



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“Engagement y Síndrome de Burnout en trabajadores de taller de El Cóndor S.A. de la Ciudad de Salta, en el año 2020”

TESIS DE GRADO

Tesista: Dominguez Domenech Pablo Tomás

Directora: Lic. Manzewitsch Vanesa

Salta, Argentina

-2021-

AUTORIDADES

Rector

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

Vicerrectora Académica

Mg. Constanza Diedrich

Secretaria General

Mg. Lic. Silvia Milagro Alvarez

Decana de la Facultad de Artes y Ciencias

Lic. María Dolores Medina Bouquet

Secretaria Académica

Abg. Adriana Graciela Ibarguren

Jefa del Departamento de Psicología

Lic. Sonia Edith Guijarro Cardenas

Agradecimientos

A mis padres Rubén y Esperanza, quienes no solo me apoyaron económicamente para que pudiera llevar a cabo la carrera, sino que además supieron transmitirme el valor por el aprender y la perseverancia.

A mis tíos, Eva y Carlos, y mis hermanos, German y Gabriel, quienes durante todos estos años me acompañaron.

A Mariana, por estar durante todo este proceso y alentarme.

A mis amigas y amigos, con quienes compartí momentos muy significativos, especialmente a aquellos que formaron parte del camino: Pau, Chofy, Fer, Luis, Gas, Joys, Roberto, Chantal y Paulis.

A Paula y Ana quienes me ayudaron en mi anterior proyecto, el cual no pudo realizarse por el contexto epidemiológico. Totalmente agradecido por su disponibilidad, tiempo, sugerencias y consejos.

A la empresa El Cóndor S.A. por abrirme las puertas y permitirme realizar la investigación, así como a sus trabajadores por su amable participación.

A la profe Alicia por ayudarme y compartir sus conocimientos.

Finalmente, a Vanesa mi directora de tesis, quien estuvo encantada con la idea desde el primer momento, y me acompañó durante todo el proceso enseñándome y motivándome.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre Engagement y el Síndrome de Burnout en los trabajadores del taller de la empresa El Cóndor S.A., de la ciudad de Salta, en el año 2020.

Se trata de un estudio cuantitativo de diseño no experimental-transeccional de alcance correlacional.

La muestra fue intencional no probabilística y estuvo compuesta por 51 trabajadores del taller a quienes se les administró la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES), desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003) para evaluar Engagement, y la escala Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) adaptado al castellano por Moreno-Jiménez et al. (2001), para evaluar el Síndrome de Burnout.

Entre los hallazgos obtenidos, se determinó que dichos trabajadores presentaron grados elevados en las dimensiones que conforman el Engagement: Vigor, Dedicación, y Absorción. Así también, se determinaron bajos grados para las dimensiones del Burnout: Desgaste Emocional y Cinismo, mientras que Eficacia Personal obtuvo grados elevados.

Como conclusión se arribó a la afirmación de que existe una correlación entre ambas variables, y que la misma es significativa y negativa.

Palabras Claves: Engagement, Síndrome de Burnout, trabajadores de taller, Correlación.

Resumo

A presente pesquisa tem como objetivo identificar a relação entre Engajamento e Síndrome de Burnout em trabalhadores da empresa El Cóndor SA, no município de Salta, no ano de 2020.

Trata-se de um estudo de delineamento quantitativo na área experimental . escopo correlacional.

O desafio foi intencional no estudo probabilístico e estético e consistiu em 51 trabalhadores que foram equacionados com a gestão da Utrecht Work Engagement Scale (UWES), desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003) para avaliar o Engagement, e o pesquisador Maslach Burnout Inventory - Pesquisa geral. (MBI-GS) adaptado para o espanhol por Moreno-Jiménez et al. (2001), para avaliar a Síndrome de Burnout.

Dentre as conquistas obtidas, constatou-se que os dados de trabalho tiveram graus elevados nas dimensões que compõem o Engajamento: Vigor, Dedicção e Absorção. Além disso, se níveis baixos foram determinados para as dimensões de Burnout: exaustão emocional e cinismo, a eficácia pessoal atingiu níveis elevados.

Conclui-se que existe a afirmação de que existe correlação entre as duas variáveis, sendo elas significativas e negativas.

Palavras-chave: Compromisso, Síndrome de Burnout, Trabalhadores superiores, Correlação.

Contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema	11
Preguntas De Investigación.....	11
Objetivos de la investigación	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos:	11
Justificación.....	12
Consecuencias éticas de la investigación	13
Deficiencias en el Conocimiento.....	14
Análisis de las deficiencias en el conocimiento	18
Marco Teórico	21
Capítulo I: Psicología Organizacional Positiva o POP	21
1.2 Intervenciones desde la POP	22
1.3 Modelo HERO	24
Capítulo II: Burnout	27
2.1 Factores que favorecen la aparición de Burnout.....	28
2.2 Consecuencias del Síndrome de Burnout	31
Capítulo III: Engagement.....	33
3.1 Causas y consecuencias del Engagement.....	35
3.2 Engagement y Burnout.....	37
Marco Institucional	40
Departamento de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	41
Aspectos Metodológicos	43
Tipo y nivel de investigación.....	43
Hipótesis	43
Definición Conceptual y Operacional de Variables	43

Diseño de investigación	44
Población y Muestra.....	45
Instrumento de recolección de datos	45
Procedimiento.....	47
Análisis de datos	49
Procedimiento de análisis de datos.....	49
Resultados	52
Conclusiones	77
Discusión	81
Limitaciones de la investigación.....	86
Sugerencias y recomendaciones.....	86
Referencias Bibliográficas.....	88
ANEXO.....	97
Hoja de Evaluación.....	312

Introducción

El trabajo es uno de los ámbitos más importantes de la vida cotidiana, de hecho, muchas veces funciona como eje para organizar el tiempo, como elemento de identificación, como un factor de unión entre grupos, e inclusive para algunos proporciona un sentido a su proyecto de vida.

Entonces, si se trata de un lugar socialmente significativo, es esperable que allí también surjan conflictos propios de la naturaleza humana, tanto intrapersonales como interpersonales. Específicamente, uno de los grandes problemas con los que lidia la psicología es el estudio y tratamiento del estrés patológico, es decir, aquel que deja de tener una función adaptativa y termina por afectar negativamente a la salud de las personas.

Hace ya algunas décadas se viene estudiando el estrés en el ámbito del trabajo, el cual adquiere características específicas, manifestaciones particulares y dimensiones únicas, por lo que también se le asignó un nombre propio: Síndrome de Burnout.

El Síndrome de Burnout se considera una respuesta a los estresores crónicos del trabajo que se manifiesta por sentimientos de inadecuación personal, cansancio emocional y desmotivación por lo que se hace (Maslach, 2009). Este fenómeno fue estudiado primeramente en trabajadores que tenían trato directo con otras personas, como los que se encontraban a cargo del cuidado de otros, los que se dedicaban a la docencia, profesionales de la salud y atención al cliente. Luego se extendió su estudio a los demás rubros, desarrollándose inclusive nuevos instrumentos para la recolección de datos, en aquellos trabajadores que ofrecían servicios generales.

Por otro lado, en décadas recientes se fueron gestando diversos enfoques de la psicología, entre los que se encuentra a la denominada Psicología Positiva, la cual se basa en estudiar los recursos psíquicos, capacidades y factores que hacen que las personas puedan gozar de salud y bienestar (Seligman, 2011). Estos conocimientos fueron llevados al ámbito laboral surgiendo así la denominada Psicología Organizacional Positiva (POP), cuyo objetivo es orientar las intervenciones para que cada persona pueda alcanzar su funcionamiento óptimo, saludable y satisfactorio (Botella y Pantín, 2018).

Desde la POP surge la necesidad de estudiar no solo aquellos factores que hacen disminuir al Burnout, sino abarcar las variables que generen el estado opuesto en las personas, es así como comienzan las investigaciones por el Engagement. Este concepto hace referencia a un estado mental positivo de realización, que abarca a la energía o vigor de los trabajadores, la dedicación y la absorción, argumentando además que, si se emplean estrategias para promover el desarrollo del Engagement, se estaría previniendo e inhibiendo la aparición de los síntomas del Burnout (Schaufeli et. al, 2002).

¿Qué aporta la presente investigación al respecto?

Al tratarse de variables concerniente a la salud de los trabajadores, se considera sumamente importante todo estudio que no solo determine el grado de las mismas, sino que identifique su relación. A su vez, se tienen en cuenta los siguientes puntos:

- Debido a la evolución histórica de las investigaciones acerca del Síndrome de Burnout, existe un mayor porcentaje de estudios que se llevaron a cabo en quienes tenían relación directa con los destinatarios de sus servicios, dejando un gran vacío en la literatura con respecto a los trabajadores que no tenían trato con los beneficiarios de sus actividades.
- El Engagement es un constructo relativamente nuevo, por lo que la mayoría de las publicaciones al respecto, son de contexto anglosajón o de España, siendo muy pocos los trabajos realizados a nivel nacional.
- La relación antagónica entre Engagement y Burnout fue establecida primero a nivel teórico, siendo que aún hay un debate en torno a diversos trabajos que confirman dicha relación o que consideran a ambas variables complementarias. Y los resultados de esta investigación proporciona mayor sustento a la primera posición.
- Estas variables no solo repercuten en la salud de un empleado, sino que influyen en la productividad de las organizaciones o empresas, así como en su clima interno.

Por todo esto, se considera que el lector encontrará en las próximas páginas; información y datos que favorecerán al entendimiento y conocimiento acerca de cómo ambas variables se presentan en trabajadores de una empresa local, y el nexos que tienen entre sí. Se espera que los resultados logrados sean de utilidad tanto para futuros investigadores, como para la empresa misma y sus trabajadores.

Planteamiento del problema

Preguntas De Investigación

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de taller, de la empresa El Cóndor S.A. de la Ciudad de Salta, en el año 2020?
- ¿Cuál es el grado de Engagement en estos trabajadores?
- ¿Cuál es el grado de Síndrome de burnout en estos trabajadores?
- ¿Cómo es la correlación entre ambas variables?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Identificar la relación entre Engagement y el Síndrome de Burnout en trabajadores de taller, de la empresa El Cóndor S.A., en la ciudad de Salta, en el año 2020

Objetivos Específicos:

- Determinar el grado de Engagement en los trabajadores de taller, de la empresa el Cóndor S.A.
- Determinar el grado de Síndrome de Burnout en los trabajadores de taller, de la empresa el Cóndor S.A.
- Establecer el grado de correlación entre el Engagement y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de taller de la empresa el Cóndor S.A.

Justificación

Durante años la psicología se encargó de estudiar y atender a las patologías de las personas, de los síntomas, de los problemas interpersonales y las dinámicas disfuncionales. Este enfoque centrado en lo patológico de la psiquis humana se implementó en otros ámbitos, como en la psicología laboral y organizacional.

La presente investigación tomó los aportes de la Psicología Positiva Organizacional (POP). Precisamente se propuso estudiar el Engagement, que daría cuenta del estado mental positivo en las personas, en relación a su trabajo (Schaufeli et al., 2002), así como el Síndrome de Burnout, que hace referencia a la respuesta de las personas a los estresores laborales (Maslach, 2009).

De esta manera se realizó un abordaje integral, ya que, se considera que ambos fenómenos están relacionados (Sena de Haro, 2016), por lo que estudiar el grado en que se produce esta correlación sirve para profundizar en una temática nueva y que tiene incidencias prácticas.

Los resultados obtenidos a partir de este estudio pueden ser de utilidad para pensar en implementación de políticas internas, mejoramiento de las condiciones de trabajo, generación de proyectos destinados a mejorar la relación empleado-empresa, creación de espacios para el intercambio de propuestas, atención de las necesidades psíquicas de los trabajadores, así como la prevención del desarrollo del Síndrome de Burnout, y la promoción de un ambiente organizacional que promueva el Engagement.

Al tratarse de dos fenómenos ligados a la salud de los trabajadores, pueden utilizarse los datos recabados para promover hábitos sanos en todos los integrantes. Las dimensiones del Engagement y las dimensiones del Burnout, proporcionan la posibilidad de identificar en qué puntos se pueden mejorar y cuales ya están presentes en grados altos. Así también, los resultados pueden usarse para definir estrategias de generación de recursos, y de esta manera evitar futuros conflictos psicofísicos en los trabajadores.

El valor teórico que aporta esta investigación está directamente relacionado con el estado del arte a nivel regional. Si bien el Síndrome de Burnout es un fenómeno estudiado a nivel global, el Engagement es un

constructo de décadas recientes y poco estudiado fuera del contexto anglosajón. En idioma español no hay variedad de autores, y en Argentina actualmente los trabajos sobre Engagement son escasos, más cuando se trata de aquellos que son realizados en contextos de empresas u organizaciones no académicas. A su vez, los estudios disponibles en el país solo lograron un alcance exploratorio-descriptivo. Y los trabajos correlacionales se reducen a cero cuando se trata de estudiar la variable Burnout con un instrumento dirigido a personas que no tienen contacto directo con los beneficiarios de sus servicios, por lo que sería la primera investigación con este alcance en utilizar el instrumento MBI-GS (para servicios generales).

Por último, cabe mencionarse que en la Provincia de Salta no se encontró ningún trabajo que trate ambas variables determinando su relación. Por lo que la presente investigación aporta al desarrollo del estado del arte, así como proporciona información útil y con relevancia social tanto para la empresa, los trabajadores, futuros investigadores interesados en la temática, y otras organizaciones que necesiten introducirse en el conocimiento de estos conceptos a nivel regional.

Consecuencias éticas de la investigación

En primer lugar, se tuvo en cuenta el Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina, el cual en el punto A, expresa que

Los psicólogos se comprometen a hacer propios los principios establecidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asimismo, guardarán el debido respeto a los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de todas las personas, y no participarán en prácticas discriminatorias. Respetarán el derecho a la intimidad, privacidad, autonomía y el bienestar de las personas, grupos y comunidades. (Fe.P.R.A., 2013, p.3)

Esto implicó que, como premisa fundamental, siempre estuvo en primer lugar el respetar y cuidar de la dignidad de las personas encuestadas, manteniendo una conducta decorosa y correcta para no pasar por alto ninguno de los derechos mencionados anteriormente.

A su vez, se tuvo en consideración lo planteado el punto 4 de las Normas Deontológicas, de ese mismo código, el cual expresa que:

La investigación psicológica perseguirá el avance del conocimiento científico y/o el mejoramiento de las aplicaciones profesionales. Esta finalidad estará siempre subordinada a la obtención de resultados humanitariamente benéficos y al respeto por los derechos de los sujetos que participen en la investigación. (Fe.P.R.A., 2013, p.9)

Precisamente al tratarse de un fenómeno que puede ser benéfico tanto para la organización como para las personas que pertenecen a la misma, se consideró que se cumple con esta premisa.

Se preguntó a los trabajadores si deseaban participar o no del presente trabajo, explicitando y compartiendo un consentimiento informado de acuerdo a lo que explicita la Ley N° 26.657 (2010) en su artículo 7, en donde declara que las personas tienen “Derecho a no ser objeto de investigaciones clínicas ni tratamientos experimentales sin un consentimiento fehaciente”. Así también, se siguió a pie de letra lo detallado en el artículo 10; “Por principio rige el consentimiento informado para todo tipo de intervenciones, con las únicas excepciones y garantías establecidas en la presente ley” (Ley N° 26.657, 2010).

Por último, se proporcionó un número de contacto y email a los trabajadores para los casos en que surgieran dudas posteriores al encuentro, así como para quienes quisieran realizar un seguimiento del proceso de investigación.

Deficiencias en el Conocimiento

Niveles de Engagement y burnout en voluntarios universitarios: un estudio exploratorio y descriptivo. Silva, Carena, y Canuto (2013)

El objetivo de este trabajo fue conocer los niveles Engagement y Burnout en un grupo de voluntarios universitarios que participaron de proyectos de extensión. Se trata de la primera investigación en el país que tuvo como objetivo estudiar ambas variables, por lo que su alcance fue exploratorio y descriptivo.

La muestra estuvo constituida por 34 voluntarios que accedían a participar en el estudio, y que pertenecían a la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Se administraron la escala MBI (Maslach Burnout Inventory) y la escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale), con la finalidad de evaluar niveles de burnout y Engagement respectivamente, y explorar posibles asociaciones.

Los resultados alcanzados indican que los voluntarios obtuvieron niveles medios y altos de Engagement, en todas sus dimensiones (absorción, dedicación y vigor), en contraste con los bajos niveles de Burnout (y sus dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización).

Y si bien no se llevó a cabo un procedimiento estadístico para conocer el coeficiente de correlación entre las variables, sirve como primera aproximación para identificar una relación entre Burnout y Engagement, ya que formulan unos cuadros comparativos de los puntajes totales y de las sub-escalas de los instrumentos. En estos cuadros se identifica que: a menor puntaje en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización (pertenecientes al Burnout), mayor puntaje en nivel de Engagement, mientras que con la dimensión de Realización Personal pasa lo contrario, a mayor nivel de la misma, mayor nivel de Engagement.

Por último, el trabajo aporta la modalidad de categorizar las puntuaciones totales (lo hace por niveles: Muy Bajo, Bajo, Medio, Alto y Muy Alto), así como la forma de leer dichos datos e interpretarlos en relación a la actividad que realizan las personas encuestadas.

El síndrome de burnout y Engagement en docentes de escuelas primarias y secundarias de la ciudad de La Plata. Guerreiro (2018)

La investigación fue llevada a cabo en la Ciudad de la Plata, y su objetivo fue correlacionar el síndrome de Burnout y el Engagement en los docentes.

Para este trabajo, se seleccionó a 143 docentes pertenecientes a nivel secundario y primaria. Se administró un cuestionario sociodemográfico, y las escalas MBI (Ed), y UWES para medir el Engagement.

Los resultados arribaron a una correlación negativa y muy baja entre las sub-escalas del MBI y el UWES: tanto para Agotamiento Emocional como para Despersonalización. En contraste, se determinó una correlación positiva y media para la sub-escala de Realización Personal (MBI) y la escala UWES. Así también, se identificó a la variable Antigüedad como significativamente asociada

en torno a los cambios en las puntuaciones de ambas escalas, no así con el resto de variables socio-demográficas estudiadas.

Este trabajo es uno de los primeros en el país en determinar la correlación entre las dimensiones de ambas variables, por lo que sirve como referencia para las investigaciones que siguen la misma línea.

Niveles de burnout y engagement en tele-operadores de un call center de la ciudad de Mar del Plata, Argentina. Silva, Caminos, Pereyra y Pérez (2018).

Llevaron a cabo una investigación descriptiva transversal, cuyo objetivo fue evaluar niveles de Burnout y Engagement en trabajadores de un call-center de la Ciudad de Mar del Plata, Argentina.

La muestra fue no probabilística, compuesta por 76 tele-operadores, a los cuales se los identificó según sexo, edad y antigüedad en la empresa.

Para el estudio se emplearon dos instrumentos, MBI para medir burnout, y la escala UWES para medir engagement. Ambos instrumentos fueron autoadministrados a través de internet.

Los autores arribaron a los siguientes resultados: el 50% de los trabajadores presentaron niveles Bajos de Burnout, y el 35% niveles Medios. Mientras que el 43% presentaron niveles Bajos de Engagement y el 26,32% niveles Muy bajos.

El presente trabajo realiza un aporte fundamental para la discusión teórica, ya que, es el único cuyos resultados indican que los trabajadores pueden no experimentar Burnout, pero tampoco obtener un nivel elevado de Engagement, es decir, que proponen un modelo explicativo alternativo a la literatura. Esta particularidad es explicada como una posible disminución del entusiasmo, inspiración, o ausencia de búsquedas de desafíos, lo que generaría poca satisfacción a la hora de trabajar, sin que esto conlleve la connotación de estrés laboral, sino más bien, falta de compromiso e identificación con el trabajo.

Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: su relación con el burnout en docentes universitarios. Mesurado y Laudadio (2019)

El estudio tuvo dos objetivos: primero conocer si las diferencias en las etapas del desarrollo profesional de los docentes hicieron variar los niveles de Capital Psicológico y Engagement. En segundo lugar, estudiar la relación entre Engagement, Capital Psicológico y Burnout.

La muestra fue no probabilística, dirigida y estuvo compuesta por 250 profesores universitarios.

Los instrumentos utilizados fueron la escala UWES, el Oldenbug Burnout Inventory, y un Cuestionario sobre capital psicológico.

Los resultados fueron: que los docentes más experimentados presentan mayores niveles de Engagement, mientras que en los niveles de Burnout no hubo diferencias significativas, y encontraron relación entre capital psicológico y Engagement.

El estudio determinó que las dimensiones de Vigor y Dedicación están relacionadas con la prevención del Burnout, y se considera factores claves para desarrollar de manera longitudinal desde la psicología laboral. Es el único trabajo que aporta un desarrollo explicativo causal, producto de una regresión lineal, lo que sirve para sustentar la literatura teórica existente.

Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. Marsollier, R. (2019).

La investigación tuvo como objetivo conocer los indicadores de desgaste profesional y compromiso laboral en empleados públicos a partir del modelo burnout-engagement. Su alcance fue descriptivo-explicativo, de carácter transversal cuantitativo.

Se utilizó una muestra por conveniencia conformada por personal administrativo de una dependencia gubernamental de la provincia de Mendoza.

Se utilizaron la escala UWES para medir Engagement, y la escala MBI-GS para medir Burnout.

Como resultado se reportó que un tercio de la muestra presenta un perfil convergente con el Síndrome de Burnout, caracterizado por niveles elevados de Desgaste emocional (35,4%) y Cinismo (32%). En cuanto al Engagement, se

informó elevados niveles de Vigor (38,8%), niveles medios de Dedicación (40%) y Absorción (37,4%).

Se rescata como aporte principal del estudio el haber realizado una correlación entre ambas variables, teniendo en cuenta una muestra que no tuvo contacto directo con las personas a quienes va dirigido su servicio. Se trata de la única investigación realizada en el país, que utiliza el instrumento MBI en su versión para servicios generales, por lo que los datos son importantes para la comparación de los resultados finales con el presente trabajo.

Análisis de las deficiencias en el conocimiento

Respecto al primer trabajo (Silva et al., 2013), es importante mencionar que no se llevaron a cabo los cálculos necesarios para determinar la presencia o no de una correlación entre ambas variables. Las autoras solo se limitaron a presentar las puntuaciones entre ambas variables y sus dimensiones, realizando comparaciones entre ellas, pero sin calcular un coeficiente de correlación. Esto presenta una limitación en cuanto a tratar de definir el nivel de significancia que pueda tener la relación entre las variables, así como la dirección de la misma.

Las autoras recomiendan medir estas variables en muestras cuyos participantes tengan más de un año de antigüedad en su actividad, ya que, en su caso, el Síndrome de Burnout obtuvo puntuaciones muy bajas, y consideran que puede deberse a que se trata de un fenómeno que se desarrolla con el tiempo, por lo tanto, se necesitan datos de quienes lleven más tiempo en sus puestos de trabajo. Se propone continuar con una línea investigativa que genere más conocimientos locales sobre el fenómeno del Engagement y su relación con el Burnout, ya que, al momento de publicación de dicho trabajo, no existían otros estudios nacionales ni realizados en un contexto similar, por eso su alcance fue meramente exploratorio-descriptivo, a diferencia de la presente investigación que pretende llegar a un alcance correlacional.

Con respecto del trabajo de Guerreiro (2018), es importante mencionar que si bien se trata de un trabajo cuyo objetivo fue hallar una correlación entre las dos variables mencionadas, uno de los instrumentos difiere del planteado para la presente investigación; específicamente se trata del MBI-Ed (adaptado para docentes), el cual es usado para medir Burnout en trabajadores que tienen

relación directa con la atención de personas. Estudiar la variable con otro instrumento no solo permite sumar un aporte a la teoría desarrollada hasta el momento, sino también, conocer su implicancia en otros contextos, en donde los trabajadores ofrecen servicios en los que no media el contacto directo con otras personas. Es importante aclarar que la autora solo realizó una correlación entre las sub-escalas de ambas variables, y no de las escalas totales.

En el trabajo de Silva et al. (2018), los investigadores remarcen la divergencia de los resultados en cuanto a la teoría. Los niveles de Engagement y Burnout no son inversamente proporcional en la muestra a la cual se aplicaron los instrumentos, e hipotetizan que pudo ser debido a la poca implicancia de los trabajadores con sus tareas. A su vez, solo se hizo una comparación de los resultados de las dimensiones que conforman ambas escalas, pero no se aplicó un coeficiente de correlación para determinar el grado y dirección de la relación entre las variables. Además, los autores mencionados afirman que, pudo haber sido parte de las limitaciones el hecho de que las escalas se auto-administraron, y proponen que para futuras investigaciones sea el investigador el encargado de verificar que se comprendan y sigan correctamente los procedimientos.

El trabajo de Mesurado y Laudadio (2019) se determinó que, las dimensiones Vigor y Dedicación que pertenece al Engagement explican en un 23% la varianza del Burnout, sin embargo, estos resultados solo son válidos para la muestra docente con la que trabajaron, ya que, las características de la población a la que pertenece son distintas a la de trabajadores que no ofrecen un servicio directo a las personas. Así también, es importante mencionar que el instrumento que usaron para medir Burnout (Oldenburg Burnout Inventory), difiere del instrumento planteado para la presente investigación (MBI-GS), lo que permite desarrollar otros modos de estudiar la variable.

El trabajo de Marsollier (2019) es el que más se aproxima a la presente investigación, sin embargo, los datos a los que arribó son llamativos en tanto que contradice a la literatura científica actual (Salanova y Schaufeli, 2004), ya que afirma que es posible encontrar trabajadores con elevadas puntuaciones en Burnout y elevadas puntuaciones en Engagement. Además, la autora afirma que podrían tratarse de conceptos complementarios y no contrapuestos como se lo suele plantear teóricamente. Es por esto que recomienda seguir investigando

ambas variables, pero en otros contextos, ya que, afirma que el debate científico acerca de la postura planteada aún se mantiene en el nivel teórico y se necesitan de más estudios que sustenten o refuten dicha postura.

Se identifica una limitación en cuanto a los conocimientos generados en dichos trabajos, ya que, todos utilizaron muestras por conveniencia no probabilística y no se pueden generalizar a otras regiones, puesto que los autores remarcan que se trata de un conocimiento que solo tiene alcance en los lugares donde se llevaron a cabo sus investigaciones.

Es importante mencionar que la mayoría de los estudios fueron realizados en contexto académicos y públicos (de los cinco trabajos, solo uno fue llevado a cabo en una empresa), y cuyas muestras consistieron en personas que trabajan ofreciendo sus servicios de forma directa a otras personas. Esto presenta diferencias al momento de evaluar el grado de Burnout, ya que, existen diferentes instrumentos para aquellos trabajadores de servicios generales que no tienen trato directo con las personas que se benefician de su labor. La presente investigación se plantea abordar estos últimos casos.

Por último, todos los autores mencionados coinciden en que la relación entre Engagement y Burnout solo está planteada a nivel teórico, y que aún deben desarrollarse investigaciones que comprueben o refuten dicha relación en la realidad. Tal es el caso que, entre estos trabajos existen diferencias en cuanto a concebir ambas variables como opuestas o complementarias. Por todo lo desarrollado anteriormente, se afirma que la presente investigación realiza un aporte a la literatura científica, lo que contribuye a un mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos planteados.

Marco Teórico

Capítulo I: Psicología Organizacional Positiva o POP

Durante años la psicología se centró en el tratamiento de las patologías y conflictos de las personas, esta práctica se trasladó al ámbito organizacional y laboral, dedicándose a resolver problemas y a corregir dinámicas negativas en términos de eficiencia y eficacia. Esto fue así hasta el nacimiento de la psicología positiva, impulsada por Seligman (2011), la cual se enfocó en el estudio de los factores que promovían el bienestar y la salud en las personas.

La psicología de la salud ocupacional se ocupó principalmente del malestar de los empleados, de la enfermedad profesional y los procesos psicológicos que influían en la manifestación del estrés lo que, en consecuencia, generaba prácticas diseñadas a reducir el daño psicológico y organizacional (Salanova, et al., 2005). Esto solo cubría una parte de todo el espectro que existe en la psicología laboral y de las organizaciones, debido a esto, fue emergiendo un nuevo paradigma, denominado Psicología Organizacional Positiva (POP), que toma los aportes de la psicología positiva y los traslada a estos ámbitos.

Se puede definir a la Psicología Organizacional Positiva como “un enfoque de la psicología industrial y organizacional, centrado en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el contexto laboral” (Forbes-Álvarez, 2013, p.1). Según Luthans (citado en Salanova, et al. 20005), la POP es “el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de mejorar el desempeño en las organizaciones” (p.353).

Este nuevo paradigma se basa en un modelo de salud y factores de bienestar, en contraste con el modelo médico tradicional que se centraba en la enfermedad y sus consecuencias para la organización. “En esta perspectiva, los investigadores y las organizaciones están interesados en conocer las causas de la salud en el trabajo (por ejemplo, el diseño del puesto de trabajo) y las posibles consecuencias asociadas (por ejemplo, el rendimiento)” (Bakker et al., 2012, p.66).

Salanova et al., (2005), concuerdan con las definiciones anteriores, afirmando que la POP es “el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva” (p.353). Se trata de “tomar las fortalezas de las personas y, con ellas, gestionarlas de forma eficaz para el desarrollo tanto de estas como de la empresa” (Polo et al., 2013, p.566).

El objetivo de la POP es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo del capital humano en el contexto laboral y organizacional, tratando de descubrir las características de la buena vida organizacional para replicarlo o mantener los factores que la producen (Salanova y Schaufeli, 2004). Para lograr esto, se analizan distintos niveles del funcionamiento óptimo, como la faceta individual, interpersonal, grupal, organizacional y social.

Las incumbencias de la psicología organizacional positiva abarcan: la gestión de las emociones positivas, la felicidad en el trabajo, el disfrute, formas efectivas de afrontamiento, autenticidad en relaciones interpersonales, resistencia psicológica, el estudio de experiencias intensas de satisfacción laboral, la autoeficacia, la autodeterminación, el Engagement, y las conductas basadas en valores que se pueden desarrollar en una organización (Salanova, et al., 2005).

Según Sena de Haro (2016), para lograr la aplicación de estrategias organizacionales positivos, se deben identificar las respuestas a las preguntas:

- ¿Qué caracteriza a los empleados positivos?
- ¿Cómo son las organizaciones positivas?

Esto tiene el fin de poder potenciar los factores que promuevan la satisfacción y compromiso con el trabajo, esto se lleva a cabo mediante intervenciones, estrategias y planificación. “Desde la POP se intenta promover el desarrollo de organizaciones positivas que se comprometan con el desarrollo y la promoción de la salud de una manera comprehensiva, interdisciplinar y multicausal” (Salanova et al., 2016, p.178).

1.2 Intervenciones desde la POP

La Psicología Organizacional Positiva permite prevenir los problemas relacionados a la salud y bienestar psicológico de los trabajadores, lo que no

solo se traduce en beneficios individuales, sino también, en reducciones de costos a consecuencia de tener que lidiar con bajas, licencias médicas, dinámicas interpersonales disfuncionales, ausentismos, etc. (Salanova y Schaufeli, 2004). Desde esta perspectiva, se opta por invertir el tiempo y esfuerzo necesario para atender a las necesidades de los empleados, su desarrollo, sus demandas y su integración.

Realizar intervenciones bajo este enfoque, implica valorar a los trabajadores como un capital importante de la empresa u organización. Por ende, cuando se trabaja en el desarrollo de dicho capital, deben realizarse procedimientos previamente estudiados y validados (Botella y Pantín, 2018).

Desde la Psicología Positiva se entiende la intervención como el diseño y la puesta en marcha de diferentes estrategias positivas que son implementadas por los equipos y organizaciones con el objetivo de mejorar el rendimiento y la satisfacción de los mismos con el fin de promover la salud, la calidad de vida laboral y la excelencia organizacional siguiendo el método científico. (Salanova et al., 2016, p.181)

Estas intervenciones se pueden clasificar según el foco y el objetivo.

Por foco se entiende a las “intervenciones colectivas que están dirigidas a la organización como un todo (quizá serían las intervenciones genuinas del contexto organizacional) que pueden complementarse con intervenciones a nivel personal las cuales pueden generalizarse al ámbito privado” (Salanova et al., 2016, p.181).

Las intervenciones por objetivo, se diferencian en primarias y secundarias:

...las intervenciones son primarias cuando están orientadas a conseguir el funcionamiento óptimo y la satisfacción de las personas, los grupos y las organizaciones y secundarias cuando se hace referencia a los esfuerzos extra que se realizan a lo largo del tiempo para conseguir y mantener el máximo de funcionamiento, salud y satisfacción en equipos y organizaciones. (Salanova et al., 2016, p.181).

Los efectos producidos por dichas intervenciones, se manifiestan en tres niveles:

- A nivel individual, se ha observado una disminución de las quejas relacionadas con el estrés y reducción del absentismo; mayor sociabilización y adaptación a la organización; aumento de la motivación y satisfacción del empleado; mejora del rendimiento y desempeño; y aumentos de la creatividad y la innovación en el trabajo.
- A nivel interpersonal, las sinergias se establecen con el aumento de emociones sociales positivas relacionadas con el trabajo (ej. Alegría, entusiasmo) y con ello se mejoran las relaciones interpersonales con clientes y compañeros; y como consecuencia directa del resultado anterior se produce una mejora de la calidad percibida por los clientes.
- A nivel organizacional, se observa una reducción de las quejas derivadas del estrés laboral; y aumenta la probabilidad de retener talentos en la propia organización; mejora de la imagen corporativa de la organización. (Salanova y Schaufeli, 2004, p.121)

En síntesis, el nuevo paradigma POP, busca intervenir estratégicamente en las organizaciones, para que el capital humano pueda incrementar su bienestar al mismo tiempo en que se compromete más con los valores de la empresa o institución, generando resultados positivos en términos de salud psicológica, salud física, eficacia, eficiencia y productividad (Polo et. al. 2013).

1.3 Modelo HERO

En concordancia con el paradigma POP, nace el concepto de Organización Saludable y Resiliente, conocido como modelo HERO (por su traducción original H^Ealthy and Resilient Organization).

Se entiende a una HERO como:

“...aquella organización que lleva a cabo acciones sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar los procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización como un todo. Además, son resilientes porque mantienen un ajuste positivo bajo circunstancias retadoras, se fortalecen ante situaciones adversas y bajo presión son

capaces de mantener su funcionamiento y sus resultados”. (Salanova et al., 2016, p.178)

Este modelo toma sus aportaciones de diversos estudios relacionados con la psicología del trabajo “Se trata de un modelo heurístico que integra resultados empíricos y teóricos que provienen de diferentes áreas como, por ejemplo, el estrés laboral, la gestión de recursos humanos (GRH), el comportamiento organizacional, y la psicología organizacional positiva (POP)” (Salanova et al., 2016, p.178).

Las organizaciones que implementan este modelo tienen como características contar con: “ambiente físico seguro, ambiente social inspirador, engagement en el trabajo, productos y servicios saludables, buenas relaciones con la comunidad, salud sostenible como valor estratégico y resiliencia” (Jiménez, 2015, p.9).

El modelo HERO está compuesto por tres elementos (Salanova et al., 2016):

- Recursos y prácticas organizacionales saludables: aquí se engloban los recursos con los que se cuentan al momento de realizar una tarea, así como los recursos grupales. También se incluyen estrategias organizativas en cuanto a estructuración del trabajo y organización del tiempo, prevención de problemáticas psicofísicas, prácticas organizacionales saludables, desarrollo de la autonomía, feedback, clima de apoyo, promoción de liderazgo y coordinación de equipos.
- Empleados y grupos de trabajo saludables: se trabaja en la intervención de creencias de eficacia, emociones positivas, la capacidad que tiene cada persona para la resiliencia y el Engagement.
- Resultados organizacionales saludables: se trabaja para lograr el alto desempeño y excelencia organizacional. Aquí también se incluye la responsabilidad social empresarial y todas las acciones que están destinadas a la comunidad.

Gracias a la identificación de estos elementos, se puede llevar a cabo evaluaciones cuyos resultados se aplican inmediatamente al desarrollo de recursos que necesita el capital humano, por ende, se trata un modelo de evaluación-acción (Jiménez, 2015).

Además de los elementos, se pueden identificar niveles de trabajo en el modelo HERO (Sena de Haro, 2016):

- Nivel de tarea: en donde se trabaja para rediseñar los puestos, roles y tareas de la organización, a fin de que sea más satisfactorio para el personal y eficiente para los objetivos colectivos
- Nivel del ambiente social: se trabaja en las dinámicas entre los grupos, el ejercicio del liderazgo y la comunicación
- Nivel organizacional: intervenciones destinadas a lograr prácticas saludables y conciliación de los ámbitos trabajo-familia

Una organización saludable, trabaja en diversos factores que permiten promover hábitos y dinámicas entre sus trabajadores. Se trata de lograr el entrenamiento en competencias que traigan como resultado una mejora en la resiliencia, la comunicación, el liderazgo y el engagement (Navarro et al., 2013).

Entre las ventajas de implementar el modelo HERO en una organización, se pueden identificar: la participación de todos los actores en la evaluación, a fin de lograr una mirada global, multifacética y colectiva, la aplicación de múltiples metodologías tanto en investigación como en intervención, utilización de indicadores subjetivos y objetivos, y una visión integradora que permita contemplar todos los matices (Salanova, Llorens, y Martínez, 2016).

En síntesis, entre los desarrollos que se llevaron a cabo desde la Psicología Organizacional Positiva, se encuentra el modelo HERO, que concibe a las organizaciones con un enfoque centrado en la salud y en la promoción de los factores de protección y desarrollo del capital humano. Está basado en investigaciones y procedimientos que permiten recolectar información de cada organización, antes de llevar a cabo intervenciones estratégicas. Implementar este modelo trae como consecuencias ventajas y beneficios, tanto para la empresa como para el empleado.

Capítulo II: Burnout

El término de Burnout no tiene una traducción exacta en el español, aunque algunos lo denominan como el síndrome de estar quemado por el trabajo, la mayoría de los estudios al respecto, mantienen la nominación anglosajona (Guerreiro, 2017).

“El burnout es un sentimiento de inadecuación personal y profesional que se manifiesta en un cansancio emocional fuerte, conduciendo a una pérdida de motivación por lo que se hace y que suele desembocar en un sentimiento angustioso de fracaso laboral” (Pérez, 2005, p.34).

Según Maslach (2009) “El burnout laboral es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo” (p.37). En esta línea, Gil-Monte (2005), afirma que el término síndrome es el más adecuado para lograr su comprensión, ya que, indicaría que se trata de un conjunto de síntomas, los cuales tienen que evaluarse e identificarse dentro del ámbito laboral, para poder diagnosticarlo.

En un primer momento se consideró como una respuesta al estrés crónico exclusivo de trabajadores que prestan servicios a personas de manera directa, como profesionales de la docencia, médicos, trabajadores sociales, policías, entre otros (Gil-Monte y Peiró, 1999). Pero en la actualidad se amplió su estudio a todos los trabajadores y profesionales, incluso aquellos que no tienen trato directo con otras personas, ya que se considera que tales manifestaciones pueden encontrarse en otros ámbitos, incluyendo los que no prestan servicios (Guerreiro, 2017).

Este síndrome genera una desmotivación tanto en el plano emocional como cognitivo, lo que produce que se pierda el interés en las tareas, incluso en aquellas que en un primer momento fueron de suma importancia para la persona (Quiceno y Vinaccia, 2007).

Existen tres dimensiones específicas del burnout que lo caracterizan: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo, e ineficacia profesional o personal (Maslach 2009).

Según Maslach (2009) la dimensión del agotamiento “representa el componente de estrés individual básico del burnout. Se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos” (p.37). Esta

sensación de sobre exigencia, generan la dificultad para enfrentar nuevos problemas o resolver actividades.

La dimensión del cinismo “representa el componente del contexto interpersonal del burnout. Se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo” (Maslach, 2009, p.37). Se manifiesta como una respuesta al agotamiento emocional, en la cual las personas comienzan a reducir las acciones que realizan. El autor mencionado afirma que “con el tiempo los trabajadores no están simplemente creando formas de contención y reduciendo la actividad de trabajo, sino que están desarrollando una reacción negativa hacia la gente y el trabajo” (p.37).

La dimensión de ineficacia profesional “representa el componente de autoevaluación... Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo” (Maslach, 2009, p.37).

Otros autores lo denominan como falta de realización personal en el trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1999; Guerreiro, 2017), refiriéndose también a una tendencia de las personas a evaluarse de forma negativa, afectando directamente al desempeño laboral y los resultados. “Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente” (Maslach, 2009, p.37).

Cabe mencionarse que hay nuevos estudios en donde se afirma que, la ineficacia no es un componente esencial del burnout, sino un fenómeno concomitante o previo que facilitaría las condiciones para que se produzca (Spontón et. al., 2019; Marsollier y Aparicio, 2013; Salanova y Schaufeli, 2004). Es decir, que las dimensiones quedarían conformadas solo por agotamiento y cinismo.

Estas dimensiones sirven para entender e identificar al burnout a fines de estudiarlo y accionar sobre este síndrome, pero cabe aclararse que se trata de un proceso, en el cual las personas lo viven de diferentes maneras y en diferentes tiempos, no necesariamente consecutivos (Franco y Llorens, 2008).

2.1 Factores que favorecen la aparición de Burnout

Según las definiciones planteadas, el Síndrome de Burnout se presenta como una respuesta a ciertos estresores, por esto mismo se puede identificar ciertos factores o variables que anteceden a su aparición.

En términos generales, Maslach (2009) plantea que las causas están en el grado de ajuste o desajuste que tiene el individuo, y los aspectos claves en el ambiente del trabajo. Mientras mayor sea la brecha de desajuste, mayor es la probabilidad de experimentar burnout.

Dicho autor (Maslach, 2009) identifica seis elementos causales:

- Sobre carga en el trabajo: se produce cuando las personas sienten que tienen demasiadas cosas que hacer y con poco tiempo. Generalmente esto ocasiona que quiten tiempo de su vida personal y/o familiar, para destinarle más tiempo al trabajo.
- Falta de control: generalmente ocurre cuando un empleado no es tomado en cuenta al momento de tomar las decisiones. La experiencia y conocimientos no son valorados por los mandos superiores. Pueden sentir que se los hace responsables pero que no pueden ejercer esa responsabilidad, es decir, no cuentan con la capacidad fáctica para controlar las acciones.
- Recompensas insuficientes: ocurre cuando los empleados sienten que no son apropiadamente recompensados por su desempeño. No solo se produce a nivel económico, sino también a nivel grupal o intrapersonal, cuando no se da el debido reconocimiento por las tareas realizadas.
- Quiebre en la comunidad: cuando el ambiente de las relaciones interpersonales se ve caracterizado por falta de apoyo y confianza, ya sea por un conflicto no resuelto o por la dinámica que mantienen entre sí.
- Ausencia de imparcialidad: cuando se tiene la percepción de que el lugar de trabajo es injusto e inequitativo. Esto genera sentimientos de rabia y hostilidad, ya que las personas no se sienten tratadas con respeto.
- Conflictos de valor: cuando los ideales y metas que originalmente atrajeron a los empleados, se encuentran en contradicción con la realidad laboral. Esto produce un conflicto entre valores personales y organizacionales, hay una divergencia entre lo que quieren hacer y lo que tienen que hacer.

Además de estos elementos, Gil-Monte (2005) propone la presencia de dos factores que influyen en la aparición de burnout: conflicto de rol y ambigüedad de rol. El primero hace referencia al malestar que se genera por no poder satisfacer las expectativas en torno al rol, y el segundo a no comprender de forma completa, las tareas y adjudicaciones que tiene dicho rol. “El conflicto

de rol fundamentalmente evoca una respuesta de carácter emocional o afectivo en el sujeto, mientras que la ambigüedad de rol evoca fundamentalmente una respuesta de carácter cognitivo-aptitudinal” (p.86).

Vieira y Araujo (2019), señalan que se trata de un fenómeno multicausal, compuesto por: “factores estresantes (factores ambientales que desencadenan el reconocimiento de la presencia de estrés); percepciones de estrés (evaluaciones subjetivas de estrés); y respuestas al estrés - *tensiones* (reacciones afectivas, biológicas y conductuales a componentes anteriores)¹” (p.11).

Andueza (2014) señala que este síndrome no aparece de forma espontánea, sino que se trata de un proceso continuo, que evoluciona de manera progresiva hasta alcanzar grandes riesgos para la salud de las personas. Primero puede producirse una sobrecarga de trabajo, donde los empleados perciben que no pueden adecuarse al tiempo y recurso que tienen para cumplir con los objetivos. Luego se produce una respuesta emocional y física, continuando con una evaluación negativa de la situación, por ende, un afrontamiento inadecuado.

Esta progresión se ve reflejada en las dimensiones del burnout (Maslach,2009), ya que, a medida que aumenta el estrés general, se produce mayor agotamiento, lo que genera un alejamiento de la persona, y una sensación de no poder controlar los resultados. En palabras de Gil-Monte (2005), “cuando los profesionales perciben que tienen poca capacidad para influir sobre los resultados de su trabajo, desarrollan baja realización personal, alto agotamiento emocional y alta despersonalización” (p.88).

Es necesario mencionar que, hay quienes proponen que la falta de eficacia profesional o ineficiencia profesional es una variable previa al burnout (Spontón et. at., 2019), es decir, no se trataría de una de las dimensiones como propone Maslach (2009), sino que puede ser identificado antes de que se desarrollen los síntomas.

¹ estressores (fatores ambientais que desencadeiam o reconhecimento da presença de estresse); percepções de estresse (avaliações subjetivas de estresse); e respostas de estresse – strains (reações afetivas, biológicas e comportamentais aos componentes anteriores)

En síntesis, todos los autores citados concuerdan en que no se trata de una característica personal que precipita al síndrome, sino que está íntimamente ligada al ambiente laboral. Los factores que propician la aparición del burnout hacen referencia a una interacción de la persona con las exigencias del trabajo, en donde se ponen en juego tanto expectativas como elementos objetivos que hacen de estresores.

2.2 Consecuencias del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout no solo afecta a la salud psicosfísica del trabajador, sino que también trae consecuencias para la empresa, “el estrés laboral es predictor de un menor rendimiento en el trabajo, problemas con las relaciones de familia y mala salud...” (Maslach, 2009, p.38).

Gil-Monte (2005), afirma que se pueden identificar los síntomas del burnout en diferentes categorías como: síntomas cognitivos, afectivos, actitudinales y físicos.

Según dicho autor, dentro de los síntomas cognitivos, se incluye la incapacidad de la persona para llevar a cabo sus tareas, baja valoración de su trabajo, y pérdida del propósito del mismo

Dentro de los síntomas afectivos se encuentran: mayor irritabilidad, nerviosismo, mal humor, frustración, agresividad, enfado, aburrimiento, desgaste, agobio y disgusto.

Con respecto a los síntomas actitudinales, se menciona la falta de energía para seguir trabajando, apatía generalizada en el ámbito laboral, irresponsabilidad, indiferencia, intolerancia, impaciencia y falta de conexión con los demás.

En los síntomas físicos se puede mencionar: fatiga, cansancio, problemas de sueño, problemas digestivos, dolores de cabeza, dolor de músculos e hipertensión.

Todo esto tiene múltiples incidencias en el trabajador, de manera que no solo afecta su salud y rendimiento, sino que se convierte en una dinámica que se retro alimenta: “Cuando los empleados cambian su desempeño a estándares mínimos de trabajo y mínima calidad de producción en vez de desempeñarse al

máximo, cometen más errores, se ponen menos minuciosos, y tienen menos creatividad para resolver problemas” (Maslach, 2009, p.38).

Otras consecuencias que se experimentan a nivel general, debido al burnout, son: deterioro de la calidad del servicio ofrecido, absentismo laboral, frecuente rotaciones y licencias médicas, abandono del puesto, clima organizacional negativo, tendencia a la pérdida del interés en otras actividades de la empresa, aumento del conflicto interpersonal entre colegas, disminución de calidad de vida de los empleados (Martínez, 2010).

Experimentar burnout repercute en la calidad de la comunicación y expresión de emociones, tal es así, que los empleados prefieren no hablar del tema ni en el ámbito familiar, lo que genera que se trasladen conflictos dentro del ámbito personal (Andueza, 2014).

Según Bosqued (2008), este síndrome provoca que el individuo disminuya los esfuerzos al considerar que todas sus respuestas no obtienen los resultados esperados. Por lo tanto, aumentan las sensaciones de ineficacia e ineficiencia, lo que genera un estado de indefensión que antecede a la retirada psicológica en las personas.

Por último, Maslach (2009) señala que el burnout puede causar un cuadro de depresión, baja autoestima, propiciar conductas suicidas y distanciamiento social. Por lo que trabajar en su detección y diagnóstico, puede servir para implementar políticas de prevención, tratamientos y derivaciones correspondientes.

Capítulo III: Engagement

El concepto de Engagement pertenece a los desarrollos de la Psicología Organizacional Positiva, más precisamente al segundo componente que conforma el modelo HERO. Este modelo estudia las variables positivas que se presentan en el ámbito laboral y organizacional, en contra posición con toda una tendencia que ponía el foco en la parte patológica de las dinámicas organizacionales (Salanova, Schaufeli, 2004).

El término Engagement se traduce al español como compromiso, aunque su significado original es más específico, refiriéndose a “un constructo psicológico que define un estado mental específico, objetivable mediante escalas particularmente diseñadas y validadas” (López y Chiclana 2017, p.53), por esta razón, se conserva su uso en su lengua originaria.

Schaufeli et. al. (2002) definen al Engagement como un “estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (p.74). En concordancia con esta definición, Moreno y Velásquez (2011) definen al Engagement como “un estado de realización mental positivo, afectivo-emocional de plenitud, caracterizado por un componente físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo, respectivamente” (p.6).

Diversos autores coinciden en que se trata de un constructo que tiene tres dimensiones (Salanova, Schaufeli, 2004; Acosta et al., 2010; García, 2013; Sena De Haro, 2016):

- el vigor hace referencia a la presencia de altos niveles de energía y resistencia física-psíquica mientras se trabaja, así como el deseo de seguir esforzándose a pesar de encontrarse con dificultades en el camino,
- la dedicación hace referencia a la implicación laboral y el sentimiento de significación, inspiración, entusiasmo y orgullo por el trabajo, y
- la absorción implica la total concentración en el trabajo, sin registro del tiempo y con dificultades para desconectarse de la actividad que se realiza, todo esto acompañado por sentimientos de disfrute.

De estos elementos se considera al vigor y la dedicación como conceptos centrales del constructo, ya que la absorción puede encontrarse en otros estados psíquicos, pero no por eso es excluible, ya que se necesita de los tres para poder evaluar la presencia de Engagement (Acosta et al., 2010).

El Engagement puede ser utilizado como “un indicador de motivación intrínseco por el trabajo, centrado en el funcionamiento óptimo del ser humano y la calidad de vida laboral en el futuro” (García, 2013, p. 6), se trata de un estado persistente y continuo, que engloba las áreas física, afectiva y cognitiva. En palabras de Salanova y Schaufeli (2004), dicho estado se caracteriza porque “el empleado se encuentra inmerso y feliz en su propio trabajo” (p.117).

Cabe aclarar que, a diferencia del concepto de satisfacción laboral, el Engagement es “un estado cognitivo afectivo más persistente en el tiempo, que no está centrado exclusivamente en un objeto o conducta” (García, 2013, p.6). De hecho, es un constructo más abarcativo, ya que integra conceptos como: compromiso organizacional, compromiso afectivo, implicación laboral, compromiso con la continuidad, comportamientos que sobrepasan al rol y que están relacionados a afectos positivos, y satisfacción laboral (Salanova y Schaufeli, 2009).

Mendes da Silva et. al. (2018), en la misma línea que las definiciones anteriores, sintetizan el concepto diciendo que “El engagement se puede percibir en el individuo por la energía gastada, por la implicación y por la eficacia en el desempeño de una determinada actividad” ²(p.16). De hecho, se denomina con el término engaged a la persona que está comprometida con su tarea, caracterizándose como un individuo energético, eficaz, con capacidad de responder a las demandas de su puesto, disfrutando de sus acciones y experimentando placer, sensación de plenitud y autorrealización (Salanova et al. 2005; Silva et al., 2013).

² O engajamento pode ser percebido no indivíduo pela energia despendida, pelo envolvimento e pela eficácia ao desempenhar determinada atividade.

3.1 Causas y consecuencias del Engagement

Los factores que causan el Engagement en los trabajadores, son diversas, ya que en parte provienen de la organización u empresa, y otra parte está en relación a cuestiones personales. Se identifican como causas “los recursos laborales (ej. Autonomía, apoyo social) y personales (ej. Autoeficacia), la recuperación debida al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo” (Salanova, Schaufli, 2004, p.119). Aunque algunos autores que hacen más énfasis en este estado como resultado de una dinámica grupal (Acosta et al., 2010).

Para alcanzar el Engagement se necesitan ciertas condiciones psicológicas fundamentales como: la significación, seguridad y disponibilidad. La primera hace referencia a que la actividad que se realiza sea significativa para el empleado en términos de proponer un reto; la seguridad hace referencia a que el lugar y ambiente de trabajo sea fiable y, por último, la disponibilidad hace referencia a los recursos físicos y psicológicos necesarios para llevar a cabo el rol asignado (Moreno y Velásquez, 2011, p.7). Mientras más recursos tanto materiales como sociales, se dispongan dentro de una organización, mayor es la probabilidad de tener empleados engaged (Salanova y Schaufeli, 2004).

Sonnentag (2003, citado en Salanova y Schaufeli, 2004) afirma que el nivel de Engagement está positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperan de los esfuerzos realizados, ya sean físicos, mentales o emocionales. Esto se debería a una baja percepción de estresores laborales y demandas difíciles de cumplir, por lo que, funcionaria de manera adecuada la adaptación al medio y la utilización de recursos.

Según Salanova & Schaufeli (citados en Moreno y Velásquez, 2011), los empleados en estado de Engagement, se caracterizan por estar alineados con los valores de la organización, tienen una actitud proactiva, y generalmente manifiestan mayor frecuencia en conductas que van más allá del rol, es decir, realizan actividades productivas por fuera de lo esperado.

Este estado incrementa los resultados organizacionales y repercute en las percepciones individuales, “...numerosas investigaciones lo relacionan tanto con

altos índices de satisfacción como de performance laboral” (Lupano, De La Iglesia et al., 2017, p.119).

Al aumentar la satisfacción laboral y el compromiso, se genera otra actitud hacia el trabajo, por lo que existe menor probabilidad a que la persona abandone la organización (Salanova y Schaufeli, 2004). Así también, un incremento en las condiciones que facilitan este estado, repercute proporcionalmente en las aspiraciones de los trabajadores, o en palabras de Salanova y Schaufeli (2004): “niveles altos de engagement ayudan a los empleados a tomar nuevas iniciativas y establecer nuevas metas de trabajo” (p.119).

Acosta, Salanova y Llorens (2010) afirman que los trabajadores que experimentan este estado a nivel colectivo, incrementan los resultados de sus áreas, el desempeño grupal, mejoran el clima organizacional, la prestación de los servicios, manifiestan en mayor proporción afectos y también incrementa el propio Engagement en términos individuales. Incrementar el compromiso hacia el trabajo, repercute en el sentimiento de pertenencia hacia el equipo y la organización, lo que conlleva mejoras en los resultados: “La identificación de los trabajadores con sus equipos puede afectar las metas, los estándares y el apoyo de las personas para lograr los objetivos del equipo” ³(Montoya y Ostos, 2020, p.185).

Por todas estas razones, se puede afirmar que el Engagement es un constructo que permite trabajar en el funcionamiento óptimo de los empleados, desarrollando en ellos la motivación, la responsabilidad y el involucramiento con la organización. (Schaufeli & Salanova, 2007).

En cuanto a términos de salud, López y Chiclana (2017), revisaron cientos de investigaciones sobre el tema, concluyendo que existe una relación positiva entre la presencia de este estado mental y la salud de los trabajadores. Esto puede deberse a que se disminuyen las vivencias de estrés y burnout laboral, por lo que las personas se encuentran más propensas a interpretar las situaciones y problemáticas de forma más objetiva (Dávila y Jiménez, 2014).

³ A identificação de trabalhadores com suas equipes pode afetar os objetivos das pessoas, os padrões e o apoio para alcançar as metas da equipe.

Generalmente suele encontrarse bajos niveles de burnout en personas que experimentan un estado de Engagement (García, 2015). Este fenómeno como estado subjetivo comprometido hacia el trabajo, se correlaciona de forma positiva con la salud psicosomática, ya que las personas que lo experimentan cotidianamente, suelen enfermarse en menor proporción que otros trabajadores (López y Chiclana, 2017).

Para finalizar, se puede afirmar que promover el Engagement en las organizaciones, generan consecuencias positivas tanto para la empresa como para el trabajador. Se pueden identificar mejoras en niveles de eficacia y también en salud personal. Los trabajadores engaged tienen un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización, son fieles a la empresa y rinden más allá de lo que formalmente se les exige (García, 2013)

3.2 Engagement y Burnout

La psicología de la salud organizacional se ocupó durante años en atender las patologías y/o problemas relacionados a la salud del trabajador o miembro de una organización, y el burnout es uno de los fenómenos más frecuentes en este ámbito. Herbert (citado en Vega, 2005) fue el primero en usar éste término para referirse a una sensación de fracaso, acompañado por experiencias agotadoras, producto de sobrecargas por exigencias en el trabajo.

El burnout es el cansancio emocional que lleva a una pérdida de la motivación en el trabajo o la actividad que se realiza, generalmente está acompañada de sensación de ineficacia y pérdida de realización personal (Carrasco de la Corte, y León, 2010).

Según algunos autores (Schaufeli y Enzmann, 1998; Salanova et. al, 2000; Carrasco, de la Corte, León, 2010; Salanova y Llorens, 2008) el burnout tiene tres dimensiones que lo componen: el agotamiento, el cinismo y la falta de eficacia profesional.

El agotamiento hace referencia a la fatiga emocional o baja energía que se produce a causa del trabajo, mientras que el cinismo hace referencia a la poca identificación del empleado con dicho trabajo, acompañado de indiferencias y actitudes distantes. Por último, la falta de eficacia personal se refiere a la

ausencia de eficacia percibida en la actividad que se realiza, lo que se manifiesta en una sensación de poca significación (Salanova et. al., 2000).

El Engagement, en cambio, es considerado un estado motivacional que hace de polo opuesto al Burnout, un constructo positivo totalmente antagónico (Sena de Haro, 2016). En palabras de Salanova y Schaufeli (2004) “el interés de la psicología por el Engagement en contextos organizacionales viene precedido por la investigación sobre el Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo que se vino desarrollando desde hace varias décadas” (p.114).

Este estado tiene entre sus dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción, que son divergentes con los elementos del burnout planteados por Salanova et. al. (2000).

Mientras que el burnout se caracteriza por una conjunción de poca identificación con el trabajo (cinismo) y de poca energía para realizarlo (agotamiento), el Engagement se caracteriza por lo opuesto, una combinación de una elevada identificación en el trabajo (dedicación) y una gran cantidad de energía a la hora de realizar el mismo (vigor). (Sena de Haro, 2016, p.18)

De hecho, no solo teóricamente son polos opuestos, sino que, en la práctica se ha demostrado que un empleado con burnout experimenta sensaciones de malestar y distrés elevado, mientras que los trabajadores que experimentan Engagement, suelen presentar mayor frecuencia en creencias de autoeficacia y ver las actividades como retos o desafíos, disfrutando de ellas (Carrasco, de la Corte, León, 2010).

Aunque hay que mencionar que, investigaciones recientes indican que el Burnout se trataría de un constructo bifactorial: compuesto esencialmente por cinismo y agotamiento emocional, por lo que la dimensión de eficacia/ineficacia profesional es más bien un fenómeno que se produce antes de la aparición de los síntomas (Salanova y Schaufeli, 2004; Moreno et al., 2015; Spontón et. al., 2019). Así también, Salanova y Schaufeli (2004) afirman que las dimensiones esenciales del Engagement son: el vigor y la dedicación, mientras que la absorción sería un fenómeno concomitante, pero que puede ser identificado independientemente.

De acuerdo con lo anterior, Salanova y Schaufeli (2004) afirman que: “el vigor y la dedicación son considerados los opuestos de las dimensiones del burnout: agotamiento y cinismo” (p.116). “El continuo que va desde vigor hasta agotamiento se ha llamado: energía o activación; mientras que el continuo que va desde dedicación hasta cinismo se ha llamado identificación” (Schaufeli y Bakker, 2003, citados en Salanova y Schaufeli, 2004, p.116), esto quiere decir que, cuando existe un mayor grado de energía e identificación indicaría presencia de Engagement, mientras que a menores grados de los mismos sería indicio de Síndrome de Burnout (ver figura 1 en Anexo).

Entonces, se puede afirmar que son fenómenos inversamente proporcionales, ya que, si se trabaja para desarrollar el Engagement en los trabajadores, éstos disminuyen el nivel de Burnout, lo que tiene un impacto directo en la competencia percibida de las personas (García et. al. 2006). Teóricamente a mayor vigor menor agotamiento, y a mayor dedicación, menores niveles de cinismo.

La autoeficacia percibida es un concepto que se encuentra en ambos constructos teóricos, ya sea de manera explícita como en el Burnout, o de manera subyacente como en el Engagement.

En síntesis, los trabajadores que experimentan el Engagement se sienten realizados con su trabajo, lo que promueve un sentimiento de unión con el grupo y la organización. En cambio, los trabajadores que experimentan el Burnout, perciben a su trabajo como un ámbito estresante y a los deberes laborales como elementos estresores, lo que genera mayor desconexión con el grupo y organización (Sena de Haro, 2016).

Marco Institucional

El Cóndor S. A. es una empresa de servicio de transporte urbano e interurbano de pasajeros y se encuentra ubicada en la Av. Ragone N° 1 de la Ciudad de Salta. La misma posee ocho corredores (recorridos) en la Ciudad que corresponden a las líneas 2 A, B, C, D, E, F, G, troncal; y un corredor (recorrido) interurbano correspondiente a la línea 2 Cerrillos – Rosario de Lerma.

Tiene sus orígenes en el año 1967 fruto de la necesidad de la Ciudad de Salta de contar con un servicio de transporte público de pasajeros, acorde a las necesidades habitacionales.

Actualmente, El Cóndor S.A. se encuentra dentro de las 3 Empresas más grandes de la Ciudad de Salta, contando con 373 trabajadores y operando 109 Unidades, que recorren siete líneas urbanas y una interurbana completando el millón de kilómetros mensualmente. Posee 4 terminales de cabecera o puntas de línea, en donde los conductores cuentan con la posibilidad de tomar un descanso entre cada vuelta con todos los servicios y las condiciones necesarias para cubrir las necesidades tanto del personal como de las unidades.

En materia de infraestructura edilicia, debe señalarse que la Empresa construyó una moderna y amplia terminal de cabecera, que cuenta con 22.000 metros cuadrados, especialmente diseñados a las necesidades del servicio, convirtiéndose de éste modo en Terminal “modelo” de todo el norte argentino. Aquí es donde funciona también el taller que hace de mantenimiento a las unidades.

Los vehículos utilizados son considerados modernos, ya que son actualizados constantemente. Estos mismos cuentan con un sistema de expendio de boletos electrónicos cuya finalidad es, mantener las gestiones de manera eficiente, beneficiar la focalización de los conductores, facilitar las tareas de control y llevar a cabo un registro riguroso. Cabe mencionarse que se cumple con la norma IRAM 3810 (que hace referencia a las buenas prácticas para el transporte automotor de pasajeros), y con el buen mantenimiento de las instalaciones, pudiendo así satisfacer las demandas de los usuarios.

Con respecto a la misión, visión y objetivos de la misma, es importante señalar que en el presente están siendo modificados y se encuentran en proceso de formalización (V. Manzewitsch, 10 de diciembre del 2020).

En cuanto al personal, existen tres grandes áreas: Administrativa, Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y Área operativa. Los trabajadores del taller se ubican dentro de ésta última área, y responden a los mandos superiores, quienes a su vez responden al jefe de taller, lo cual está reflejado en el organigrama de la empresa (ver figura 2 en Anexo).

Por último, es importante mencionar que, en El Cóndor S.A. se llevan a cabo procesos de gestión interna y externa, con la finalidad de brindar un mejor servicio y atención tanto a usuarios como trabajadores (El Cóndor S.A. Quienes somos, s/f). Es por esto que hacen énfasis en la gestión y desarrollo del talento humano implementando distintas intervenciones para promover el desarrollo de dicho capital.

Departamento de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

La empresa El Cóndor S.A. fue la primera dentro del rubro en implementar un departamento de recursos humanos, el cual fue modificándose durante el tiempo y adaptándose a las más recientes innovaciones en la materia.

Según la gerente de este departamento, V. Manzewitsch (comunicación personal, 20 de noviembre del 2020); desde hace unos años que se cambió el enfoque tradicional de considerar a los trabajadores como recursos de la empresa, a verlos como personas que desarrollan gran parte de su vida en ella, abarcando afectos, proyectos, vínculos, y en donde se promueven nuevos aprendizajes, conocimientos, entrenamiento de habilidades y competencias. Esto no solo implica un cambio en el nombre del departamento, sino que se traduce a una serie de implementaciones, estrategias y políticas que se llevan a cabo a lo largo de los años.

Las funciones que corresponden a dicha área incluyen: entrevistas y evaluaciones de candidatos para contrataciones, construcción de nóminas y beneficios, acompañamiento psicológico a los trabajadores, implementación de intervenciones orientadas al impacto positivo y el bienestar, capacitación constante, identificación y satisfacción de necesidades internas, gestión de los

objetivos individuales de los empleados, promoción de la comunicación entre las diferentes áreas, velar por una adecuada relación con los sindicatos, promoción de la motivación y el compromiso laboral, fomento de un óptimo clima organizacional, y retención de talentos.

La empresa tiene una política activa en cuanto a al cuidado de la salud de sus trabajadores. Esto se ve reflejado en los canales de comunicación abiertos para que cualquier empleado que lo requiera, pueda tener un espacio de consulta con la psicóloga gerente del departamento de Talento Humano, y que, en caso de ser necesario, realiza las derivaciones correspondientes. A su vez, se realizan seguimientos constantes de rendimientos y ausentismo de los trabajadores, lo que permite identificar a tiempo si surge alguna problemática o baja en las funciones, con el objetivo de encontrar una solución integral para cada persona.

Así también, son frecuentes las reuniones de grupos, de cada área, con la gerente de este departamento, cuyo objetivo es habilitar un espacio de intercambio y escucha acerca de las problemáticas que puedan surgir a lo largo de las jornadas de trabajo. Y cada empleado puede realizar su respectiva queja, consulta, pedido, o comunicar vivencias privadas de manera confidencial.

Son frecuentes las investigaciones que se efectúan en la empresa acerca de variables de índole psicológicas, cuyos resultados son utilizados para realizar intervenciones preventivas o mejoramiento de las condiciones y factores que afectan al personal. Y si bien, se abordó el Engagement de manera indirecta, trabajando sobre otras variables que repercuten en este estado, es la primera vez que llevó a cabo una investigación específica al respecto.

Por último, se señala la importancia que tiene para dicho departamento la realización de estudios acerca de la vida laboral de sus trabajadores, por lo que no solo se encuentra desarrollando nuevos trabajos al respecto, sino que también está dispuesta a abrir sus puertas para todo aquel estudiante o investigador que tenga una propuesta innovadora.

Aspectos Metodológicos

Tipo y nivel de investigación

La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, puesto que describe e identifica la correlación entre el nivel de Engagement y Síndrome de Burnout en los trabajadores de taller.

El enfoque cuantitativo permite llegar a conclusiones basadas en la recolección de los datos, así como el análisis sistemático y medición de los mismos. Para esto se empleó una lógica deductiva, que partió de la teoría e hipótesis para ver su aplicación en la realidad.

Esta investigación tiene un alcance correlacional porque logró identificar y describir la relación existente entre nivel de Engagement y Síndrome de Burnout. El principal aporte de este tipo de estudios es saber cómo se comporta una variable al conocer el comportamiento de otra variable relacionada, y por esto, según Hernández-Sampieri et. al. (2014), se alcanzó un nivel predictivo y parcialmente explicativo.

Hipótesis

La hipótesis que se plantea en la presente investigación, supone la relación entre las variables Engagement y Síndrome de Burnout, por lo tanto, se trata de una hipótesis de tipo Correlacional. La misma se expresa de la siguiente forma:

Existe una relación negativa entre los grados de Engagement y Síndrome de Burnout que presentan los trabajadores del taller de la empresa El Cóndor S.A., entendiéndose que a mayor grado de Engagement, menor grado de Síndrome de Burnout.

Definición Conceptual y Operacional de Variables

Definición conceptual de Engagement:

“Estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, et. al., 2002, p.74).

Definición Operacional de Engagement:

Respuestas a la escala UWES, versión en español de Valdez y Ron (2011). En dicho instrumento se puede identificar las respuestas que se relacionan con cada elemento que compone el Engagement:

Las respuestas 1, 4, 8, 12, 15, 17 corresponden al vigor

Las respuestas 2, 5, 7, 10, 13 corresponden a la dedicación

Las respuestas 3, 6, 9, 11, 14, 16 corresponden a la absorción

La totalidad de todas las respuestas a la escala, permitirá conocer el Engagement presente en los trabajadores.

Definición conceptual de Burnout:

“El burnout laboral es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo “(Maslach, 2009).

Definición Operacional:

Respuestas al MBI-GS, versión en español de Moreno, Rodríguez y Redonda (2001). Se pueden identificar las dimensiones que componen el Síndrome de Burnout:

Las respuestas 1, 2, 3, 4, 6, corresponden al Desgaste emocional o Agotamiento

Las respuestas 5, 7, 10, 11, 12, 16 corresponden a Eficacia profesional o personal

Las respuestas 8, 9, 13, 14, 15 corresponden a Cinismo

La totalidad de todas las respuestas indicarán el nivel de burnout presente en las personas.

Diseño de investigación

La investigación se enmarcó dentro del diseño no experimental, ya que no se pretendía manipular una variable, sino más bien se midió la relación entre dos variables en su contexto natural. El Engagement y el Burnout fueron medidos dentro de un ambiente laboral en el cual no hubo intervención previa ni se cambiaron las condiciones pre-existentes al momento de realizar el estudio.

Dentro de los diseños cuantitativos no experimentales, el presente trabajo se ubica en los diseños transeccional o transversal, ya que, se recolectaron los datos en un momento único, para describir y analizar las variables (Hernández et. al., 2014).

Población y Muestra

La población está constituida por 60 trabajadores del área de taller de la empresa El Cóndor S.A.

En términos pragmáticos se eligió este sector por la accesibilidad con la que se disponía para realizar el estudio, y en términos teóricos, debido a que la mayoría de los antecedentes investigaron Burnout con trabajadores que tenían relación directa con otras personas o estaban a cargo de las mismas, se decidió tratar con aquellos empleados cuya labor no implica un trato directo con los beneficiarios de sus servicios.

Si bien se pretendía trabajar con la totalidad de la población, debido a licencias y razones médicas relacionadas al contexto epidemiológico del Covid-19, ocho trabajadores no asistían a sus actividades durante el tiempo de recolección de datos, y uno no quiso participar. Finalmente fueron 51 trabajadores quienes accedieron a la investigación, conformando una muestra no probabilística y de voluntarios.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de los datos se empleó un cuestionario de elaboración propia, con el fin de identificar la información sociodemográfica de las personas.

Para medir Burnout, se usó la escala MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey) de Maslach y Jackson (1996), con su adaptación al castellano realizado por Moreno-Jiménez et al. (2001).

Este instrumento fue validado para el contexto latinoamericano en Moreno et al. (2015), así como para el contexto argentino en Spontón et. al (2019), en dicho trabajo los autores recomiendan tomar el instrumento tal cual como se indica en la versión en español, pero no sumar el puntaje de dicha sub-escala o sumarlo teniendo en cuenta las observaciones planteadas, invirtiendo la puntuación.

Se trata de una escala Likert de 16 ítems, con 7 puntos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: Nunca, Muy raras veces, En algunas ocasiones, En bastantes ocasiones, Frecuentemente, Casi cada día, Cada día. El mismo permite medir tres dimensiones del Síndrome de Burnout: Cinismo, Eficacia Personal, y Agotamiento Emocional.

Este instrumento cuenta con validez concurrente, de contenido y de constructo. Así también cuenta con consistencia interna en todas sus dimensiones (Moreno et al., 2015):

Alfa de Cronbach de:

Agotamiento o desgaste: .89

Cinismo: .84

Eficacia Profesional: .85

Escala Total: .89

Para la medición del Engagement se usó la escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale), desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003). El mismo ha sido validado para el contexto argentino en Spontón et.al (2012).

El instrumento UWES es una escala Likert, específicamente diseñada para medir el Engagement en las personas y abarca las tres dimensiones del mismo: Vigor, Dedicación y Absorción.

Esta escala proporciona nueve afirmaciones que las personas pueden completar por sí mismas, y tiene 7 formas de puntuar: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre.

El instrumento presenta validez concurrente, de contenido y de constructo, así como consistencia interna de todas sus dimensiones (Spontón et. al, 2012):

Alfa de Cronbach de:

Dedicación: .88

Vigor: .76

Absorción: .69

Escala total: .90

Por último, cabe mencionarse que la escala UWES puede ser aplicado de manera impresa como virtual, de manera auto-administrada (como hicieron algunos autores de los antecedentes).

Procedimiento

En primer lugar, se contactó a la Gerente de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la empresa El Cóndor, con quien se tuvo una entrevista para detallarle acerca de la investigación y solicitarle los permisos correspondientes. Obtenida su aprobación, se procedió a enviar una nota formal pidiendo la autorización de la Gerente de Administración de la empresa.

Una vez que se recibió la autorización firmada (Ver en Anexo), se acordó con la Gerente de Gestión y Desarrollo del Talento Humano para determinar la fecha, hora, organización y lugar en que se iban a tomar las escalas. Así también, la misma asignó a un encargado de diagramar los horarios y avisos, para que la participación de los trabajadores no afectara a sus actividades laborales.

Los encuentros fueron llevados a cabo individualmente en la sala de conferencias de la empresa, la cual se ubica de manera continua al taller. Se optó por tomar las escalas de manera individual, por la situación epidemiológica referente al covid-19, por lo que también cabe mencionar que se siguieron los protocolos de sanitización e higiene de la empresa (uso de barbijo, aplicación de alcohol en gel, distancia adecuada, limpieza constante).

A medida que pasaban los trabajadores, se les informaba acerca de la investigación, se entregaban los consentimientos informados (Ver en Anexo) y se constataba si había alguna duda al respecto. Una vez comprendido y firmado el consentimiento se procedió a administrar los instrumentos: el cuestionario de datos socio-demográficos, luego la escala MBI-GS (para medir Burnout) y por último la escala UWES (para medir Engagement).

Primero se trabajó con los empleados del turno noche del taller, ya que el resto se encontraba con licencia médica por tratarse de personas de riesgo en relación al Covid-19 y/o porque les correspondían las vacaciones. Por este motivo, se acordó otro encuentro con un lapso de cuatro semanas.

El segundo encuentro se llevó a cabo con los trabajadores del taller de turno mañana y tarde, con los cuales se siguieron los mismos pasos mencionados anteriormente. Se repitió el mismo lugar, los cuidados correspondientes a al protocolo de sanidad, y el orden en que se administraron los instrumentos.

De los 60 trabajadores que figuran en la nómina de taller, participaron 51, ya que 8 seguían de licencia por cuestiones de salud, y 1 no accedió a participar.

Una vez obtenidos todas las escalas, se procedió a cargar la información en una planilla de Excel, esto con el fin de obtener las puntuaciones totales y finalmente transferir dicha planilla al programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) v.25.0 para el análisis de datos.

Análisis de datos

Procedimiento de análisis de datos

En primera instancia se procedió a la organización de los datos en una planilla de Excel, esto con el fin de obtener una mayor organización. Luego se calcularon los puntajes de las escalas MBI-GS y UWES.

En segunda instancia, se procedió a la elección de un software estadístico, el cual es específico para el tratamiento de datos en ciencias humanas y sociales, denominado SPSS v.25.0

Se calcularon las frecuencias de las respuestas del cuestionario sociodemográfico, esto con el fin de poder transformarlos a porcentajes y realizar los gráficos pertinentes para representar dicha información de manera sintética.

Luego se calcularon los totales de las escalas que miden Burnout y Engagement. Para esto se realizó una sumatoria de los puntajes que obtuvo cada sujeto a todas las afirmaciones.

Es importante mencionar que los puntajes se suman de manera directa, a excepción de los ítems que corresponden a la sub-escala de Eficacia Personal perteneciente al MBI-GS. Estos puntos son transformados en el programa SPSS, ya que, en realidad lo que conforma al Síndrome de Burnout es la ausencia o bajo grado de Eficacia Personal (Maslach, 2009). Por lo tanto, se siguieron los mismos procedimientos realizados por Borda (2018), Castillo (2016), y Salanova (2007), en donde se invierte el valor de 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 por 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0 respectivamente.

Para la evaluación de los resultados totales, se siguieron los criterios de diversos autores que proponen generar puntos de corte y categorizarlos en distintos grados (Bresó et. al., 2007; Borda, 2018; Silva, et. al. 2013; Silva et al., 2018; Spontón et. al., 2012; Pujol, 2018; Salanova, 2009). Dichas categorías se organizaron tal como se muestran en las tablas 1 y 2

Tabla 1*Categorías para las puntuaciones de las escalas*

Categorías	Puntajes brutos	
	MBI-GS (Burnout)	UWES (Engagement)
Muy Bajo	0-19	0-20
Bajo	20-38	21-40
Medio	39-58	41-62
Alto	59-77	63-82
Muy alto	78-96	83-102

Tabla 2*Categorías para las puntuaciones de las sub-escalas*

Categorías	Puntajes brutos					
	Dimensiones del Síndrome de Burnout			Dimensiones del Engagement		
	Desgaste Emocional	Eficacia Personal	Cinismo	Vigor	Absorción	Dedicación
Muy Bajo	0-6	0-7	0-6	0-7	0-7	0-6
Bajo	7-12	8-14	7-12	8-14	8-14	7-12
Medio	13-18	15-22	13-18	15-22	15-22	13-18
Alto	19-24	23-29	19-24	23-29	23-29	19-24
Muy alto	25-30	30-36	25-30	30-36	30-36	25-30

Los resultados alcanzados por la muestra fueron transformados en gráficos de torta para una comprensión más rápida y sintética (ver gráficos 5 y

6). Luego, estos resultados fueron ubicados en gráficos de barras junto a las variables sociodemográficas, con el fin de organizar y exponer las variaciones que existen entre los trabajadores según sus edades, antigüedad, turnos y horas de trabajo.

Se determinó la confiabilidad del instrumento para la muestra, por medio del cálculo del alfa de Cronbach de las escalas MBI-GS y UWES, así como de las sub-escalas que los conforman.

Para calcular la correlación entre las variables, primero se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50, (ver tabla 3), la cual sirvió para conocer si existía una distribución normal de los datos. Como los resultados indicaron que no existe una distribución normal, se optó por trabajar con el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
MBI-GS (Burnout)	,169	51	,001
Desgaste Emocional	,137	51	,018
Eficacia Personal	,178	51	,000
Cinismo	,202	51	,000
UWES (Engagement)	,169	51	,001
Vigor	,168	51	,001
Dedicación	,300	51	,000
Absorción	,151	51	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: el nivel de significación no supera el 0,05, es decir, que se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe una distribución anormal.

Por último, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, que según Hernández-Sampieri et. al. (2014), sirve especialmente para los casos en que se trabaja con escalas Likert. Se estableció un nivel de significancia de 0,05, el cual implica un 95% de probabilidad de seguridad en la afirmación de la

hipótesis, y un 5% de probabilidad de error (Hernández-Sampieri et al., 2014). Mediante este cálculo se determinó la correlación entre Engagement y Síndrome de Burnout, así como las dimensiones que los componen.

Resultados

Siguiendo la línea de los objetivos de la investigación, a continuación se procede a describir cuáles fueron los resultados obtenidos después de procesar y organizar toda la información.

En primer lugar, se detallan los resultados de los datos sociodemográficos, los cuales sirven para conocer el perfil de la muestra estudiada.

En segundo lugar, se informa la confiabilidad que tienen los instrumentos para la muestra con la que se trabajó, para esto se detalla el alfa de Cronbach.

En tercer lugar, se exponen las puntuaciones totales alcanzadas en ambas escalas (MBI-GS y UWES), así como las puntuaciones obtenidas para cada sub-escala que forman parte de los mismos.

En cuarto lugar, se detallan dichos resultados organizados según las variables sociodemográficas: edad, antigüedad, horas de trabajo.

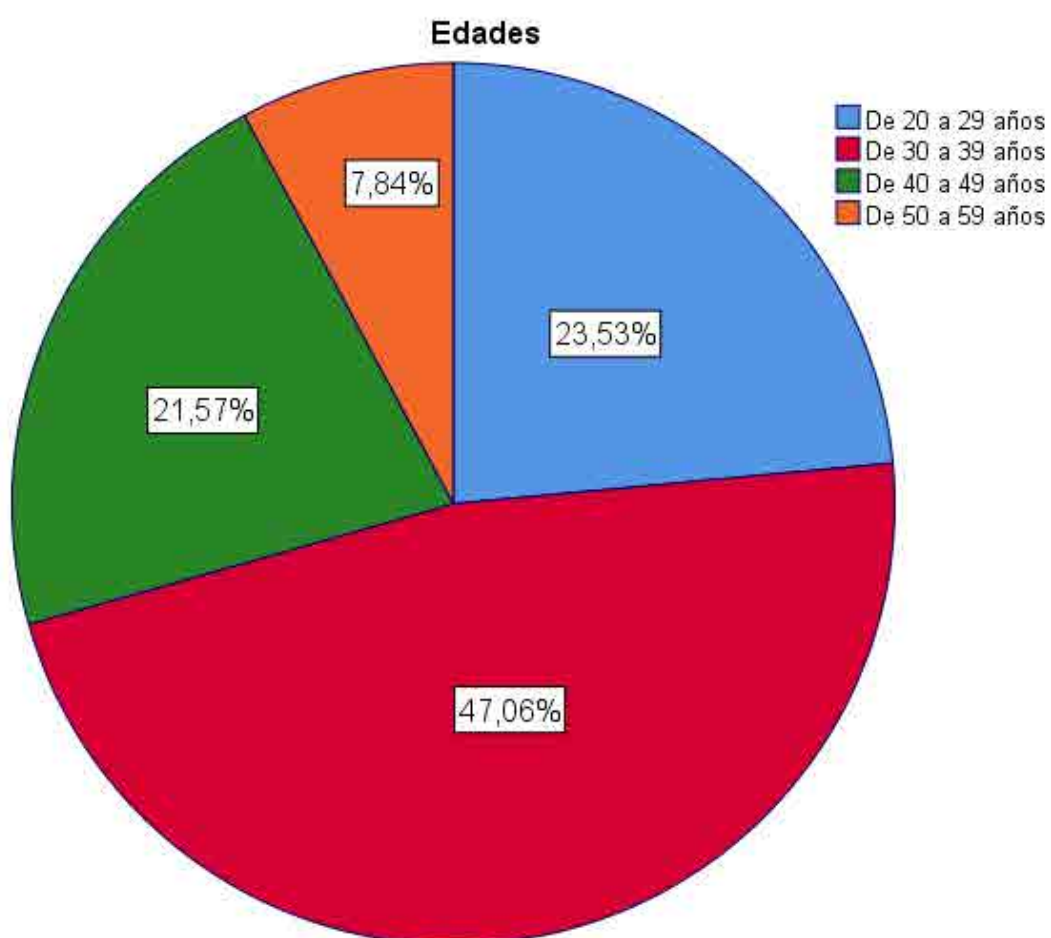
Por último, se presentan las correlaciones entre las variables de Burnout y Engagement, así como sus dimensiones.

1. Datos socio-demográficos

Tal como se observa en la figura 1, la muestra de los trabajadores de taller se caracteriza por ser en su mayoría jóvenes, ya que un 23,53% tiene de 20 a 29 años y un 47% tiene de 30 a 39 años, lo que en total conforman un 70,6% las personas que tienen menos de 40 años.

Figura 1

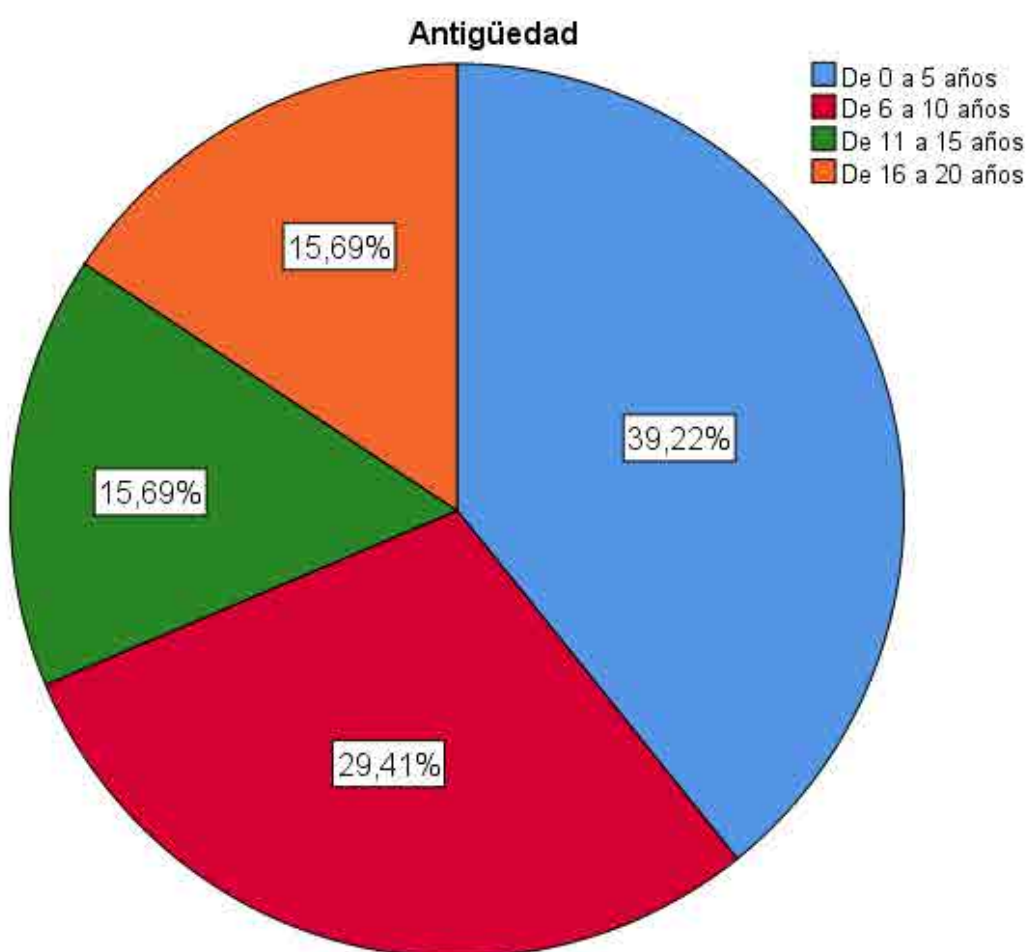
Edades en 4 niveles de los trabajadores del taller



Del total de las personas encuestadas N=51, un 39,22% lleva en el puesto de 0 a 5 años, y un 29,41% está en el puesto desde 6 a 10 años, lo que indica que son más los trabajadores recientes en el taller que los que tienen más años de antigüedad, un 68,6% no superaron los 10 años de antigüedad. (Ver figura 2)

Figura 2

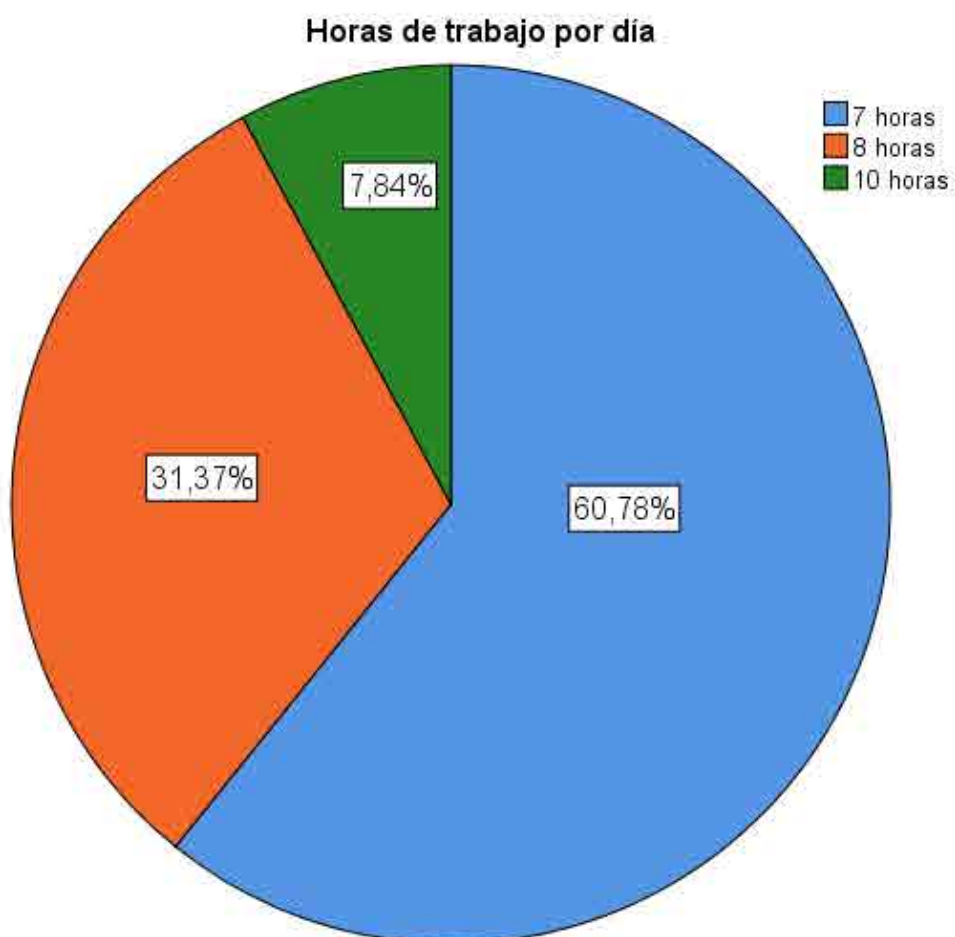
Antigüedad en el puesto de los trabajadores del taller



La figura 3 muestra que la mayoría trabaja 7hs diarias, mientras que la otra mitad se conforma por un 31,37% que trabajan 8hs, y un 7,84% que trabajan 10hs.

Figura 3

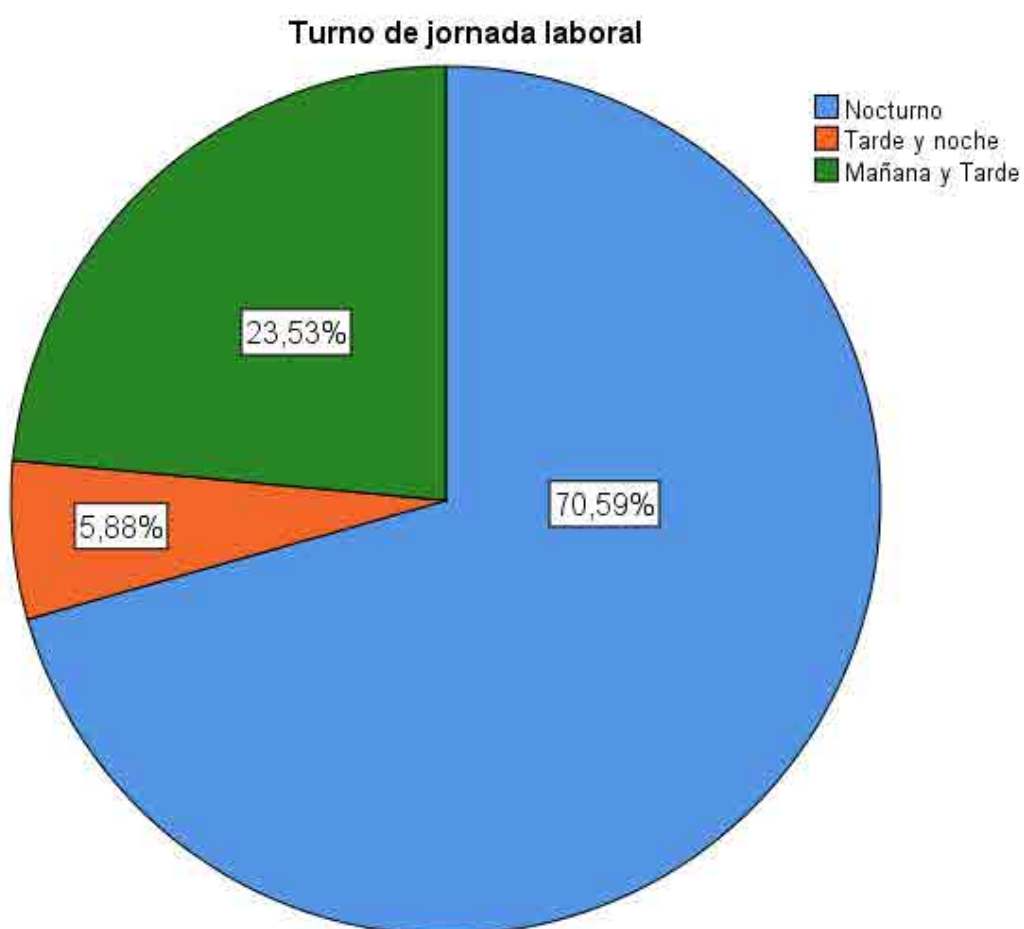
Cantidad de horas de trabajo por día



La figura 4 indica que la mayoría de los trabajadores encuestados, trabajan en el turno nocturno, lo que conforma un 70,59%. En segundo lugar, están los del turno mañana y tarde con un 23,53%, y por último los de turno tarde y noche con un 5,88%.

Figura 4

Turnos de trabajo



Por último, en cuanto al sexo, la totalidad de la muestra respondió “masculino”.

2. Confiabilidad de los instrumentos

A continuación, se describe la confiabilidad alcanzada por los instrumentos, para ello se toma como indicador el Alfa de Cronbach en relación a la muestra con la que se trabajó. Este cálculo fue llevado a cabo por el programa SPSS.

Tal como se puede ver en la tabla 4, la escala MBI-GS alcanzó un alfa de Cronbach elevado ($\alpha = 0,815$), al igual que para la escala UWES ($\alpha = 0,834$). Esto indica que los instrumentos fueron confiables para su aplicación en la muestra conformada por los trabajadores del taller.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad realizado por el programa SPSS

Escalas	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
MBI-GS (Burnout)	,815	16
UWES (Engagement)	,834	17

2.1. Confiabilidad Sub-escalas:

Tanto la escala MBI-GS como la UWES, cuentan con 3 sub-escalas que se utilizan para medir las dimensiones que componen los conceptos de Burnout y Engagement. Los ítems que incluyen a las mismas están reflejados en la tabla 5:

Tabla 5

Ítems que componen las sub-escalas del MBI-GS y el UWES

Sub-Escalas MBI-GS	Sub-Escalas UWES
Desgaste Emocional: p.1, p.2, p.3, p.4 y p.6	Vigor: p.1, p.4, p.8, p.12, p.15 y p.17
Eficacia Personal: p.5, p.7, p.10, p.11, p.12 y p.16	Dedicación: p.2, p.5, p.7, p.10 y p.13
Cinismo: p.8, p.9, p.13, p.14 y p.15	Absorción: p.3, p.6, p.9, p.11, p.14 y p.16

De las sub-escalas pertenecientes al MBI-GS, se determinó lo siguiente: la sub-escala Desgaste Emocional obtuvo una confiabilidad elevada ($\alpha = 0,812$), la sub-escala Eficacia Personal obtuvo una confiabilidad aceptable ($\alpha = 0,641$), al igual que la sub-escala Cinismo ($\alpha = 0,617$).

De las sub-escalas que pertenecen al UWES, se determinó lo siguiente: la sub-escala Vigor alcanzó una confiabilidad elevada ($\alpha = 0,774$), al igual que la sub-escala Dedicación ($\alpha = 0,797$), y la sub-escala Absorción, alcanzó una confiabilidad aceptable ($\alpha = 0,636$). (Ver tabla 6)

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de las sub-escalas según SPSS

	Sub-escalas	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Burnout	Desgaste Emocional	,812	5
	Eficacia Personal	,641	6
	Cinismo	,617	5
Engagement	Vigor	,774	6
	Dedicación	,797	5
	Absorción	,636	6

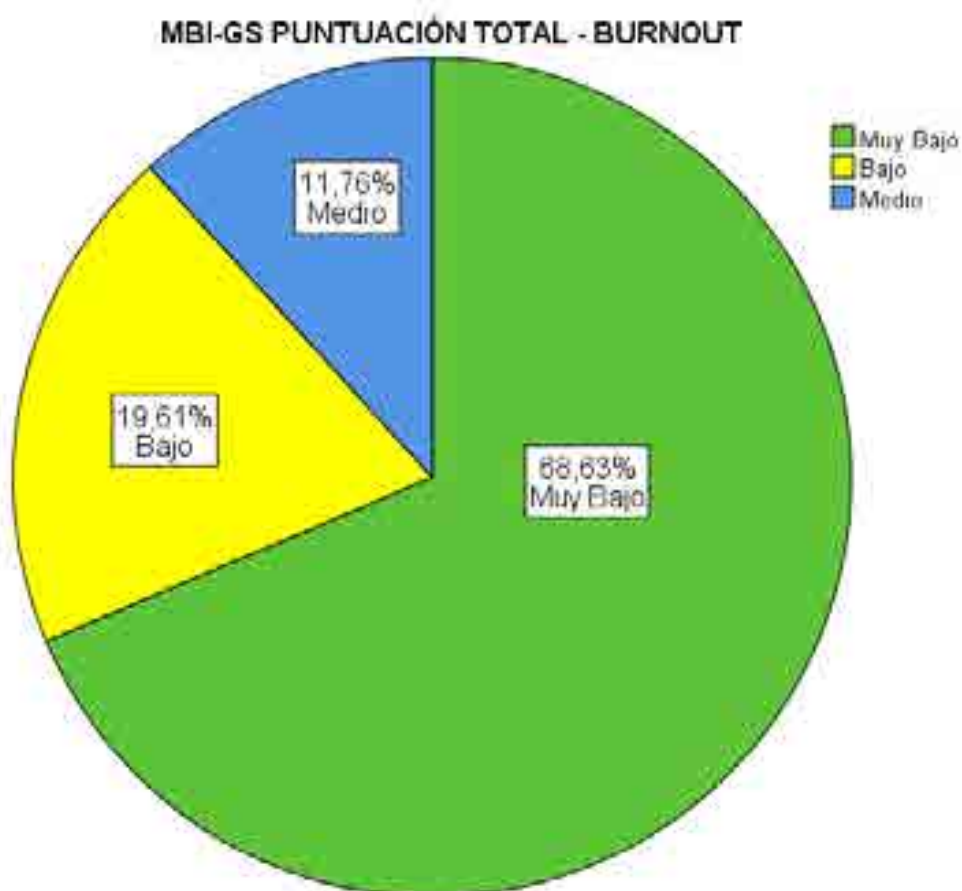
3. Puntuaciones totales de las escalas

Se detallan a continuación, las puntuaciones totales de las escalas MBI-GS (usado para medir Burnout) y la escala UWES (usado para medir Engagement).

Tal como se observa en la figura 5, el grado de Burnout en la muestra encuestada es en su mayoría baja. Un 68,63% de los trabajadores obtuvo una puntuación de Muy bajo, mientras que un 19,61% obtuvo puntuación Baja, y solo un 11,76% obtuvo puntuación Media. No se identificaron puntuaciones Altas ni Muy Altas.

Figura 5

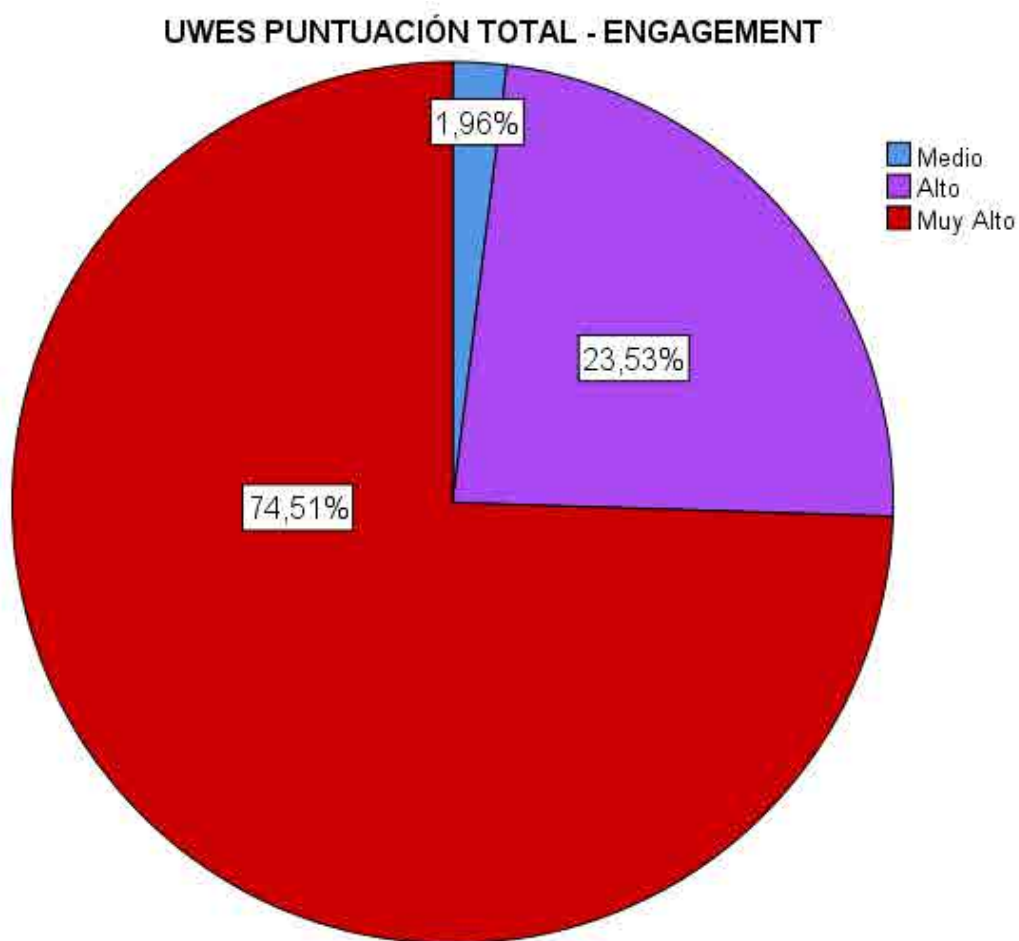
Grado de Burnout en los trabajadores del taller



Con respecto a las puntuaciones de la escala UWES, que mide Engagement, se puede afirmar que el 74,51% de los encuestados obtuvieron puntuaciones Muy altas, mientras que el 23,53% obtuvo puntuaciones Altas y solo un 1,96% obtuvo puntuación media. No se registraron puntuaciones Bajas ni Muy bajas.

Figura 6

Grado de Engagement en los trabajadores del taller



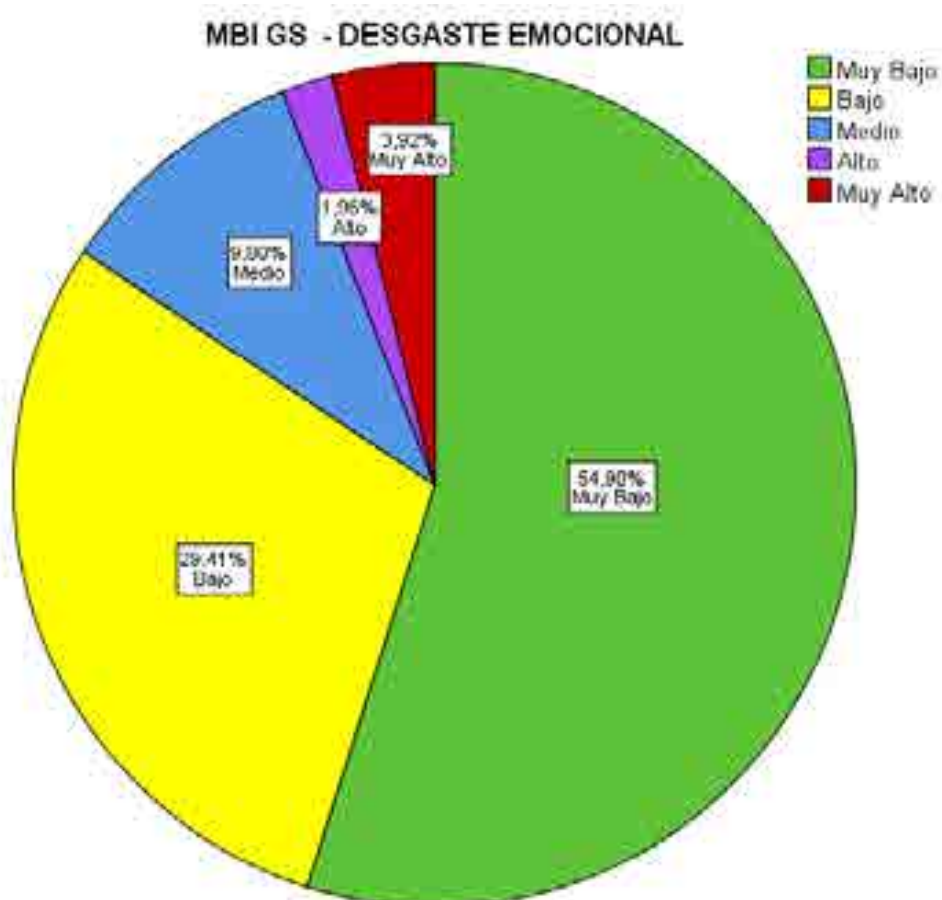
Para un análisis más detallado, a continuación, se muestran las puntuaciones de las dimensiones que componen ambos conceptos:

3.1 Dimensiones del Burnout:

En la figura 7 se puede observar que más de la mitad de los encuestados obtuvieron puntuaciones Muy Bajas (54,90%) en los ítems que refieren a la dimensión **Desgaste Emocional**. Un 29,41% obtuvieron puntuaciones Bajas, mientras que el resto, un 15,7% obtuvieron puntuaciones de Medias a Muy altas.

Figura 7

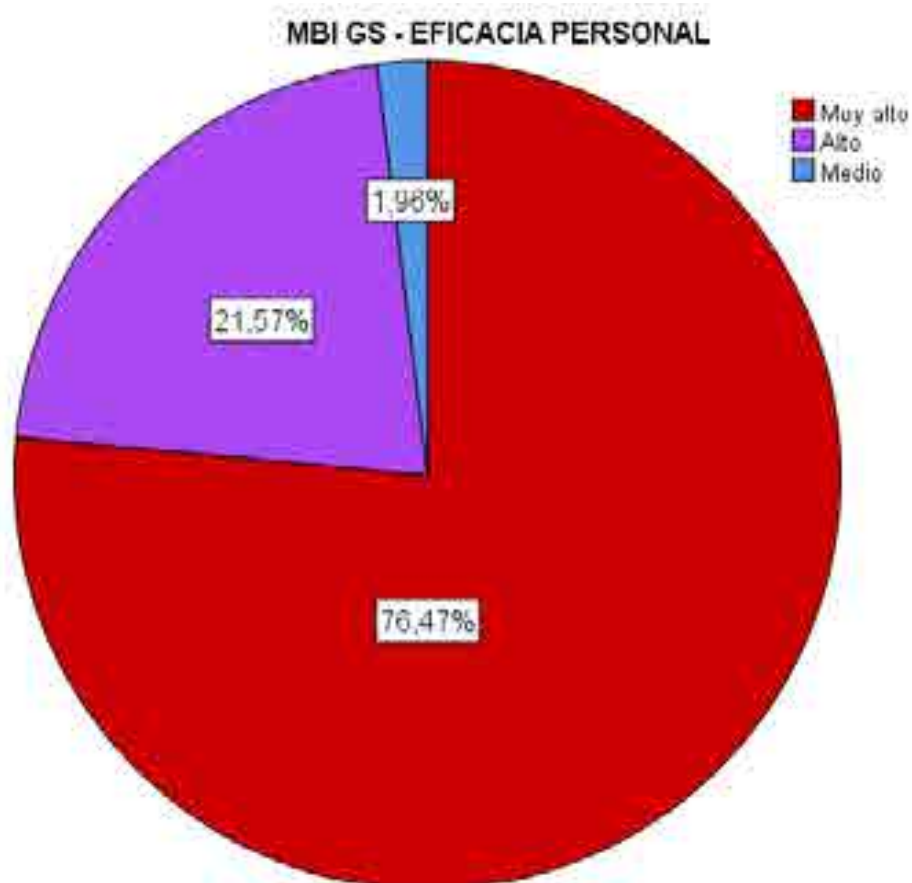
Puntuación correspondiente a Desgaste Emocional, dimensión del Burnout



En la figura 8 se puede observar que un 76,47%, es decir un poco más de dos tercios de la muestra, obtuvieron puntuaciones Muy altas en los ítems que corresponden a **Eficacia Personal**, mientras que un 21,57% obtuvieron puntuaciones Altas y solo un 1,96% obtuvo puntuaciones Medias.

Figura 8

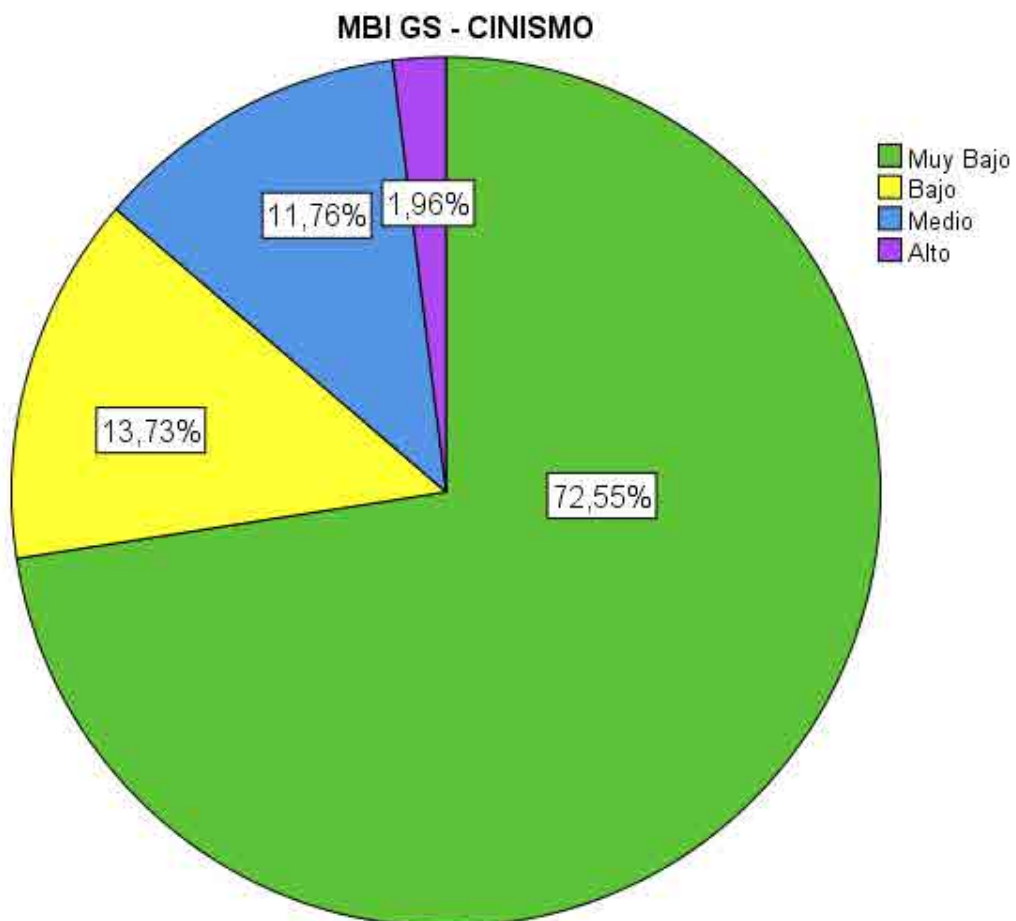
Puntuación correspondiente a Eficacia Personal, dimensión del Burnout



Un 72,55% de los encuestados obtuvieron puntuaciones Muy Bajas en los ítems que corresponden a la dimensión del **Cinismo**, mientras que un 13,73% obtuvieron puntuaciones Bajas, un 11,76% puntuaciones Medias, y solo un 1,96% puntuaciones Altas (ver figura 9).

Figura 9

Puntuación correspondiente a Cinismo, dimensión del Burnout

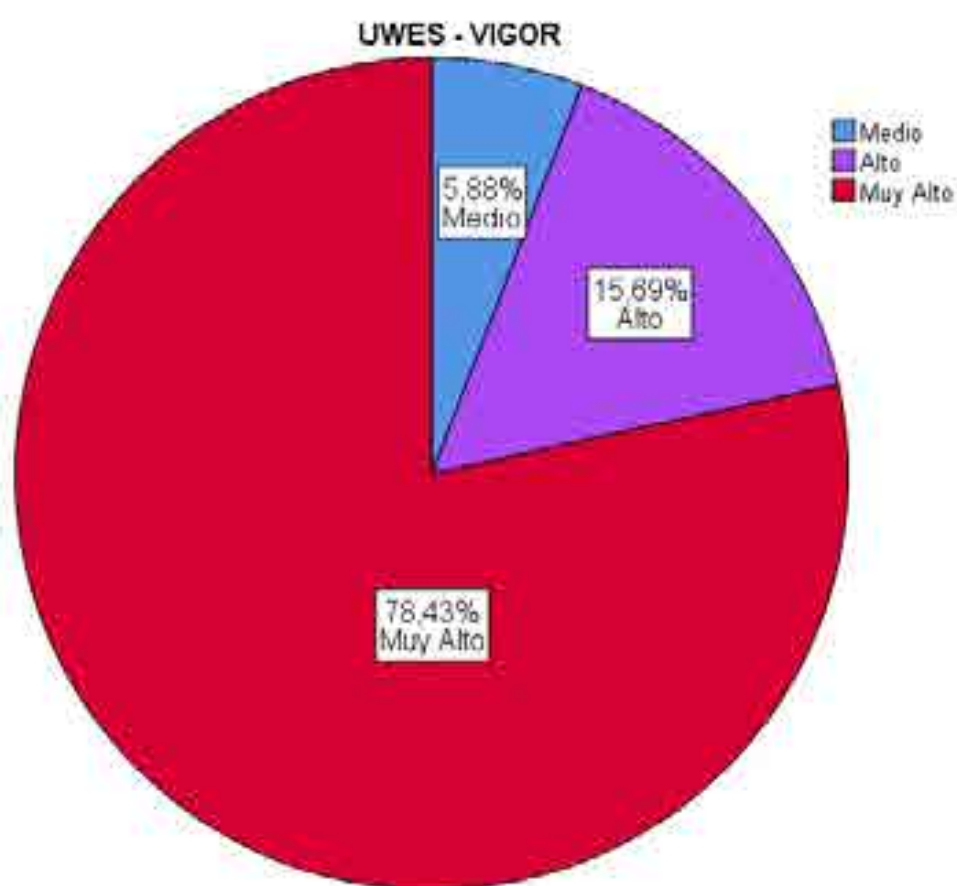


3.2 Dimensiones del Engagement:

Un 78,43% de los trabajadores del taller obtuvieron puntuaciones Muy Altas en los ítems que refieren a la dimensión del **Vigor**. Un 15,69% obtuvieron puntuaciones Altas y un 5,88% obtuvieron puntuaciones Media. No se registraron puntuaciones Bajas ni Muy bajas (ver figura 10).

Figura 10

Puntuación correspondiente a Vigor, dimensión del Engagement



Tal como se observa en la figura 11, la mayoría obtuvo puntuaciones Muy altas en los ítems que conforman la dimensión **Dedicación**, representando esto un 76,47%, mientras que hubo un 19,61% que obtuvieron puntuaciones Altas, y un 3,92% que obtuvieron puntuaciones Bajas.

Figura 11

Puntuación correspondiente a Dedicación, dimensión del Engagement



Tal como se muestra en la figura 12, más de la mitad de los encuestados obtuvo puntuaciones Muy altas en los ítems que corresponden a la dimensión de **Absorción**, lo que representa un 58,82%. Un 31,37% obtuvieron puntuaciones Altas, un 7,84% puntuaciones Media, y un 1,96% puntuaciones Bajas.

Figura 12

Puntuación correspondiente a Absorción, dimensión del Engagement



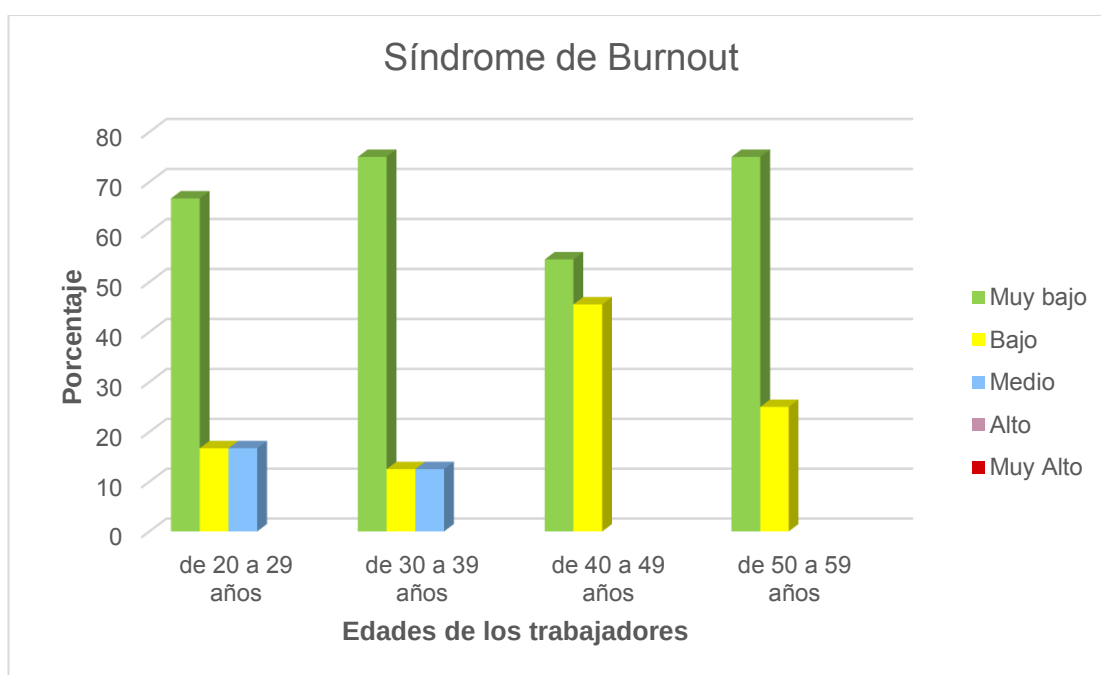
4. Puntuaciones totales según los datos socio-demográficos

A continuación, se presentan las puntuaciones obtenidas tanto para Burnout como para Engagement organizados según los datos sociodemográficos.

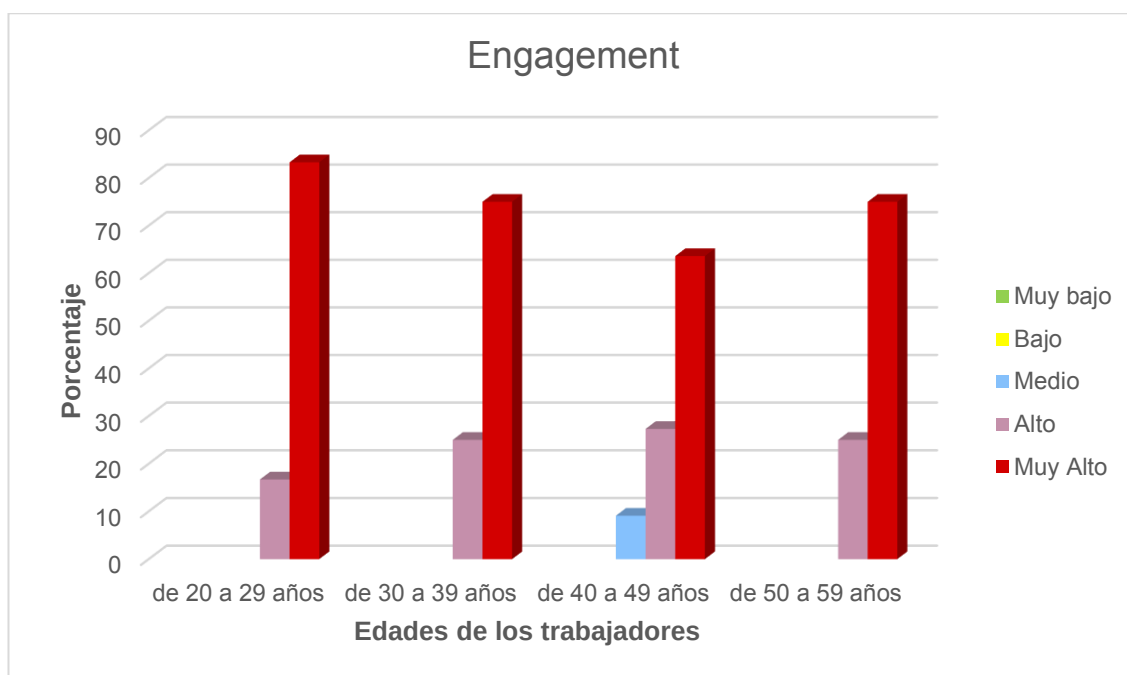
Tal como se muestra en la figura 13, la mayoría de los trabajadores presentan puntuaciones Muy bajas y Bajas en Burnout, a excepción de un 16,7% de trabajadores entre 20 y 29 años, y un 12,5% en trabajadores de 30 a 39 años cuyas puntuaciones son Medias.

Figura 13

Síndrome de Burnout según edades de los trabajadores



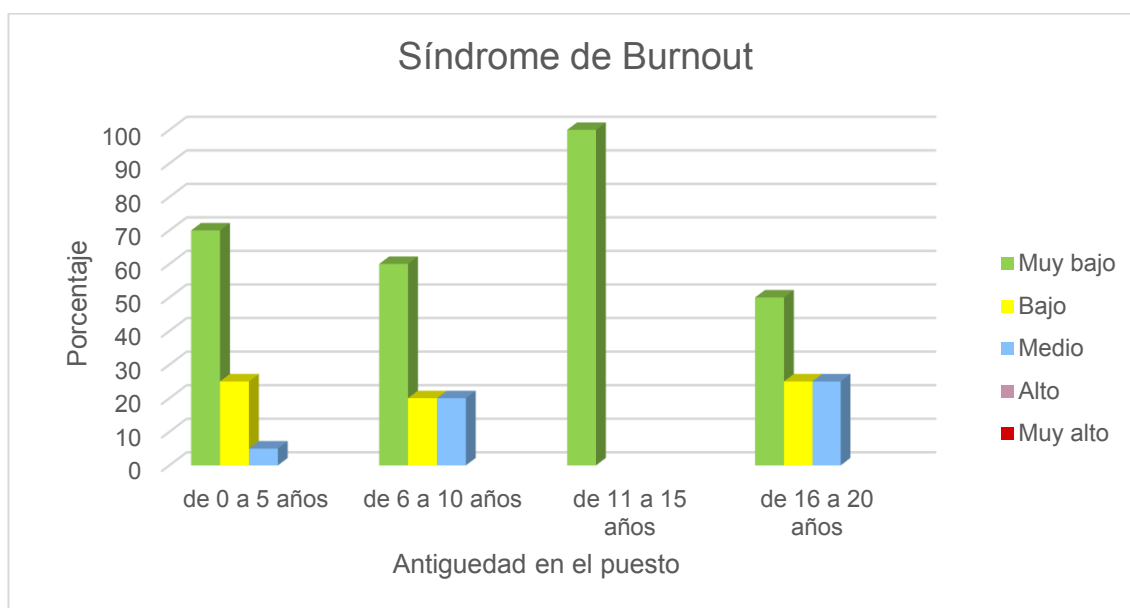
En la figura 14 se puede observar que la mayoría de los trabajadores presentan puntuaciones Muy altas y Altas en Engagement, a excepción de un 9,1% de los que tienen entre 40 y 49 años, y obtuvieron una puntuación media.

Figura 14*Engagement según edades de los trabajadores*

Con respecto al Síndrome de Burnout según la antigüedad de las personas en su trabajo, tal como se muestra en la figura 15, la mayoría presenta un porcentaje Muy bajo o Bajo, mientras que un 20% de los que tienen entre 6 a 10 años en el puesto, presenta puntuaciones Medias, así como un 25% de los que llevan entre 16 y 20 años en el puesto.

Figura 15

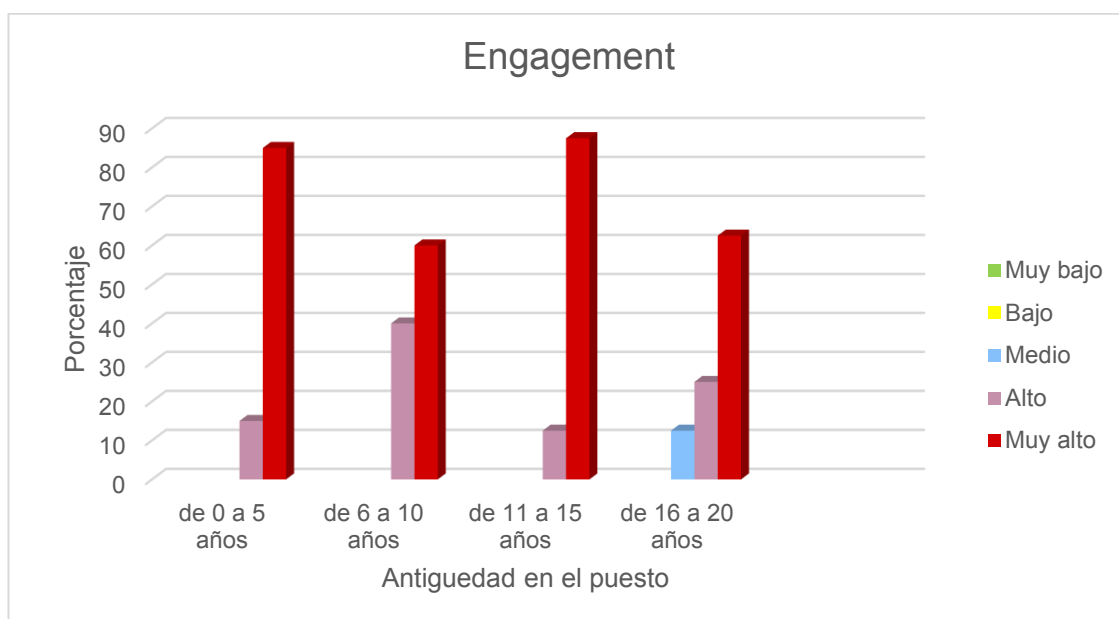
Síndrome de Burnout según la antigüedad de los trabajadores



La mayoría de los trabajadores presentan puntuaciones Muy Altas con respecto al Engagement, a excepción de un 12,5% de los que llevan entre 16 a 20 años en el puesto, cuyas puntuaciones fueron Medias tal como se muestra en la figura 16.

Figura 16

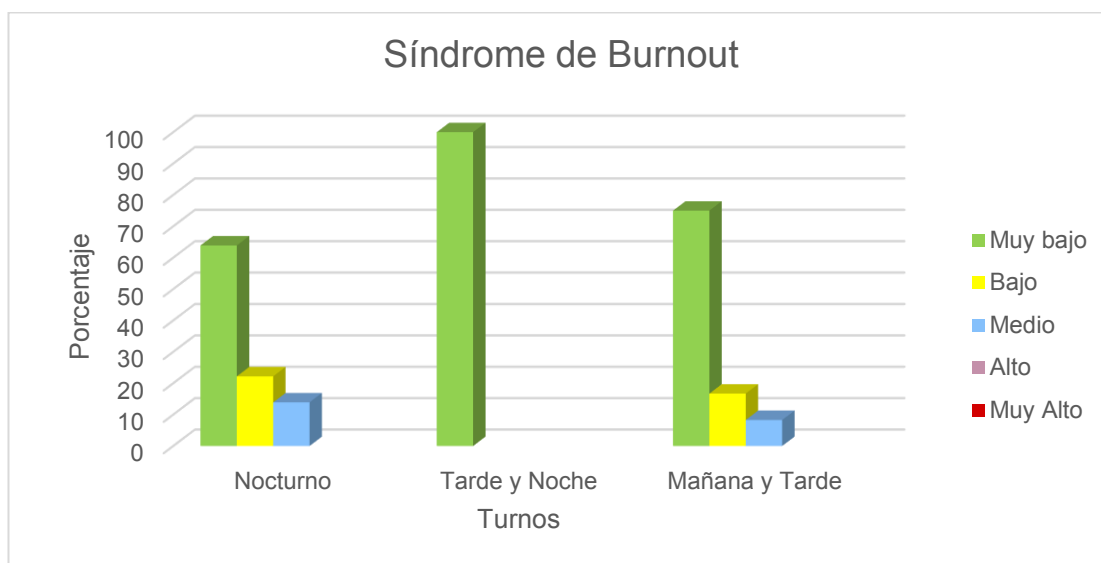
Engagement según la antigüedad de los trabajadores



Tal como se muestra en la figura 17, la mayoría de los trabajadores presentan puntuaciones Muy bajas, seguidas de Bajas en relación al Burnout. Un 13,9% de los trabajadores del turno nocturno presenta puntuaciones Medias, al igual que un 8,3% del turno Mañana y Tarde.

Figura 17

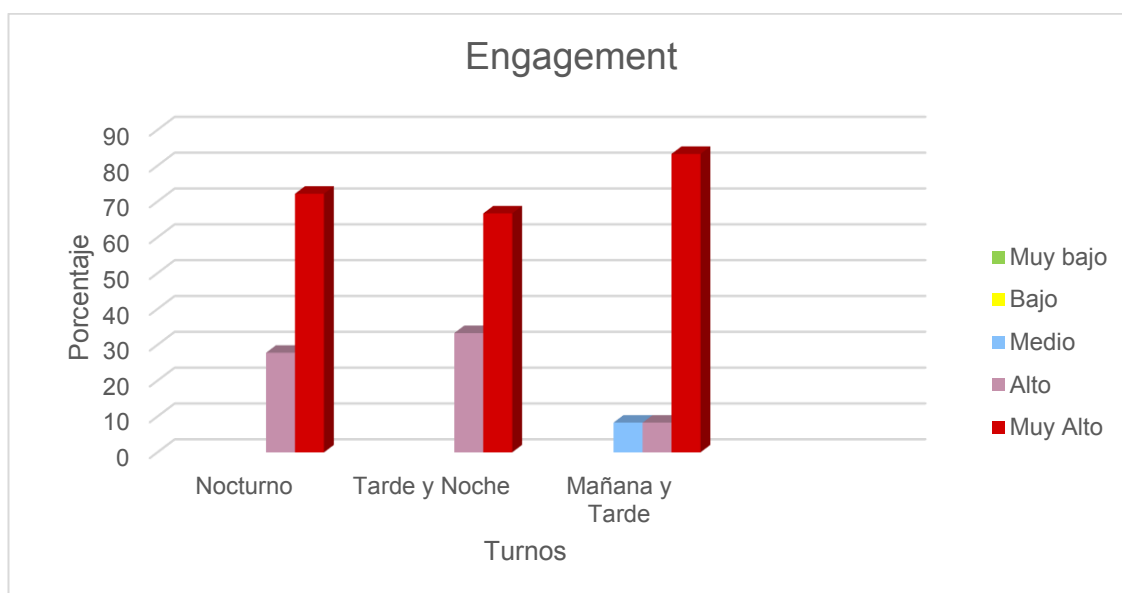
Síndrome de Burnout según turno de trabajo



La mayoría de los trabajadores presentaron puntuaciones Muy altas y Altas para Engagement, tal como se muestra en la figura 18, solo un 8,3% de los que pertenecen al turno Mañana y tarde, presentaron puntuaciones Medias.

Figura 18

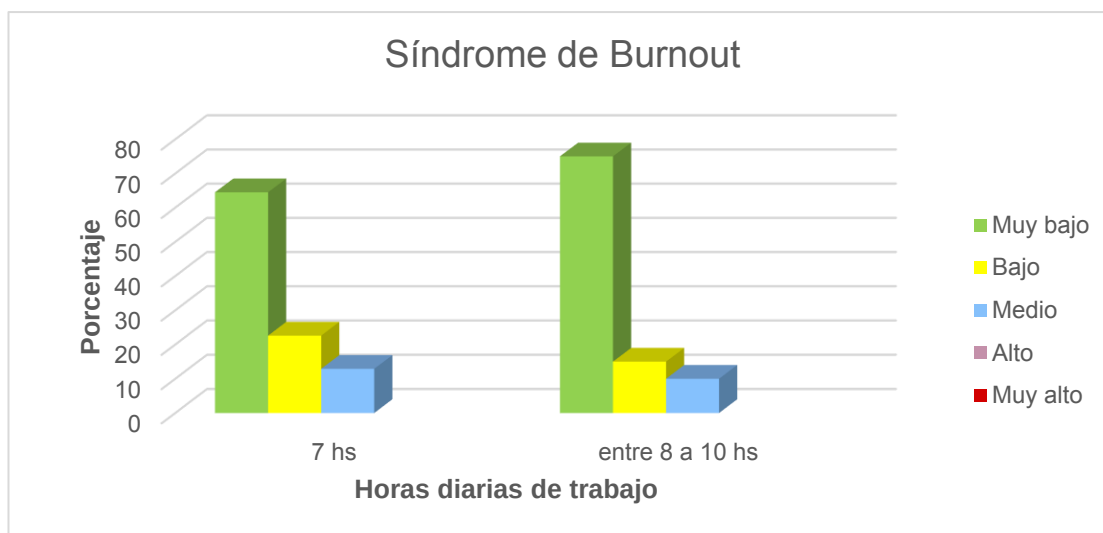
Engagement según turnos de trabajo



Existe una leve diferencia entre las personas que trabajan 7hs diarios y los que trabajan entre 8 a 10hs diarios, con respecto al Síndrome de Burnout. (Ver figura 19)

Figura 19

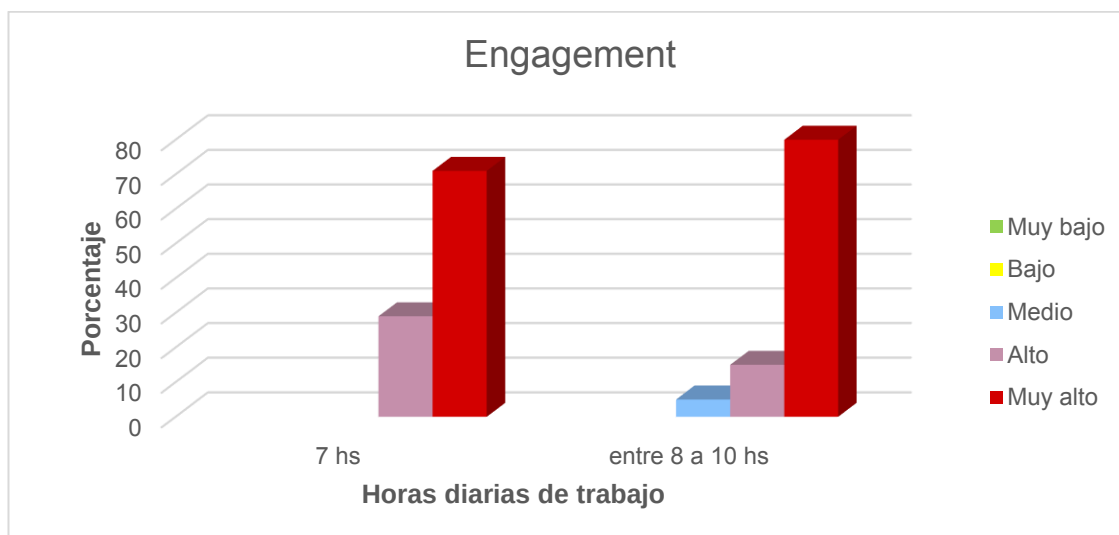
Síndrome de Burnout según horas diarias de trabajo



No existe una diferencia significativa con respecto al Engagement presente en aquellos que trabajan 7 hs diarias y los que trabajan entre 8 a 10 hs diarias, a excepción de que en este último grupo hubo puntuaciones Medias. (Ver figura 20)

Figura 20

Engagement según horas diarias de trabajo



5. Medidas de tendencia central y dispersión

Síndrome de Burnout

La moda, es decir, el puntaje que más se repite para la variable Burnout es 12, lo que corresponde a un grado Muy Bajo del mismo. A su vez, este puntaje se encuentra cercano a la mediana la cual es 13, e indica que la mitad de los trabajadores del taller puntúan por encima de este valor, y la otra mitad por debajo. A su vez, el valor máximo de esta variable es 50, lo que corresponde a un grado Medio, mientras que el valor mínimo es 0, lo que corresponde a un grado Muy Bajo.

Dimensiones:

Desgaste Emocional: la moda, es decir, el puntaje que más se repite para ésta variable es 0, lo que corresponde a un grado Muy Bajo del mismo. A su vez, este puntaje se encuentra cercano a la mediana la cual es 6, e indica que la mitad de los trabajadores del taller puntúan por encima de este valor, y la otra mitad por debajo. El valor máximo de esta variable es 27, lo que corresponde a un grado Muy Alto, mientras que el valor mínimo es 0, lo que corresponde a un grado Muy Bajo.

Eficacia Personal: el puntaje que más se repite es 36, lo que corresponde a un grado Muy Alto de esta variable. Este puntaje se encuentra próxima a la mediana, la cual es de 33 e indica que la mitad de los trabajadores del taller tienen puntuaciones por encima de la misma, y la otra mitad por debajo. El valor máximo de esta variable es 36, lo que corresponde a un grado Muy Alto, mientras que el valor mínimo es 17, lo que corresponde a un grado Medio.

Cinismo: el puntaje que más se repite para ésta variable es 6, lo que corresponde a un grado Muy Bajo del mismo. A su vez, este puntaje coincide con la mediana la cual también es 6, lo que indica que la mitad de los trabajadores del taller puntúan por encima de este valor, y la otra mitad por debajo. El valor máximo de esta variable es 19, lo que corresponde a un grado Alto, mientras que el valor mínimo es 0, lo que corresponde a un grado Muy Bajo.

Engagement

La moda, es decir, el valor que más se repite para la variable Engagement es 96, lo que corresponde a un grado Muy Alto del mismo. Este valor se encuentra cercano a la mediana 93, la cual indica que la mitad de los trabajadores del taller puntúan por encima de este valor, y la otra mitad por debajo. A su vez, el valor máximo de esta variable es 102, lo que corresponde a un grado Muy Alto, mientras que el valor mínimo es 0, lo que corresponde a un grado Medio.

Dimensiones del Engagement

Vigor: El puntaje que más se repite es 35, lo que corresponde a un grado Muy Alto de esta variable. Este puntaje se encuentra próxima a la mediana, la cual es de 32 e indica que la mitad de los trabajadores del taller tienen puntuaciones por encima de la misma, y la otra mitad por debajo. El valor máximo de esta variable es 36, lo que corresponde a un grado Muy Alto, mientras que el valor mínimo es 18, lo que corresponde a un grado Medio.

Dedicación: El puntaje que más se repite es 30, lo que corresponde a un grado Muy Alto de esta variable. Este puntaje se encuentra próxima a la mediana, la cual es de 29 e indica que la mitad de los trabajadores del taller tienen puntuaciones por encima de la misma, y la otra mitad por debajo. El valor máximo de esta variable es 30, lo que corresponde a un grado Muy Alto, mientras que el valor mínimo es 17, lo que corresponde a un grado Medio.

Absorción: El puntaje que más se repite es 36, lo que corresponde a un grado Muy Alto de esta variable. Este puntaje se encuentra próxima a la mediana, la cual es de 32 e indica que la mitad de los trabajadores del taller tienen puntuaciones por encima de la misma, y la otra mitad por debajo. El valor máximo de esta variable es 36, lo que corresponde a un grado Muy Alto, mientras que el valor mínimo es 13, lo que corresponde a un grado Medio.

6. Correlaciones:

Siguiendo la línea de los objetivos planteados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar el grado de correlación existente entre las variables. Para este procedimiento, se estableció previamente el nivel de significancia de 0,05.

Se comprueba que existe una correlación negativa media ($r_s = -0,521$), en un nivel de significación menor a 0,01. Esto quiere decir que, a mayor Engagement, menor Burnout, al igual que a mayor Burnout, menor Engagement. La significancia es menor a 0,01, lo que quiere decir que, existe un 99% de confianza de que la correlación sea verdadera y menos de 1% de probabilidad de error (Ver tabla 7).

Tabla 7

Correlaciones entre las escalas MBI-GS y UWES

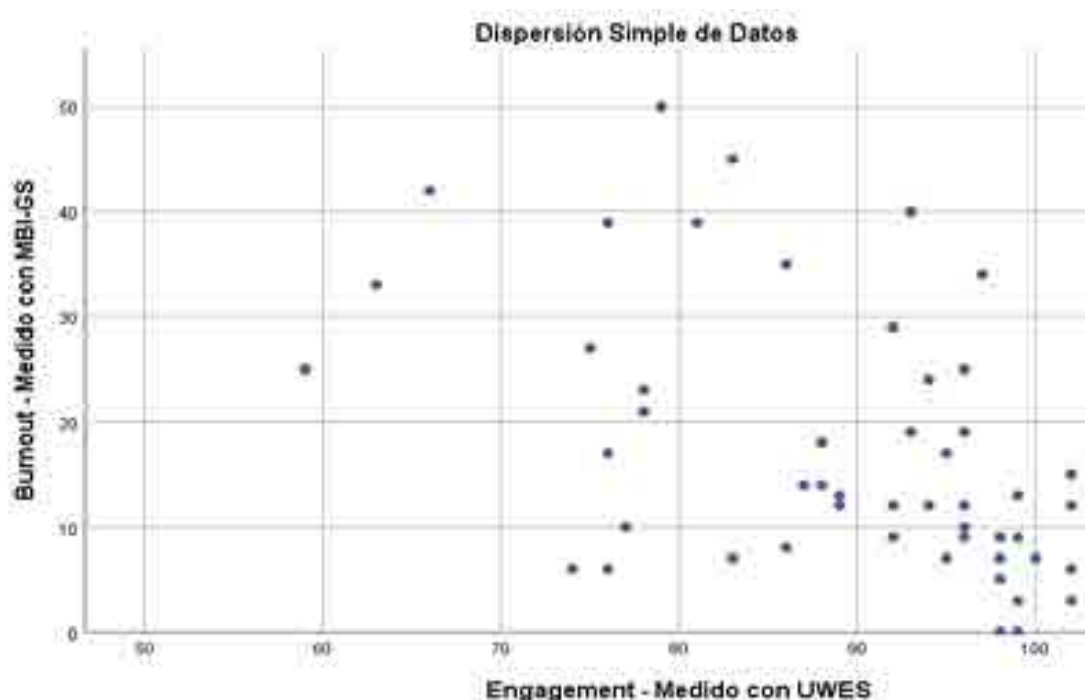
		Correlaciones	
Rho de Spearman	Escala UWES	UWES	MBI-GS
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,521**
	Escala MBI-GS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,521**
		N	51

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

La dispersión de los datos de la figura 21, demuestra que a medida que un sujeto tiene puntuaciones bajas en Burnout, aumentan sus puntuaciones en Engagement.

Figura 21

Dispersión de los datos de Burnout y Engagement



7. Correlaciones entre las Dimensiones de Engagement y Burnout:

En la tabla 8 se muestran las correlaciones entre las dimensiones que componen el Burnout y el Engagement.

La dimensión del Burnout denominada **Desgaste Emocional**, tuvo correlación media y negativa con la dimensión Vigor ($r_s = -,595$), al nivel de significancia de 0,01. Así también, tuvo correlación media y negativa con la dimensión Dedicación ($r_s = -,497$) en un nivel de significación de 0,01. Por último, no tuvo correlación con la dimensión Absorción ya que, el coeficiente no es significativo al superar el nivel de 0,05.

La dimensión del Burnout denominada **Cinismo**, tuvo correlación débil y negativa con la dimensión Vigor ($r_s = -,349$), al nivel de significancia de 0,05. También tuvo una correlación débil y negativa con la dimensión Dedicación ($r_s = -,349$, al nivel de significancia de 0,05. Por último, se reporta que no tuvo correlación con la dimensión Absorción, ya que supera el nivel de significación de 0,05.

La dimensión del Burnout denominada **Eficacia Personal**, tuvo una correlación media y negativa con la dimensión Vigor ($r_s = -,483$), al nivel de significancia de 0,05. Así también, tuvo correlación media y negativa con la dimensión Dedicación ($r_s = -,512$), al nivel de significancia de 0,05. Por último, no se reporta correlación con la dimensión de Absorción, ya que se superó el nivel de significación de 0,05.

Las dimensiones del Engagement obtuvieron los mismos valores detallados en relación a las dimensiones del Burnout.

Tabla 8

Correlaciones de las dimensiones de Burnout y Engagement

Correlaciones			Vigor	Dedicación	Absorción
Rho de Spearman	Desgaste Emocional	Coeficiente de correlación	-,595**	-,497**	-,224
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,115
	Cinismo	Coeficiente de correlación	-,349*	-,349*	-,028
		Sig. (bilateral)	,012	,012	,848
	Eficacia Personal	Coeficiente de correlación	,483**	,512**	,264
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,062

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

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

Nota: marcados en rosa pertenecen al Burnout, marcados en verde al Engagement

Conclusiones

El objetivo general de la presente investigación fue identificar la relación entre Engagement y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de taller de la empresa El Cóndor S.A., de la ciudad de Salta, en el año 2020. Para dar respuesta al mismo se plantearon tres objetivos específicos, los cuales fueron logrados:

En primer lugar, se determinó el grado de Engagement en los trabajadores del taller; en segundo lugar, se determinó el grado de Síndrome de Burnout y; en tercer lugar, se estableció el grado de correlación entre estas dos variables.

Es importante mencionar la confiabilidad que tuvieron los instrumentos para la muestra con la cual se trabajó. Se obtuvo calculando el alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó valores elevados tanto para la escala MBI-GS como para la escala UWES ($\alpha = 0,815$, y $\alpha = 0,834$ respectivamente), esto quiere decir que los instrumentos fueron altamente confiables para este estudio.

Para responder a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de Engagement en los trabajadores?, se utilizó la escala UWES para medir la variable, cuyos resultados indicaron que: de los 51 trabajadores de taller, 38 presentaron un grado Muy Alto de Engagement, 12 presentaron un grado Alto de Engagement, y 1 presentó un grado Medio de Engagement. Se infiere entonces que se trata de una muestra compuesta por su mayoría de empleados *Engaged*, es decir, personas que manifiestan una conexión enérgica y efectiva con su trabajo, y que se perciben como capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día, proporcionando efectos positivos para su salud mental (Salanova y Schaufeli, 2004).

El elevado Engagement puede deberse a las diversas intervenciones provenientes del Dpto. de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, que constantemente están dirigidas a mejorar las condiciones internas de todas las áreas de la empresa, así como supervisar y encargarse de que se produzca una adecuada dinámica entre los trabajadores; que les permitan cumplir con sus funciones, generar cooperación entre los pares y fortalecer el vínculo con la empresa. Es factible pensar que todos estos factores repercuten de manera

positiva, promoviendo un mayor compromiso de los trabajadores hacia las funciones y cargos que ejecutan, así como también hacia la organización.

A su vez, se determinó el grado de cada dimensión que componen el Engagement:

Con respecto a la dimensión de Vigor: de 51 trabajadores, 40 reportaron grados Muy altos del mismo, 8 reportaron grados Altos, y 3 obtuvieron grados Medios. Esto indicaría que los trabajadores presentan un elevado nivel de vitalidad y energía, caracterizados por un empeño para esforzarse en el trabajo cotidiano, resistiendo mentalmente a los retos y con capacidad de permanecer en sus actividades de manera persistente. Probablemente los diversos cambios que se presentan en cuanto a las actividades que deben realizar, con respecto a las unidades que entran todos los días al taller, explicaría que el desafío al cual se enfrentan los trabajadores, les demanda una implicación constante de la energía psíquica para poder resolver los nuevos retos.

Con respecto a la dimensión de Dedicación: de 51 trabajadores, 39 reportaron grados Muy altos, 10 grados Altos, y 2 grados Medios. Esto indica que la mayoría de los trabajadores de taller presentan entusiasmo, inspiración y sensación de significado por el trabajo, lo que promueve el desarrollo de nuevas metas, así como la inspiración psicológica que se origina en esta actividad, es decir, que favorece al sentimiento de identificación por su trabajo. Al estar ubicados en un área que es de suma importancia para el funcionamiento de las unidades, ya que está asociada directamente a la prevención de riesgos y accidentes laborales, es consistente que se presenten elevados grados de esta dimensión, debido a que los trabajadores perciben cuan significativo es su función, así como también la propia empresa se los hace saber por medio de reconocimientos.

Con respecto a la dimensión de Absorción: de 51 trabajadores, 30 reportaron grados Muy Altos, 16 grados Altos, 4 grados Medios, y 1 presentó un grado Bajo. Esto indica que, a excepción de un solo trabajador, en su mayoría los demás presentan concentración y satisfacción por las tareas que realizan, hasta el punto de experimentar la sensación de omisión del paso del tiempo durante el día, así como advertir la atención focalizada, la claridad mental, percepción de control de la situación, y disfrute intrínseco en la actividad.

Además, se puede tener en cuenta que, al tratarse de una actividad técnica muy específica, en la que para actuar de manera eficaz se necesita de meticulosidad, observación de los detalles, y enfoque constante, es esperable un desarrollo continuo de los factores que integra esta dimensión.

En cuanto a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de Síndrome de Burnout en estos trabajadores? Se utilizó la escala MBI-GS para medir dicha variable, cuyos resultados evidenciaron que: de los 51 trabajadores del taller, 35 presentaron un grado Muy Bajo de Síndrome de Burnout, 10 presentaron un grado Bajo de Síndrome de Burnout, y 6 presentaron un grado Medio de Síndrome de Burnout. Estos datos permiten inferir que la mayoría de los trabajadores del taller no se encuentran *burned out*, es decir, que no desarrollaron estrés laboral como producto de una respuesta a estresores interpersonales y ambientales crónicos (Maslach, 2009).

Además, es importante señalar como posible explicación a estos resultados que: la empresa se encarga constantemente de velar por la salud de sus trabajadores, no solo en este contexto epidemiológico, sino que a lo largo de los años, mediante el Dpto. de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, se implementaron estrategias concernientes a atender la salud mental y el bienestar de cada persona. Tal es así, que durante todos los semestres se realizan talleres, reuniones grupales para plasmar necesidades internas, registros, espacios de consultas (que favorecen a las derivaciones en los casos correspondientes), feed-back, e intervenciones preventivas. Todas estas intervenciones podrían estar funcionando como factores protectores, lo cual disminuiría la probabilidad de reportar grados elevados de esta variable.

Así también, se determinó el grado de cada dimensión que componen el Síndrome de Burnout:

Con respecto a la dimensión de Desgaste Emocional, de 51 trabajadores, 28 presentaron grados Muy bajos, 15 presentaron grados Bajos, 5 reportaron grados Medios, 1 presentó un grado Alto, y 2 reportaron un grado Muy Alto. Esto indica que, en su mayoría, los sujetos se autoevalúan con capacidad de adaptarse a las situaciones estresoras que se presentan en el ambiente laboral, así como con recursos emocionales necesarios para llevar a cabo los desafíos cotidianos de sus actividades. En cuanto a los 3 casos que obtuvieron

puntuaciones Altas y Muy Altas, se infiere que los sujetos experimentan vivencias asociadas a no sentirse capacitados para afrontar las situaciones laborales, así como la percepción de no contar con recursos emocionales suficientes, lo que si se mantiene con el tiempo podría llegar a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Con respecto a la dimensión de Eficacia Personal, de los 51 trabajadores, 39 reportaron grados Muy Altos, 11 presentaron grados Altos, y solo 1 obtuvo un grado Medio. Esto indica que, en su mayoría, los trabajadores se auto perciben como adecuados para el puesto en el que están, con habilidades de ejecución, capaz de identificarse con la labor que tiene a cargo, experimentando significado por lo que hacen, lo que generaría sentimientos de bienestar asociados al trabajo. Se debe tener en cuenta que las personas que califican para el área de taller, son caracterizadas por contar con óptimas habilidades y experiencia en el rubro, así también se les proporciona entrenamiento constante en habilidades técnicas y de desarrollo personal, por lo que todo esto influye en la manifestación de elevados grados para esta dimensión.

Con respecto a la dimensión de Cinismo, de 51 trabajadores, 37 presentaron grados Muy bajos, 7 presentaron grados Bajos, 6 reportaron grados Medios, y 1 presento un grado Alto. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores desarrollaron una identidad profesional y compromiso con el servicio que ofrece, así como buena integración con los compañeros, y predisposición a brindar su mejor servicio. La dinámica entre pares, el ambiente laboral, así como las intervenciones que se realizan desde la empresa para mejorar el bienestar de los empleados, repercuten en el sentimiento de pertenencia e identificación con ésta y con el puesto. Con respecto a la persona que obtuvo una puntuación Alta, se advierte que de mantenerse con el tiempo podría favorecer a la aparición del Síndrome de Burnout.

Para considerarse la presencia de Síndrome de Burnout, deben reportarse puntuaciones Muy altas y Altas en las dimensiones de Desgaste Emocional y Cinismo, y puntuaciones Muy bajas y Bajas en Eficacia Personal. Por este motivo, tomando en cuenta a los datos de forma integral se puede afirmar que no se advierte Síndrome de Burnout en la muestra de trabajadores del taller. Probablemente el elevado grado de Engagement, y el elevado grado de Eficacia Personal estén haciendo de inhibidores y previniendo el desarrollo

del Burnout, ya que, un estado mental caracterizado por el compromiso y el bienestar, así como la percepción de contar con los recursos necesarios para afrontar los desafíos laborales, juegan un papel importante al momento de responder a los estresores.

Para responder a la pregunta ¿Cómo es la correlación entre ambas variables? se recurrió a la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado permite determinar que existe una correlación funcional entre ambas, la cual es inversa y medianamente significativa ($r_s = -0,521$). Esto implica que los valores de una variable cambian de manera inversamente proporcional con respecto a la otra.

Todos estos elementos permiten responder al objetivo general y la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de taller? Se determinó que existe relación significativa entre las variables y que la misma es negativa, es decir, que se acepta la hipótesis de investigación. Esto indica que los resultados de la presente investigación convergen con los desarrollos teóricos de los autores del modelo antagonístico entre Burnout y Engagement (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por todo lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que se cumplieron todos los objetivos, y se respondieron todas las preguntas de investigación formuladas en el planteamiento del problema.

Discusión

Teniendo en cuenta los resultados alcanzados en relación con estudios anteriores y la teoría desarrollada hasta el momento, se pueden mencionar ciertas convergencias y divergencias.

En primer lugar, es importante señalar que la mayoría de los antecedentes obtuvieron un alcance exploratorio-descriptivo, limitándose a obtener los grados de Engagement y Síndrome de Burnout (Silva et al., 2013; Silva et al., 2018; Mesurado y Laudadio, 2019), y únicamente dos estudios determinaron su correlación (Guerreiro, 2017; Marsollier, 2019). A su vez, solo una de las investigaciones trabajó con empleados cuyos servicios no se dirigían directamente al trato con personas (Marsollier, 2019).

En segundo lugar, los resultados obtenidos para ambas variables, esto es, elevado Engagement y bajo Burnout, se ven reflejados en algunos de los antecedentes (Silva et al., 2013; Guerreiro, 2017; Mesurado y Laudadio, 2019). Pero difieren significativamente con los estudios de Silva et al. (2018) y Marsollier (2019), ya que, reportan que es posible que los trabajadores tengan altos grados de Engagement y Burnout al mismo tiempo, o bajos grados de ambas variables al mismo tiempo. Estos autores afirman que ambos conceptos pueden presentarse de formas complementarias, y realizan una crítica al desarrollo teórico que los concibe como opuestos (Salanova y Schaufeli, 2004; Maslach, 2009).

Con respecto a las variables sociodemográficas y su influencia en los resultados, se encontraron algunas similitudes y diferencias que se detallan a continuación:

Se reporta un mayor grado de Síndrome de Burnout en aquellos trabajadores de menor edad (entre 20 y 39 años), en comparación con los de mayor edad (entre 40 y 59 años), lo que coincide con los resultados de Marsollier (2019) y Guerreiro (2017). Según Maslach (2009), esto se debe a que los trabajadores de mayor franja etaria atravesaron más situaciones, experiencias y desafíos que los más jóvenes, por lo que se espera que hayan adquirido más recursos emocionales y desarrollado modos adaptativos de enfrentarse a las adversidades laborales.

Con respecto al Engagement, los trabajadores más jóvenes presentaron grados elevados del mismo, mientras que los mayores presentaron menores grados. Según Agudo (2007), esto se puede atribuir a que, los jóvenes tienden a comprometerse más con el trabajo como consecuencia de querer alcanzar determinadas metas y lograr el reconocimiento de sus pares. Aunque, Salanova y Schaufeli (2004) contradicen esta postura al afirmar que, en realidad son los trabajadores mayores quienes suelen experimentar más Engagement, debido al vínculo que desarrollan a lo largo del tiempo con la organización.

Con respecto a la variable Antigüedad, los resultados señalan que los trabajadores con menos años en su puesto son quienes experimentan levemente un mayor porcentaje de Engagement. Esto puede deberse a que este grupo de persona se dirige con un mayor compromiso hacia todas las demandas que

requiere el puesto, ya que, se trata de los primeros aprendizajes concernientes al rol y de la confrontación de expectativas-realidad con sus actividades laborales (Espinola y Palacini, 2020). Con el Burnout pasa lo contrario, tal como se refleja en la investigación de Silva et al. (2013), en donde se afirma que este Síndrome suele desarrollarse con el tiempo, por lo que es esperable que los empleados que llevan más años trabajando en su puesto, obtengan mayores puntuaciones en la escala que mide el mismo.

No se reportaron diferencias en función del género, ya que, en la totalidad de la muestra la respuesta fue de masculino. Sin embargo, se menciona lo investigado por Salanova y Schaufeli (2004), quienes afirman que existe una ligera tendencia a tener puntuaciones más elevadas para Engagement en este tipo de población.

Con respecto a la variable Turnos de trabajo, se observaron leves diferencias en las puntuaciones para Síndrome de Burnout, ya que, los trabajadores del turno nocturno obtuvieron en mayor proporción, grados Medios y Bajos del mismo, aunque las puntuaciones Muy bajas siguen siendo las predominantes en todos los turnos. Así también, para la variable Engagement, los tres turnos reportan niveles Muy altos del mismo. Estos resultados no se pudieron comparar con los estudios anteriores debido a que ninguno analizó a las muestras según la jornada de trabajo.

Con respecto a la variable Horas de trabajo, se determinó que los trabajadores cuya jornada es entre 8 a 10hs diarias, presentan una leve tendencia de las puntuaciones que se distribuyen en: menor grado de Burnout y mayor grado de Engagement. No se encontraron estudios que trabajasen con grupos divididos en turnos, por lo que no fue posible una comparación.

Los resultados indican que las variables socio-demográficas en general, se asocian levemente con modificaciones en las puntuaciones respecto al Síndrome de Burnout y Engagement. Esto coincide con todos los antecedentes nacionales (Silva et al., 2013; Guerreiro, 2017 Silva et al., 2018; Mesurado y Laudadio, 2019, Marsollier, 2019), así como con otras investigaciones llevadas a cabo fuera del país (Manzano, 2001; Díaz et al., 2012; Longas et al., 2012; Ruiz de Chávez et al. 2014). Se infiere entonces, y en concordancia con la literatura existente, que tanto Engagement como Burnout son variables que

están más influenciadas por las dinámicas organizacionales, factores del contexto interno, ambiente del trabajo, estresores laborales, recursos y clima organizacional, que por características individuales de cada trabajador (Acosta et al., 2010; Andueza, 2014; Franco y Llorens, 2008; Gil-Monte, 2005; Marsollier, 2013; Moreno et al., 2001; Maslach, 2009; Pérez Jauregui, 2005; Quinceno y Vinaccia, 2007; Salanova y Schaufeli, 2004; Salanova y Schaufeli, 2009; Salanova y Marínez, 2005; Salanova et al., 2000; Silva et al., 20018; Vega, 2005).

En concordancia con lo mencionado anteriormente, si ambas variables están más influidas por las dinámicas internas y los factores de una empresa y/u organización, se señala entonces la importancia de todas las investigaciones al respecto, ya que, en lo al principio puede parecer dos fenómenos delimitados al espacio laboral, podría extenderse sus efectos hacia los otros ámbitos de cada persona.

En cuanto a las correlaciones, se observa que existe una relación significativa y negativa entre Engagement y Burnout, tal como se plantea en la teoría (Salanova y Schaufeli, 2004, Maslach, 2009). A diferencia de Guerreiro (2017) y Marsollier (2019), los resultados tienden a apoyar la postura de tratar a ambos conceptos como reflejo de experiencias antagónicas y polares, y no como complementarias o alternativas.

Así también, se reportan coincidencias con diversos autores que plantean nexos entre las dimensiones de ambas variables (Salanova y Schaufeli, 2004; Moreno y Velázquez, 2011; Sena de Haro, 2016) como, por ejemplo: Vigor con Desgaste Emocional, Dedicación con Cinismo, y Eficacia Personal con algunas dimensiones del Engagement, como Vigor y Dedicación.

Que exista una relación significativa entre Vigor y Desgaste emocional, apoya a la teoría que afirma que ambas dimensiones integran lo que se denomina el continuo de energía (Salanova y Schaufeli, 2004), el cual explica que independientemente del cansancio físico que pueda tener una persona, existe un impulsor psíquico igual de eficaz para lograr que se culmine una actividad. Así también, que exista una relación significativa entre Dedicación y Cinismo, reafirma la teoría denominada continuo de identificación (Salanova y Schaufeli, 2004), la cual enuncia que mientras se vivencia estrés laboral, el

trabajador empieza a tomar distancia de su rol, e inclusive percibe con un sesgo negativo a la organización a la cual pertenece. Por último, la relación entre Eficacia Personal y Engagement, forma parte de lo que se denomina espiral positiva ascendente (Salanova y Schaufeli, 2004), la cual consiste en una dinámica que se retroalimenta constantemente, es decir, que las creencias en las propias competencias para cumplir con un determinado rol, influye de manera positiva a la vivencia de compromiso laboral, lo que a su vez termina por consolidar aún más la creencia en la propia eficacia.

Es importante realizar una observación en cuanto al instrumento utilizado para medir Síndrome de Burnout, el cual se basa en un modelo tri-factorial del mismo, por lo que incluye las tres sub-escalas: Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Personal. Autores como Maslach (2009) y Gil-Monte (1999) defienden este modelo teórico, mientras que autores como Spontón et al. (2019) afirman que el instrumento no debería reflejar la dimensión de Eficacia Personal, ya que, teóricamente ésta sería una consecuencia del Burnout y no un componente, y metodológicamente en su estudio no se reportó una confiabilidad significativa para dicha sub-escala. Si bien no fue el propósito de esta investigación dar respuesta a este debate científico, se siguió con la recomendación de Moreno et al. (2015), quienes afirman que debe trabajarse con el instrumento en su totalidad y dar cuenta de la confiabilidad que arroja la sub-escala de Eficacia Personal para cada contexto. De esta forma, se aportan datos que permiten a otros investigadores dilucidar sus propias conclusiones. Teniendo en cuenta todo esto, se informa que para dicha sub-escala se obtuvo una confiabilidad significativa y aceptable ($\alpha = 0,641$), lo cual permite una aproximación a la postura de los primeros autores.

Para concluir, se puede afirmar que la presente investigación arribó a resultados que halla su respaldo en los desarrollos teóricos acerca de ambos constructos, y se refleja en los datos aportados por otros estudios. Esto es de suma importancia, ya que, al trabajarse con un concepto nuevo como lo es el Engagement, se necesitan de trabajos científicos que puedan dar cuenta de su incidencia en la realidad. Determinar su relación con un concepto más antiguo y conocido como lo es el Burnout, permite que se extienda el margen de acción para prevenir y tratar este fenómeno. No solo se trata de un aporte a la teoría existente, sino que pueden utilizarse estos datos para implementar estrategias y

políticas organizacionales que beneficien a los trabajadores y a la empresa misma.

Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones de la presente investigación se encuentra el no haber podido trabajar con toda la población de trabajadores del taller, ya que hubo algunos casos que se encontraban con licencia o no asistían por cuestiones sanitarias relacionadas al Covid-19. Así también, no hubo diversidad en cuanto al género/sexo de los mismos, por lo que no se pudo analizar esta variable con respecto a las puntuaciones.

Otra de las limitaciones fue el haber confeccionado un cuestionario sociodemográfico que abarcó pocas variables, ya que, al momento de analizar los datos hubiera sido más enriquecedor contar con respuestas a otros ítems como, por ejemplo; estado civil, cantidad de hijos, nivel educativo, remuneración, indagar sobre actividad física, actividades extra-laborales, etc.

Por último, es necesario mencionar que, el contexto epidemiológico relacionado al Covid-19 hizo necesario tomar medidas sanitarias y preventivas, entre las que se incluían aplicar las escalas de forma individual. Esto implicó un incremento considerable del factor tiempo que, en un contexto más favorable, se podría optimizar aplicando los instrumentos por grupos.

Sugerencias y recomendaciones

Teniendo en cuenta que el Engagement es un constructo psicológico desarrollado recientemente, y que existen pocos trabajos a nivel nacional que determinen su relación con el Síndrome de Burnout, se recomienda seguir con esta línea investigativa.

Se sugiere profundizar en el estudio de estas variables en muestras de trabajadores cuyos servicios no se ofrezcan directamente a otras personas, como el caso de los trabajadores del taller, ya que, todos los antecedentes se centran en aquellas personas que tienen contacto directo con otras. Esto implica la utilización de un instrumento específico para el caso del Burnout (MBI-GS), aunque se mantiene el mismo instrumento para medir Engagement (UWES).

Debido a las pocas diferencias de las puntuaciones relacionadas a las variables sociodemográficas, se recomienda ampliar el número de casos y

conformar muestras más heterogéneas, para determinar si podría haber modificaciones más significativas en cuanto a la edad, horas de trabajo, turnos, antigüedad.

Para lograr una mayor profundización en el entendimiento de ambas variables, se recomienda a futuros investigadores indagar acerca de las causalidades de las mismas, así como incluir otros factores que puedan servir al momento de realizar una regresión lineal. Esto no solo respondería a una cuestión teórica, sino que, determinar con exactitud por qué un elemento de una variable causa la otra, podría servir para conformar intervenciones eficientes y eficaces desde el área de recursos humanos.

Por último, si bien fueron pocos los casos que obtuvieron puntuaciones medias y altas en la dimensión Desgaste Emocional del Síndrome de Burnout, se recomienda que el departamento de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la empresa El Cóndor S.A., pueda implementar estrategias de prevención del mismo, así como intervenciones que promuevan el desarrollo de recursos psicológicos saludables.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, H., Salanova, M., y Llorens, S. (2010). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el Engagement en el trabajo en equipo?: Rol de la confianza organizacional. *Ciencia y trabajo*, N° 41 (vol.13), pp.125-134. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/43542/51108.pdf?sequence=1>
- Agudo, M. (2007). Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria. *Fórum de recerca*, 12 (38), 2-15. <https://core.ac.uk/download/pdf/61426061.pdf>
- Andueza Legarra, I. (2014). Estrés laboral y burnout. Trabajo final de grado. Recuperado de: <http://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11267/andueza69073.pdf?sequence=1>
- Bakker, A., Rodríguez, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional. *Revista Psicothema N°1 (vol.24)*, pp. 66-72. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3980.pdf>
- Borda, M. (2018). Síndrome de Burnout y Sentido del Trabajo en los trabajadores de la Delegación de la Ciudad de Salta de la Dirección Nacional de Migraciones (tesis de grado). Universidad Católica de Salta, Salta, Argentina.
- Bosqued, M. (2008). Quemados, El Síndrome de Burnout- Que es y cómo superarlo. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona, España.
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., Equipo de Investigación WoNT, Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumentos de medición. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd

- Carrasco, A., de la Corte, C., León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, N° 1 (vol.1), pp.1-22. Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/34423/Engagement.%20Un%20recurso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E. y Collado S. (2016). *Salud Colectiva*, N° 203, (vol.1), pp.203-220. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/sc/v12n2/1851-8265-sc-12-02-00203.pdf>
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A. M., & Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 217-227. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- El Cóndor S.A., (s/f). “Quienes somos”. Recuperado de <http://elcondorsa.com.ar/quienes-somos/>
- Espínola, R.R, & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Federación de Psicólogos de la República Argentina. (2013). *Código de Ética Nacional*. Recuperado de http://fepra.org.ar/docs/C_ETICA.pdf
- Forbes Álvarez (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista Gegesti Éxito Empresarial*, n°227 (vol.1), pp. 1-3. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Franco, J., & Llorens, S. (2008). Síndrome de estar quemado por el trabajo: Derecho y Psicosociología. *Riesgo Laboral*, (20), 22- 25. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Franco-Llorens.pdf

- García Castillo, V. C. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital en trabajadores de la Provincia de Trujillo. Universidad Privada del Norte. Tesis de grado. Recuperado de: https://mega.nz/#!99l3nbjC!1Cu3Gn99HO4_BkTq65boX1hH8HE7r0IK_jgQ3m e_BBc
- García, M. (2013). Psicología Organizacional positiva: estudio de la felicidad en el trabajo. En Delgado, L., y García, M. (Comp.). *Psicología Organizacional: perspectivas y avances* (pp. 1-17). Editorial Ecoe
- García, M., Llorens, S., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Antecedentes efectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación N° 339, (vol.6)*, pp.387-400. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mepsyd.es/re339/re339_17.pdf
- Gil Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró Silla, J. M. (1999). La Medida y el Diagnóstico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. *Desgaste Psíquico en el Trabajo: el Síndrome de Quemarse*. (pp. 47-62). Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Grasso, L. (2007) Introducción a la estadística en ciencias sociales y del comportamiento. Córdoba, Argentina: Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M., (2014), *Metodología de la investigación*, México: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, A. (2015). Modelo HERO: Intervenciones Positivas en las Organizaciones: Mindfulness e Indagación Apreciativa. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/e57c/c22b70e2e6cf0df4b67477bfeaa7ecb9ae32.pdf>
- Ley N° 26.657: Ley Nacional de Salud Mental. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina, 2 de Diciembre de 2010.

- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., & Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28 (2), 107-118. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324583004.pdf>
- López-Campos, C., Limones Aguilar, M. d. L., Valdés López, A., & Valdéz-Perezgasga, U. (2010). El desgaste profesional, ¿un tema relevante para la formación de docentes? *En-claves del Pensamiento*, IV (8), 169-182. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2010000200009
- López-Campos, C., Limones, M., López, A., y Valdés, U. (2010). El desgaste profesional ¿un tema relevante para la formación de los docentes? *Claves del pensamiento N°8, (vol.4)*, pp.169-182. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v4n8/v4n8a9.pdf>
- Lupano Perugini, M. L., de la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre *Work Engagement*. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. Recuperado de <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Manzano, G. (2001). Estrés Crónico Laboral Asistencial (Burnout) en las administraciones públicas. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28095776_Estres_cronico_laboral_asistencial_Burnout_en_las_administraciones_publicas
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista Psicología Digital*, N°1 (vol.7), pp. 1-10. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14_psicologiacom_2013_17_7_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2013). Burnout y Engagement: ¿Perspectivas complementarias o polos opuestos? Un análisis en trabajadores de la universidad. *Revista de Orientación Educacional*, N°52 (vol.27), pp.63-74. <https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/14951/32-103-1-PB.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Martínez Pérez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. Núm. 112. Septiembre. 2010. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Maslach, C., Jackson S. & Leiter M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3a Ed.). Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologist Press
- Menghi, M. (2018). Factores protectores de los docentes. *Revista ConCiencia*, N° 3 (vol.1), pp.13-30. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/94528/CONICET_Digital_Nro.163ca15c-e8fa-4e10-815a-878c287f45d9_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Menghi, M., Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de psicología* N° 20 (vol. 10), pp.47-59. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/9968/selection.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Montoya, M., Ostos, J, y Saenz, A. (2020). O papel do empoderamento e da identificação dos trabalhadores com suas equipes de trabalho para um clima de inovação. *Revista Sao Paulo*, N°3 (vol.60), pp. 183-194. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902020000300183&lng=en&nrm=iso&tlng=pt
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Carvajal, R., Escobar Redonda, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*. Vol. 7, Núm. 1, pp. 69-78. Recuperado de: <http://www.integraorg.com/wpcontent/docs/La%20Evaluacion%20del%20Burnout%20Profesional.pdf>

- Moreno, A. y Velásquez A. (2011). El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Universidad de La Sabana. Recuperado de [https://intellectum.unisabana.edu.co/flexpaper/handle/10818/3666/Ana%20María%20Moreno%20Rodríguez %20Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://intellectum.unisabana.edu.co/flexpaper/handle/10818/3666/Ana%20María%20Moreno%20Rodríguez%20Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, P., Beltrán, C., López, M. (2015). Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory- General Survey en ocho países latinoamericanos. *Revista Ciencia y Trabajo*, N° 52 (vol.17), pp.28-31. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art06.pdf>
- Navarro, M., Grandío, A., y Marqués, A. (2013). El cambiante mundo de las organizaciones Hacia una organización saludable. *Revista Internacional de Organizaciones* N° 10, (vol.1), pp.41-63. Recuperado de http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/122/pdf
- Pérez Jáuregui, I. (2005). Estrés laboral y síndrome de Burn-out: sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para afrontarlos. Buenos Aires: Psicoteca.
- Polo, J., Palacio, J., De Castro, A., Mebarak, M., y Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, N° 29, (vol. 3), pp. 561-575. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5813/3566>
- Pujol, L. y Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento psicológico*, N° 2 (vol. 16), pp. 34-45. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6545687>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (1), 117-125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>

- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Psychology. En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (231-243). New York: Oxford University Press.
- Ruiz de Chávez Ramírez, D., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16 (50), 116-120. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200010
- Salanova, M. (2007). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. En Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J., y Schaufeli, W. (Comp.). *El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp.27-45). Editorial Saluda
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, n°261, vol.62, pp. 109-138. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión). Editorial Alianza
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo* N°3 (vol.37), pp. 177-184. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I., Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En Palací, F. (comp), *Psicología de la Organización* (pp. 349-379). Editorial Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., Martínez, I., y Lorente, L. (2005). ¿cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* N°1 (vol. 21), pp. 37-54. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039003>

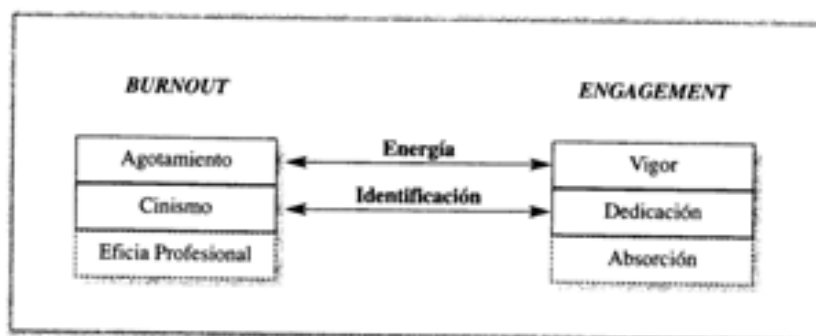
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "Engagement": ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, N° 16 (vol.2), pp. 117-134. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Holanda: Utrecht University.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement. A confirmatory analytic approach. *Revista Estudio de la Felicidad*, n°3 (vol.1), pp.71-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Schaufeli, W.B. y Enzmann, D. (1998): The burnout companion to study and practice: a critical analysis. Recuperado de <https://www.routledge.com/The-Burnout-Companion-To-Study-And-Practice-A-Critical-Analysis/Schaufeli-Enzmann/p/book/9780748406982>
- Seligman, M. (2011). Aprenda Optimismo: haga de la vida una experiencia maravillosa. Editorial Atlántida
- Sena de Haro, C. (2016). Organizaciones Saludables. Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3416/1/Sena%20de%20Haro%2C%20Carolina%20TFM.pdfH.pdf>
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing social and ethical issues in organizations*.135-177. Recuperado de <http://www.want.uji.es/download/work-engagement-an-emerging-psychological-concept-and-its-implications-for-organizations-in-s-w-gilliland-d-d-steiner-d-p-skarlicki-eds-managing-social-and-ethical-issues-in-organizations/>
- Silva, Y., Caminos, M., Pereyra, M., y Pérez, M. (2018). Niveles de burnout y engagement en teleoperadores de un call center de la ciudad de Mar del Plata, Argentina. *Revista FACES*, n°51 (vol.24), pp.47-60. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/86586/CONICET_Digital_Nro.3a50c516-471f-4130-a5b4-b4b18fe4a691_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Valdez, H. y Ron, C. (2011). Utrecht Work Engagement Scale: Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo-Versión en español. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Vega, M. (2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout”: definición y proceso de generación. Recuperado de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32065769/BURNOUT.pdf?1381576205=&response-content->
- Vieira, I., y Araujo, J. (2019). Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. *Revista de Saúde Coletiva*, N° 2 (vol.29), pp-11-22. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/physis/v29n2/0103-7331-physis-29-02-e290206.pdf>

ANEXO

Figura 1

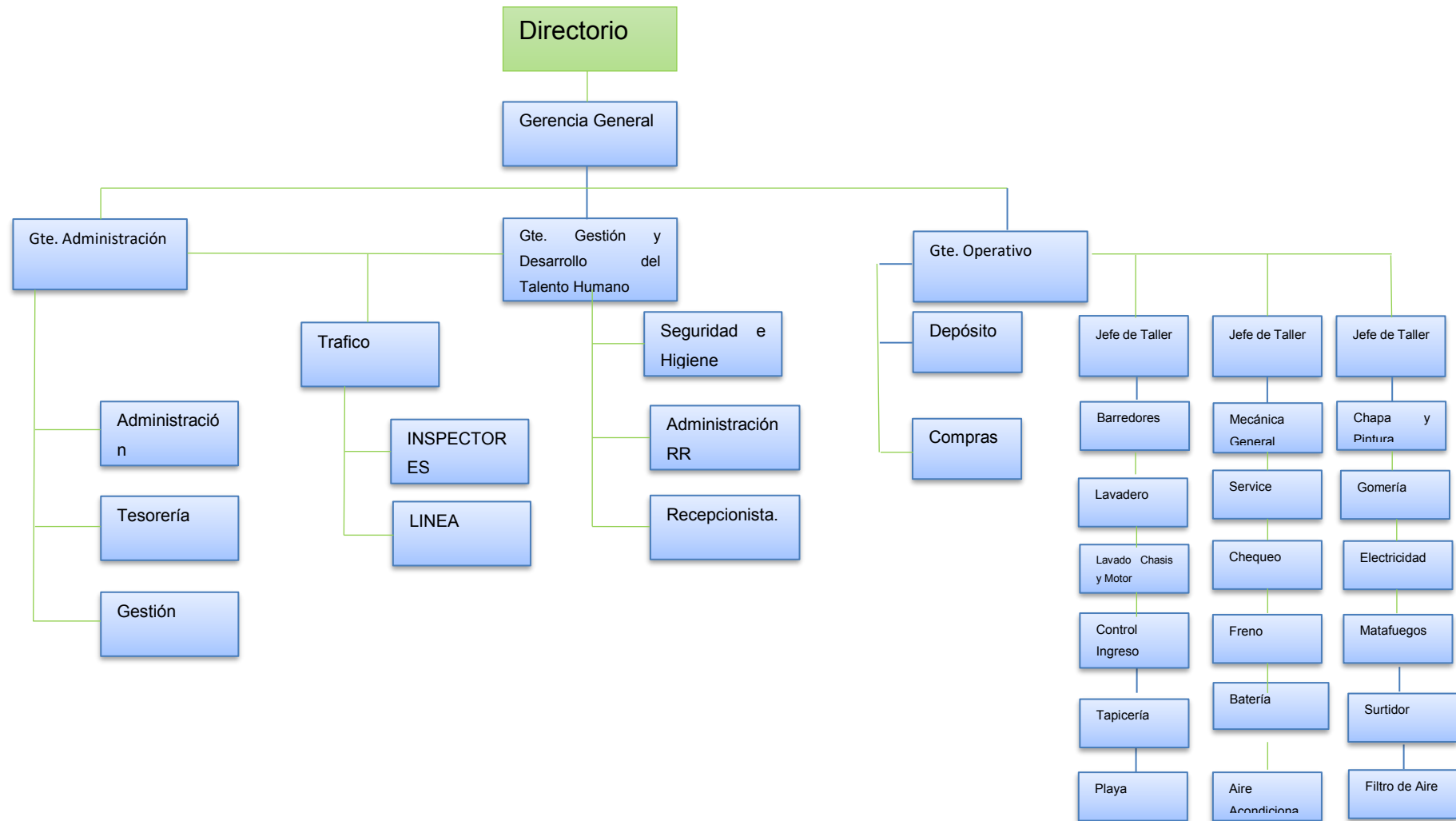
Relación entre Engagement y Burnout



Fuente: Salanova y Schaufeli (2004, p.116)

Figura 2

Organigrama de la empresa El Cóndor S.A.



Matriz de datos

Sujetos	BURNOUT	Desgaste Emocional	Eficacia Personal	Cinismo
1	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Bajo
2	Bajo	Bajo	Alto	Muy Bajo
3	Medio	Muy Alto	Alto	Bajo
4	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Muy Bajo
5	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
6	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Bajo
7	Medio	Medio	Alto	Alto
8	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
9	Bajo	Bajo	Medio	Muy Bajo
10	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
11	Bajo	Muy Bajo	Alto	Bajo
12	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Muy Bajo
13	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
14	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
15	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Muy Bajo
16	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
17	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
18	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
19	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
20	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
21	Bajo	Bajo	Muy alto	Bajo
22	Medio	Medio	Muy alto	Medio
23	Bajo	Medio	Muy alto	Medio
24	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
25	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
26	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
27	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
28	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Muy Bajo
29	Bajo	Medio	Muy alto	Bajo
30	Bajo	Bajo	Alto	Medio

31	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
32	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
33	Medio	Muy Alto	Muy alto	Medio
34	Medio	Alto	Muy alto	Medio
35	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
36	Bajo	Bajo	Alto	Muy Bajo
37	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
38	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
39	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Muy Bajo
40	Bajo	Bajo	Alto	Muy Bajo
41	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
42	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
43	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Bajo
44	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
45	Muy Bajo	Muy Bajo	Alto	Muy Bajo
46	Muy Bajo	Bajo	Muy alto	Muy Bajo
47	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
48	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy alto	Muy Bajo
49	Medio	Medio	Alto	Medio
50	Bajo	Bajo	Alto	Muy Bajo
51	Muy Bajo	Muy Bajo	Alto	Muy Bajo

Sujetos	ENGAGEMENT	Vigor	Dedicación	Absorción
1	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
2	Alto	Alto	Alto	Alto
3	Muy Alto	Muy Alto	Medio	Muy Alto
4	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
5	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
6	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
7	Alto	Alto	Muy Alto	Alto
8	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto

9	Alto	Medio	Alto	Alto
10	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
11	Alto	Alto	Alto	Alto
12	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Muy Alto
13	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
14	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
15	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
16	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
17	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
18	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
19	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
20	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
21	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
22	Alto	Alto	Alto	Alto
23	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
24	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
25	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
26	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
27	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Medio
28	Alto	Muy Alto	Alto	Medio
29	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
30	Muy Alto	Alto	Muy Alto	Muy Alto
31	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
32	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
33	Alto	Medio	Alto	Alto
34	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
35	Alto	Alto	Alto	Alto

36	Alto	Muy Alto	Alto	Alto
37	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Bajo
38	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
39	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Medio
40	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
41	Muy Alto	Alto	Muy Alto	Muy Alto
42	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
43	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
44	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
45	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
46	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
47	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto
48	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
49	Alto	Alto	Muy Alto	Alto
50	Medio	Medio	Medio	Medio
51	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Muy Alto

Nota de autorización

A continuación, se adjunta la nota de autorización de parte de la empresa (en página siguiente).

03 de noviembre, 2020

A la Gerente de Administración

CPN, Verónica Leal

Mediante la presente nota, me dirijo a usted a fin de solicitarle la autorización de encuestar a los trabajadores del área de taller, de la empresa El Cóndor S.A., con el objetivo de llevar a cabo el trabajo final de grado, de la Licenciatura en Psicología.

La administración de las encuestas tiene un tiempo aproximado de 30 minutos, y serán llenadas de manera voluntaria y anónima por las personas que deseen participar.

Desde ya, le agradezco la disponibilidad. Saludos atentamente



Dominguez Domenech Pablo Tomás

DNI 39.232.170

Alumno de psicología

Autorización por parte de la empresa:

Firma: _____

EL CONDOR S.A.
C/Rta. 1000 - 1000
1000

Aclaración: _____

DNI: 39423234

Consentimientos informados

A continuación, se adjuntan los consentimientos informados a pedido del Dpto. de psicología. Para esto se procedió a tapar los datos personales de cada trabajador, conservándose solo la fecha. (En páginas siguientes)

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-06-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20.

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

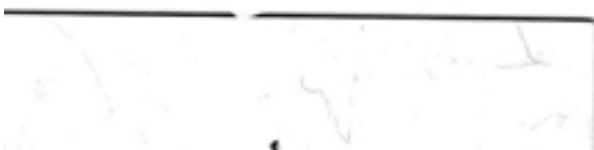
Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 05-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

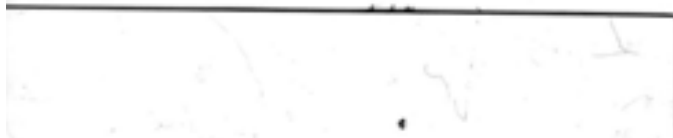
Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 5/11/2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha:

05-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05/11/2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 3-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 06/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05.11.20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 06.11.2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Dominguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 05/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20



Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: _____

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Dominguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 5-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05/11/2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05/11/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 5-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Dominguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

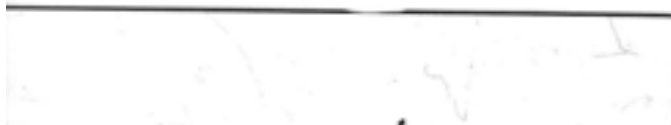
Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 05-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 5-11-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05/11/2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 05-11-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha:

5/4/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01-12-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 1-12-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01-12-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01-12-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01-12-20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01-12-20



Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01-12-2020

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 1-12-2020



Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 1/12/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

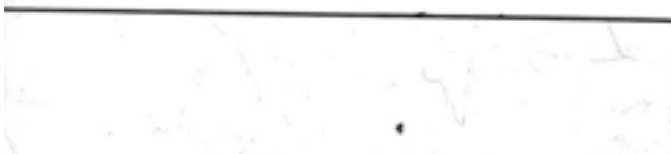
Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.



Fecha: 9/12/2020



Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 2/12/20

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01 / 12 / 20

(51)

Consentimiento Informado

Invito a Ud. por la presente, a participar de una investigación que se llevará a cabo por el estudiante Pablo Tomás Domínguez Domenech, de la carrera Lic. en Psicología de la Universidad Católica de Salta, con la finalidad de culminar sus estudios presentando su Trabajo Final de Grado. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con el mismo.

El propósito de este estudio es investigar acerca del **Engagement** y el **Síndrome de Burnout** presente en los trabajadores. Para esto, usted deberá contestar algunas preguntas y también se le solicitará algunos datos personales. La duración total de su participación será de unos 20-30 minutos aproximadamente.

Es importante que usted sepa que su anonimato está garantizado. El investigador mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera integrada, es decir, no individualmente.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que puede dejar de hacerlo en cualquier momento, sin que tenga que dar explicación alguna al investigador.

Si tiene alguna pregunta durante su participación, puede acercarse a la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. De igual manera, si desea contactar al investigador en otro momento, se puede comunicar al 387-6151068, o al correo: tomasdominguez45@gmail.com.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER Y ENTENDER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN LA MISMA.

Fecha: 01/12/20

Cuestionarios Socio-demográficos

A continuación, se adjuntan las fotocopias de los cuestionarios socio-demográficos. (En siguientes páginas)

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)	
2- Edad	33
3- Sexo/Género	Masculino
4- Antigüedad en el puesto	8 Años
5- Horas de trabajo	10
6- Turno de trabajo	Tarde y Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 46
3- Sexo/Género Masculino
4- Antigüedad en el puesto 8 años
5- Horas de trabajo 8 Hrs.
6- Turno de trabajo Noche

3

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
29
3- Sexo/Género
Hombre
4- Antigüedad en el puesto
6
5- Horas de trabajo
8 hs
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
43
3- Sexo/Género
M
4- Antigüedad en el puesto
10 Años
5- Horas de trabajo
12 Horas
6- Turno de trabajo
Tarde x noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
23 años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
3 años
5- Horas de trabajo
7 horas
6- Turno de trabajo
noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
25 años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
7 años
5- Horas de trabajo
8 hs.
6- Turno de trabajo
Turno Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
34
3- Sexo/Género
MASCULINO
4- Antigüedad en el puesto
8 AÑOS
5- Horas de trabajo
7 Hs
6- Turno de trabajo
NOCHES

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)	
2- Edad	38
3- Sexo/Género	Hombre
4- Antigüedad en el puesto	14 AÑOS
5- Horas de trabajo	7
6- Turno de trabajo	Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)	
2- Edad	46
3- Sexo/Género	Masculino
4- Antigüedad en el puesto	16
5- Horas de trabajo	7 hs.
6- Turno de trabajo	Nocturno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
52
3- Sexo/Género
Hombre
4- Antigüedad en el puesto
20 años
5- Horas de trabajo
7 - 8 horas
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
31
3- Sexo/Género
M
4- Antigüedad en el puesto
10 años
5- Horas de trabajo
7 hs
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
46
3- Sexo/Género
MASCULINO
4- Antigüedad en el puesto
15 años
5- Horas de trabajo
7 HORAS
6- Turno de trabajo
23 ⁰⁰ HS A 06 ⁰⁰ HS

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
44
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
16 años
5- Horas de trabajo
7 Horas Nocturnas
6- Turno de trabajo
Nocturno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
29
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
5 Años
5- Horas de trabajo
7 horas
6- Turno de trabajo
Noche

15

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
3- Sexo/Género
4- Antigüedad en el puesto
5- Horas de trabajo
6- Turno de trabajo

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
31
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
2
5- Horas de trabajo
7 hs.
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
31
3- Sexo/Género
masculino
4- Antigüedad en el puesto
2 años
5- Horas de trabajo
7
6- Turno de trabajo
Nocturno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
28
3- Sexo/Género
MASCULINO
4- Antigüedad en el puesto
2 años
5- Horas de trabajo
7 HS
6- Turno de trabajo
NOCHE

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 52
3- Sexo/Género M
4- Antigüedad en el puesto 13
5- Horas de trabajo 23 - 06
6- Turno de trabajo Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
27
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
3 Años
5- Horas de trabajo
7 horas
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 25
3- Sexo/Género Masculino
4- Antigüedad en el puesto 1 año
5- Horas de trabajo 7 horas
6- Turno de trabajo Nocturno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
25 años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
5 años
5- Horas de trabajo
7 hrs
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
39
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
8 años
5- Horas de trabajo
7 hs
6- Turno de trabajo
22:00 05:00

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 38
3- Sexo/Género Masculino
4- Antigüedad en el puesto 5 AÑOS y Cuatro Meses
5- Horas de trabajo 7 Horas
6- Turno de trabajo NOCHE

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
37 años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
3 años
5- Horas de trabajo
7 horas
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
28
3- Sexo/Género
Mujer
4- Antigüedad en el puesto
5 años
5- Horas de trabajo
7 Horas
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
35 años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
12 años
5- Horas de trabajo
7 hrs Nocturnas
6- Turno de trabajo
Nocturno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
21
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
3 años
5- Horas de trabajo
2 hs
6- Turno de trabajo
De 11:00 a 06:00

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 40 años
3- Sexo/Género M
4- Antigüedad en el puesto 5 años
5- Horas de trabajo 7 1/2
6- Turno de trabajo Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
32
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
3 años
5- Horas de trabajo
7 hs
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
25
3- Sexo/Género
Femenino
4- Antigüedad en el puesto
13 años
5- Horas de trabajo
7 HS
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
38
3- Sexo/Género
MASCULINO
4- Antigüedad en el puesto
14 años
5- Horas de trabajo
7 horas
6- Turno de trabajo
NOCHE

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)	
2- Edad	56
3- Sexo/Género	MASCULINO
4- Antigüedad en el puesto	20 AÑOS
5- Horas de trabajo	7hs
6- Turno de trabajo	NOCHE

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
39 Años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
18 Años
5- Horas de trabajo
7 hr
6- Turno de trabajo
No Turno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
32
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
9 Años
5- Horas de trabajo
7 hs x día
6- Turno de trabajo
Noche

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
42
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
5 (cinco) años
5- Horas de trabajo
7 (siete) horas diarias Lunes a Sábado
6- Turno de trabajo
Nocturno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
39
3- Sexo/Género
MASCULINO
4- Antigüedad en el puesto
8 AÑOS
5- Horas de trabajo
17 A 20 23 A 7
6- Turno de trabajo
DIA Y NOCHE

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
26
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
2 años.
5- Horas de trabajo
7 hrs.
6- Turno de trabajo
Noche.

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 43
3- Sexo/Género Masculino
4- Antigüedad en el puesto 1. año
5- Horas de trabajo 8 hrs.
6- Turno de trabajo 06hs. a 14 o 14 a 22.

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)	
2- Edad	27.
3- Sexo/Género	Masculino
4- Antigüedad en el puesto	4 años
5- Horas de trabajo	8 hs/d.
6- Turno de trabajo	Diurno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
38 años
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
14 años
5- Horas de trabajo
8 hs -
6- Turno de trabajo
Nocturno

(198)

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 33
3- Sexo/Género Masculino
4- Antigüedad en el puesto 5 años
5- Horas de trabajo 8 hs
6- Turno de trabajo Diurno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
30
3- Sexo/Género
masculino
4- Antigüedad en el puesto
6 Años
5- Horas de trabajo
8 hs
6- Turno de trabajo
08:00 a 12:00 14:00 a 18:00

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No debe publicarse)
2- Edad
32
3- Sexo/Género
M
4- Antigüedad en el puesto
4 años
5- Horas de trabajo
2hs
6- Turno de trabajo
Diverso

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 46
3- Sexo/Género M
4- Antigüedad en el puesto 10
5- Horas de trabajo 8
6- Turno de trabajo R=7:00 T=14:00 M y T

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
38
3- Sexo/Género
Masculino
4- Antigüedad en el puesto
10 años
5- Horas de trabajo
8 h3.
6- Turno de trabajo
De 07 ⁰⁰ A 15 ⁰⁰ y de 15 ³⁰ A 00 ⁰⁰

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 48
3- Sexo/Género M
4- Antigüedad en el puesto 16
5- Horas de trabajo 10
6- Turno de trabajo Diurno

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 31
3- Sexo/Género M
4- Antigüedad en el puesto 12 años
5- Horas de trabajo 8 HS
6- Turno de trabajo DIA

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)	
2- Edad	38
3- Sexo/Género	masculino
4- Antigüedad en el puesto	7
5- Horas de trabajo	8
6- Turno de trabajo	Rotativo T-M

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad 45
3- Sexo/Género Masculino
4- Antigüedad en el puesto 20 años
5- Horas de trabajo 8 horas
6- Turno de trabajo DIURNO, M - T

(51)

Cuestionario de datos personales

1- Apellido y Nombre (No serán publicados)
2- Edad
32
3- Sexo/Género
M
4- Antigüedad en el puesto
9 años
5- Horas de trabajo
7 hs
6- Turno de trabajo
Noche

Escalas MBI-GS

A continuación, se adjuntan las fotocopias de las escalas MBI-GS, tomadas a los trabajadores del taller. (En siguientes páginas)

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año (1)

En algunas ocasiones a lo largo del año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año (4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E.	<u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E.	<u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E.	<u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E.	<u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E.	<u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P.	<u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C.	<u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C.	<u>2</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P.	<u>4</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C.	<u>5</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C.	<u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C.	<u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P.	<u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>4</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>2</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>4</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>4</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>4</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>5</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>6</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>6</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>5</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>5</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>5</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>3</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>1</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>2</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>1</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>4</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>3</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>6</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>0</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>2</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>2</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)	En bastantes ocasiones a lo largo del año (3)
Muy raras veces a lo largo del año (1)	Frecuentemente a lo largo del año (4)
En algunas ocasiones a lo largo del año (2)	Casi cada día (5)
	Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>6</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>5</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>3</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>3</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>4</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>5</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>5</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>2</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>4</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>3</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>3</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>3</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>4</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>2</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>1</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>2</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>3</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>3</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>5</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>3</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E.	0
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E.	0
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E.	0
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E.	0
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P.	6
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E.	0
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P.	6
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C.	0
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C.	0
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P.	6
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P.	6
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P.	6
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C.	6
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C.	0
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C.	0
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P.	6

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>5</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>1</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>2</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>3</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>4</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>4</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>5</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>2</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>2</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E.	<u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E.	<u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E.	<u>2</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E.	<u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E.	<u>6</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P.	<u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C.	<u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C.	<u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P.	<u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C.	<u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C.	<u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C.	<u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P.	<u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>2</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>2</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>2</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>2</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>3</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>6</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>6</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>1</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>1</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)	En bastantes ocasiones a lo largo del año (3)
Muy raras veces a lo largo del año (1)	Frecuentemente a lo largo del año (4)
En algunas ocasiones a lo largo del año (2)	Casi cada día (5)
	Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>5</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>5</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>3</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>4</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>2</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>2</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más crítico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>4</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>2</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>4</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>3</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>4</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>5</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>4</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>4</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>5</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>5</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>2</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>1</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Questionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>9</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>5</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>3</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>5</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>6</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>7</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>3</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>4</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>6</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>2</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>3</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>5</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>4</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>1</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>2</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>4</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>3</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>3</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>4</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>1</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>2</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>4</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>6</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>6</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>3</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>6</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>5</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>6</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>4</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>6</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>6</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>5</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>5</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>1</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>4</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>3</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>3</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>2</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>5</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>1</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>2</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>3</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>5</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>2</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>3</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>3</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>1</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>4</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>2</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>3</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>3</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>2</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

(31)

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E.	<u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E.	<u>6</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E.	<u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E.	<u>2</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E.	<u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P.	<u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C.	<u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C.	<u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P.	<u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P.	<u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C.	<u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C.	<u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C.	<u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P.	<u>6</u>

(40)

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>4</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>2</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>5</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>3</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>3</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>4</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>5</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>3</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>1</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>1</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>5</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>4</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>5</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>5</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>3</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>3</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>5</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>3</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>0</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>0</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>2</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>6</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>0</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>0</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>1</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>0</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>1</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>6</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>3</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>3</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>3</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>6</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>6</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>3</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>6</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>3</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>6</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>3</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>6</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>3</u>



Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año
(1)

En algunas ocasiones a lo largo del
año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo
del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año
(4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>3</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>2</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>2</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>2</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>2</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>2</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>1</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>4</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>4</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>4</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>0</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>0</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

51

Cuestionario MBI-GS, versión en español

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con la que Ud. ha experimentado ese sentimiento o experiencia. Escriba en los guiones el número correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (0)

Muy raras veces a lo largo del año

(1)

En algunas ocasiones a lo largo del

año (2)

En bastantes ocasiones a lo largo del año (3)

Frecuentemente a lo largo del año (4)

Casi cada día (5)

Cada día (6)

1-	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
2-	Me siento acabado al final de la jornada D.E. <u>1</u>
3-	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo D.E. <u>2</u>
4-	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí D.E. <u>0</u>
5-	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo E.P. <u>1</u>
6-	Me siento quemado por mi trabajo D.E. <u>1</u>
7-	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización E.P. <u>4</u>
8-	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo C. <u>0</u>
9-	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo C. <u>0</u>
10-	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo E.P. <u>5</u>
11-	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo E.P. <u>5</u>
12-	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo E.P. <u>6</u>
13-	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten C. <u>1</u>
14-	Me he vuelto más cinico acerca de si mi trabajo vale para algo C. <u>1</u>
15-	Dudo sobre el valor de mi trabajo C. <u>0</u>
16-	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas E.P. <u>6</u>

Escalas UWES

A continuación, se adjuntan las fotocopias de las escalas UWES, administradas a los trabajadores del taller. (Ver páginas siguientes).

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>1</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casí nunca/Pocas veces al año (1)	
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>4</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>4</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>4</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>4</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>5</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>4</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>4</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>5</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>3</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>3</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>1</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>4</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>4</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>2</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>4</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>4</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>3</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>4</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>2</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>3</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>3</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>4</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>3</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>2</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>4</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>4</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>3</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>4</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>2</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>3</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>3</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>4</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>4</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>4</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>4</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>4</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>3</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>2</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>2</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>5</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>3</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>3</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>2</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)	<u>5</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o
menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por
semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)	<u>5</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>1</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o
menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por
semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) <u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1) <u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1) <u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) <u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) <u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2) <u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3) <u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)* <u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) <u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) <u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) <u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4) <u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5) <u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) <u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5) <u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6) <u>0</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6) <u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>4</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>2</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>5</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regulamente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>3</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>4</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>3</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>4</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>2</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>3</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>4</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>3</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>4</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>5</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>5</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Bastantes veces/ Una vez por semana (4)

Casi siempre/Pocas veces por semana (5)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>3</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>4</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>0</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>3</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>0</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>0</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>4</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>2</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>2</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>5</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>2</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>2</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>5</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>4</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>2</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>3</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>2</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>0</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o
menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por
semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>4</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>3</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>3</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>3</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>2</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>2</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>3</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>2</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>3</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>3</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>5</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>5</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>4</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>4</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>4</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>4</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>4</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>4</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>4</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>5</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>4</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>3</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>4</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>5</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>2</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>4</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

**Algunas veces/Una vez al mes o
menos (2)**

**Casi siempre/Pocas veces por
semana (5)**

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>4</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>0</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>3</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>0</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>0</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>1</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>3</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>0</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>3</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	_____ 6
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	_____ 6
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	_____ 6
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	_____ 6
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	_____ 6
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	_____ 5
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	_____ 6
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	_____ 6
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	_____ 5
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	_____ 6
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	_____ 6
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	_____ 6
13. Mi trabajo es retador (DE5)	_____ 6
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	_____ 0
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	_____ 6
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	_____ 0
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	_____ 6

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>5</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>5</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o
menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por
semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>4</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>5</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>3</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>5</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>4</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>4</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>4</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>4</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>4</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>4</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>4</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>4</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>4</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>5</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>5</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>0</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>6</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>5</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>5</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>5</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>5</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>2</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Siempre/Todos los días (6)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>3</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>6</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>2</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>6</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>3</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>6</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>3</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>6</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>3</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>3</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>6</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>3</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>6</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>6</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>3</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>3</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)

Bastantes veces/ Una vez por semana

Casi nunca/Pocas veces al año (1)

(4)

Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)

Casi siempre/Pocas veces por semana (5)

Regularmente/Pocas veces al mes (3)

Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>3</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>3</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>5</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>5</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>4</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>5</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>3</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>2</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>3</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>5</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>4</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>2</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>3</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>2</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>4</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>3</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)	<u>3</u>

Cuestionario UWES en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca/Ninguna vez (0)	Bastantes veces/ Una vez por semana (4)
Casi nunca/Pocas veces al año (1)	(4)
Algunas veces/Una vez al mes o menos (2)	Casi siempre/Pocas veces por semana (5)
Regularmente/Pocas veces al mes (3)	Siempre/Todos los días (6)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)	<u>6</u>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<u>4</u>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<u>6</u>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)	<u>3</u>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)	<u>4</u>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<u>4</u>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)	<u>4</u>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*	<u>6</u>
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)	<u>6</u>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)	<u>6</u>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)	<u>5</u>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)	<u>6</u>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<u>6</u>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)	<u>4</u>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)	<u>5</u>
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)	<u>6</u>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)	<u>6</u>



UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA
FACULTAD DE ARTE Y CIENCIAS
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

*"Engagement y Síndrome de Burnout en trabajadores de taller del El
Cóndor S.A. de la Ciudad de Salta, en el año 2020"*

Alumno:

Dominguez Domenech Pablo Tomás

D.N.I. 39.232.170

Firma:

Directora:

Lic. Vanesa Manzewitsch

D.N.I. 24.553.474

Firma y sello:

VANESA MANZEWITSCH
Lic. en Psicología
M.P. 574

Evaluación

Decisión:

Tribunal evaluador:

-Jurado:

- Jurado:

- Jurado:

Lugar y Fecha: