

**UNIVERSIDAD DE OVIEDO**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**GRADO EN PSICOLOGÍA**  
**CURSO 2022-2023**

**EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO**  
**THE BURNOUT SYNDROME AND NEW FORMS OF EMPLOYMENT**

**TRABAJO EMPÍRICO**

**MOISÉS ULLA CASTELAO**

**Junio 2023**

## Índice

<b>Resumen</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Introducción</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Síndrome de burnout: conceptualización y fundamentos teóricos</b> .....	<b>9</b>
<b>3. La medición del burnout: críticas y otras dimensiones de medida</b> .....	<b>11</b>
<b>4. Los nuevos formatos laborales</b> .....	<b>12</b>
4.1. Teletrabajo.....	12
4.2. Trabajo híbrido .....	13
<b>5. Justificación</b> .....	<b>15</b>
<b>6. Objetivos e hipótesis</b> .....	<b>16</b>
6.1. Objetivos .....	16
6.2. Hipótesis.....	17
<b>7. Método</b> .....	<b>17</b>
7.1. Participantes .....	17
7.2. Instrumentos .....	17
7.3. Procedimiento .....	18
7.4. Análisis de datos .....	19
<b>8. Resultados</b> .....	<b>20</b>
8.1. Comparación de modalidades de trabajo y síndrome de burnout .....	20
8.2. Relación entre conflicto trabajo-familia y síndrome de burnout en diferentes modalidades de trabajo .....	23
8.3. Asociación entre la incertidumbre laboral, síndrome de burnout y modalidades de trabajo .....	27
<b>9. Discusión</b> .....	<b>30</b>

9.1. Implicaciones prácticas .....	32
9.2. Limitaciones e investigaciones futuras .....	33
<b>10. Conclusión.....</b>	<b>34</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>35</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>43</b>
Anexo I. Consentimiento informado.....	43
Anexo II. Bloque 1: Datos Generales .....	44
Anexo III. Bloque 2: Categoría, Empleo y Modalidad de Trabajo .....	45
Anexo IV. Bloque 4: CCTF .....	46
Anexo V. Bloque 6: JIS-8 .....	47
Anexo VI. Bloque 9: MBI-GS .....	48
Anexo VII. Agradecimiento.....	49

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> .....	20
<b>Tabla 2</b> .....	21
<b>Tabla 3</b> .....	21
<b>Tabla 4</b> .....	22
<b>Tabla 5</b> .....	23
<b>Tabla 6</b> .....	24
<b>Tabla 7</b> .....	25
<b>Tabla 8</b> .....	26
<b>Tabla 9</b> .....	27
<b>Tabla 10</b> .....	27
<b>Tabla 11</b> .....	28
<b>Tabla 12</b> .....	29

## Resumen

**Introducción:** El síndrome de burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis comparativo entre las modalidades de trabajo presencial, remoto o teletrabajo e híbrida, con el fin de estudiar su relación con el desarrollo del síndrome de burnout, el conflicto de roles trabajo-familia y la incertidumbre laboral. **Método:** 854 trabajadores participaron en el estudio (55.2% mujeres). Se realizaron pruebas ANOVA y Correlaciones de Spearman, así como pruebas *Post-hoc*. **Resultados:** Los participantes en la modalidad de trabajo presencial presentan puntuaciones medias ligeramente más altas en el síndrome de burnout que aquellos pertenecientes a las otras modalidades de empleo. El conflicto de roles trabajo-familia como el conflicto de roles familia-trabajo se encuentran asociados con el síndrome de burnout, siendo la modalidad presencial la que se asocia a mayores puntuaciones. La incertidumbre laboral se encuentra relacionada con el síndrome de burnout, y no se encontraron diferencias significativas en cuanto a la modalidad de trabajo. **Conclusión:** El trabajo presencial se relaciona con el síndrome de burnout, mientras que la modalidad híbrida supone la alternativa más sólida por las posibilidades de conciliación que ofrece.

**Palabras claves:** Síndrome de burnout, teletrabajo, trabajo presencial, trabajo híbrido, salud mental

## Abstract

**Introduction:** Burnout syndrome is a syndrome conceptualised as a result of chronic stress in the workplace that has not been successfully managed. This study aims to carry out a comparative analysis between face-to-face, remote or telework and hybrid work modalities, in order to study their relationship with the development of burnout syndrome, work-family role conflict and job uncertainty. **Method:** 854 workers participated in the study (55.2% women). ANOVA and Spearman correlations tests were performed, as well as *Post-hoc* tests. **Results:** Participants in the face-to-face work mode had slightly higher mean scores on burnout syndrome than those in the other employment models. Work-family role conflict and work-family role conflict are

associated with burnout syndrome, with the face-to-face mode being associated with higher scores. Job uncertainty is related to burnout syndrome, and no significant differences were found in terms of work model. **Conclusion:** Face-to-face work is related with burnout syndrome, while the hybrid model is the strongest alternative due to the possibilities of work-life balance it offers.

Keywords: Burnout syndrome, telework, face-to-face work, hybrid work, mental health

## 1. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incluido el síndrome de burnout en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, 2023), como un fenómeno exclusivamente laboral a raíz del impacto negativo que este síndrome tiene sobre la vida personal y laboral de los trabajadores, además de la afectación indirecta que ejerce sobre la economía y salud pública de los países (Edú-Valsania et al., 2022).

Dentro de este marco teórico, según la CIE-11 (2023), el burnout:

Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Con respecto a la influencia del síndrome de burnout en las organizaciones, según la Guía del Mercado Laboral de Hays (2022), un 30% de los profesionales han admitido que su sensación de agotamiento, burnout y fatiga en su desempeño laboral, ha aumentado desde la pandemia, afectando a su salud mental en grandes niveles. Además, el 38% de las empresas afirman creer que ha sucedido en su equipo de trabajo.

En lo referente a la representación teórica conceptualizada del burnout como un fenómeno exclusivamente laboral, Maslach et al. (2001) sostienen que las investigaciones llevadas a cabo sobre el burnout tuvieron su raíces en el desempeño laboral relacionado con la prestación de cuidados y servicios, en las que el núcleo fundamental de trabajo era la relación proveedor-destinatario. De esta forma, dichos autores se refieren a ese desgaste personal en términos relacionales, dando importancia

a como las interacciones, tanto personales como las establecidas con el ambiente laboral, pueden influir de manera directa en el individuo.

Esta concepción de la importancia e influencia de las condiciones laborales, se aleja de la propuesta en las primeras publicaciones realizadas, ya que según exponen Carlín y Garcés de los Fayos (2010):

En las primeras publicaciones realizadas, referentes a la implicación con distintos profesionales, tales como (médicos, enfermeras, trabajadores sociales, profesores, policías, etc.) así como en la divulgación de los medios de comunicación, se destacaba más la importancia de las diferencias individuales, como la personalidad previa (perfeccionismo, idealismo, excesiva implicación en el trabajo), que la influencia de las condiciones objetivas de trabajo. Se popularizaron los sentimientos de prevención y de intervención dirigidas a su adecuado afrontamiento. Además, el término burnout perdió precisión conceptual, convirtiéndose en un “cajón de-sastre”, o mejor aún, en un “cajón desastre” sin consistencia científica (p. 169).

La razón de explicar el concepto de burnout desde una perspectiva desde la cual se entiende como una respuesta individual al estrés, o definirlo en función de transacciones relacionadas del individuo con su ámbito de trabajo, varía en función de la perspectiva psicológica influyente (Carlín & Garcés de los Fayos, 2010).

En este sentido, Maslach et al. (2001) consideran que la primera fase de investigación sobre el burnout estuvo influida por las perspectivas sociales y clínicas de los diferentes artículos iniciales. Asimismo, refieren que, con respecto al aspecto clínico, la atención se focalizó fundamentalmente en los síntomas de burnout y problemas relacionados con la salud mental, mientras que la perspectiva social se centró en la relación proveedor – destinatario – contexto laboral situacional. Destacan también, que la mayor parte de la metodología de investigación fue de naturaleza cualitativa y descriptiva. Con respecto a las diferentes investigaciones llevadas a cabo por estos autores, y gracias al empleo de técnicas como la entrevista, se observó que el fenómeno de burnout presentaba características de una naturaleza estable.

## **2. Síndrome de burnout: conceptualización y fundamentos teóricos**

En 1981, Maslach y Jackson desarrollaron una definición del síndrome de burnout como una condición que se presenta con frecuencia en personas que trabajan en puestos que implican interactuar con otras personas. Esta condición se caracteriza por dos síntomas principales: agotamiento emocional y cinismo. Además, identificaron tres dimensiones clave que contribuyen al síndrome de burnout: despersonalización, ineficacia laboral y agotamiento emocional.

Esta conceptualización del síndrome del burnout, supuso un punto de inflexión, ya que en la definición se incluye el término “síndrome”. La acepción del término burnout como síndrome, difiere sustancialmente de la expuesta por Freudenberg, el cual emplea el término patrón conductual homogéneo, para definir el concepto de burnout (“estar consumido”, “quemado”, “apagado”), el cual se utilizaba en referencia a los efectos que producía el consumo crónico de sustancias tóxicas de abuso (Carlín & Garcés de los Fayos, 2010).

Esta descripción del burnout fue llevada a cabo por Herbert Freudenberg, quien a través de una de sus observaciones se percató por primera vez de un patrón existente de comportamiento relacionado con una progresiva pérdida de energía, junto con agotamiento y desmotivación, además de diversos síntomas ansiosos y depresivos, en voluntarios que llevaban entre uno y tres años trabajando de asistentes de personas toxicómanas (Mingote, 1998; Moreno et al., 2001).

Tras examinar las dimensiones centrales del burnout, resulta coherente definir las mismas en profundidad para conocer sus características, y los puntos clave que hacen que los sujetos lleguen a desarrollarlas a través de la práctica laboral.

Primeramente, es importante destacar que el síndrome de burnout debe entenderse como una respuesta o consecuencia del confrontamiento duradero en el tiempo con fuentes de estrés crónico, por lo que el síndrome de burnout, se trata fundamentalmente de una estrategia de protección propia y de resolución o afrontamiento (Gil-Monte, 2005).

Del mismo modo, se debe enfatizar sobre la importancia de los estresores laborales, ya que dependiendo de los diferentes tipos a los que se enfrente la persona, esta va a desarrollar en mayor o menor medida el síndrome de burnout. Por tal motivo,

los problemas en la adaptación frente al estrés laboral se consideran un factor inexorable al desarrollo del síndrome de burnout (Carlín & Garcés de los Fayos, 2010).

Dentro de los diferentes tipos existentes de estresores laborales, aquellos relacionados con los riesgos psicosociales son unos de los más reseñables. En relación con este tema, Liu y Cheng (2018) sostienen que existen multitud de factores estresantes laborales que actúan directamente aumentando problemas de salud mental y física entre los trabajadores, y muchos de ellos están relacionados con cargas de trabajo desmesuradas, turnos de trabajo excesivos, interacción trabajo-familia e incertidumbre laboral entre otros.

Retomando el último de los estresores comentados, la incertidumbre laboral es uno de los más importantes. A propósito, De Witte et al. (2016) sostienen la perspectiva de visión de esta como un factor estresante que por ende acarrea efectos negativos para los individuos, además de afirmar que existe una relación de causalidad entre la incertidumbre laboral y una peor salud, tanto a nivel de bienestar general como a un nivel somático más específico.

Ahora bien, una vez clarificada la relación existente entre la incertidumbre laboral y los problemas relacionados con la salud, es necesario conocer cuáles son los procesos explicativos subyacentes. Desde el modelo de privación latente, se considera que tanto los beneficios manifiestos del trabajo (remuneración económica) como los beneficios latentes, los cuales se refieren a la satisfacción de necesidades psicológicas, ya sea en forma de estatus, actividad, contratos sociales o similares, se encuentran mediando la relación entre los problemas de salud y la incertidumbre laboral (Arévalo-Pachón, 2012; Vander Elst, 2016), siendo la pérdida de los beneficios latentes, lo que tiene un mayor impacto de carácter negativo sobre el bienestar psicológico de los trabajadores (Arévalo-Pachón, 2012).

Con respecto a las dimensiones que componen el núcleo del burnout, el agotamiento emocional se describe en forma de sensaciones o sentimientos de agotamiento como respuesta a esfuerzos psicológicos realizados. Además, estos sujetos muestran muchas dificultades relacionadas con el entorno laboral debido, en gran parte, a la falta de energía o motivación (Edú-Valsania et al., 2022).

Otra de las dimensiones que compone el núcleo fundamental del síndrome de burnout es la despersonalización o también llamada cinismo. Esta se manifiesta como una respuesta de despreocupación hacia el trabajo en sí mismo y hacia los individuos que se relacionan en este entorno, y se expresa en forma de conductas disruptivas y de evitación. En este sentido, Alessandri et al. (2018) destacan la importancia de esta dimensión, debido a que se trata de un componente interpersonal del síndrome del burnout.

En cuanto a la última de las dimensiones, la reducción de los logros personales o también llamada falta de realización profesional / ineficacia laboral, se encuentra relacionada con autoevaluaciones negativas referentes a las habilidades / capacidades personales y profesionales en la realización del trabajo. De esta forma, dicha tendencia a evaluarse así mismo de forma negativa actúa repercutiendo sobre las capacidades y habilidades de resolución y afrontamiento, reduciéndolas, así como sobre la productividad laboral (Edú-Valsania et al., 2022).

### **3. La medición del burnout: críticas y otras dimensiones de medida**

En lo que respecta al empleo de herramientas para medir el burnout, el Maslach Burnout Inventory (MBI), es la más utilizada y validada para medir este síndrome (Edú-Valsania et al., 2022). El MBI contiene tres factores, originalmente etiquetados como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida (Schaufeli et al., 2020).

El MBI ha sufrido críticas de todo tipo desde su desarrollo, la mayoría de ellas sobre la conceptualización y medición del burnout, lo que provocó la necesidad de actualizar el concepto, al igual que el instrumento para su medición (Desart & De Witte, 2019). Como consecuencia, Schaufeli et al. (2020), para erradicar los fallos que presenta el MBI en cuanto a su aplicabilidad, propiedades psicométricas y conceptualización, apuestan por un cuestionario psicométricamente más sólido, y útil en su puesta en práctica, denominado Burnout Assessment Tool (BAT). Este instrumento basado en la teoría de Schaufeli y Taris (2005), introduce una diferenciación en cuanto a la conceptualización del burnout, ya que destacan la fatiga y despersonalización como

dimensiones principales, entendiendo el síndrome de burnout como una forma o respuesta a la fatiga laboral.

## **4. Los nuevos formatos laborales**

### **4.1. Teletrabajo**

El teletrabajo se delimita como un “acuerdo en el que los empleados realizan su trabajo habitual en un lugar distinto del lugar de trabajo habitual, con el apoyo de conexiones tecnológicas” (Fitzer, 1997, p. 65, como se citó en Schulze et al, 2023). De esta manera, el concepto de teletrabajo se emplea para hacer referencia a las diferentes formas de trabajo a distancia que tienen lugar en una ubicación diferente a la situada en la propia empresa, generalmente en el domicilio personal, y que siguen los mismos patrones habituales de actividad y organización (Roberto et al., 2023).

En cuanto a las características propias del teletrabajo, el teletrabajo abarca diferentes elementos asociados a la ubicación y tecnología, entre otros. Por consiguiente, siguiendo este enfoque, las características definitorias para establecer el teletrabajo serían: práctica laboral en el hogar, empleo de las TIC y tiempo dedicado al teletrabajo, incluyendo aspectos contractuales (Haddon & Brynin, 2005).

Con respecto a la adopción del modelo de teletrabajo en las empresas en la actualidad, según la Organización Internacional del Trabajo (2021), datos previos a la pandemia de COVID-19 mostraban que un 7,9% de la fuerza laboral global había adoptado la modalidad laboral de teletrabajo. No obstante, el desarrollo de la pandemia derivó en un aumento significativo de los datos relacionados con el teletrabajo durante el segundo trimestre del año 2020, estimando que un 17,4% de los trabajadores mundiales desempeñaban su trabajo desde el hogar. En concreto, en Europa, el Eurofound (2022) expuso que cerca del 40% de los trabajadores de la Unión Europea comenzaron a teletrabajar como consecuencia de la pandemia.

En este sentido, se comprende que la pandemia del COVID-19 ha contribuido a un aumento exponencial del teletrabajo en todo el mundo, al igual que ha ejercido una influencia directa sobre la tendencia de esta modalidad de empleo en el futuro (Afonso et al., 2022; Arenas et al., 2022; Kaltiainen & Hakanen, 2023; Barriga et al., 2021). Ahora bien, en relación con las implicaciones psicosociales derivadas de la

implementación de esta modalidad de trabajo, las preocupaciones sobre el equilibrio entre el ámbito personal y laboral se han vuelto más significativas a raíz de la pandemia de COVID-19, ya que, entre otras causas, el trabajo desde el hogar produce una variación de las características propias de cada espacio (Shirmohammadi et al., 2022).

Sucede pues, que en aquellos trabajadores que desempeñan sus funciones laborales desde casa, la intensificación del trabajo y el aumento de las demandas se manifiestan en un ambiente constituido por la esfera laboral y familiar, las cuales conviven en un mismo espacio físico (Barriga et al., 2021).

Estos autores sostienen que todo ello se traduce en altos niveles de conflicto entre trabajo-familia y establecen una relación directamente proporcional entre el conflicto de roles y las tres dimensiones del síndrome de burnout. Otros autores, como Afonso et al. (2022) y Arenas et al. (2022), reafirman la idea de que es necesario encontrar un nuevo equilibrio que permita un aumento de la salud y productividad, ya que las dificultades derivadas de la conciliación de la vida laboral y familiar repercuten de manera significativa en el bienestar y el agotamiento de los trabajadores.

En cuanto al género y las repercusiones sobre la vida familiar se refiere, como se observó durante la pandemia, los hombres presentan niveles de agotamiento laboral inferiores a los de las mujeres y, sobre todo, en comparación con aquellas que son madres. Este dato se relaciona con cuál de los progenitores lleva un mayor “peso” del cuidado de los hijos. Más específicamente, con respecto a la crianza de los hijos, tener hijos menores de 12 años en el hogar dificulta notablemente la conciliación de la vida laboral y familiar, afectando de manera importante al bienestar y agotamiento de los trabajadores (Arenas et al., 2022).

#### **4.2. Trabajo híbrido**

La pandemia de COVID-19 se considera un factor diferencial a la hora de impulsar la adopción de nuevos tipos de formas de trabajo por parte de las organizaciones, entre las cuales se encuentran nuevos modelos de trabajo denominados “híbridos”, los cuales intentan fusionar un estilo de trabajo que presente los beneficios del trabajo remoto junto con los aportados por el desempeñado desde la oficina, en la empresa (Hopkins & Bardoel, 2023). Por consiguiente, podemos observar cómo se ha

producido un cambio en cuanto a los lugares o ubicaciones de trabajo y aprendizaje, produciéndose una transición hacia entornos híbridos, los cuales se constituyen de una parte física, digital y como no puede ser de otra forma social (Lathi & Nenonen, 2021; Sonntag et al., 2019).

Por otro lado, nos encontramos con que la transición al modelo híbrido está provocando grandes cambios a nivel social. En gran parte, estos obedecen a que la interacción entre iguales se ve muy mermada debido a la ausencia de un lugar de trabajo fijo (Lathi & Nenonen, 2021), lo que puede ocasionar diferentes problemáticas relacionadas con el “aislamiento social” de los trabajadores. Dentro de este marco, el estudio realizado por Mazzei et al. (2022) sobre el compromiso activo de los empleados con la empresa en entornos de trabajo híbridos, pone de manifiesto que el aislamiento social se considera un factor que actúa reduciendo el desarrollo del compromiso que los trabajadores tienen con la empresa en contextos híbridos de trabajo. Por otro lado, estos autores afirman que el compromiso afectivo puede cambiar y acrecentarse a través del apoyo continuado por parte de la organización y supervisores, desde el primer momento de llegada a la empresa.

De esta manera, en la perspectiva que aquí se plantea, las empresas se enfrentan a un reto mayúsculo en cuanto al abordaje de la transición al trabajo híbrido, ya que este se encuentra transformando las características de la empresa tradicional en cuanto su papel como lugar de socialización y armonización con la organización (Reindl et al., 2022). Dentro de este orden de ideas, sobre las implicaciones que presenta la transición del trabajo hacia estos nuevos modelos híbridos, se han realizado estudios (Fan & Moen, 2023) sobre como fluctúa el estrés en estos ambientes de cambios continuos de lugares de trabajo. Con respecto a los resultados, se observa que regresar a la oficina cada día en calidad de trabajo presencial genera estrés, mientras que las modalidades híbridas a través de la autonomía y la toma de decisiones (Grobelny, 2023) predispone a fomentar el bienestar y, por tanto, una reducción del estrés.

Dentro de esta óptica, resulta necesario plantear un abordaje para tratar el desafío que supone el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta las múltiples variables que actúan como posibles factores determinantes. En lo concerniente a cómo trabajar las variables comentadas con anterioridad, Harkiolakis y Komodromos (2023) postulan que

se puede conseguir un mayor nivel de bienestar si las organizaciones tienen en consideración los factores estresantes del trabajo híbrido, como es la carga de trabajo excesiva. Al mismo tiempo, afirman que la satisfacción laboral puede acrecentarse al dotar de una mayor autonomía a los trabajadores, además de proporcionarles una red estable de apoyo social, tanto de iguales como de supervisores.

A modo de síntesis, podemos establecer que el trabajo híbrido hoy en día sigue presentando múltiples desafíos a la vez que oportunidades para su gestión por parte de las organizaciones. Además, dado que las TIC continúan en aumento al igual que las diferentes modalidades de trabajo que las emplean, es necesario abordar la problemática relacionada con los empleados que desempeñan su rol fuera de los espacios corporativos físicos, ya que como hemos visto, esta práctica conlleva numerosos efectos a nivel personal y laboral (Petani & Mengis, 2021).

## **5. Justificación**

Una vez vista la fundamentación teórica sobre la cual se sustenta la investigación, al igual que la consideración de la evidencia científica más reciente, la justificación del presente trabajo reside en el análisis y posterior estudio de variables que, hasta el momento, han sido escasamente estudiadas o que necesitan de una profundización mayor.

Primeramente, acerca de las diferentes modalidades de trabajo comentadas y dado su reciente impulso masivo, resulta necesario ampliar el estudio de este fenómeno realizando un análisis comparativo entre las tres modalidades de empleo más distinguidas: presencial, híbrida y remota o teletrabajo (Montiel et al., 2021). Además, es preciso observar la relación que cada una de ellas guarda con el desarrollo del síndrome de burnout. Resulta conveniente, a través de la revisión de la literatura científica, hipotetizar que el trabajo de tipo presencial se vinculará con mayores niveles de burnout, mientras que el teletrabajo y el trabajo híbrido se asociarán con menores niveles de burnout.

En segundo lugar, dada la relación directamente proporcional existente entre el conflicto de roles trabajo-familia y el desarrollo del síndrome de burnout (Barriga et al., 2021), resulta adecuado investigar si se trata de una variable determinante que actúa

influyendo de manera significativa en el bienestar y el agotamiento de los trabajadores, como afirman Afonso et al. (2022) y Arenas et al. (2022). Por consiguiente, se hipotetiza que las dificultades en la conciliación familiar-laboral se relacionarán con mayores niveles de burnout.

En tercer lugar, puesto que se ha observado la existencia de diferentes estresores laborales que actúan incrementando los problemas de salud física y mental de los trabajadores, y más concretamente los relacionados con la incertidumbre laboral (Liu & Cheng, 2018), resulta determinante indagar en la relación que existe entre la incertidumbre laboral y el síndrome de burnout. Por ello, hipotetizamos que la incertidumbre laboral se trata de una condición laboral que se encuentra relacionada con el síndrome de burnout:

## **6. Objetivos e hipótesis**

En definitiva, nuestra investigación se enfoca en estudiar las diferentes modalidades trabajo y analizar en qué medida se relacionan con el desarrollo del burnout, con el propósito de brindar o aportar información que sea de ayuda para el desarrollo de políticas y actuaciones para prevenir el malestar en el entorno laboral.

### **6.1. Objetivos**

En virtud de ello, los objetivos principales del trabajo son:

1. Comparar los niveles de burnout entre empelados en trabajo presencial, remoto o teletrabajo e híbrido.
2. Evaluar la relación existente entre el conflicto de roles trabajo-familia y el desarrollo del síndrome de burnout en función de la modalidad de trabajo, ya sea presencial, remoto o teletrabajo e híbrida.
3. Analizar la asociación que existe entre la incertidumbre laboral y el síndrome de burnout, en los tres tipos de modalidades de trabajo, presencial, remoto o teletrabajo e híbrida.

## 6.2. Hipótesis

1. Con respecto al trabajo presencial, hipotetizamos que esta modalidad de empleo se asociará con un mayor desarrollo de burnout, a diferencia del teletrabajo y trabajo híbrido, los cuales se relacionarán con un desarrollo menor, respectivamente.

2. En cuanto al teletrabajo, se hipotetiza que este tipo de empleo será el que más influya aumentando el conflicto de roles trabajo-familia. La modalidad de empleo que le seguiría sería la híbrida y, por último, la presencial.

3. Respecto al teletrabajo, la incertidumbre laboral en los empleados sería mayor que en cualquier otra modalidad de trabajo, seguido del esquema de trabajo híbrido y de la modalidad presencial.

## 7. Método

### 7.1. Participantes

La muestra consta de un total de 854 personas (7% de entre 24 y 25 años; 55.2 % mujeres), el 58% carece de hijos. Por otro lado, el 83.7% de la muestra posee niveles educativos superiores. En relación con otras variables laborales de interés, el 55.1% de los encuestados trabajaba de forma presencial, el 17.2% en teletrabajo y el 27.7% en modalidad híbrida.

### 7.2. Instrumentos

a) *Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)*. Para medir el síndrome de burnout y evaluar su gravedad, se empleó el cuestionario MBI-GS (Salanova et al., 2000), la versión española adaptada del cuestionario original MBI-GS (Schaufeli et al., 1996). Este cuestionario consta de 16 ítems que miden las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y eficacia profesional.

El cuestionario se responde a través de una escala de frecuencia tipo Likert que va desde “0” (nunca / ninguna vez) hasta “6” (siempre / todos los días). Para obtener la puntuación total en cada escala, se suman las puntuaciones obtenidas en cada ítem de la

escala y se divide el resultado por el número de ítems que la componen. En cuanto a la consistencia interna del cuestionario en relación con el burnout, esta es considerada buena al superar el valor de 0.70 (Salanova et al., 2000).

*b) Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CCTF).* Para la evaluación del conflicto de roles Trabajo-Familia se utilizó el CCTF (Blanch & Aluja, 2009), el cual dispone de dos escalas de 4 ítems, midiendo la primera de ellas la interferencia del trabajo en la familia (ítems 1, 2, 3 y 4), mientras que la segunda mide el grado de interferencia de la familia en el trabajo (ítems 5, 4, 7 y 8). Las mencionadas escalas se clasifican en una escala de tipo Likert de 7 puntos (1: totalmente en desacuerdo, 7: completamente de acuerdo). La puntuación total se obtiene a través de la suma de las puntuaciones de todos los ítems, cuyos valores más altos indican un mayor nivel de interferencia. El CCTF presenta buenas propiedades psicométricas, contando con una consistencia interna buena en la escala Trabajo-Familia ( $\alpha=0.83$ ) y una consistencia interna aceptable en la escala Familia-Trabajo ( $\alpha=0.75$ ) (Blanch & Aluja, 2009).

*c) Job Insecurity Scale (JIS-8).* Para evaluar la ansiedad o incertidumbre laboral se empleó el JIS-8 (Llosa et al., 2017), una versión adaptada al español del JIS (Pienaar et al., 2013) el cual consta de 8 ítems. La respuesta se mide en una escala tipo Likert de 5 puntos, que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). La dimensión afectiva de la incertidumbre laboral se evalúa en los primeros 4 ítems de la escala, mientras que los últimos 4 evalúan la dimensión cognitiva. Cabe destacar que los ítems correspondientes a la dimensión afectiva (ítems 1-4) deben ser codificados de forma inversa a como se respondieron originalmente. A diferencia de aquellos que corresponden a la dimensión cognitiva (ítems 5-8), que ofrecen una codificación directa. Con respecto a la puntuación total, los valores más altos indican mayores niveles de incertidumbre laboral. El JIS-8 muestra una consistencia interna elevada y, por tanto, buenas propiedades psicométricas ( $\alpha=0.88$ ) (Llosa et al., 2017).

### **7.3. Procedimiento**

Para comenzar, se realizó una búsqueda bibliográfica en bases de datos como Scopus o WoS, mayoritariamente, seguidas de otras bases de datos como Google Scholar o Psycinfo. Se fijó un período de búsqueda máximo de cinco años (2018-2023)

con el objetivo de que la fundamentación y justificación teórica fuese reciente y actualizada, excepto en aquellas fuentes de información primarias que se encuentran fuera del intervalo de tiempo establecido.

Posteriormente, se empleó un muestreo no probabilístico de tipo “bola de nieve”, el cual consistió en difundir el cuestionario tanto por redes sociales como de forma presencial. Cabe destacar que previamente a la inclusión de los participantes en el estudio, se les solicitó el consentimiento informado, con el objetivo de garantizar la comprensión acerca del propósito del estudio, así como los posibles riesgos psicosociales que pudieran existir. En cuanto al período de cumplimiento, se admitieron respuestas entre el 17/04/2023 y el 02/05/2023. El cuestionario fue proporcionado a través de la plataforma en línea “SurveyMonkey”, mediante la cual las personas podían contestar de forma autónoma accediendo por medio de un enlace.

#### **7.4. Análisis de datos**

Inicialmente, en relación con el primero de los objetivos, se realizó una prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes entre la variables dependiente (VD) (Puntuación total “MBI”) y variable independiente (VI) (Modalidad de trabajo), para determinar si existen diferencias significativas entre las medianas de los grupos de las tres modalidades de empleo. De la misma manera se realizaron pruebas *Post-hoc* posteriormente para identificar diferencias significativas entre los grupos.

Con respecto al segundo de los objetivos, se empleó la prueba ANOVA de un factor entre la VD (Puntuación total “CCTF”) y VI (Modalidad de trabajo) con el propósito de determinar si existen diferencias significativas entre las medias de los grupos pertenecientes a las tres modalidades de trabajo. Además, se utilizaron pruebas *Post-Hoc* para determinar entre que grupos existían esas diferencias. Por otro lado, se utilizó la prueba de correlación de Spearman para evaluar la relación existente entre el conflicto de roles trabajo-familia y el síndrome de burnout.

Por último, en cuanto al tercer objetivo, se realizó un ANOVA de un factor entre la VD (Puntuación total “JIS”) y VI (Modalidad de trabajo) para establecer si existen diferencias significativas entre las medias de los grupos correspondientes a las tres modalidades de trabajo. Por otro lado, también se empleó la prueba de correlación de

Spearman para evaluar la relación existente entre la incertidumbre laboral y el síndrome de burnout.

## 8. Resultados

### 8.1. Comparación de modalidades de trabajo y síndrome de burnout

Primeramente, cabe destacar que, para llevar a cabo todos los análisis estadísticos de la investigación, se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 27. En este sentido, en relación con la primera de las pruebas realizadas, se observó que variable de puntuación total en MBI no se ajusta a la normalidad en ninguna de las submuestras de empleados (presencial, teletrabajo e híbrido) ( $p < .05$ ) (Tabla 1).

**Tabla 1**

*Pruebas de normalidad para la variable puntuación total en MBI*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	sig.
Presencial	.096	403	.000
Teletrabajo	.112	131	.000
Híbrido	.128	206	.000

De esta manera y no habiéndose cumplido el supuesto de normalidad, no sería apropiado utilizar una prueba paramétrica, como ANOVA de un factor, con el objetivo de comparar las medias de los grupos de las tres modalidades de trabajo. Sin embargo, algunos estudios (Glass et al., 1972) han puesto de manifiesto que el ANOVA es robusto frente a violaciones de normalidad. Es decir, a menos que las poblaciones estén muy sesgadas o el tamaño de la muestra para cada nivel de factor sea muy pequeño, el efecto sobre las tasas de error tipo I y tipo II es insignificante (Ato y Vallejo, 2015). Por consiguiente, antes de realizar la prueba ANOVA se comprobó el supuesto de homogeneidad de la muestra. Los resultados muestran que las varianzas entre los grupos

no son homogéneas para la variable dependiente de puntuación total en el MBI ( $F = 3.862, p < .05$ ). Por tanto, incumpléndose el supuesto de pruebas homogéneas, se aplica la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para la comparación de los grupos con la variable dependiente puntuación total MBI. En cuanto a dicha prueba, se puede establecer que existen diferencias significativas entre las medianas de los grupos ( $F = 8.784, p < .05$ ) (Tabla 2).

**Tabla 2**

*Impacto de las modalidades de trabajo en las puntuaciones medias del síndrome de burnout*

<b>N total</b>	740
<b>Estadístico de prueba</b>	8.784
<b>Grado de libertad</b>	2
<b>Sig. Asintótica (prueba bilateral)</b>	.012

En consecuencia, sabemos que entre estos tres grupos existe alguna diferencia, pero desconocemos si entre todos los grupos o en tres de ellos. Por consiguiente, se aplicó una prueba *Post-hoc* de comparaciones por parejas para observar entre que grupos existen diferencias. En este sentido, como se puede contemplar en la tabla 3, los resultados indican que solo existen diferencias significativas entre la modalidad híbrida y presencial ( $F = 50.180, p < 0.05$ ).

**Tabla 3**

*Comparaciones por parejas de grupos para identificar diferencias significativas respecto a la variable puntuación total en MBI*

	<b>Estadístico de prueba</b>	<b>Desv. Error</b>	<b>Desv. Estadístico de prueba</b>	<b>Sig.</b>	<b>Sig. ajustada</b>
Híbrido - Teletrabajo	10.063	23.877	.421	.673	1.000
Híbrido - Presencial	50.180	18.300	2.742	.006	.018
Teletrabajo - Presencial	40.117	21.489	1.867	.062	.186

Con respecto a la variable puntuación total en MBI en los tres tipos de modalidades de trabajo, podemos observar que la media más alta corresponde al grupo “Presencial” (3,1413), seguida del grupo “Teletrabajo” (2.9990) y del grupo “Híbrido” (2.9411) (Tabla 4).

**Tabla 4**

*Comparación de la puntuación total en MBI según las modalidades de trabajo*

Presencial	<b>N</b>	<b>Válido</b>	403
		<b>Perdidos</b>	37
	<b>Media</b>	3.1413	
Teletrabajo	<b>N</b>	<b>Válido</b>	131
		<b>Perdidos</b>	6
	<b>Media</b>	2.9990	
Híbrido	<b>N</b>	<b>Válido</b>	206
		<b>Perdidos</b>	15
	<b>Media</b>	2.9411	

## 8.2. Relación entre conflicto trabajo-familia y síndrome de burnout en diferentes modalidades de trabajo

En lo referente a los resultados de las pruebas de normalidad ejecutadas en relación con la modalidad de trabajo en dos dimensiones: Interferencia Trabajo-Familia e Interferencia Familia-Trabajo, los resultados visibles en la tabla 5 revelan que en todas las modalidades de trabajo y en ambas variables se rechaza la hipótesis nula de normalidad ( $p < .05$ ).

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad para las variables Interferencia Trabajo-Familia e Interferencia Familia-Trabajo*

		<b>Kolmogorov-Smirnov</b>		
		<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>sig.</b>
Interferencia Trabajo-Familia	Presencial	.094	429	.000
	Teletrabajo	.149	136	.000
	Híbrido	.075	216	.005
Interferencia Familia-Trabajo	Presencial	.080	429	.000
	Teletrabajo	.142	136	.000
	Híbrido	.098	216	.000

En este sentido, no es apropiado utilizar una prueba paramétrica como ANOVA de un factor para comparar las medias de los tres grupos de estilo de trabajo, porque no se cumple el supuesto de normalidad. No obstante, como hemos visto con anterioridad, algunos estudios (Glass et al., 1972) han evidenciado que el ANOVA es una prueba resistente a las violaciones de normalidad. Por lo tanto, con respecto al siguiente paso a realizar, se llevó a cabo la verificación del supuesto de homogeneidad de la muestra antes de proceder con la prueba ANOVA. A este respecto, los resultados muestran que no hay diferencias significativas en las varianzas entre los grupos ( $F = .548, p > .05$ ), lo que indica homogeneidad de varianzas.

De esta forma, al cumplirse el supuesto de homogeneidad de varianzas, se aplicó la prueba ANOVA de un factor (Tabla 6) con el objetivo de comparar las medias de los grupos de las tres modalidades de trabajo. En este sentido, los resultados muestran que existen diferencias significativas entre las medias de los grupos en relación con la variable Interferencia Trabajo-Familia ( $F = 24.11, p < .05$ ), mientras que no hay diferencias significativas en relación con la variable Interferencia Familia-Trabajo ( $F = 24.48, p > .05$ ).

**Tabla 6**

*Comparación de medias entre modalidades de trabajo en relación con las variables Interferencia Trabajo-Familia e Interferencia Familia-Trabajo*

		<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl1</b>	<b>Media Cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Interferencia Trabajo- Familia	Entre grupos	1933.970	2	966.985	24.108	.000
	Dentro de grupos	31206.343	778	40.111		
Total		33140.312	780			

Interferencia Familia- Trabajo	Entre grupos	56.968	2	28.484	1.783	.169
	Dentro de grupos	12425.380	778	15.971		
Total		12482.348	780			

En virtud de esto, para identificar las diferencias significativas entre los grupos, se realizó la prueba GT2 de Hochberg. Los resultados observados en la tabla 7 revelaron diferencias significativas entre la modalidad presencial y teletrabajo ( $p < .05$ ) y entre la modalidad híbrida con la presencial y teletrabajo ( $p < .05$ ).

**Tabla 7**

*Comparaciones por parejas de grupos para identificar diferencias significativas respecto a la variable Interferencia Trabajo-Familia*

			<b>Diferencia de medias</b>	<b>Sig.</b>
Interferencia Trabajo- Familia	Presencial	Teletrabajo	.000	.000
		Híbrido	.013	.013
	Teletrabajo	Presencial	.000	.000
		Híbrido	.000	.000
	Híbrido	Presencial	.013	.013
		Teletrabajo	.000	.000

En este sentido, a la vista de los datos en la tabla 8, en la que se muestran los estadísticos descriptivos para la variable Interferencia trabajo-familia en diferentes

grupos de modalidades de trabajo, podemos observar que la media más alta corresponde al grupo “Presencial” (18.0070), seguida del grupo “Híbrido” (16.4907) y del grupo “Teletrabajo” (13.7206). Esto evidencia que la modalidad de empleo presencial se encuentra asociada a un mayor conflicto de roles o interferencia del trabajo en la vida familiar.

**Tabla 8**

*Comparación de la puntuación total en la variable Interferencia Trabajo-Familia según las modalidades de trabajo*

Modalidad	N	Media
Presencial	429	18.0070
Teletrabajo	136	13.7206
Híbrido	216	16.4907

Asimismo, para evaluar la relación existente entre el conflicto de roles trabajo-familia y el síndrome de burnout, y dado que la muestra carece de normalidad, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. En la tabla 9 se puede observar que existe una correlación significativa entre la puntuación total en MBI y la interferencia del trabajo en la familia ( $r = .453, p < .01$ ), lo que indica que existe una relación moderada positiva entre la puntuación total del MBI y el conflicto de roles trabajo-familia.

Además, también se encontró una correlación significativa entre la puntuación total en MBI y la interferencia familia-trabajo ( $r = 0.277, p < .01$ ), lo que indica que existe una relación positiva débil entre la puntuación total del MBI y el conflicto de roles familia trabajo. En síntesis, los datos sugieren que tanto el conflicto de roles trabajo-familia como el conflicto de roles familia-trabajo se encuentran asociados con el síndrome de burnout.

**Tabla 9**

*Relación entre las variables Interferencia Trabajo-Familia e Interferencia Familia-Trabajo con el síndrome de burnout*

		<b>TotalMBIMEAN</b>
Interferencia Trabajo-Familia	Coeficiente de correlación	.453
	Sig. (bilateral)	.000
	N	759
Interferencia Familia-Trabajo	Coeficiente de correlación	.277
	Sig. (bilateral)	.000
	N	759

### **8.3. Asociación entre la incertidumbre laboral, síndrome de burnout y modalidades de trabajo**

Por último, en cuanto a los resultados de las pruebas de normalidad realizadas en relación con la modalidad de trabajo en las tres dimensiones de la incertidumbre laboral: Cognitiva, Afectiva, y Total, los resultados visibles en la tabla 10 muestran que en todas las modalidades de trabajo, con respecto a las dimensiones estudiadas, se rechaza la hipótesis nula de normalidad ( $p < .05$ ).

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad en las dimensiones de incertidumbre laboral según la modalidad de trabajo*

---

**Kolmogorov-Smirnov**

---

		<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>sig.</b>
JIS_Cog	Presencial	.119	414	.000
	Teletrabajo	.143	135	.000
	Híbrido	.125	212	.000
JIS_Afect	Presencial	.124	414	.000
	Teletrabajo	.135	135	.000
	Híbrido	.151	212	.000
JIS_Total	Presencial	.073	414	.000
	Teletrabajo	.141	135	.000
	Híbrido	.107	212	.000

Sin embargo, la prueba ANOVA es robusta frente a violaciones de normalidad, por tanto, se dio paso a la comprobación del supuesto de homogeneidad de varianzas, el cual se cumple en la dimensión cognitiva ( $F= 1.605, p>.05$ ) y afectiva ( $F= 1.826, p>.05$ ). Por consiguiente, se procedió con la aplicación de la prueba ANOVA de un factor para determinar si existen diferencias entre los grupos de cada variable.

De esta forma, referente al ANOVA de un factor, se puede observar que no hay diferencias significativas entre los grupos para ninguna de las variables relacionadas con la incertidumbre laboral evaluadas ( $p>.05$ ) (Tabla 11). Esto indica que la incertidumbre laboral en todas sus escalas (Cognitiva, afectiva y total) es igual en las tres modalidades de trabajo.

**Tabla 11**

*Comparación de medias entre modalidades de trabajo en relación con la incertidumbre laboral en todas sus dimensiones*

		<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl1</b>	<b>Media Cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
JIS_Cog	Entre grupos	13.750	2	6.875	.447	.640
	Dentro de grupos	11665.002	758	15.389		
Total		11678.752	760			
JIS_Afect	Entre grupos	27.365	2	13.683	1.450	.235
	Dentro de grupos	7152.446	758	9.436		
Total		7179.811	760			
JIS_Total	Entre grupos	61.062	2	30.531	.786	.456
	Dentro de grupos	29428.959	758	38.824		
Total		29490.021	760			

De igual manera, para evaluar la relación existente entre la incertidumbre laboral y el síndrome de burnout, y dado que la muestra carece de normalidad, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. En la tabla 12 se puede observar que los resultados muestran que hay correlaciones entre todas las escalas del JIS y la puntuación total del MBI ( $p < .01$ ). Por consiguiente, los datos indican que la incertidumbre laboral se encuentra relacionada con el síndrome de burnout.

**Tabla 12**

*Correlación entre Incertidumbre laboral y MBI*

		<b>TotalMBIMEAN</b>
JIS_Cog	Coeficiente de correlación	.147
	Sig. (bilateral)	.000
	N	759
JIS_Afect	Coeficiente de correlación	.147

	Sig. (bilateral)	.000
	N	759
JIS_Total	Coefficiente de correlación	.163
	Sig. (bilateral)	.000
	N	759

## 9. Discusión

Los principales hallazgos obtenidos fueron los siguientes. 1) Se observó que la modalidad de trabajo presencial está relacionada con puntuaciones ligeramente más altas en el síndrome de burnout en comparación con las modalidades de teletrabajo e híbrida; 2) Se encontró que el conflicto de roles trabajo-familia está asociado con el síndrome de burnout. Sin embargo, solo se encontraron diferencias significativas entre los grupos de las tres modalidades de trabajo en relación con la “interferencia trabajo-familia”. En este sentido, se observó que la modalidad de trabajo presencial está asociada a un mayor conflicto de roles o interferencia del trabajo en la vida familiar, seguida de la modalidad híbrida y teletrabajo; 3) Se comprobó que la incertidumbre laboral en todas sus dimensiones es similar en las tres modalidades de trabajo, además, esta se encuentra relacionada con el síndrome de burnout.

Algunos de los resultados, que serán desarrollados a continuación, concuerdan con estudios previos presentes en la literatura científica, así como con las hipótesis propias planteadas en el trabajo. Con respecto al desarrollo del síndrome de burnout en función de la modalidad de trabajo, la modalidad presencial se relaciona con puntuaciones más altas en el síndrome de burnout, mientras que la modalidad híbrida presenta las puntuaciones más bajas. Este fenómeno puede explicarse debido al estrés que se experimenta al regresar diariamente a la oficina en el caso de la modalidad de trabajo presencial. Por otro lado, la modalidad híbrida, que brinda la oportunidad de tomar decisiones y tener autonomía, tiende a promover el bienestar y, como resultado, reducir el estrés (Fan & Moen, 2023; Grobelny, 2023).

Acerca del conflicto de roles trabajo-familia, se observó que la modalidad de trabajo presencial se encuentra relacionada con mayores niveles de conflicto de roles trabajo-familia, seguida de la modalidad híbrida y teletrabajo. Estos resultados obtenidos difieren notablemente de los hipotetizados, así como de los planteados por otros autores (Barriga et al., 2021), los cuales plantean que aquellos trabajadores que desempeñan sus funciones laborales desde casa presentan altos niveles de conflicto trabajo-familia. No obstante, los resultados clarifican la relación que existe entre el conflicto de roles trabajo-familia y el síndrome de burnout, relación que concuerda con lo hipotetizado y con estudios previos sobre dicha problemática (Barriga et al., 2021).

En cuanto a la incertidumbre laboral y, en concreto, en relación con la modalidad de trabajo híbrida, no existen en la actualidad estudios significativos acerca de esta cuestión debido al reciente incremento de esta “novedosa” modalidad de empleo. No obstante, autores como Liu & Cheng (2018) sostienen que existen diferentes estresores laborales, como la incertidumbre laboral que actúan incrementando los problemas de salud física y mental de los trabajadores, lo cual se ratificó a la vista de los resultados, ya que se constató que la incertidumbre laboral se encuentra relacionada con el síndrome de burnout. Estos resultados se ajustan a la hipótesis planteada en el trabajo. Sin embargo, se hipotetizó que la incertidumbre laboral sería mayor en la modalidad de teletrabajo, seguida de la híbrida y presencial, lo cual, a la vista de los datos, no se corroboró. Ya que se pudo observar que no hay diferencias significativas entre los grupos para ninguna de las variables. Es decir, esto indica que la incertidumbre laboral es igual en las tres modalidades de trabajo.

Este último hallazgo resulta interesante, dado que la hipótesis inicial que se había planteado partía de la idea de que se garantiza una mayor seguridad laboral al brindar oportunidades de interacción con los superiores, al igual que al proporcionar a los trabajadores una red estable de apoyo social (Harkiolakis & Komodromos, 2023). En este sentido, creíamos que la incertidumbre laboral en los empleados sería mayor en el teletrabajo que en cualquier otra modalidad, dadas las condiciones que conforman este tipo de trabajo, como es la práctica laboral total desde el hogar, que carece de las interacciones comentadas con anterioridad.

## 9.1. Implicaciones prácticas

En cuanto a las implicaciones prácticas se refiere, del presente estudio se revelan significativos hallazgos y posibles aplicaciones. En primer lugar, se ha visto que aquellas personas que desempeñan su función laboral en la modalidad presencial presentan puntuaciones ligeramente más altas en el síndrome de burnout. Por tanto, para su prevención y reducción, es necesario la adopción de modelos híbridos los cuales intentan combinar un modelo de trabajo que aproveche las ventajas del teletrabajo junto con los beneficios proporcionados por el trabajo en la oficina dentro de la empresa (Hopkins & Bardoel, 2023). Tanto desde una perspectiva laboral como social, la transición hacia el modelo híbrido supondrá un gran reto para las organizaciones, así como para los individuos. En este sentido, a nivel individual, se requiere de compromiso afectivo por parte de la organización, a través del apoyo continuado por parte de la misma e integrantes, con el propósito de reducir el aislamiento social que pueden provocar los entornos híbridos y todo lo que conlleva (Mazzei et al., 2022).

En segundo lugar, se ha constatado que el conflicto trabajo-familia y, en concreto, la interferencia del trabajo en la vida familiar, es más pronunciado en la modalidad presencial en comparación con otras formas de empleo. Este hecho puede deberse a que los trabajadores que desarrollan la práctica laboral en estos entornos, en ocasiones, deben quedarse en sus respectivas oficinas hasta tarde, lo que repercute directamente en su tiempo de participación en la vida familiar. Dentro de este marco de ideas, resulta imprescindible buscar un equilibrio que fomente tanto la salud como la productividad, dado que los desafíos asociados a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar tienen un impacto significativo en el bienestar y agotamiento de los empleados (Alfonso et al., 2022; Arenas et al., 2022). Así pues, quizás resulte apropiada la implementación del enfoque de trabajo híbrido, el cual facilita una mejor conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, generando un mayor bienestar global y, como resultado, un incremento en la productividad.

En último lugar, se ha evidenciado que la incertidumbre laboral, considerando esta como una fuente de estrés que acarrea efectos negativos para los individuos, tanto en términos de bienestar general como en aspectos somáticos más específicos (De Witte et al., 2016), se encuentra relacionada con el síndrome de burnout. Por tanto, a nivel

organizacional se recomienda cubrir las necesidades psicológicas de los trabajadores a través de redes de apoyo sociales, actividades u otros recursos, ya que estos factores actúan mediando la relación entre los problemas de salud y la incertidumbre laboral (Arévalo-Pachón, 2012; Vander Elst, 2016). En este sentido, a nivel individual, resulta de gran importancia desarrollar características personales como la “agilidad”, definiéndose esta como la capacidad de responder y ajustarse a situaciones o circunstancias nuevas que surgen de forma inesperada y sin previsión (Overby et al., 2006), ya que esta cualidad resulta esencial para gestionar la incertidumbre laboral y promover el éxito laboral (Heidt et al., 2022).

## **9.2. Limitaciones e investigaciones futuras**

El estudio presenta múltiples limitaciones que requieren consideración. En primer término, se reclutó una gran parte de la muestra a través de encuestas en línea, lo que limita la accesibilidad para ciertos grupos de población, como aquellos menos familiarizados con internet. Además, se debe tener en cuenta que los cuestionarios fueron autoadministrados con los problemas potenciales que ello presenta, como por ejemplo, respuestas imprecisas o interpretaciones erróneas de las preguntas. Por otro lado, debido a las características de la muestra del estudio, no fue posible confirmar la incertidumbre laboral ni el conflicto de roles trabajo-familia como factores de riesgo directos en la aparición o desarrollo del síndrome de burnout. En este contexto, resulta significativo señalar que las relaciones establecidas fueron de naturaleza correlacional en lugar de causal.

En cuanto a las direcciones futuras de investigación, sería apropiado proseguir con el estudio de las modalidades de trabajo planteadas en el trabajo y como estas se relacionan con el desarrollo del síndrome de burnout, al igual que tratar de constatar si el conflicto de roles trabajo-familia o la incertidumbre laboral pueden actuar como factores precursores del mismo. De la misma manera, resulta necesario profundizar en la perspectiva de género en todas las casuísticas tratadas y, sobre todo, en el papel que ejerce y repercusiones que tiene en relación con el conflicto de roles sobre la vida familiar. Además, en el mismo orden de ideas, es preciso constatar cómo influye la presencia de hijos en el hogar, ya que tener hijos menores de 12 años en el hogar

dificulta de manera significativa el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, generando un impacto significativo en el bienestar y agotamiento de los trabajadores (Arenas et al., 2022).

Por último, se sugiere llevar a cabo investigaciones de naturaleza longitudinal que contribuyan a obtener una mayor comprensión sobre el fenómeno de burnout y las nuevas formas de empleo, con el fin de proporcionar datos relevantes para el desarrollo de políticas y actuaciones encaminadas a prevenir el malestar en el entorno laboral.

## **10. Conclusión**

El objetivo principal de este estudio radicaba en estudiar las diferentes modalidades trabajo y analizar en qué medida se relacionan con el desarrollo del burnout. En este sentido, con respecto a los objetivos e hipótesis planteadas:

- Objetivo 1 – Hipótesis 1: Se constata.
- Objetivo 2 – Hipótesis 2: No se constata.
- Objetivo 3 – Hipótesis 3: No se constata.

En síntesis, los resultados nos hacen concluir que el modelo híbrido de trabajo brinda mayores oportunidades de equilibrio entre la vida personal y profesional, además de presentar menor incidencia de desarrollo de burnout. Por otro lado, sostenemos que el trabajo híbrido representa una nueva realidad laboral que requiere que la sociedad, y en específico las organizaciones, adapten estrategias y enfoques para mantener una fuerza laboral motivada, comprometida y productiva.

## Referencias

- Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of Public Health*, 44(4), 797–804. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823–851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Arenas, D. L., Viduani, A., Bassols, A. M. S., & Hauck, S. (2022). Work from home or bring home the work? Burnout and procrastination in Brazilian workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), e333–e339. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002526>
- Arévalo-Pachón, G. (2012). Tendencias en la investigación psicológica sobre desempleo y salud. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 17–30.
- Ato, M & Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Pirámide.
- Barriga, H. R., Campoverde, R., Coello-Montecel, D., Ochoa, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work-family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>

- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Validation study of the Spanish version of the Work-Family Conflict Questionnaire (CCTF). *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 746-755. <https://doi.org/10.1017/S1138741600002110>
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180.
- CIE-11. (2023). *Estadísticas de mortalidad y morbilidad*.  
<https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficsd%2fentity%2f129180281>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? Review of longitudinal studies on job insecurity. *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Desart, S., & De Witte, H. (2019). Burnout 2.0—A New Look at the Conceptualization of Burnout. En Taris, T.W., Peeters, M.C.W., De Witte, H. (Eds), *The Fun and Frustration of Modern Working Life* (pp. 140-152). Pelckmans Pro.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Eurofound. (2022). *Living and working in Europe 2021*.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2022/living-and-working-in-europe-2021>

Fan, W., & Moen, P. (2023). Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 64(1), 152-171.

<https://doi.org/10.1177/00221465221150283>

Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5), 1-5.

Glass, G. V., Peckham, P. D., & Sanders, J. R. (1972). Consequences of failure to meet assumptions underlying the fixed effects analysis of variance and covariance. *Review of Educational Research*, 42, 237-288.

<https://doi.org/10.3102/00346543042003237>

Grobelny, J. (2023). Factors Driving the Workplace Well-Being of Individuals from Co-Located, Hybrid, and Virtual Teams: The Role of Team Type as an Environmental Factor in the Job Demand–Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3685.

<https://doi.org/10.3390/admsci13020049>

Haddon, L., & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New technology, work and employment*, 20(1), 34-46.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x>

Harkiolakis, T., & Komodromos, M. (2023). Supporting knowledge workers' health and well-being in the post-lockdown era. *Administrative Sciences*, 13(2), 49.

<https://doi.org/10.3390/admsci13020049>

- HAYS. (2022). *Guía del mercado laboral*. <https://www.legaltoday.com/wp-content/uploads/2022/01/GUIA-DEL-MERCADO-LABORAL-2022-HAYS.pdf>
- Heidt, L., Gauger, F., & Pfnür, A. (2022). Work from Home Success: Agile work characteristics and the Mediating Effect of supportive HRM. *Review of Managerial Science*, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00545-5>
- Hopkins, J., & Bardoel, A. (2023). The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia. *Sustainability*, 15(4), 3086. <https://doi.org/10.3390/su15043086>
- International Labour Organization. (2021). *From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working from Home during the COVID-19 Pandemic*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/briefingnote/wcms\\_777896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/briefingnote/wcms_777896.pdf)
- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>
- Lahti, M., & Nenonen, S. (2021). Design science and co-designing of hybrid workplaces. *Buildings*, 11(3), 129. <https://doi.org/10.3390/buildings11030129>
- Liu, H. C., & Cheng, Y. (2018). Psychosocial work hazards, self-rated health and burnout: A comparison study of public and private sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(4), e193–e198. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001233>

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583.  
<https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mazzei, A., Ravazzani, S., Butera, A., Conti, S., & Fisichella, C. (2022). The affective commitment of newcomers in hybrid work contexts: A study on enhancing and inhibiting factors and the mediating role of newcomer adjustment. *Frontiers in Psychology*, 13, 987976. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.987976>
- Mingote, J. C. (1998). Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional. *FMC: Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 5(8), 493-503.
- Montiel, J. G., Rivera, M. S., & Pérez, M. M. (2021). *Modelos híbridos de trabajo: su impacto en la productividad, costos y huella de carbono* [Tesis doctoral, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Espol.
- Moreno-Jiménez, B., González, J. L., & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. En J. Buendía & F. Ramos (Eds), *Empleo, estrés y salud* (pp. 7-13). Pirámide.

- Overby, E., Bharadwaj, A., & Sambamurthy, V. (2006). Enterprise agility and the enabling role of information technology. *European Journal of Information Systems*, 15, 120-131. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000600>
- Petani, F. J., & Mengis, J. (2021). Technology and the hybrid workplace: the affective living of IT-enabled space. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1998186>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22. <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110912>
- Reindl, C., Lanwehr, R., & Kopinski, T. (2022). Das hybride Büro: Gestaltungsansätze für New Work-Arbeitsumgebungen anhand eines Fallbeispiels. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 53(2), 241-249. <https://doi.org/10.1007/s11612-022-00635-8>
- Roberto, R., Zini, A., Felici, B., Rao, M., & Noussan, M. (2023). Potential benefits of remote working on urban mobility and related environmental impacts: Results from a case study in Italy. *Applied Sciences*, 13(1), 607. <https://doi.org/10.3390/app13010607>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16(2), 117-134.

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*(3), 256  
<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health, 17*(24), 9495.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (Eds.). (1996). *Maslach Burnout Inventory-General Survey*. Palo Alto.
- Schulze, J., Krumm, S., Eid, M., Müller, H., & Göritz, A. S. (2023). The relationship between telework and job characteristics: A latent change score analysis during the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology, 1*–31.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12461>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International, 25*(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Sonntag, D., Albuquerque, G., Magnor, M., & Bodensiek, O. (2019). Hybrid learning environments by data-driven augmented reality. *Procedia Manufacturing, 31*, 32–37. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.03.006>
- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of

work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65–76.

<https://doi.org/10.1037/a0039140>

## Anexos

### Anexo I. Consentimiento informado



Universidad de  
Oviedo

UOC  
Universitat Oberta  
de Catalunya

Muchas gracias por su participación.

Estamos llevando a cabo una investigación sobre los efectos que tienen determinados aspectos del trabajo en la salud mental de los trabajadores. El objetivo es asesorar o desarrollar políticas o actuaciones que ayuden a que el trabajo no sea una fuente de malestar.

El presente cuestionario no es un examen de respuestas buenas o malas, sino una herramienta de investigación, donde todos los puntos de vista expresados en él serán válidos e interesantes.

Te agradecemos de antemano tu disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le vas a dedicar, así como la valiosa información que nos vas a proporcionar.

Todos los datos recogidos son totalmente confidenciales y serán procesados de manera anónima mediante herramientas informáticas. Toda la información será tratada según la ley de Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y en su reglamento de desarrollo: Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos

He sido informado de los objetivos y metodología de este estudio, y ACEPTO voluntariamente participar en él.

**IMPORTANTE:** Si tiene 2 o más empleos, por favor conteste pensando en su principal trabajo remunerado

## Anexo II. Bloque 1: Datos Generales

BLOQUE 1	
1. Indique su edad: ____ años	4. Indique el nivel educativo más alto alcanzado:
2. Indique su género:	<input type="checkbox"/> Sin estudios
<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Educación primaria
<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Educación secundaria
<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Educación superior
3. Indique el país de nacimiento:	5. Nº hijos: ____
<input type="checkbox"/> España	
<input type="checkbox"/> Otro: _____	

## Anexo III. Bloque 2: Categoría, Empleo y Modalidad de Trabajo

BLOQUE 2	
<p>1. ¿En qué categoría situarías tu actual ocupación?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Dirección o gerencia</li><li><input type="checkbox"/> Profesionales científicos e intelectuales (médico, ingeniero, profesor, abogado...)</li><li><input type="checkbox"/> Técnicos y profesionales de nivel medio (Ingenieros, profesionales de la salud, administración, servicios jurídicos... de nivel medio)</li><li><input type="checkbox"/> Personal de apoyo administrativo</li><li><input type="checkbox"/> Trabajadores del sector servicios y vendedores de comercios y mercados</li><li><input type="checkbox"/> Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros</li><li><input type="checkbox"/> Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios</li><li><input type="checkbox"/> Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores</li><li><input type="checkbox"/> Ocupaciones elementales (limpieza, recolección, peonaje o venta ambulante)</li><li><input type="checkbox"/> Ocupaciones militares y fuerzas de orden público</li></ul>	<p>4. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tienes?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Un contrato indefinido</li><li><input type="checkbox"/> Un contrato temporal</li><li><input type="checkbox"/> Un contrato fijo discontinuo</li><li><input type="checkbox"/> Un contrato con una empresa de trabajo temporal</li><li><input type="checkbox"/> Un contrato de aprendizaje, formación o prácticas</li><li><input type="checkbox"/> No tienes contrato</li><li><input type="checkbox"/> Otro. Especificar: _____</li></ul>
<p>2. Además de tu principal trabajo remunerado, ¿tienes algún otro empleo remunerado?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Sí</li><li><input type="checkbox"/> No</li></ul>	<p>5. ¿Cuál es tu modalidad de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Presencial</li><li><input type="checkbox"/> Teletrabajo</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Híbrido (combinando presencial y teletrabajo)</li></ul>
<p>3. Principalmente, eres:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Autónomo/a sin empleados</li><li><input type="checkbox"/> Autónomo/a con empleados</li><li><input type="checkbox"/> Empleado/a</li><li><input type="checkbox"/> Otro. Especificar: _____</li></ul>	<p>6. ¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa/organización actual?</p> <p>nº años: _____ nº meses: _____</p>
	<p>7. En general, ¿Cómo se adapta tu horario de trabajo a tus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Mal</li><li><input type="checkbox"/> No muy bien</li><li><input type="checkbox"/> Bien</li><li><input type="checkbox"/> Muy bien</li></ul>

## Anexo IV. Bloque 4: CCTF

BLOQUE 4							
Describa sus relaciones familiares y laborales con la mayor objetividad posible escribiendo el número (de 1 a 7) que mejor refleje su opinión respecto a cada aspecto que se pregunta.							
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	2	3	4	5	6	7	
1. Después del trabajo, llego a mi casa demasiado cansado/a como para hacer las cosas que me gustaría hacer	1	2	3	4	5	6	7
2. Debido al exceso de trabajo, no puedo dedicarme a mi familia todo lo que desearía	1	2	3	4	5	6	7
3. Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mis familiares y amigos	1	2	3	4	5	6	7
4. Mi trabajo interfiere a menudo con mis responsabilidades familiares	1	2	3	4	5	6	7
5. Mis responsabilidades familiares son tan grandes que no me queda tiempo para el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
6. A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo a menudo que hablo sobre mi vida personal	1	2	3	4	5	6	7
7. Mi vida familiar me quita tiempo que me gustaría pasar en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8. Mi vida familiar interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales	1	2	3	4	5	6	7

## Anexo V. Bloque 6: JIS-8

BLOQUE 6						
Piense en su trabajo y responda como de acuerdo está con las siguientes afirmaciones, responda de 1 a 5 teniendo en cuenta la siguiente escala.						
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
1	2	3	4	5		
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1.	Estoy muy segura/a de que seré capaz de mantener mi trabajo	1	2	3	4	5
2.	Estoy segura/a de/en mi entorno de trabajo	1	2	3	4	5
3.	Creo que voy a poder seguir trabajando aquí	1	2	3	4	5
4.	Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo	1	2	3	4	5
5.	Me temo que podría ser despedido/a	1	2	3	4	5
6.	Me preocupa la continuidad de mi carrera	1	2	3	4	5
7.	Me temo que podría perder mi trabajo	1	2	3	4	5
8.	Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo	1	2	3	4	5

## Anexo VI. Bloque 9: MBI-GS

BLOQUE 9						
Ahora encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. Indique la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:						
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. Me siento emocionalmente defraudado/a en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6
8. Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Siento que me he hecho más duro/a con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy enérgico/a en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado/a por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	0	1	2	3	4	5	6
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6

## Anexo VII. Agradecimiento

**MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

La encuesta ya ha finalizado. No obstante, en unos meses necesitaremos candidatos para repetir un bloque muy corto de esta encuesta (2-3 minutos).

Si usted quiere participar, necesitaríamos su dirección de correo electrónico.

Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_