



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA

Universidad de Valladolid



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**El Síndrome de Burnout y la Fatiga: su relación con el engagement y la
autorregulación.**

Autora: Irene Utrera Rubio

Tutorizado por Enrique Merino Tejedor.

Segovia, 22 de junio 2023.

Quisiera agradecer a mi familia y amigos,
por el apoyo y la motivación recibida en la
realización de este trabajo.

RESUMEN

El desarrollo de este trabajo de fin de grado consiste en mostrar la relación que existe entre burnout, fatiga, engagement y autorregulación. La primera parte del trabajo se comprende en el desarrollo de los conceptos y características de las variables. En la segunda parte se estudian los resultados obtenidos de los 53 participantes que realizaron un cuestionario en el que se incluían cuatro instrumentos para medir las diferentes variables: El Cuestionario del Burnout, La Fatigue Assesment Scale, la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo y la Escala de Autorregulación. Tras el análisis de los resultados se ha comprobado que entre las variables principales existe una correlación significativa y con ello, se han obtenido conclusiones muy objetivas y representativas a tener en cuenta en el ámbito laboral.

Palabras clave: burnout, engagement, fatiga, estrés, autorregulación.

ABSTRACT

This end of degree project shows the relationship between burnout, fatigue, engagement and self-regulation. The first part of the work is about understanding and describing the concepts and characteristics of the variables mentioned. In the second part, the results obtained from the 53 participants who completed a questionnaire that included four instruments to measure the different variables are studied: the Burnout Questionnaire, the Fatigue Assessment Scale, the Utrecht Scale of Work Engagement and the Self-regulation scale. After the analysis of the results, it has been verified that there is a significant correlation between the main variables and with this very objective and representative conclusion have been obtained to be taken into account in the workplace.

Key Words: burnout, engagement, fatigue, stress, self-regulation.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO: ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT, FATIGA Y ENGAGEMENT.

1.1 ESTRÉS LABORAL.....	5
1.1.1 Concepto de Estrés.....	5
1.1.2 Estrés laboral.....	6
1.2 SÍNDROME DE BURNOUT.....	7
1.2.1 Concepto.....	7
1.2.2 Evolución del Síndrome de Burnout.....	8
1.2.3 Variables que influyen en el Síndrome de Burnout.....	10
1.3. FATIGA.....	13
1.3.1 Concepto de Fatiga.....	13
1.3.2 Fatiga Laboral.....	13
1.4 EL ENGAGEMENT O COMPROMISO LABORAL.....	14
1.4.1 Concepto.....	14
1.4.2 Engagement en el trabajo.....	15

CAPÍTULO II

TRABAJO EMPÍRICO: RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT, FATIGA, EL ENGAGEMENT Y AUTORREGULACIÓN.

2.1. Introducción.....	19
2.2 METODOLOGÍA.....	20
2.2.1 Participantes.....	20
2.2.2 Instrumentos de medida.....	20
2.2.3 Procedimiento.....	22
2.2.4 Análisis Estadísticos.....	23
2.3. RESULTADOS.....	23
2.4 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, el estrés ha sido un término muy utilizado, pero más aún cuando tiene que ver con el ámbito laboral. Es muy conocida la expresión “estoy quemado en el trabajo”, como también que los trabajadores manifiesten estar agotados o fatigados a lo largo de su jornada laboral. En definitiva, es difícil encontrarte con un trabajador que en algún momento de su trayectoria profesional no haya sentido estrés laboral o fatiga o ambas dos. Cada vez son más las empresas que se preocupan por incluir términos como los estudiados en esta investigación para conseguir un mejor clima laboral en la empresa, pero todavía queda mucho camino por recorrer, sobre todo en empresas más pequeñas. Por todo lo anterior, considero importante esta investigación que tiene como objetivo principal conocer la relación entre las variables burnout, fatiga, engagement y autorregulación, además de analizar qué variables influyen sobre las demás y cuáles de ellas deben tener mayor impacto dentro de las organizaciones.

Este estudio está dividido en dos capítulos, el primero de ellos el marco teórico donde se van a desarrollar los conceptos, dimensiones y características de cada una de las variables que conforma esta investigación. El segundo capítulo consta de un trabajo empírico, en el cual tras la realización de un cuestionario a una muestra de trabajadores y con ayuda de los instrumentos de medida de cada una de las variables, se analizará la relación que existe entre las variables planteadas: burnout, engagement, fatiga y autorregulación.

El presente trabajo ha sido elegido por elección propia, estaba interesada en realizar un trabajo empírico, ya que me parece muy interesante el desarrollo del trabajo. En concreto, investigar y profundizar sobre cada una de estas variables en una muestra

de trabajadores, analizar los resultados y sacar conclusiones. Espero que esta investigación, pueda servir a trabajadores y sobre todo a empresas, para que poco a poco se vaya dando más importancia a estos términos dentro de las organizaciones.

CAPÍTULO I

**MARCO TEÓRICO: ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT,
FATIGA Y ENGAGEMENT.**

1.1 ESTRÉS LABORAL.

1.1.1 Concepto de Estrés.

La primera aparición del estrés fue en el siglo XVII, cuando se aplicó en el término de la ingeniería, dando una proyección técnica asociada a la tensión (Bucci y Luna, 2012).

Más tarde, Thomas Young definió el estrés dentro del campo de la física “como una respuesta dentro del objeto, inherente a sus estructuras y provocada por la fuerza externa”. Resumidamente se podría definir como una “tensión emocional” (Fonseca y Pérez, 2006). Por otro lado, Selye introdujo el estrés en el ámbito de la salud un término que fue muy usado por los profesionales de Ciencias de la Salud, como también en el lenguaje coloquial (Selye, 1973).

En la sociedad actual usamos el término estrés con total normalidad, y es un grave error. Se está produciendo un aumento importante del estrés en todos los grupos poblacionales de la sociedad moderna. La mala gestión y afrontamiento del estrés pueden producir enfermedades y agravar las que ya se padecen (Vidal, 2019).

En términos más generales, podemos definir el estrés de tres maneras. En primer lugar, existen una agrupación de estímulos, denominados estresores, que nos generan sentimientos de tensión y se perciben como amenazantes o peligrosos (Cannon, 1932; Holmes y Rahe 1967). En segundo lugar, la respuesta de la persona hacia los estresores (Selye, 1960). Y, por último, como un proceso, en el que podemos apreciar esos estresores con las respuestas, incluyendo la relación entre el ambiente y la persona (Lazarus y Folkman, 1986).

Hay que especificar que existen dos tipos de estrés: eustrés y distrés. El eustrés, es el estrés que aporta cosas positivas a la persona y el distrés es el estrés dañino, el que nos perjudica, por el que surge el agotamiento y puede producir daños en el organismo.

1.1.2 Estrés laboral.

El estrés laboral es una variable que depende del conjunto de demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, concretamente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador (Karasek, 1981). Se considera una amenaza para los individuos en el entorno laboral, porque se puede ver afectada su integridad física y psíquica.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sugiere que el estrés laboral es la forma que tienen los individuos de actuar ante situaciones exigentes que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que dificultan la capacidad para afrontar situaciones (Leka et al., 2004).

La Comisión Europea (2000) define el estrés como una agrupación de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento hacia la organización, centro de trabajo o también, en situaciones que tengan aspectos negativos. Normalmente sientes que no puedes hacer frente a la situación y se presentan ciertos niveles de excitación y de angustia.

Por otro lado, la Unión Europea, apunta que hoy en día el estrés laboral es uno de los principales problemas de la salud laboral, y que genera un coste económico y social.

Diferentes investigaciones defienden que, cuando un sujeto tiene un alto nivel de estrés junto con sintomatología, se producen efectos negativos en las organizaciones y en la cuenta de resultados. Estos efectos negativos pueden ser el aumento del absentismo, deterioro del clima laboral y, por ende, disminución de la productividad (Vidal, 2019).

Se ha considerado que el estrés laboral es un problema de adaptación al entorno laboral. Otero (2011) plantea que la dinámica del estrés es compleja, por su naturaleza dinámica y multidimensional, la cual se crea por aspectos como las demandas

situacionales, las variables moduladoras, el patrón de respuesta y las consecuencias individuales y organizacionales.

Hemos hecho referencia a modo de introducción al concepto de estrés y estrés laboral. A continuación, vamos a centrar el desarrollo del trabajo en un tipo de estrés denominado Síndrome de Burnout, centrándonos en el concepto, características, evolución y variables influyentes de este síndrome.

1.2 SÍNDROME DE BURNOUT.

1.2.1 Concepto.

El síndrome de burnout es considerado como un tipo de estrés laboral. Es la manera de actuar que tiene el individuo, tras el estrés laboral crónico y que se encuentra cansado ante la valoración negativa de sus habilidades para el trabajo y la relación con los sujetos que le rodean (Gil-Monte et al., 2005). A este síndrome, se le conoce también como el síndrome de estar quemado, síndrome del quemazón o síndrome del desgaste profesional (Ramos, 1999).

Por otra parte, Pines y Aronson (1988) sugieren que las personas que lo padecen se encuentran en un estado que mezcla, la fatiga emocional, física y mental, además presentan sentimientos de impotencia e inutilidad y falta de motivación hacia el trabajo que realizan. Según Maslach (1982) el burnout es un síndrome que desarrollan las personas en cualquier tipo de actividad y que produce en éstas, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

También cabe destacar que, aunque el síndrome sea una respuesta que tiene el individuo ante el estrés laboral crónico, son necesarias herramientas de afrontamiento,

que actúan de variables mediadores entre el estrés entendido por el sujeto y sus consecuencias (Ramos, 1999).

Los signos clave que se tienen en cuenta para identificar este tipo de estrés son (Maslach et al., 2001):

- El cansancio emocional: aparecen síntomas como la fatiga, agotamiento físico y psicológico, y el individuo manifiesta que se encuentra agotado, que se siente irritado y deprimido, y a consecuencia de esto no responde ante la demanda laboral.
- La despersonalización: desarrollan actitudes y sentimientos distantes hacia las personas que tienen relación con el trabajo. Esto también se conoce como cinismo.
- La falta de realización personal: se manifiesta con evaluaciones y respuestas negativas hacia uno mismo y la ejecución laboral disminuye.

Se aprecian en las personas que sufren el síndrome de burnout, la presencia de trastornos físicos como fatiga crónica, tensión muscular, dolores de cabeza, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares entre otros (Vela-Bueno et al., 2008, citado en Vidal 2019). Como también, la presencia de síntomas psicológicos como depresión, ansiedad, agotamiento, ideas suicidas, impotencia, frustración, etc. Además, pueden aparecer conductas negativas a la hora de relacionarse con los compañeros o adicción por sustancias tóxicas como el alcohol, y aumento del absentismo laboral.

1.2.2 Evolución del Síndrome de Burnout.

El desarrollo de este síndrome pasa por diferentes etapas. En primer lugar, aparece un desequilibrio entre las demandas de trabajo y los recursos que emplea el trabajador

para hacer frente a esas demandas. En segundo lugar, la reacción que tiene el trabajador hacia ese desajuste puede manifestarse con sentimientos de preocupación, fatiga entre otras. Y, en tercer lugar, se aprecia por la aparición de conductas negativas en el individuo (Cherniss, 1980).

Fase inicial o de entusiasmo.

Esta fase, se desarrolla en el principio de la etapa laboral de los trabajadores que la afrontan con entusiasmo, gran energía y con expectativas positivas. En este momento, estamos tan comprometidos con nuestro puesto de trabajo que no nos fijamos en otros aspectos como prolongar nuestra jornada para poder llegar a los objetivos marcados o incluso si los objetivos no son claros, nosotros mismos los marcamos (Fidalgo, 2003).

Fase de estancamiento.

Cuando consideramos que nuestras expectativas profesionales no se cumplen entramos en una fase de estancamiento. Comenzamos a valorar el esfuerzo que realizamos con los beneficios que percibimos (Bracho-Paz, 2020). Van apareciendo sentimientos de derrota, nos sentimos incapaces y no vemos los resultados que esperábamos conseguir. También nos va influyendo el negativismo de nuestros compañeros, y la salud comienza a fallarnos

Fase de frustración.

Comenzamos a preguntarnos si es eficaz el esfuerzo personal frente a los obstáculos que aparecen en el desarrollo profesional. Hacemos el esfuerzo por intentar volver a sentirnos entusiasmados con nuestro trabajo, pero el no tener recursos suficientes tanto personales como organizacionales, hace que nos adentremos en una fase de apatía.

Fase de hiperactividad o apatía.

En esta fase reaccionamos ante la hiperactividad, sentimos que estamos sumergidos en el trabajo, que nos olvidamos de nosotros mismos, además tenemos que hacer muchas cosas, pero al final no hacemos nada, y entramos en un estado de colapso.

Por otro lado, reaccionamos con la apatía. Esta apatía nace al sentir que nos estamos distanciando de nuestro trabajo, que evitamos todo lo relacionado con el ámbito laboral. No prestamos atención a los compañeros de trabajo, la familia, incluso a nosotros mismos. Disminuye la confianza que teníamos en nosotros mismos, además sentimos que no hay nada que podamos cambiar en el trabajo. En horario laboral se dedica el tiempo a realizar tareas, que no corresponden con las funciones de nuestro puesto de trabajo (Buendía y Ramos, 2001).

¡Quemado!

Los trabajadores en esta fase entran en un colapso emocional y cognitivo, en la cual, se toman decisiones como dejar el empleo, cambiar de trabajo o seguir en el empleo presentando frustración e insatisfacción por el mismo (Fidalgo, 2003).

A consecuencia, del estrés y agotamiento al que el individuo está sometido, se siente desinteresado en su trabajo. El trabajador consigue mejorar su situación y aparecen cambios en sus actitudes y conductas, que se vuelven imprescindibles para poder sobrellevar la situación.

1.2.3 Variables que influyen en el Síndrome de Burnout.

Variables individuales.

En primer lugar, tendríamos las variables demográficas que no son claras y varían de unos estudios a otros. En segundo lugar, el sexo, los hombres se caracterizan por

despersonalización y a la vez, presentan más actitudes negativas hacia los clientes que las mujeres. Las mujeres presentan baja realización personal y cansancio emocional (Burke y Greenglass, 1989; Maslach y Jackson, 1985). En ambos casos, es difícil valorar el género, porque a la vez se relaciona con otras variables como empleo, profesión, sistema de apoyo social, etc., y puede llegar a confusión.

Por otro lado, apreciamos que la edad de los individuos tiene una relación negativa. Parece que los jóvenes trabajadores que han comenzado recientemente su vida laboral, tienen más probabilidades de experimentar burnout que los trabajadores que llevan más años en la profesión. Hay otras variables como el estado civil, la experiencia profesional o nivel de educación que no influyen en el burnout. Como también el ocio, cuantas más horas de ocio se experimenten al día menos probabilidades de desarrollar el síndrome. Las características de personalidad que tenga cada sujeto pueden influir en padecer este síndrome. Si es una personalidad resistente al estrés y además se aplican estrategias de afrontamiento existen menos probabilidades de sufrir el síndrome. Para terminar con las variables individuales está la orientación profesional, que se refiere a la valoración que le da el individuo a el trabajo. La relación entre la orientación profesional y el tipo de puesto, influye directamente en el grado de estrés, fatiga y burnout de los individuos (Buendía y Ramos, 2001).

Variables sociales.

El apoyo social hace que la persona se sienta valorada, querida y cuidada. Las consecuencias positivas que pueden tener las relaciones sociales en las personas han sido definidas en emocionales, informativas e instrumentales. Las fuentes de apoyo social son la familia, amigos pareja, grupos de autoayuda, vecinos, etc. (Martínez, 2010).

Ciertas investigaciones apuntan a que las personas con un nivel alto de apoyo social presentan bajos índices de mortalidad, como también menores síntomas psicológicos y físicos que las personas con un nivel bajo de apoyo social (Buendía, 1990). Según Menezes (2000), los individuos que tienen amigos, familia y pareja estable y que además les suministran recursos materiales y psicológicos, tienen mejor salud que los que carecen de contacto social. El apoyo social podría tener un papel primordial, ya que podría actuar como variable moderadora en los efectos negativos del estrés laboral y el burnout (Cohen y Ashby, 1985).

Variables organizacionales.

Juegan un papel muy importante los estresores laborales y están relacionados con qué hace el sujeto, cómo, cuándo, dónde y para quién lo hace. Cirera et al. (2012) muestran en su estudio los principales estresores de las organizaciones que están vinculados con la sobrecarga laboral, remuneración inadecuada, relaciones insatisfactorias con los superiores y compañeros, un deterioro en el clima laboral, falta de planificación y orientación en el desarrollo de las tareas, ausencia de un plan de carrera, falta de apoyo en grupo y supervisión.

Podríamos decir que, tanto las variables sociales como las individuales, impulsan la aparición del síndrome, mientras que las variables organizacionales, en concreto las que están vinculadas al puesto de trabajo, lo desencadena (Gil-Monte y Peiró 1997; Ramos, 1999).

Otros estresores que también influyen, son miedo a quedarse sin trabajo, la temporalidad de los contratos de trabajo, las malas relaciones con los compañeros o con los superiores o la ambigüedad de rol. El último bloque de estresores laborales, se

incluyen los que influyen de forma negativa en el cambio y dificultan la adaptación profesional del sujeto, como pueden ser los cambios en las nuevas tecnologías o la estructura y clima de la compañía (Ramos, 1999).

1. 3. FATIGA.

1.3.1 Concepto de Fatiga.

La fatiga está muy presente en la población en general, y se considera un problema habitual cuando sobrepasa unos niveles. La fatiga al ser la reacción que presentan los individuos ante un desequilibrio entre las exigencias y los recursos de la persona, afecta de forma negativa el rendimiento y la salud de los trabajadores, como también se disminuye la eficacia en el trabajo (Herusasongko et al., 2012).

La fatiga se presenta como cansancio excesivo y duradero, debilidad, además de agotamiento mental, físico o los dos (Dittner et al., 2004). Según Arquer (2000), la fatiga está vinculada con la actividad del individuo, por lo que afectará a el mismo, en lo laboral, personal y económico.

1.3.2 Fatiga Laboral.

Se entiende que la fatiga laboral es la disminución o pérdida de la capacidad para llevar a cabo las funciones junto con la sensación de malestar ocasionado por el exceso de trabajo o un menor tiempo de descanso (Menéndez et al., 2008).

Podemos decir que la fatiga laboral está impulsada por las características individuales de los trabajadores que son el ritmo circadiano, la edad, el sueño y la nutrición y por las características del puesto de trabajo tales como la duración del trabajo, la carga de trabajo y el trabajo a turnos (Roach et al., 2004). Las consecuencias que desarrolla la fatiga se exponen por una disminución del rendimiento y la motivación,

como también la salud, la seguridad laboral y el bienestar de los sujetos (Grech et al., 2009). Otra de las consecuencias que plantea la fatiga es el absentismo, que dependiendo del nivel de fatiga crónico o agudo, en el que se encuentre el individuo, podría llegar a la ausencia en el puesto de trabajo por horas o días.

Algunas de las variables que hemos mencionado anteriormente como el estrés laboral y el síndrome de burnout provocan fatiga laboral. La fatiga laboral puede mejorar los niveles cambiando de trabajo o descansando, pero si no se recupera pasaríamos al Síndrome de Fatiga Crónica, que es más complicado recuperarse de él (Mansilla, 2003).

1.4 EL ENGAGEMENT O COMPROMISO LABORAL.

1.4.1 Concepto.

El Engagement es un concepto que está a la orden del día en la mayoría de las organizaciones. En primer lugar, se introdujo en el ámbito de los negocios y la consultoría, más tarde en el ámbito académico. Algunos términos que describen el término engagement hacen referencia a la vinculación, implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía (Salanova y Schaufeli, 2009). En cambio, a pesar de estas referencias que definen el engagement nos encontramos que la traducción al español es compleja, ya que no se ha encontrado un término que se adapte al concepto original. La expresión que más se asemeja sería “vinculación con el trabajo”, pero aun así se emplea el término en el idioma original porque puede apuntar a confusión con otros términos relacionados con el ámbito profesional (Borrego, 2015).

El primer autor que describió el concepto engagement fue Kant (1990) “el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”. (p. 694)

1.4.2 Engagement en el trabajo.

Se ha definido engagement en el ámbito laboral como un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). El engagement en el trabajo es un concepto completamente opuesto al burnout.

La definición del término se ha centrado en tres dimensiones (Salanova y Schaufeli, 2009):

- El vigor: consiste en altos niveles de energía, resistencia y activación mientras desarrollan sus tareas en el trabajo, y también la predisposición e insistencia del trabajador en su puesto de trabajo, a pesar de las dificultades que puedan surgirle.
- La dedicación: el empleado está muy implicado en el puesto de trabajo, como resultado de esto experimenta un cambio de emociones. Aparece el entusiasmo por el hecho de hacer un trabajo, orgullo, desafío sensación de estar llevando a cabo un reto e inspiración que aparece en el entorno laboral.
- La absorción: el trabajador se centra y disfruta en su puesto de trabajo, esto genera sentimiento de felicidad, se encuentra inmerso en su trabajo, por lo que el tiempo en el trabajo se le pasa rápidamente. En cambio, le resulta difícil desconectar de su trabajo, por el nivel de concentración y disfrute en el que se encuentra, además de la implicación por su trabajo.

Sin embargo, teniendo en cuenta los componentes anteriormente mencionados, se puede ver afectado el grado de implicación del trabajador por diversas variables internas o externas. También cuando los trabajadores sienten un desequilibrio entre lo que ellos proporcionan a la empresa mediante su trabajo y lo que reciben a cambio, pueden producir

cambios: el vigor se convierte en agotamiento, la dedicación en cinismo y la absorción en ineficacia profesional (Schaudeli y Salanova, 2011).

Varias investigaciones han demostrado que las principales variables del burnout, cinismo y agotamiento, son polos opuestos a las variables que determinan el engagement, dedicación y vigor (Salanova y Schaufeli, 2009). El burnout se caracteriza por un sentimiento de flojera para realizar el trabajo y una escasa afinidad por el mismo, de forma contraria, el engagement se caracteriza por elevados niveles de energía y una gran identidad con el trabajo que realiza (Schaufeli y Bakker, 2004a). Teniendo en cuenta lo anterior, el engagement puede ser considerado un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo (García-Renedo et al., 2006).

Los trabajadores que manifiestan sentirse realizados con su trabajo, es decir que tienen engagement, desarrollan un sentimiento enérgico y efectivo de unión con la organización. A diferencia de los trabajadores que experimentan burnout, quienes manifiestan que su trabajo es estresante y demandante.

En consecuencia, comprendemos que el engagement es un estado motivacional positivo donde influyen tanto los recursos laborales como las demandas en el trabajo y que el engagement a su vez es fundamental en la constitución de comportamientos organizacionales positivos (Salanova y Schaufeli, 2009).

Por último, se incorpora también al estudio la variable autorregulación porque tiene una estrecha relación con el engagement y, además, es adecuado añadirla para comprobar la validez externa.

La autorregulación se refiere a las acciones, sentimientos y pensamientos autogenerados que son planificados y adaptados de forma cíclica con la finalidad de conseguir los objetivos personales (Zimmerman, 2005). En resumen, es la forma de gestionar unos factores como son la cognición, afectos y comportamientos que son fundamentales para conseguir alcanzar las metas que nos planteamos. Algunos autores sugieren que la acción de la autorregulación promueve la confianza, serenidad y autonomía para dirigir la propia vida (Hamama et., 2008).

CAPÍTULO II

TRABAJO EMPÍRICO: RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT, FATIGA, EL ENGAGEMENT Y AUTORREGULACIÓN.

2.1. Introducción

En el apartado anterior nos hemos centrado en el marco teórico que conforma esta investigación. A continuación, pasamos a realizar la investigación empírica que lo fundamenta. Se trata de una investigación a nivel real de un grupo de trabajadores para conocer la relación que existe entre las siguientes variables: burnout, fatiga, engagement y autorregulación.

Para la realización de este estudio hemos contado con una muestra pequeña pero representativa. Han sido un total de cincuenta y tres cuestionarios, realizados a un grupo de trabajadores que se encontraban en activo en diferentes actividades productivas, pero principalmente ejercen su profesión en el sector terciario o sector servicios.

El objeto principal de esta investigación es el estudio del burnout en los trabajadores y el nivel de fatiga de los mismos, incluyendo la relación que tienen con variables como el engagement y autorregulación.

Los objetivos principales que se plantean en esta investigación son los siguientes:

Objetivo 1. Analizar la relación que existe entre las siguientes variables: burnout, engagement, autorregulación y fatiga.

Objetivo 2. Poner a prueba el valor predictivo que tiene el engagement, burnout y autorregulación sobre la fatiga.

Las hipótesis o resultados que me gustaría lograr:

Hipótesis 1. Los trabajadores que posean mayor nivel de burnout presentarán mayor nivel de fatiga.

Hipótesis 2. Los sujetos con mayor nivel de fatiga presentarán niveles más bajos de engagement.

Hipótesis 3. Los sujetos que posean mayor compromiso o engagement con su trabajo tendrán menores niveles de burnout.

2.2 METODOLOGÍA.

2.2.1 Participantes.

La muestra empleada se ha conformado por un total de 53 trabajadores, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Todos los participantes residen en España, concretamente en la Comunidad de Madrid. El 77,4% de los encuestados fueron mujeres y el 22,6% hombres, con edades comprendidas entre los 22 y los 59 años. El estado civil se compone de un 56% soltero/a, 39,6% casado/a o vivo/a en pareja y un 3,8% divorciado/a o separado/a. En lo que respecta al ámbito laboral, hay variedad de puestos de trabajo que ocupan los encuestados un 26% de administrativos, un 15% sanitarios, un 15% profesores, un 19% dependientes, un 8% hosteleros, y un 17% otros puestos como informáticos, ingenieros, banca, monitor deportivo, etc. En lo que se refiere al tamaño de la organización según el número de trabajadores tenemos que un 32,1% tiene menos de 25 trabajadores, un 17% entre 25 y 50 trabajadores, un 7,5% entre 50 y 200 trabajadores y un 43,4% tiene más de 200 trabajadores. En cuanto a la antigüedad que tienen en la empresa, 2 años o menos un 49%, entre 5 y 9 años un 19% y 10 o más años un 32%. Sólo el 7,55% de la muestra desempeña algún puesto directivo.

2.2.2 Instrumentos de medida.

Para llevar a cabo este estudio se emplean cuatro instrumentos de medida basados en cuatro estudios diferentes, con la finalidad de poder examinar cada una de las variables por separado y obtener, de manera posterior tanto la correlación como la regresión entre ellas. Los estudios en los que me he basado para la realización de esta investigación han

sido: El Cuestionario del Burnout; La Fatigue Assesment Scale; La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo y, por último, La Escala de Autorregulación.

2.2.2.1 Cuestionario de Burnout (Boada-Grau et al., 2014).

En esta investigación el objeto es evaluar el nivel de estrés laboral, en este caso el burnout o síndrome de quemarse en el trabajo. Hemos usado la forma corta del instrumento adaptada para estudiantes, y la hemos aplicado a un contexto laboral. Se centra en el análisis de tres dimensiones: el agotamiento, el cinismo y la inadecuación o baja realización profesional. Este instrumento consta de 9 ítems, que se analiza a través de una escala tipo Likert de 1 a 6 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems son: Me pregunto constantemente si mi trabajo tiene algún significado; A menudo tengo una sensación de insuficiencia en mis actividades dentro del trabajo; siento que estoy perdiendo interés en mi trabajo, etc.

2.2.2.2 La Escala de Evaluación de Fatiga (Michielsen et al., 2004).

Esta investigación tiene como objetivo analizar la Fatiga general de los individuos. Este instrumento consta de 10 ítems, su contestación es mediante una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, siendo el 1 completamente en desacuerdo y el 5 completamente de acuerdo. Algunos de los ítems que se mencionan en el cuestionario son: No hago muchas cosas durante el día; Cuando hago algo, me concentro bastante bien; Me cuesta pensar con claridad, etc.

2.2.2.3 Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004b).

El presente estudio tiene como objeto analizar el engagement, que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. Este cuestionario también

conocido como UWES, consta con un total de 17 ítems que se analizan mediante una escala tipo Likert de 1 a 7 puntos, siendo 1 nunca y 7 siempre. Algunos de los ítems que compone este cuestionario son: mi trabajo me inspira; me resulta difícil “desconectarme” de mi trabajo; estoy orgulloso del trabajo que hago, etc.

2.2.2.4 La Escala de Autorregulación (Luszczynska et al., 2004).

El objeto de esta investigación es analizar la autorregulación de los individuos en diferentes situaciones. Está integrado por un total de 7 ítems, que son analizados mediante una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Algunos de los ítems son: yo puedo impedir que mis pensamientos me alejen de la tarea que tengo entre manos; mantengo la vista en mis metas y no permito que nada me aparte de ellas, después de interrumpir un trabajo que requiere concentración, puedo regresar a él sin problemas, etc.

2.2.3 Procedimiento.

La recogida de los datos para su posterior estudio se ha realizado durante el curso académico. Esta recopilación se ha llevado a cabo mediante un cuestionario online a través de la plataforma Google Forms. Los encuestados, recibían el enlace, pulsaban para acceder y contestaban a las preguntas. El único requisito que se exigía para poder participar en este cuestionario era estar en activo en el momento de su realización.

Los participantes en todo momento estaban informados de la finalidad de este cuestionario y su participación fue de forma voluntaria y anónima. Para la contestación de las preguntas no se le han pedido en ningún momento datos personales, protegiendo así la confidencialidad de los datos aportados conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5

de diciembre, de protección de datos de carácter personal. Tampoco recibieron ninguna gratificación, ni monetaria ni en especie.

2.2.4 Análisis Estadísticos.

Para el análisis estadístico se ha utilizado el programa estadístico SPSS statistics 26, para conseguir los resultados descriptivos, la correlación existente entre las variables, la fiabilidad de las medidas y el análisis de regresión para comprobar el valor predictivo de las variables contempladas en el estudio.

2.3. RESULTADOS.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y fiabilidad.

	N	Mínimo	Máximo	Media	D.T.	Alpha
Engagement	53	2	7	4.72	1.11	.93
Vigor	53	2	7	4.93	1.06	.79
Dedicación	53	2	7	4.95	1.40	.88
Absorción	53	2	6	4.33	1.14	.76
Fatiga	53	1	5	2.80	0.75	.79
Burnout	53	1	6	3.15	1.22	.88
Agotamiento	53	1	5	3.01	1.20	.77
Cinismo	53	1	6	3.05	1.53	.84
Inadecuación	53	1	6	3.57	1.63	.79
Autorregulación	53	1	4	2.87	0.64	.87

Para evaluar si las escalas de medida que se han utilizado son fiables y los ítems de cada instrumento están correlacionados se ha utilizado el coeficiente de Alpha de Cronbach. Los valores de este coeficiente deben encontrarse entre el 0 y el 1, obteniendo resultados más fiables cuando más se acerquen al 1. Teniendo en cuenta que no contamos con una gran muestra, se han obtenido índices muy satisfactorios y que demuestran que los instrumentos utilizados aportan mucha fiabilidad. El engagement es el instrumento que, según los resultados obtenidos, tiene una fiabilidad superior con .93, le sigue el

burnout con un valor alto de fiabilidad de un .88 y con igual valor la dimensión de engagement dedicación .88. Las variables que presentan los índices de fiabilidad más bajos están en la dimensión del engagement absorción .76 y dimensión de burnout agotamiento .77, siguiendo a estos valores se encuentra el vigor .79, coincidiendo con el valor de fatiga siendo un .79, como también, en las dimensiones del burnout inadecuación .79.

Tabla 2. Correlaciones entre Autorregulación, Fatiga, Burnout y Engagement.

	Engagement	Burnout	Fatiga	Autorregulación
Engagement				
Burnout	-.50 **			
Fatiga	-.31*	.59 **		
Autorregulación	.25	-.11	-.23	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 2 nos indica las correlaciones entre todas las variables analizadas. Los valores que figuran junto con un asterisco marcan una correlación significativa, mientras que los valores que van acompañados de dos asteriscos tienen una correlación entre variables muy significativa. Igualmente, los valores que no van acompañados de esta simbología indican el grado de correlación, pero en este caso no es nada significativo.

Podemos observar las diferentes correlaciones que figuran con la simbología anteriormente mencionada, pero cabe destacar que la correlación más alta, y, por ende, más significativa es entre fatiga y burnout ($r = .59, p < .01$). Además, como valor muy significativo, pero, con correlación negativa es entre burnout y engagement ($r = -.50, p < .01$). La correlación más baja se encuentra entre engagement y fatiga ($r = -.31, p < .05$) que en este caso es una correlación negativa.

Como hemos podido observar, la variable que más correlación presenta con las demás variables es la fatiga, ya que tiene correlación con el engagement y burnout. En

cambio, la variable que menos correlaciona con las demás variables es el engagement. La autorregulación podemos apreciar que es una variable que tiene correlación entre todas las variables analizadas, pero ninguna de ellas significativa.

Tabla 3. *Correlaciones entre Burnout y Engagement.*

	Eng. Vigor	Eng. Dedicación	Eng. Absorción	Eng. Total
B. Agotamiento	-.24	-.21	-.04	-.17
B. Cinismo	-.59**	-.71**	-.52**	-.65**
B. Inadecuación	-.53**	-.53**	-.44**	-.53**
B. Total	-.50**	-.50**	-.54**	-.50**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 3 representa la correlación que existe entre las dimensiones del burnout y las dimensiones del engagement y podemos comprobar que existe una correlación negativa muy significativa entre las dimensiones por separado. Esto quiere decir que cuanto más engagement tiene una persona, menos burnout presenta. La correlación más elevada se encuentra entre burnout cinismo y engagement dedicación ($r = -.71, p < .01$), siendo incluso mayor que la correlación total entre las variables ($r = -.50, p < .01$).

Tabla 4. *Correlación entre Fatiga y Burnout.*

	B. Agotamiento	B. Cinismo	B. Inadecuado	B. Total
Fatiga	.40**	.50**	.70**	.59**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En esta Tabla 4 aparece la correlación de la fatiga con las tres dimensiones que define el burnout. Se puede apreciar que todas las correlaciones son muy significativas y esto indica que, los trabajadores que sufren burnout también presentan fatiga. Por lo que, a elevados niveles de estrés, la fatiga aumenta. La correlación más elevada y por tanto significativa, se encuentra en la dimensión burnout inadecuación ($r = .70, p < .01$) y la más baja en la dimensión burnout agotamiento ($r = .40, p < .01$).

Análisis de regresión.

Para llevar a cabo este análisis, se utilizó un modelo de regresión lineal de paso sucesivo con tres variables independientes engagement, burnout y autorregulación y una variable dependiente la fatiga. La finalidad de este análisis era constatar el valor predictivo de las variables independientes sobre la variable dependiente, como también la relación que existe entre ellas.

Tabla 5. *Resumen del modelo*

Modelo	R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					
					Cambio R ² cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl 2	Sig. Del cambio en F	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.344	.331	.616	.344	26.768	1	51	.000	2.116

a. Predictores: (Constante), Bu_T.

b. Variable dependiente: FATIGA_T.

Tabla 6. *ANOVA^a*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	10.144	1	10.144	26.768	.000 ^a
Residual	19.326	51	.379		
Total	29.470	53			

a. Predictores: (Constante), Bu_T.

b. Variable dependiente: FATIGA_T.

Tabla 7. *Variables excluidas.*

Modelo	Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad		
					Tolerancia	FIV	Tolerancia mínima
EnT	-.017 ^a	-.132	.896	-.019	.750	1.333	.750
EAR_T	-.174 ^a	-1.543	.129	-.213	.989	1.012	.989

a. Predictores: (Constante), Bu_T.

b. Variable dependiente: FATIGA_T.

Como podemos observar en la Tabla 5, se trata de un modelo de regresión simple ya que en este tipo de modelo se caracteriza por la entrada de solo un predictor que, en este caso, es el burnout cuyo valor en R^2 es del 34,4%, es un valor alto y muy significativo ($p < .01$) como se muestra en la tabla Anova. En la siguiente tabla, variables excluidas, figuran las otras dos variables independientes, engagement y autorregulación, como podemos observar el índice de tolerancia es bueno, pero en cambio se encuentran un valor $p > .05$, en el caso de engagement $-.019$ en autorregulación $-.213$.

En la Tabla 7 figura el valor del índice de tolerancia, que comprobamos que es bueno, siendo en engagement ($T = .750$; $FIV = 1.333$) y en autorregulación ($T = .989$; $FIV = 1.012$), pero indican falta de colinealidad, si bien correlacionan entre sí significativa en el caso de fatiga y burnout ($r = .59$, $p < .01$).

Haciendo referencia al índice de Durbin – Watson de la Tabla 5, se aprecia que alcanzó un valor de 2.116 por lo que se sitúa dentro de los márgenes de referencia (1.5 – 2.5), lo que nos muestra que no existe interdependencia entre los residuos.

Con este estudio se ha llegado a la conclusión, que es viable realizar un modelo de regresión lineal simple para predecir la fatiga considerando como variable predictora el burnout.

El gráfico de la Figura 1 representa el histograma del modelo y en la Figura 2 el gráfico normal de regresión entre fatiga y burnout.

Figura 1. *Histograma del análisis de regresión.*

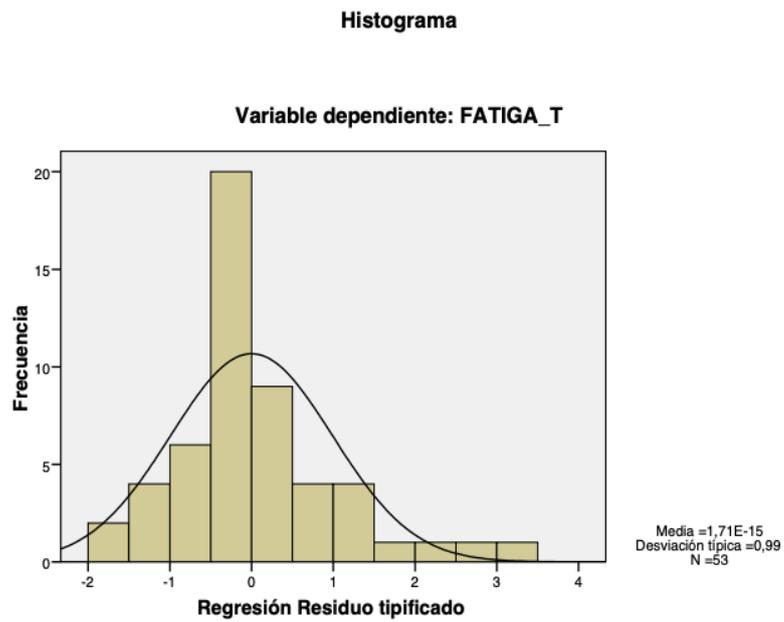
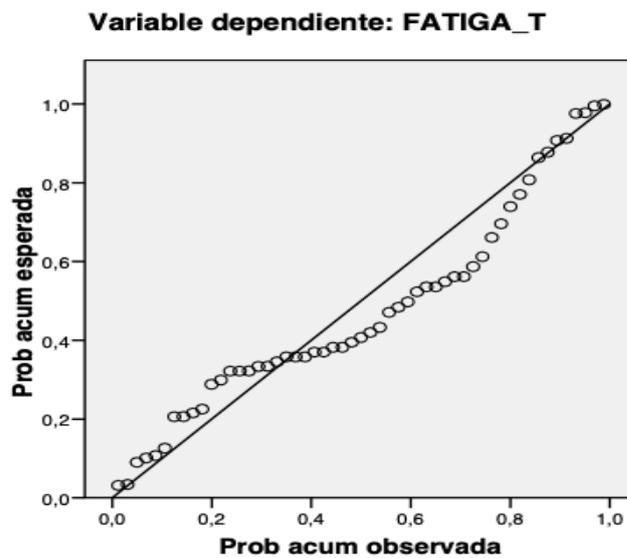


Figura 2. *Gráfico normal de la regresión entre fatiga y burnout.*

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



2.4 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Tras el análisis de los resultados obtenidos podemos comprender mejor la relación que existen entre las variables planteadas en el estudio y obtener algunos datos interesantes a tener en cuenta.

Los objetivos que se plantearon en un principio fueron los siguientes:

Objetivo 1. Analizar la relación que existe entre las siguientes variables: burnout, engagement, autorregulación y fatiga.

Con los resultados alcanzados, se han constatado que todas las variables estudiadas tienen una relación significativa entre ellas. La correlación más alta y muy significativa se encuentra entre fatiga y burnout ($r = .59, p < .01$), le sigue la correlación en este caso, negativa entre engagement y burnout ($r = -.50, p < .01$). La correlación más baja y significativa se sitúa entre fatiga y engagement ($r = -.31, p < .05$) que en este caso es una correlación negativa.

Asimismo, se realizó un análisis más específico teniendo en cuenta, por un lado, las dimensiones de las variables burnout y engagement y, por otro lado, fatiga y dimensiones de burnout. Tras los resultados obtenidos en el primer análisis, comprobamos que prácticamente entre todas las dimensiones existe correlación negativa pero muy significativa, la más elevada de todas se encuentra entre la dimensión de burnout cinismo y engagement dedicación ($r = -.71, p < .01$), le sigue la correlación entre dimensión de burnout cinismo y engagement vigor ($r = -.59, p < .01$) y la correlación más baja se encuentra entre la dimensión de burnout adecuación y la dimensión de engagement absorción ($r = -.44, p < .01$). En las correlaciones entre fatiga y las dimensiones del burnout encontramos una correlación positiva entre todas las dimensiones muy significativa, encontrándose la más alta entre fatiga y dimensión de

burnout inadecuación ($r = .70, p < .01$), siendo esta mayor que la correlación total entre fatiga y burnout ($r = .59, p < .01$). Siguiendo a la anterior se encuentra la correlación entre fatiga y dimensión de burnout cinismo ($r = .50, p < .01$) y con poca diferencia fatiga y burnout en su dimensión agotamiento ($r = .40, p < .01$).

Objetivo 2. Poner a prueba el valor predictivo que tiene el engagement, burnout y autorregulación sobre la fatiga.

En este sentido los resultados revelan que la variable que mayor valor predictivo tiene es el burnout, ya que es la variable que más peso tiene en el modelo y cuenta con una R^2 del 34,4% es un valor elevado y significativo.

Las hipótesis planteadas en este estudio fueron las siguientes:

Hipótesis 1. Los trabajadores que posean mayor nivel de burnout presentan mayor nivel de fatiga.

Podemos afirmar que los trabajadores que posean mayor nivel de burnout presentan mayor nivel de fatiga. Esto se debe a que uno de los primeros y principales indicadores que nos puede ayudar a comprobar si una persona, sufre o puede sufrir burnout, es el cansancio emocional, que se puede presentar, entre otros, en fatiga, agotamiento tanto físico como psicológico. Por lo tanto, podemos asociar esto a que los trabajadores que están sometidos a elevados niveles de estrés, presentarán altos indicadores de fatiga y si esto permanece en un largo periodo de tiempo se podría desarrollar burnout. Es importante que, las organizaciones se centren en identificar a los trabajadores que sufren fatiga, para poder poner una solución a tiempo y evitar que los empleados padezcan el síndrome de burnout, ya que puede ser un problema aún mayor.

Hipótesis 2. Los sujetos con mayor nivel de fatiga presentarán niveles más bajos de engagement.

Con los datos analizados se ha comprobado que existe una correlación negativa entre fatiga y engagement, a pesar de ser variables totalmente independientes, están bastante asociadas. Los empleados que se encuentran fatigados en su trabajo no van a sentirse comprometidos con la empresa, ni con el trabajo que realizan y esto se puede ver reflejado en que los trabajadores sean menos eficientes en su puesto de trabajo, afectando así a la productividad de la empresa.

Hipótesis 3. Los sujetos que posean mayor compromiso o engagement con su trabajo tendrán menores niveles de burnout.

Con los datos recopilados podemos afirmar que cuando los empleados de una organización se encuentran comprometidos con la empresa y, por tanto, motivados con su trabajo, los niveles de burnout se reducen o incluso pueden llegar a ser inexistentes.

La muestra escogida para esta investigación no es lo suficientemente grande y representativa para que los datos sean extrapolables a la realidad. Sería interesante para futuras investigaciones realizar este mismo estudio con una muestra más amplia y con trabajadores pertenecientes a una misma organización o un mismo puesto de trabajo, para poder ampliar todo lo descrito en este estudio y obtener unos resultados más objetivos.

Conclusiones

Tras el desarrollo de esta investigación se ha demostrado la importancia que tienen estos términos dentro del ámbito laboral, como también, la relación que existe entre las cuatro variables planteadas: burnout, fatiga, engagement y autorregulación.

Se concluye que el burnout predice la fatiga. El síndrome de burnout y la fatiga están asociados, ya que una puede conllevar a la otra. Por lo tanto, es importante que las organizaciones, lleven a cabo programas preventivos, para que los trabajadores no caigan en despersonalización, falta de realización personal y agotamiento, que los pueda llevar a padecer fatiga, que tal y como define Dittner et al., 2004, consiste en un estado de cansancio excesivo y duradero, que puede ser mental o físico y produce consecuencias tanto para los empleados, como para la empresa.

En la actualidad, las organizaciones e incluso los trabajadores no son conocedores de estos términos, y no saben los efectos que puede tener, tanto en su vida profesional como personal. En muchas ocasiones, se normaliza que los trabajadores se encuentren en su trabajo desilusionados, desmotivados, fatigados, etc. Cuando, los empleados se sientan así, hace que disminuya su rendimiento en la empresa, además de producirse un aumento considerable del absentismo y de las bajas laborales. Estos efectos a largo plazo se pueden ver reflejados en la cuenta de resultados de la organización.

El factor humano dentro de las organizaciones es un motor fundamental para que una empresa obtenga resultados y sea exitosa. De modo que, resulta interesante que las organizaciones cada cierto tiempo realizaran cuestionarios, como los utilizados en esta investigación, para valorar, entre otros, el nivel de fatiga y burnout que tienen los empleados. Además, se podrían plantear planes o acciones formativas para que les proporcionen a los trabajadores estrategias de afrontamiento y manejo del estrés. Varios investigadores apuntan, que los empleados que cuentan con estrategias de afrontamiento, dificultan la aparición de estrés o fatiga.

Con todo lo expuesto anteriormente, lo que se consigue es que los trabajadores se sientan apoyados y cuidados por la organización, generando así empleados más

comprometidos y motivados con su trabajo y creando un buen clima laboral. Además, de reducir los índices de estrés laboral y aumentar la productividad.

Antes de finalizar, quería dejar constancia de lo interesante, y a la vez importante, que me ha parecido realizar este estudio. El primer contacto que tuve con estos términos fue en la asignatura de psicología del trabajo y hasta ese momento, no era conocedora de la importancia que podía tener la psicología dentro de las organizaciones. Por eso, tomé la decisión de realizar mi trabajo de fin de grado sobre este tema. Considero que la realización de este trabajo me ha aportado muchos conocimientos y me ha conducido a un mundo más amplio y fascinante acerca de la psicología de las organizaciones, que me invita a seguir trabajando y formándome más sobre este ámbito. Gracias a la búsqueda que he llevado a cabo para el desarrollo de la investigación, me ha permitido conocer diferentes visiones de los conceptos planteados, que no solo favorecen a mi formación como futura profesional de los Recursos Humanos, sino que también me enriquecen a nivel personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arquer, I. (2000). *La carga mental del trabajo: indicadores*. Nota Técnica de Prevención (575). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_575.pdf
- Bracho-Paz, D. (2019). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *Revista interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Vol. VI (Nº 1)*.
- Boada-Grau, J., Merino-Tejedor, E., Sánchez-García, J. C., Prizmic-Kuzmica, A. J., y Vigil-Colet, A. (2014). Adaption and psychometric properties of the SBI-U scale for Academic Burnout in university students. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 31(1), 290-297. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.1.168581>
- Borrego, Y. (2015). El engagement en el trabajo. Antecedentes y resultados organizacionales. [Tesis doctoral, Universidad de Huelva].
<http://hdl.handle.net/10272/11948>
- Burke, R. J., y Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, 42(3), 261–273. <https://doi.org/10.1177/001872678904200304>
- Buendía, J. (1990). *Depresión y apoyo social*. Myrtia.
- Buendía, J., y Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Pirámide.
- Bucci, N., y Luna, M. (2012). Contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista*

Digital de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”, Vicerrectorado Barquisimeto, 2(1), 21-38.

Cannon, W B. (1935). Stresses and strains of homeostasis. *The American Journal of Medicine, 189* 1-14.

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout*. Sage Publications.

Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”?* Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Cohen, S., y Ashby, T. (1985) Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310-357.

Cirera, Y., Aparecida, E., Elías, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. Argentina. *Universidad del centro educativo latinoamericano. 15*(29). 67-80. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Dittner, A. J., Wessely, S. C., y Brown, R. G. (2004). The assessment of fatigue: A practical guide for clinicians and researchers. *Journal of Psychosomatic Research, 56*(2), 157-170.

Fonseca, G., y Pérez K. (2006) Influencia del estrés en el paciente diabético. *Revista 16 de Abril*.

Fidalgo, M. (2003). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (i): definición y proceso de generación*. Nota Técnica de Prevención (704), España:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Gil-Monte, P., y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.

García- Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, 339, 387-400.

Gil-Monte, P. R., Carretero-Dios, H., y Roldán, M. D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11, 281-291.
https://www.researchgate.net/publication/263160888_Algunos_procesos_psicosociales_sobre_el_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_en_profesionales_de_enfermeria

Grech, M. R., Neal, A., y Yeo, G. (2009). An examination of the relationship between workload and fatigue within and across consecutive days of work: Is the relationship static or dynamic? *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 231-242.

Hamama, L., Ronen, T., y Rahav, G. (2008). Self- Control, Self-Efficacy, Role Overload, and Stress Responses among Siblings of Children with Cancer. *Health & Social Work*, 33, 121-132.

Herusasonko, B., Sutomo, A. H., y Sudibyakto, H. (2012). Effects of the occupational physical environmental conditions and the individual characteristics of the

- workers on occupational stress and fatigue. *International Journal of Public Health Science*, 1(2), 61-68.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Kahn W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692- 724.
- Karasek, R. A. (1981). Job socialisation and job strain: the implications of two related psychosocial mechanism for job desing. En B. Gardell y C. Johansson, *Working life* (p.75-94).
- Lazarus, R. S., y Folkman, S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud.
- Luszczynska, A., Diehl, M., Gutiérrez-Doña, B., Kuusinen, P., y Schwarzer, R. (2004). Measuring one component of dispositional self-regulation: attention control in goal pursit. *Personality and Individual Differences*, 37(3), 555-556.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., y Leiter, M P. (2001). Job burnout. *Annual Rev of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7), 837-851.

- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*. 112, 42-80. doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80.
- Menéndez, F., Hernández, F., Llaneza, F., Vázquez, I., Rodríguez, J., y Espeso, M. (2008). *Formación superior en Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Lex Nova.
- Menezes de Lucena, V. (2000). *El estrés laboral (burnout) en cuidadores formales de ancianos*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca].
- Mansilla, F. (2003). El Síndrome de la Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 86, 19-30.
- Michielsen, H. J., De Vries, J., Van Heck, G. L., Van de Vijver, F. J. R., y Sijtsma, K. (2004). Examination of the dimensionality of fatigue. The construction of the Fatigue Assessment Scale (FAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 20(1), 39-48.
- Otero, L. J. M. (2011). *Estrés Laboral y Burnout*. Díaz de Santos.
- Pines, A., y Aronson, E. (1988). *Carrer burnout: causes and cures*. The Free Press.
- Ramos, F. (1999). *El síndrome de burnout*. UNED-FUE.

- Roach, G. D., Fletcher, A., y Dawson, D. (2004). A model to predict work-related fatigue based on hours of work. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 75(3), 61-69.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004b). *Utrecht Work Engagement Scale*. Preliminary Manual. Version 1.1 Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. B., y Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 20, 39-46.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seyle, H. (1960). *La tensión en la vida*. Cía. Gral Fabril.
- Seyle, H. (1973). The evolution of the stress concept. *American Science*, 61, 629-99.

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Zimmerman, B. J. (2005). Attaining self-regulation. A social cognitive perspective. En M. Boekaerts, P. R. Pintrich, y M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation*, (p.13 a 39). Elsevier Academic Press.