



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y procrastinación laboral en
colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Vasquez Flores Wilma (ORCID: [0000-0003-1126-7395](https://orcid.org/0000-0003-1126-7395))

ASESOR:

DR. Luis Alberto Barboza Zelada (ORCID: [0000-0001-8776-7527](https://orcid.org/0000-0001-8776-7527))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hija Lesly Vanessa Saucedo Vásquez por haberme dado el valor y fortaleza para continuar con esta carrera profesional, por su comprensión y apoyo motivacional durante estos años de mi preparación como estudiante y a mí asesor, Barboza Zelada Luis por su compromiso y asesoramiento en esta investigación.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a mis padres por haberme dado la vida y a mi hija Lesly Vanessa por ser mi motor y motivo para continuar con esta carrera.

A mis hermanos y a todas mis amistades que se sumaron con su apoyo incondicional para poder desarrollar esta investigación.

A mis maestros por el compromiso y acompañamiento con sus conocimientos durante estos años de mi desarrollo profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Población de los trabajadores de la empresa Group Latin Perú S.A.C.</i>	11
Tabla 2	<i>Niveles del síndrome de burnout, según sexo y edad</i>	16
Tabla 3	<i>Niveles de la procrastinación laboral, según sexo y edad</i>	17
Tabla 4	<i>Prueba de normalidad Shapiro Wilk</i>	18
Tabla 5	<i>Correlación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral</i>	18
Tabla 6	<i>Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral</i>	19
Tabla 7	<i>Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del estrés laboral</i>	19
Tabla 8	<i>Validez de índice de homogeneidad del Inventario del Síndrome de Burnout</i>	
Tabla 9	<i>Confiabilidad del Alfa de Cronbach del Inventario del Síndrome de Burnout</i>	
Tabla 10	<i>Validez de índice de homogeneidad de la Escala de Procrastinación Laboral</i>	
Tabla 11	<i>Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la Escala de Procrastinación Laboral</i>	

RESUMEN

Se estudió la relación entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021. La metodología comprendió el tipo de estudio fue básica, de diseño no experimental y se empleó una muestra de 109 trabajadores de una empresa. En relación con los instrumentos utilizados fueron el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1981), adaptado por Muñoz (2016) y la Escala de Procrastinación Laboral de Metin (2016) y adaptado por Guzmán y Rosales (2017). En los resultados se pudo notar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una correlación positiva media y significativa entre las variables de estudio ($Rho=0,340$). En los resultados descriptivos se pudo apreciar que ambos sexos presentaron niveles altos de burnout y procrastinación y en mayor instancia fueron los adultos jóvenes y adultos.

Palabras clave: síndrome de burnout, procrastinación laboral, sentido de servicio, ciber pereza.

ABSTRACT

The relationship between burnout syndrome and labor procrastination was studied in collaborators of the Empresa Group Latin Peru S.A.C, Lima, 2021. The methodology included the type of study was basic, non-experimental design, and a sample of 109 workers from a company were employed. In relation to the instruments used were the Inventory of the Burnout Syndrome of Maslach and Jackson (1981), adapted by Muñoz (2016) and the Scale of Labor Procrastination of Metin (2016) and adapted by Guzmán y Rosales (2017). The results showed that the correlation of Spearman Rho had a mean and significant positive correlation between the study variables ($Rho=0.340$). The descriptive results showed that both sexes had high levels of burnout and procrastination and, more so, were young adults and adults.

Keywords: burnout syndrome, work procrastination, sense of service, cyber laziness.

I. INTRODUCCIÓN

Se ha dejado delado la importancia que es el estado físico y emocional de todas las personas que trabajan en diferentes empresas e instituciones públicas y privadas, ya que se viene presenciando como un cáncer invisible, que va degradando a todas estas personas tanto en su ámbito personal como laboral, debido al descuido de sus actividades y a la postergación de ellas mismas, en la cual también influyen distractores de las redes sociales, complicaciones de cosas sencillas y no toman responsabilidad que demanda tiempo, por ese motivo mi preocupación e inquietud en realizar esta investigación acerca de síndrome de burnout y procrastinación laboral.

De esta manera, el Centro para el control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2020) refiere que a nivel global a través de la pandemia del virus Covid-19, se encuentran expuestos miles de trabajadores y en mayor instancia los de las fuerzas armadas, personal de la salud, policías, entre otros, puesto que se encuentran en una brecha de riesgo a contagio. Sin embargo, refieren que las autoridades deben asegurar las normas adecuadas para fomentar el cuidado respectivo de su personal de trabajo.

Además, a nivel global se ha reportado una cifra elevada de muertes por las largas jornadas de trabajo y casi 398.000 colaboradores fallecieron por accidentes cardiovascular y 347,000 por cardiopatía isquémica como causa de haber laborado más de 55 horas a más en la semana. Dichos problemas son más notorios en el sexo masculino ya que el 72% de fallecidos fueron los varones y comprende a edades entre 60 a 79 años y los que trabajaron más de 55 horas entre los 45 a 74 años (Organización Mundial de salud, OMS, 2021).

De igual manera, en el Caribe se reportó que el 20% de trabajadores no presentan un adecuado nivel de productividad y están en riesgo de perder sus trabajos. Por otro lado, en América Latina sólo el 2.8% de desempleo son en trabajadores jóvenes, es decir, los adultos tienen más riesgo de perder su trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015).

En este sentido, hoy en día se encuentran casos de procrastinación laboral y es debido a indicadores de depresión o estrés, es decir, según las cifras reportadas, más de 300 millones de trabajadores se ven afectados, siendo las del sexo

femenino con un porcentaje en mayor grado. De tal forma, el estrés y la procrastinación laboral implican una disminución de la producción y solo el 81% de organizaciones tienen un plan de formación, pero sin aplicación alguna (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2017).

A si como también en ese contexto, el estrés laboral está declarada como una enfermedad más frecuentes para estos últimos años, que afecta a los trabajadores, emocionalmente y físicamente, un tema preocupante para los empleados y empleadores, debido a esta preocupación, la OMS se ha comprometido en declarar al estrés laboral como una enfermedad autónoma que quedará firmada para el año 2022, involucrando a todos los países a que realicen los protocolos de diagnóstico y cumplan los tratamientos como corresponde con los pacientes (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2020).

Huidobro (2020) manifiesta que muchos colaboradores que trabajan a distancia en tiempos de confinamientos han presenciado estrés a nivel organizacional y comenzó en sus inicios en un 10%, ahora se encuentra alcanzando el 74% de presencia de agotamiento laboral.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se desarrolló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021?

Con respecto a la justificación teórica, dicha investigación sirvió de base para próximas investigaciones donde se actualizó los aspectos de la teoría de Maslach del síndrome de burnout y la teoría de McClelland en la procrastinación laboral donde pudieron constituir un insumo importante en la mejora de la empresa Group Latin Perú S.A.C en tiempos de pandemia. A nivel práctico, permitió conocer las categorías de la procrastinación laboral y el síndrome de burnout para poder evidenciar los datos imprescindibles que servirá de ayuda para estudios que se asemejen con ambas variables. A nivel metodológico, se empleó pruebas válidas mediante el índice de homogeneidad de la cual permitió identificar que es válido. De igual forma, se empleó la confiabilidad de las pruebas mediante un análisis estadístico y permitieron identificar que sirvieron de ayuda para evaluar el síndrome de burnout y procrastinación laboral en trabajadores de una empresa. Además, a nivel social, sirvió de ayuda para

fomentar la prevención del síndrome de burnout y la procrastinación laboral para evitar la carga mental de los trabajadores y obtener mejores resultados.

Asimismo, se planteó como objetivo general determinar la relación entre síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021.

Así también, como objetivos específicos fue a) describir los niveles del síndrome de burnout, según sexo y edad, b) describir los niveles de procrastinación laboral, según sexo y edad, c) determinar la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral, d) determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout.

Por otro lado, se obtuvo como hipótesis general existe correlación directa y significativa entre síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la actual investigación se consideró estudios anteriores y dentro de ellos se encuentra el de Flores y Ramírez (2020) realizado en Perú específicamente en Ica, donde indagaron sobre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en trabajadores. Estudio de tipo correlacional-descriptivo, con 115 colaboradores en la muestra. En los resultados se pudo encontrar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0,372$). Asimismo, en los factores del síndrome de burnout y procrastinación se evidenció una relación directa con el agotamiento emocional ($Rho=0,404$) y despersonalización ($Rho=0,378$) y una relación directa con las dimensiones de la procrastinación, donde en el sentido de servicio tuvo un valor de ($Rho=0,728$) y ciber pereza ($Rho=0,365$).

Rodríguez y Reategui (2020) en Lima, realizaron un estudio sobre la personalidad situacional y el burnout en trabajadores. Asimismo, la indagación fue de tipo correlacional-descriptivo, usando 194 trabajadores en la muestra. Con respecto a los resultados se pudo encontrar que existe una relación entre las dimensiones del burnout y la dimensión sentido de servicio ($Rho=0,080$) y con ciber pereza una relación directa y significativa ($Rho=0,160$).

Ferrer (2019) en Lima, realizó un estudio sobre la procrastinación y burnout en el trabajo. Estudio correlacional-descriptivo, con 150 participantes. Además, se presentó en los resultados que el 82,7% tuvo un nivel alto en procrastinación laboral, el 16% en el nivel medio y el 1,3% en el nivel bajo, así también se pudo evidenciar que no existen diferencias entre la procrastinación con el sexo, con el tiempo de servicio y con el grado de instrucción debido que la significancia tuvo valores mayores a 0,05.

Gavidia (2018) en Lima, investigó sobre el burnout en colaboradores de una minería. Además, el estudio fue descriptivo donde se utilizó a 157 trabajadores de muestra. También, se pudo encontrar en los resultados que el 69,4% de ellos presentan tendencia al síndrome de burnout, el 26,8% presenta burnout y el 3,8% en riesgo. En relación a sus dimensiones, el 70,7% presenta un nivel medio en su agotamiento emocional, el 94,3% en el nivel alto de despersonalización y el 100% en el nivel bajo de realización personal.

Hurtado (2018) en Lima, realizó una investigación sobre el burnout en colaboradores de atención al cliente. Asimismo, el estudio fue descriptivo, donde se empleó 60 participantes de muestra. En los resultados se pudo encontrar que no existe burnout en los trabajadores ya que tuvo un valor de 48,33%, en cuanto a sus dimensiones se pudo evidenciar que el 45% se encuentra en el nivel alto de cansancio emocional, el 36,67% en el nivel alto de despersonalización y el 66,67% en el nivel bajo de realización personal.

Arias y Del Carpio (2016) en Arequipa, investigaron sobre el burnout en trabajadoras enfermeras. El estudio fue de tipo descriptivo, con una muestra de 47 participantes. En los resultados se pudo apreciar que no existe una relación entre el burnout con la edad, ya que su valor fue mayor a 0,05, además no existe diferencias entre el burnout con los ingresos económicos, tiempo de servicio, estado civil y lugar de trabajo ya que sus valores fueron inferiores a 0,05.

Continuando con antecedentes internacionales tenemos a Sorce y Roberto (2020) quienes investigaron sobre los factores psicosociales y el burnout en trabajadores. Además, se empleó el Inventario de Burnout en 293 colaboradores. En los resultados se pudo encontrar que el 48.12% estuvo en el nivel moderado de agotamiento emocional, el 47.78% en el nivel bajo de despersonalización y el 40.61% en el nivel moderado de realización personal.

Román y Muñoz (2020) en Ecuador, desarrollaron un estudio sobre el burnout y su impacto en los colaboradores. El estudio fue descriptivo, donde se aplicó el Inventario de Burnout en 384 participantes. En los resultados se pudo evidenciar que el 45% presenta casi siempre agotamiento emocional, el 46% a veces siente aparición de pensamientos negativos, el 29% presenta casi siempre indiferencia personal, el 49% siempre presentaban irritación con facilidad, el 39% siempre tienen poca valoración, el 52% siempre presentan poca atención y el 32% nunca tienen satisfacción con el trabajo.

Baldonado et al. (2019) en Brasil, presentaron un estudio sobre el burnout y procrastinación en colaboradores. Asimismo, el tipo de estudio fue descriptivo, correlacional donde se utilizó a 589 trabajadores de muestra. Además, se encontró que existe una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0,029$) y en sus dimensiones con la procrastinación se evidenció que existe

una relación directa y significativa con la despersonalización ($Rho=0,004$), en el logro profesional ($Rho=0,031$) y no se encontró una relación con el agotamiento emocional, ya que tuvo un valor mayor a 0,05.

Muñoz y Montaña (2019) en Colombia, hicieron un estudio sobre el burnout en trabajadores. Del mismo modo, el estudio fue de tipo descriptivo, donde se empleó 66 colaboradores de muestra. En los resultados se notó un nivel moderado de burnout con el 62,12%, el 36,6% en el nivel bajo y el 1,52% en el nivel alto. Por otro lado, en sus dimensiones se evidenció que el 65,15% estuvo en el nivel bajo en el agotamiento emocional, el 65,15% en el nivel bajo de despersonalización y el 60,61% en el nivel alto de realización personal.

Bedoya (2017) en Colombia, investigó sobre el burnout en trabajadores de un hospital. Así también, el estudio fue descriptivo, donde se hizo uso de 57 colaboradores de muestra. Por otra parte, en los resultados se evidenció que el 10,5% están afectados por burnout, el 83,3% se da más en mujeres que en varones y en mayor grado se presenta estos indicadores en las personas casadas con el 66,7%.

En este sentido, Bäher (2015) sostiene que el termino burnout fue empleado por Bradley en los años 60, donde refiere que es un acontecimiento que se desarrolla a nivel psicológico y era presentado por personas con privación de libertad condicionada o implicados en malhechores jóvenes. Por otra parte, Juarez (2015) lo define como un síndrome a nivel mental que se da en los acontecimientos relacionado a estresores, es decir, sienten cansancio y ello genera estrés, del mismo modo es una perturbación para el centro de trabajo y los colaboradores que no realizan adecuadamente sus funciones.

Como inicio de la explicación teórica encontrada de la variable de síndrome de burnout se encuentra la de Maslach y Jackson (citado por Olivares et al., 2014) desarrollaron un modelo explicativo tri factorial para explicar el síndrome de burnout; este modelo teórico parte de la consigna que el SB es una respuesta disfuncional estimulada por la constante exposición del colaborador a una situación estresante o estrés crítico, develándose sentimientos de inferioridad y estancamiento profesional, acompañado de un cansancio emocional.

Al mismo tiempo, Harrison (citado por Rodríguez y Rivas, 2011) desarrolló un modelo centrado en las relaciones interpersonales, desde esa perspectiva el SB es entendido como la disonancia entre la actitud de servicio de los trabajadores y el contexto invalidante, generándose barreras entre el paciente y la persona imposibilitando que se cumplan los objetivos y con ello que se genere frustración en el colaborador, reinterpretando su valor en la empresa.

De igual forma, Martínez (2010) desarrolló un modelo centrado en la comparación de los colaboradores, desde esta perspectiva el burnout es el resultado del choque de oportunidades/capacidades de los trabajadores al compararse con sus semejantes, fruto de esta desproporcionalidad se generan sentimientos de frustración, los cuales se acrecientan por la deficiencia del control, una percepción distorsionada de la equidad y la inseguridad propia del colaborador.

Por último, Maslach (citado por Menghi et al., 2019) sostiene que el SB podría dividirse en tres factores; el primero es definido como cansancio emocional, este factor refiere la actitud de desgano fruto del cansancio percibido a nivel mental y físico, el segundo es definido como despersonalización, este factor refiere las actitudes indiferentes del colaborador para con sus semejantes, por ejemplo, irritabilidad, intolerancia. Por último, el tercer factor es denominado estancamiento profesional, este factor refiere un periodo de incertidumbre en el colaborador, donde se acentúan sentimientos negativos que desvalorizan su posición en la empresa, sesgando su visión del futuro o la creación de nuevas metas.

En relación con el término de procrastinación laboral, antiguamente se denominaba como las conductas de postergación faenas, en esos tiempos era una acción aceptada por los demás. Sin embargo, actualmente se ha convertido en perjudicial ya que la productividad no es la misma y se está tomando acciones de investigación de forma analítica para su prevención (Steel, 2007).

De esta manera, la Real Academia Española (2020) lo define como el dejar algo de manera temporal, pensando en realizarlo después, es decir, posterga actividades en la hora que debió tener el efecto.

Así mismo, como explicación teórica procrastinación laboral dada por McClelland, explica que el sujeto desarrolla una necesidad por conseguir objetivos constantemente y esta, a la vez, se convierte en un estímulo impulsor para la obtención de resultados frente a diferentes contextos. Sin embargo, durante el desarrollo de sus actividades se generan dos vertientes para la consecución de sus ideales; la primera vertiente es denominada actitud optimista o motivación intrínseca, según el autor, gracias a esta postura el sujeto se motiva para hacer frente a todos los obstáculos, puesto que mantiene la idea de que obtendrá los mejores resultados posibles. Por otra parte, la segunda vertiente es denominada miedo ante el fracaso, según McClelland, el sujeto que desarrolla esta postura optará por obtener resultados con el mínimo esfuerzo posible, si las circunstancias se vuelven más complejas y requieren mayor esfuerzo, el sujeto las aplazará dando origen a la procrastinación (Quant y Sánchez, 2012).

Hsin y Nam (2005) centran su atención en las características globales de la procrastinación, evidenciando conductas funcionales que pueden ser útiles siempre y cuando el sujeto sepa manejarlas adecuadamente. Partiendo de ello, logran diferenciar dos tipos de procrastinadores como, los procrastinadores pasivos son definidos como aquellos sujetos que, debido a su escasa habilidad de organización, toma de decisión y jerarquización de tarea desarrollan una tendencia a procrastinar. Por otro lado, los procrastinadores activos son definidos como los sujetos que tienen bien desarrolladas las capacidades para la realización y organización de tareas, lo cual le permite modificar sus tareas y aplazar actividades dependiendo de la importancia o premura de estas.

Además, desde la perspectiva del modelo psicodinámico de Baker (citado por Carranza y Ramírez, 2013), el miedo a fallar genera en los trabajadores sentimientos negativos de incompetencia, llevándolos a cuestionar sus habilidades y hasta devaluarse, desarrollándose una relación inversa entre el fracaso y las actitudes positivas de la persona. El punto crítico de esta situación se da cuando las actitudes laborales (devaluación personal, pesimismo, negatividad) se expanden a las otras esferas del trabajador, desarrollando una actitud pesimista frente a la vida, esta situación por lo general tiene su génesis en los círculos familiares y el estilo de crianza.

Del mismo modo, Metin, Peeters y Taris (2018) logran diferenciar dos factores fundamentales dentro de la procrastinación laboral, el primero de ellos lo denominaron actitud para el servicio, este factor representa la actitud ambivalente del colaborador para con su empresa; el colaborador alarga o evita actividades por un tiempo determinado, de esta forma se distrae lo necesario, pero no perjudica a la empresa ni sus demás compañeros. Por otro, el segundo factor lo denominaron ciber distracción por el uso constante de las redes sociales como ocio frente a las actividades laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación, fue básica ya que para el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) refiere que desarrollan teorías o leyes la cual a través de los resultados trascienden los límites con respecto a su aplicabilidad, además, permite la comprensión de un fenómeno por medio de la observación.

Así también, el estudio estuvo conformado por un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables; el fenómeno se presentó de manera natural y es transversal puesto que se efectuó en un momento establecido (Campbell y Stanley, 1995).

Fue de tipo descriptivo, ya que se basa en rasgos o características de un fenómeno objeto de investigación, además es el acto de describir situaciones, personas o cosas que hacen reconocible ante los ojos de los demás (Bernal, 2010).

Además, el estudio fue correlacional y para Bernal (2010) tiene como fin examinar la relación entre dos o más resultados de las variables estudiadas, además uno de los puntos básicos es examinar su relación mas no explica que es una causa de la otra, es decir, indaga asociaciones, pero no realiza una relación causal donde se busca un cambio.

Asimismo, fue de corte transversal, puesto que se tiene información de los objetos de estudio y se da en un momento dado, estas investigaciones son tipo una especie de fotografía instantánea donde puede ser explicativa o descriptiva (Bernal, 2010).

3.2 Variables y operacionalización

V1: Síndrome de burnout

Definición conceptual: Jackson y Maslach (1981) lo postulan como una respuesta que genera el sujeto frente a un acontecimiento constante, lo cual se tradujo en un estrés crónico, generando en él una actitud indiferente frente a los demás (despersonalización), cansancio emocional y estancamiento de metas.

Definición operacional: Se hizo uso del instrumento Maslach Burnout Inventory para obtener las puntuaciones, luego se procedió a la interpretación. Además, Maslach y Jackson (1981) sostienen que el cuestionario presenta tres dimensiones, donde el agotamiento emocional es representado por los ítems 1,2,3,6,8, 13,14,16 y 20, la dimensión despersonalización es conformado por los ítems 5,10,11, 15 y 22 y la dimensión realización personal por los ítems 4,7,9,12, 17,18,19 y 21.

Escala de medición: ordinal

V2: procrastinación laboral

Definición conceptual: Lay (1986) describe a la procrastinación como los comportamientos que se encuentran vistos de manera negativa dentro de una organización pues se posterga el cumplimiento de tareas, delimitando el tiempo que se tiene para alcanzar un objetivo en específico.

Definición operacional: Las puntuaciones fueron obtenidas por los siguientes rangos de la escala de la procrastinación: Del 9-15 expresan un nivel bajo, del 16-30 equivale al nivel medio y del 31-50 simbolizan el nivel alto. A su vez, se presentó en sus dimensiones al sentido de servicio, quien hace referencia a las postergaciones de las actividades por más de una hora sin tener en cuenta que su accionar puede perjudicar a los demás, además es representado por los ítems 1-7,9,11 y 13. También, se tuvo a la dimensión ciber pereza, la cual es explicada como el uso que da a las redes sociales como un medio de ocio y es conformado por los ítems, 14,12,10 y 8 (Metin, Peeters y Taris, 2018).

Escala de medición: ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Con respecto a la población, para Jany (1994) manifiesta que la población es un total de elementos con peculiaridades comunes utilizadas para hacer inferencias de ellas. De esta manera, la investigación estuvo conformado por 109 trabajadores de la empresa Group Latin Perú S.A.C.

Tabla 1

Población de los trabajadores de la empresa Group Latin Perú S.A.C.

Empresa Group Latin Perú S.A.C.	H	M	Total	H%	M%	%Total
Trabajadores	61	48	109	56.0%%	44.0%%	100%
	61	48	109	56.0	44.0	100

Fuente: datos obtenidos por el supervisor de la Empresa Group Latin Perú S.A.C.

Muestra: para poder calcular la muestra de estudio, para Caballero (2014) sostiene que cuando la población no logra ser la adecuada y presenta pocas cantidades de sujetos, es necesario emplear un tamaño mínimo para que sea representativa en la confiabilidad de los resultados. De esta manera, se empleó un muestreo no probabilístico censal, ya que cuando una investigación tiene una población pequeña es importante recurrir a la totalidad de la población evaluada y tener todos los datos posibles de los dominios en sus variables de estudio (Caballero, 2014). Por ende, se empleó a los 109 trabajadores de la empresa Group Latin Perú S.A.C.

Unidad de análisis: 1 persona trabajadora de la empresa Group Latin Perú S.A.C. de 25 a 60 años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por otro lado, se presenta la ficha técnica del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Creadores: Maslach y Jackson

Año: 1981

País: Estados Unidos

Validación: Muñoz

Actualización: 2016

Aplicación: personal y grupal

Número de ítems: 22 ítems

Tiempo: alrededor de 20 minutos

Descripción: el Cuestionario del síndrome de burnout está conformado por 22 ítems, de la cual presenta 3 dimensiones donde, el cansancio emocional lo conforma nueve ítems, la despersonalización está compuesto por cinco ítems y la realización personal por ocho ítems.

Además, se tuvo como respuestas cinco alternativas, la cual el 1 es representado por la respuesta nunca, el 2 por algunas veces al año, el 3 por algunas veces al mes, el 4 por algunas veces a la semana y el 5 diariamente.

Propiedades Psicométricas Originales del instrumento

Maslach y Jackson (1981) refieren que para la validez de la prueba original se realizó el análisis factorial exploratorio, donde se identificó que las tres dimensiones del burnout alcanzaron el 59,1% de la varianza, además, tuvieron una fiabilidad superior a 0,74 indicando que es aplicable para la población.

Propiedades Psicométricas Peruana

Muñoz (2016) presentó en la adaptación peruana una validez a través de la correlación ítem – test, lo cual se pudo presenciar que tuvieron valores mayores a 0,20, pero los ítems 5,15 y 16 fueron modificados para obtener luego una validez excelente para su aplicación. En cuanto a la fiabilidad del Alfa de Cronbach, se evidenció que el burnout a nivel general tuvo un valor de .79 la cual fue una fiabilidad aceptable.

Propiedades Psicométricas Piloto

En referencia a la muestra piloto del burnout, fue obtenida por una muestra piloto en 50 colaboradores de la empresa Group Latin Perú S.A.C, donde se tuvo una fiabilidad a través del alfa de Cronbach de 0,871 la cual indica que es bueno (Hernández y Mendoza, 2018).

Así mismo, se muestra la ficha técnica de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS).

Creador : Metin
Año : 2016
Adaptación : Guzmán y Rosales
Año : 2017
Ámbito : organizacional

Descripción de la prueba : La escala de procrastinación laboral es representada por 14 ítems, la cual presenta dos dimensiones, la primera es mención al sentido de servicio, conformado por 10 ítems y el segundo, la ciber pereza y es conformado por 4 ítems.

Asimismo, se tuvo seis alternativas de respuestas, donde el 0 es equivalente a nunca, el 1 es referente al casi nunca, el 2 a ocasionalmente, el 3 representa a algunas veces, el 4 pertenece a frecuentemente, el 5 a muy frecuentemente y el 6 pertenece a siempre.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Metin, Peeters y Taris (2018) sostienen que la validez fue desarrollada por la prueba de KMO, la cual se evidenció de valor el 0,913 siendo aplicable para la muestra de estudio, de igual manera se encontró una fiabilidad de 0,75 la cual sostiene que es un instrumento confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

Asimismo, Guzmán y Rosales (2017) indican en la adaptación peruana que la validez fue hallada mediante el índice de contenido la cual tuvo un valor de 0,85 encontrándose aplicable para la población de estudio, del mismo modo se evidenció una fiabilidad de 0,70 en la ciber pereza y el 0,87 en el sentido de servicio la cual determina que es un instrumento confiable para su aplicación.

Propiedades psicométricas del piloto

En referencia de los resultados encontrados de la muestra piloto sobre la procrastinación laboral en 50 colaboradores de la empresa Group Latin Perú encontrándose una fiabilidad a través del alfa de Cronbach de 0,913 la cual indica que es excelente (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5 Procedimientos

Dado el contexto en el cual se desarrolló esta investigación, se procedió con el permiso de las pruebas a los autores principales del inventario del síndrome de burnout elaborado por Maslach y la escala de procrastinación laboral realizado por Metin. Además, se realizó el permiso para derivar al gerente general de la empresa Group Latin Perú, S.A.C., de la cual accedió con la evaluación de la muestra piloto y final de sus trabajadores. Por consiguiente, se optó por utilizar los servicios web y diferentes plataformas para la recolección de datos debido a la coyuntura y forma de prevención de la COVID-19, la cual se hizo uso del formulario de Google, donde se presentaron los instrumentos adaptados de forma virtual, haciendo llegar a cada uno de los participantes por medio de un enlace o un correo electrónico. Luego se procedió a guardar la información en una base de datos online, la cual se actualizaba constantemente de acuerdo al aumento de los participantes en esta investigación. Por último, los datos fueron exportados para su análisis respectivo en el programa Spss versión 25.0 y finalmente difundir en internet.

3.6 Método de análisis de datos

En primera instancia, se realizaron análisis de distribución de datos por medio del estadístico Shapiro Wilk, ya que para Pedrosa et al. (2014) sostienen que es una de las verificaciones más fijas y con superior potencia la cual permite hallar si la muestra evaluada incumbe o no a los estadísticos paramétricos. Asimismo, se hizo un análisis de inferencia por medio del coeficiente de correlación de Spearman y el programa estadístico G*Power, donde determinó el volumen del efecto de los objetivos correlaciones y pudo aclarar si pertenece a un tamaño grande, pequeño o mediano. Por otra parte, en las frecuencias de edades se empleó los rangos de edades de Mansilla (2000) quien sostiene que las edades de los adultos van desde los 25-64 años, donde los adultos jóvenes corresponde entre las edades de 25-39 años, los adultos entre 40-49 años y los adultos mayores entre 50-64 años.

3.7 Aspectos éticos

Dado el manejo de información privada, Pedrazas (2016) considera como pieza importante la confidencialidad y el resguardo de la información proveniente de los encuestados, manteniendo siempre el anonimato de los participantes.

Por otro lado, El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) resalta la importancia de mantener informado sobre el desarrollo de la investigación a los participantes a través de un consentimiento y asentimiento informado, a fin de evitar vulnerarlos.

Por último, se asegura la independencia del encuestado, su participación voluntaria y su seguridad al ser parte de esta investigación por medio de los principios bioéticos (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 2

Niveles del síndrome de burnout, según sexo y edad

Sexo	Edad	Categoría	f	%	
Femenino	Adultos jóvenes	Bajo	8	28.6%	
		Medio	6	21.4%	
		Alto	14	50.0%	
	Adultos	Bajo	5	26.3%	
		Medio	7	36.8%	
		Alto	7	36.8%	
	Adultos mayores	Bajo	1	33.3%	
	Masculino	Adultos jóvenes	bajo	14	33.3%
			Medio	10	23.8%
Alto			18	42.9%	
Adultos		Bajo	8	50.0%	
		Medio	5	31.3%	
		Alto	3	18.8%	
Adultos mayores		Bajo	1	33.3%	
		Medio	1	33.3%	
		Alto	1	33.3%	
Total			109	100.0%	

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 2, se pudo apreciar que el sexo femenino tuvo el 50% en el nivel alto en burnout y fueron las adultas jóvenes, seguido de las adultas con el 36.8% en el nivel medio y alto y el 33.3% de adultas mayores en el nivel bajo. Por otra parte, los hombres alcanzaron el 42.9% en el nivel alto y fueron los adultos jóvenes, seguido del 50% de adultos en el nivel bajo y el 33.3% de adultos mayores en los tres niveles.

Tabla 3*Niveles de la procrastinación laboral, según sexo y edad*

Sexo	Edad	Categoría	f	%
Femenino	Adultos jóvenes	Bajo	11	39.3%
		Medio	6	21.4%
		Alto	11	39.3%
	Adultos	Bajo	4	21.1%
		Medio	8	42.1%
		Alto	7	36.8%
	Adultos mayores	Alto	1	33.3%
Masculino	Adultos jóvenes	Bajo	13	31.0%
		Medio	15	35.7%
		Alto	14	33.3%
	Adultos	Bajo	3	18.8%
		Medio	7	43.8%
		Alto	6	37.5%
	Adultos mayores	Bajo	2	66.7%
		Alto	1	33.3%
	Total			109

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 3, se pudo encontrar que el sexo femenino tuvo el 39.3% en el nivel bajo y alto de procrastinación laboral y fueron las adultas jóvenes, seguido del 42.1% en las adultas y el 33.3% en el nivel alto en las adultas mayores. Por otro lado, el sexo masculino obtuvo el 35,7% y fueron los adultos jóvenes, seguido del 43.8% en el nivel medio en los adultos y el 66,7% en el nivel bajo en los adultos mayores.

Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	p
Síndrome de burnout	0,001
Procrastinación laboral	0,000

Nota. SW: shapiro wilk // p: Significancia

En relación a la tabla 4, se pudo apreciar a través de la prueba de normalidad de Skapiro Wilk, que ambas variables presentan un valor inferior a 0,05 ($p=0,000$), ello indica que no se ajustan a una distribución normal y por ende se empleó en las correlaciones la Rho de Spearman (Mohd y Bee, 2011).

Análisis correlacional

Tabla 5

Correlación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral

<i>n</i> =109		Procrastinación laboral
	r_s	0,340**
Síndrome de burnout	p	0,000
	r^2	0,58

Nota. r_s : Rho de Spearman // r^2 : tamaño del efecto // p : significancia estadística // n : muestra

En la tabla 5, se pudo notar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una correlación positiva media y significativa entre las variables de estudio ($Rho=0,340$) lo cual indica que es una correlación considerable (Mondragón, 2014). Asimismo, Ellis (2010) sostiene que alcanzó un efecto grande ya que su valor fue mayor a 0,5.

Tabla 6

Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral

n=109		Síndrome de burnout
Sentido de servicio	r_s	0,320**
	P	0,001
	r^2	0,56
Ciber pereza	r_s	0,274**
	P	0,004
	r^2	0,52

Nota. rs: Rho de Spearman // r^2 : tamaño del efecto // p: significancia estadística // n: muestra

En la tabla 6, se aprecia la existencia de una correlación positiva media y significativa entre el burnout y la dimensión sentido de servicio ($Rho=0,320$) y una correlación positiva media y significativa con la ciber pereza ($Rho=0,274$) la cual indican que es una correlación considerable (Mondragón, 2014). A su vez, tuvo un tamaño del efecto grande en ambas dimensiones (Ellis, 2010).

Tabla 7

Correlación entre la procrastinación laboral y las dimensiones de síndrome de burnout

n=109		Procrastinación laboral
Agotamiento emocional	r_s	0,478**
	P	0,000
	r^2	0,69
Despersonalización	r_s	0,508**
	P	0,000
	r^2	0,71
Realización personal	r_s	-0,277**
	P	0,009
	r^2	0,53

Nota. rs: Rho de Spearman // r^2 : tamaño del efecto // p: significancia estadística // n: muestra

En la tabla 7, se pudo identificar que existe una correlación positiva media y significativa entre la procrastinación y la dimensión agotamiento emocional ($Rho=0,478$), así también una relación con la despersonalización ($Rho=0,508$) y una correlación negativa media con la dimensión realización personal ($Rho= -0,277$). Por otro lado, se tuvo un tamaño del efecto grande en las tres dimensiones del burnout con la procrastinación laboral (Ellis, 2010).

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se buscó determinar la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral, notándose en la correlación de Rho de Spearman que existe una correlación positiva media y significativa entre las variables de estudio ($Rho=0,340$), estos resultados coinciden con Flores y Ramírez (2020) quienes pudieron encontrar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0,372$) y con el estudio de Baldonado et al. (2019) quienes evidenciaron una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0,029$). De esta manera, se puede indicar que a mayor burnout en los trabajadores, hay mayor procrastinación en el trabajo, por ello Maslach y Jackson (citado por Olivares et al., 2014) a través de su modelo tri factorial explican que el burnout es una respuesta disfuncional estimulada por la constante exposición del colaborador a una situación estresante o estrés crítico, develándose sentimientos de inferioridad y estancamiento profesional, acompañado de un cansancio emocional, por ende, tienden a dejar sus actividades para después. Además, desde el punto de vista de McClelland, en el sujeto se desarrolla una necesidad por conseguir objetivos constantemente y esta, a la vez, se convierte en un estímulo impulsor para la obtención de resultados frente a diferentes contextos. Sin embargo, al presentarse un cansancio excesivo en el trabajador se generan dos vertientes para la consecución de sus ideales; la primera vertiente es denominada actitud optimista o motivación intrínseca, según el autor, gracias a esta postura el sujeto se motiva para hacer frente a todos los obstáculos, puesto que mantiene la idea de que obtendrá los mejores resultados posibles, al no tener equilibrio emocional no puede realizar su productividad de manera adecuada. Por otra parte, la segunda vertiente es denominada miedo ante el fracaso y es donde el sujeto desarrolla esta postura por obtener resultados con el mínimo esfuerzo posible, si las circunstancias se vuelven más complejas y requieren mayor esfuerzo, el sujeto las aplazará dando origen a la procrastinación (Quant y Sánchez, 2012).

Por consiguiente, se tuvo como primer objetivo específico describir los niveles del burnout, según sexo y edad, donde se pudo resaltar que las mujeres adultas tuvieron un nivel alto de burnout con el 50% y los hombres adultos un nivel bajo con el 50%, estos resultados se asemejan con Gavidia (2018) quien pudo

encontrar que el 69,4% de los trabajadores presentan tendencia al síndrome de burnout y coincide con Muñoz y Montaña (2019) quienes hallaron un nivel moderado de burnout con el 62,12%. En este sentido, se puede apreciar que existe niveles altos de burnout en los trabajadores, por ende, para Juárez (2015) explica que estos indicadores se presentan como un síndrome a nivel mental que se da en los acontecimientos relacionado a estresores, es decir, sienten cansancio y ello genera estrés, del mismo modo es una perturbación para el centro de trabajo y los colaboradores que no realizan adecuadamente sus funciones. Así también, el burnout es el resultado del choque de oportunidades/capacidades de los trabajadores al compararse con sus semejantes, fruto de esta desproporcionalidad se generan sentimientos de frustración, los cuales se acrecientan por la deficiencia del control, una percepción distorsionada de la equidad y la inseguridad propia del colaborador.

Como segundo objetivo específico fue describir los niveles de procrastinación, según sexo y edad, donde se pudo encontrar que predominó las mujeres adultas con el 42.1% en el nivel medio de procrastinación laboral y del mismo modo el 43.8% de hombres adultos tuvieron un nivel medio, estos resultados no concuerdan con Ferrer (2019) quien encontró que el 82,7% tuvo un nivel alto en procrastinación laboral. Por lo tanto, se puede indicar que hay presencia de procrastinación en los colaboradores, lo cual desde la perspectiva del modelo psicodinámico de Baker (citado por Carranza y Ramírez, 2013) el miedo a fallar genera en los trabajadores sentimientos negativos de incompetencia, llevándolos a cuestionar sus habilidades y hasta devaluarse, desarrollándose una relación inversa entre el fracaso y las actitudes positivas de la persona. El punto crítico de esta situación se da cuando las actitudes laborales (devaluación personal, pesimismo, negatividad) se expanden a las otras esferas del trabajador, desarrollando una actitud pesimista frente a la vida, esta situación por lo general tiene su génesis en los círculos familiares y el estilo de crianza. Hsin y Nam (2005) centran su atención en las características globales de la procrastinación, evidenciando conductas funcionales que pueden ser útiles siempre y cuando el sujeto sepa manejarlas adecuadamente. Partiendo de ello, se logra identificar en los trabajadores dos tipos de procrastinación y la primera es aquellos sujetos que, debido a su escasa habilidad de organización, toma de

decisión y jerarquización de tarea desarrollan una tendencia a procrastinar y los activos que son los sujetos que tienen bien desarrolladas las capacidades para la realización y organización de tareas, lo cual le permite modificar sus tareas y aplazar actividades dependiendo de la importancia o premura de estas.

Como tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el burnout y las dimensiones de procrastinación laboral, donde se pudo apreciar que existe una correlación positiva media y significativa entre el burnout y la dimensión sentido de servicio ($Rho=0,320$) y una correlación positiva media y significativa con la ciber pereza ($Rho=0,274$), estos resultados coinciden con Flores y Ramírez (2020) quienes encontraron una relación directa con las dimensiones de la procrastinación, donde en el sentido de servicio tuvo un valor de ($Rho=0,728$) y ciber pereza ($Rho=0,365$) y con el estudio de Rodríguez y Reategui (2020) quienes encontraron relación directa entre la dimensión sentido de servicio ($Rho=0,080$) y con ciber pereza una relación directa y significativa ($Rho=0,160$). Se sostiene que a mayor sentido de servicio y ciber pereza, es porque hay presencia de burnout, para ello, representa la actitud ambivalente del colaborador para con su empresa; el colaborador alarga o evita actividades por un tiempo determinado, de esta forma se distrae lo necesario, pero no perjudica a la empresa ni sus demás compañeros y uso de distractores por el uso constante de las redes sociales como ocio frente a las actividades laborales (Metin et al., 2018). Además, las relaciones interpersonales, desde esa perspectiva el burnout influye en la procrastinación del trabajador como la disonancia entre la actitud de servicio de los trabajadores y el contexto invalidante, generándose barreras entre el sujeto imposibilitando que se cumplan los objetivos y con ello que se genere frustración en el colaborador, reinterpretando su valor en la empresa.

Como cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre las dimensiones de burnout y procrastinación laboral, donde se pudo identificar que existe una correlación positiva media y significativa entre la procrastinación y la dimensión agotamiento emocional ($Rho=0,478$), así también una relación con la despersonalización ($Rho=0,508$) y una correlación negativa media con la dimensión realización personal ($Rho= -0,277$), estos resultados se asemejan con Flores y Ramírez (2020) quienes evidenciaron una relación directa con el

agotamiento emocional ($Rho=0,404$) y despersonalización ($Rho=0,378$) y con el estudio de Baldonado et al. (2019) donde se evidenció que existe una relación directa y significativa con la despersonalización ($Rho=0,004$), en el logro profesional ($Rho=0,031$) y no se encontró una relación con el agotamiento emocional, ya que tuvo un valor mayor a 0,05. De esta manera, se puede indicar que a mayor agotamiento, despersonalización, hay mayor burnout, y a mayor realización personal hay mayor burnout, por ende, quiere indicar que los trabajadores tienen la actitud de desgano fruto del cansancio percibido a nivel mental y físico, actitudes indiferentes del colaborador para con sus semejantes, por ejemplo, irritabilidad, intolerancia, pero a su vez tienen un periodo de incertidumbre en el colaborador, donde se acentúan sentimientos negativos que desvalorizan su posición en la empresa, sesgando su visión del futuro o la creación de nuevas metas (Maslach, 2001).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe relación positiva entre el síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021. Evidenciando la influencia que tiene el síndrome del burnout y el desarrollo de la procrastinación en el trabajo, impactando de este modo tanto en los resultados organizacionales, así como, impacto sobre los propios trabajadores.

SEGUNDO: Los trabajadores del sexo femenino adultas jóvenes presentan un nivel alto de burnout y los hombres adultos un nivel bajo. Ello podría ser generado por factores que repercuten en el desenvolvimiento laboral, la percepción que tiene en referencia al rol que cumple en la empresa, las desigualdades relacionadas al sexo y hasta otros factores que van más enfocados a su propia realidad fuera de la organización.

TERCERO: Las trabajadoras en ambos sexos presentan un nivel medio de procrastinación laboral, específicamente aquellos que se encuentran en una edad ya adulta, relacionándose esto a periodos que el ser humano suele cuestionar su avance, crecimiento y la autocrítica, así mismo, en el ámbito laboral se puede dar la comparación con trabajadores jóvenes en referencia a la productividad, generando muchas veces miedo, inestabilidad, devaluación de su trabajo, entre otros.

CUARTO: Existe relación positiva entre el burnout y las dimensiones de procrastinación laboral evidenciándose la influencia que hay entre la actitud de servicio de los trabajadores y el contexto invalidante, ocasionando barreras para el cumplimiento de objetivos generando así frustración en el colaborador la cual reinterpreta su propio valor en la empresa.

QUINTO: Existe relación positiva entre las dimensiones agotamiento y despersonalización con la procrastinación laboral y una relación negativa entre realización personal y burnout, indicando así, que los trabajadores presentan actitudes de desgano, fácilmente generado al cansancio percibido a nivel mental y físico, mostrando diferentes actitudes negativas en sus relaciones interpersonales laborales.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: El área gerencial y sub áreas encargadas, con el fin de disminuir y prevenir el síndrome de Burnout, requieren de efectuar la revisión de los documentos de gestión y resaltar el análisis sobre las funciones que cumple cada trabajador, considerando el rediseño o redefinición de cada puesto laboral.

SEGUNDA: El área de recursos humanos, así como áreas involucradas en la supervisión de productividad, mediante la promoción de información y educación sobre procrastinación puedan brindar un mayor conocimiento del tema, con el fin de concientizar a los trabajadores sobre el impacto que puede generar la variable y las repercusiones que ocasiona a sí mismos.

TERCERA: Supervisar el uso de distractores en el ambiente laboral para reducir los niveles alto de procrastinación en el trabajo.

CUARTA: el área de recursos humanos debe implementar estrategias que ayuden en el desarrollo de habilidades laborales como lo son: la motivación, comunicación efectiva, técnicas de autocontrol, entre otras que faciliten mejorar la productividad del trabajador.

QUINTA: se recomienda realizar un estudio de tipo longitudinal donde se permita identificar los resultados de ambas variables, antes y después de la pandemia, para poder diferenciar los cambios originados en el trabajador.

REFERENCIAS

- Arias, W. y Del Carpio, A. (2016). Burnout syndrome in the nursing staff from Arequipa. *Revista Scielo*, 42 (4), 1-17.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n4/spu07416.pdf>
- Bahrer, S. (2015). *Burnout para expertos: prevención en el contexto de la vida y trabajando*. Springer.
- Bedoya, E. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *Revista Scielo*, 21 (11), 1-8.
<http://scielo.sld.cu/pdf/san/v21n11/san052111.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Baldonado, M., Dos Santos, C., Pavan, P., Sánchez, M., Rodríguez, D. y Mosteiro, M. (2019). Síndrome burnout en trabajadores de enfermería brasileños y españoles. *Revista Scielo*, 1 (27), 2-9.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/H4fNN6VPDXZvnZk3MxzzJpc/?lang=es>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning Editores.
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Redalyc*, 3 (2), 1-15.
<https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseño experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Talleres Gráficos Color Efe
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (2020). *Preparan al personal de respuesta a emergencias, a los proveedores de atención médica y a los sistemas de salud*.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/333726/WHO-2019-nCoV-Policy-Brief-Long-term-Care-2020.1-spa.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Tipos de investigación*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
- Dávila, G. y Dávila, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384086.pdf>
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Flores, Y. y Ramírez, J. (2020). *Síndrome de Burnout y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo] repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56882>
- Ferrer, K. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41412>
- Gavidia, L. (2018). *Síndrome de burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2625>
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55 (4), 230-33. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2765/1/2017_Guzm%C3%A1n_Validacion-de-la-escala-de-procrastinacion.pdf
- Harrison, W. (1983). *Stress and burnout in the human services professions*. Pergamon Press.

- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 3, 245-264
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hurtado, W. (2018). Coexistence between resilience and burnout syndrome in customer service workers in Lima. *Revista de investigación y casos de salud*, 5 (2), 160-168.
<https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/315>
- Huidobro, A. (2020). *Síndrome de burnout y su incremento en tiempos de pandemia*. <https://www.sage.com/es-es/blog/sindrome-de-burnout-y-su-incremento-en-tiempos-de-pandemia/>
- Jany E. (1994). *Comprehensive market research*. McGraw-Hill.
- Juárez, A. (2015). *Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de burnout*. Liberabit.
- Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20 (1), 474-495.
<https://psycnet.apa.org/record/1988-12641-001>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista Redalyc*, 112 (1), 42-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Mansilla, M. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de investigación en psicología*, 3 (2), 1-12.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4999/4064>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI - Maslach burnout inventory manual*. Estados Unidos: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C (2001). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11 (32) 1-7.
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

- Metin, B., Taris, W. y Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101 (1), 254–263. https://www.researchgate.net/publication/303910458_Measuring_procrastination_at_work_and_its_associated_workplace_aspects
- Menghi, M., Rodríguez, L. y Oñate, M. (2019). Differences in the values of the Burnout Dimensions on Teachers with and Without Symptoms or Health Problems. *Scielo*, 7 (3), 1-11. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a07v7n3.pdf
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1), 21-33. https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_Anderson-Darling_Tests
- Muñoz, L. y Montaña, M. (2019). *Síndrome de Burnout en Trabajadores de Salud de Dos Clínicas de Assbasalud E.S.E.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/15954>
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo.* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/207>
- Olivares, V., Mena, L., Jélvez, C. y Macía, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Redalyc*, 13 (1), 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432013.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y*

el Caribe: experiencias innovadoras.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_448048.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Depresión*.
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Estrés laboral: declarada como una enfermedad para el 2020 por la OMS*. <https://contamos.com.co/estres-laboral-declarada-como-una-enfermedad-para-el-2020-por-la-oms/>

Organización Mundial de la Salud (2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*.
<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J. y García, E. (2014). Goodness of Fit Tests for Symmetric Distributions, which Statistical Should I Use?. *Revista Scielo*, 14 (1), 251.
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/33496>

Pedrazas, D. (2016). *Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España].
https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_400219/dpl1de1.pdf

Quant, D. y Sánchez, A. (2012). Procrastinación, procrastinación académica: concepto e implicaciones. *Revista Vanguardia Psicológica*, 3 (1), 45-59.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815146>

Real Academia Española. (2020). *Definición de procrastinación*.
<https://dle.rae.es/procrastinaci%C3%B3n>

Rothblum, E. (1990). *El miedo al fracaso. La psicodinámica, necesidad logro, miedo al éxito, y la dilación models*. *Handbook de la ansiedad social y la evaluación*. PlenumPress

- Rodríguez, M. y Reategui, P. (2020). Personalidad situacional y síndrome de burnout en trabajadores de una institución especializada en rehabilitación. *Revista Scielo*, 20 (1), 30-36. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000100030
- Rodríguez, R. y Rivas, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. *Scielo*, 57 (1), 1-17. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Román, I. y Muñoz, K. (2020). Burnout Syndrome and its impact on workers of the food industry's SMEs of the city of Guayaquil, Ecuador. *Revista Ciencia & Tecnología*, 28 (1), 93-103. <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/399/493>
- Sorce, A. y Roberto, S. (2020). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 28 (1), 1-11. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qvm6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/?format=pdf&lang=es>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94. https://www.researchgate.net/publication/6598646_The_nature_of_procrastination_a_meta-analytic_and_theoretical_review_of_quintessential_self-regulatory_failure_Psychol_Bull_133_65-94

Anexo 01: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA / DISEÑO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S. A.C, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) describir los niveles del síndrome de burnout, según sexo y edad.</p> <p>b) describir los niveles de procrastinación laboral, según sexo y edad.</p> <p>c) determinar la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la procrastinación laboral.</p> <p>d) determinar la relación entre la procrastinación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021.</p>	<p>V1: síndrome de burnout</p> <p>Definición conceptual: Jackson y Maslach (1981) lo postulan como una respuesta que genera el sujeto frente a un acontecimiento constante, lo cual se tradujo en un estrés crónico, generando en él una actitud indiferente frente a los demás (despersonalización), cansancio emocional y estancamiento de metas.</p> <p>Definición operacional: Se hizo uso del instrumento Maslach Burnout Inventory para obtener las puntuaciones, luego se procedió a la interpretación.</p> <p>V2: Procrastinación laboral</p> <p>Definición conceptual: Lay (1986) describe a la procrastinación como los comportamientos que se encuentran vistos de manera negativa dentro de una organización pues se posterga el cumplimiento de tareas, delimitando el tiempo que se tiene para alcanzar un objetivo en específico.</p> <p>Definición operacional: con respecto a los puntajes de la escala de la procrastinación serán obtenidos por medio de los siguientes puntajes, donde del 9-15 representa el nivel bajo, del 16-30 corresponde al nivel medio y del 31-50 lo conforma el nivel alto.</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Para Dávila (2015) refiere que el estudio fue básico ya que se basa en investigaciones previas, es decir, buscan ampliar los conocimientos en base a los resultados que puedan obtenerse y dar soluciones a problemas específicos.</p> <p>Diseño de investigación. Hernández y Mendoza (2018) definen al diseño no experimental como aquella investigación que hace uso de la observación objetiva para evidenciar las características de la población en su estado natural; además, dada su temporalidad se denotaría como transversal, puesto que la observación se dio en un solo momento.</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>la investigación estuvo conformada por 109 trabajadores de la empresa Group Latin Perú S.A.C.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Instrumentos: Inventario y Escala.</p> <p>Métodos de análisis de datos:</p> <p>Tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>Prueba de normalidad Shapiro Wilk y Contraste de hipótesis con la técnica estadística Rho de Spearman</p>

Anexo 02. Operacionalización de las variables.

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Jackson y Maslach (1981) lo postulan como una respuesta que genera el sujeto frente a un acontecimiento constante, lo cual se tradujo en un estrés crónico, generando en él una actitud indiferente frente a los demás (despersonalización), cansancio emocional y estancamiento de metas.	Las puntuaciones se dieron por el cuestionario de Síndrome de Burnout elaborado por Jackson y Maslach (1981)	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20 5,10,11,15 y 22 4,7,9,12,17,18,19 y 21	Ordinal
Procrastinación laboral	Lay (1986) describe a la procrastinación como los comportamientos que se encuentran vistos de manera negativa dentro de una organización pues se posterga el cumplimiento de tareas, delimitando el tiempo que se tiene para alcanzar un objetivo en específico.	Las puntuaciones se dieron por el cuestionario de Procrastinación Laboral (PAW) elaborado por Metin(2016).	Ciber pereza Sentido de servicio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13 8, 10, 12 y 14.	Ordinal

Anexo 03: instrumentos

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	
Autor: Maslach y Leiter 1996	
Validado por: Muñoz 2016.	
A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:	
Nunca: 1	Algunas veces al año: 2
Algunas veces al mes: 3	Algunas veces a la semana: 4
Diariamente: 5	
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.	
13. Me siento frustrado por el trabajo.	
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.	

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL

FORMATO DE LA ESCALA PROCRASTINACIÓN LABORAL (PAWS)

La escala aplicada en esta investigación fue tomada de la adaptación peruana realizada por Guzmán y Rosales (2017) este elemento fue modificado para la muestra de colaboradores de multiocupacionales, esta adaptación fue sustraída de la escala original "Procrastination at work scale (PAWS), creado por Baran Metin en el año 2016.

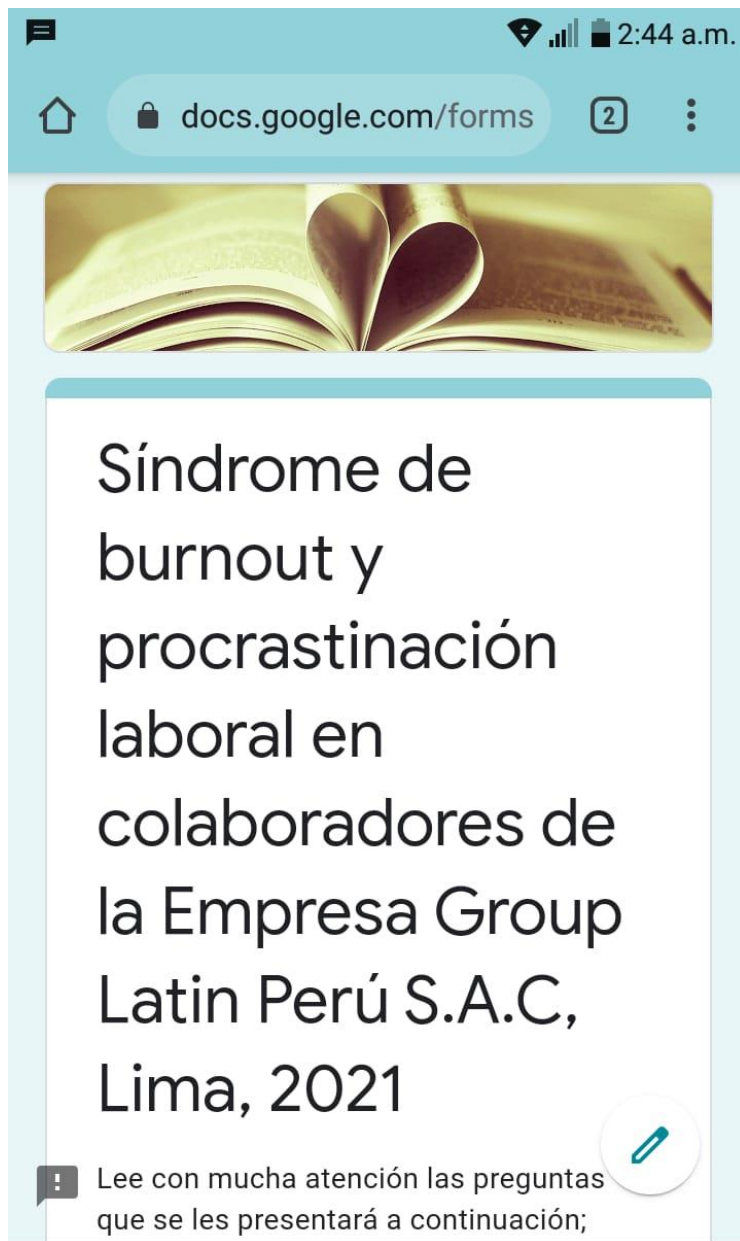
ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice la siguiente escala de respuesta.

0	1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre	No aplica


N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.								
2	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.								
3	En el trabajo, deseo hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.								
4	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.								
5	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
6	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y términos haciendo algo irrelevante.								
7	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
8	En el trabajo, uso mensajería instantánea (Whatsaap, Skype, Twiter, etc) para cosas no relacionadas con mis tareas.								
9	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o terminadas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódico durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para modo de entretenimiento.								

<https://forms.gle/UAXRwtNAAFskKsRA>




2:44 a.m.

docs.google.com/forms



Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021

Lee con mucha atención las preguntas que se les presentará a continuación;



Anexo 04: Carta de presentación para muestra final



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 14 de abril de 2021

CARTA INV.N°1320 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr:

Jaime Vásquez Flores.
Gerente general.
Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021

AV. Gabriel Torres, San Juan de Miraflores Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. VÁSQUEZ FLORES WILMA con **DNI N° 41249050** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **6700173310** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: “Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021”.

Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

The image shows a handwritten signature in black ink on the left and a circular official stamp on the right. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO', 'UCV', and 'ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA'.

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 05. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. Jaime Vásquez Flores.

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Wilma Vasquez Flores** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)** y **la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Wilma Vasquez Flores
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú S.A.C, Lima, 2021”** de la señorita **Wilma Vasquez Flores**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día:15..... /04..... /2021.....



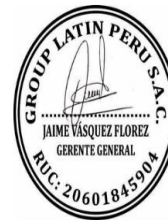
Firma

Anexo 06. Constancia de la empresa autorizada

CONSTANCIA.

La empresa GROUP LATIN PERÚ S.A.C con número de RUC 20601845904, dedicada a la fabricación y comercialización de racks para televisión y a la venta al por mayor y menor de equipos y piezas electrónicas de telecomunicaciones, cuenta con un servicio único y especializado, contando con 109 trabajadores, 61 hombres y 48 mujeres. Deja constancia para fines de investigación de la estudiante en psicología WILMA VASQUEZ FLORES.

Día:20.... /.....04.../...2021.....



Anexo 07: Autorización del uso de instrumentos

V1: síndrome de burnout

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top containing "Buscar correo". On the left sidebar, there are folders for "Redactar", "Recibidos" (148), "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores" (60), "Meet", and "Hangouts" (Wilma). The main content area displays an email from "Eloísa Mlv" to "Wilma" dated "mié, 9 jun 13:56 (hace 5 días)". The email text reads: "Buenas noches Doctora Eloísa Muñoz Luna Victoria , es grato saludarle y a su vez felicitarle por su gran trabajo de investigación, de adaptación de la prueba SÍNDROME DE BURNOUT, ya que usted es una persona muy generosa y otorga el permiso de su material de Investigación para fines de desarrollo de tesis, su escala cuenta con la validez y la consistencia necesaria que lo respaldan. El motivo de mi solicitud es pedirle su autorización y la proporción de su material sobre la prueba de SÍNDROME DE BURNOUT que en estos momentos estoy realizando un trabajo de investigación para poder obtener mi título de Lic. en psicología de la universidad César Vallejo. Me despido agradeciendo de antemano su respuesta por su generosidad y apoyo hacia mi persona." Below the text is a signature for "M. Eloísa Muñoz Luna Victoria" with the title "Consultor Independiente" and a logo.

V2: Procrastinación laboral

The screenshot shows a Gmail interface with the following elements:

- Header:** Gmail logo, search bar with "in:sent", and utility icons (help, settings, grid, profile).
- Left Sidebar:** Navigation menu including "Redactar", "Recibidos" (148), "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores" (60), "Meet" (Nueva reunión, Unirse a una reunión), and "Hangouts" (Wilma, No hay chats recientes, Iniciar uno nuevo).
- Toolbar:** Action icons for reply, forward, delete, archive, mute, print, and share.
- Message Content:**
 - Text: "up."
 - Text: "The reason for my request is to ask for your authorization and the proportion of your material on the labor procrastination test that I am currently doing research work in order to obtain my Bachelor's degree in psychology from the César Vallejo University."
 - Text: "I say goodbye thanking you in advance for your response for your generosity and support for me."
 - Text: "Sincerely: Wilma Vásquez Flores"
- Sender Information:** "Metin, U.B. (Baran) <U.B.Metin@uu.nl> para mí" with date "16 abr 2021 8:06" and translation options.
- Message Body:**
 - Greeting: "Dear Wilma,"
 - Text: "Please feel free to use the PAWS for your scientific research."
 - Closing: "Kind regards,"

Anexo 08: Resultados piloto

Tabla 8

Validez de índice de homogeneidad del Inventario del Síndrome de Burnout

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	,341	,869
p2	,495	,865
p3	,506	,864
p4	,558	,862
p5	,327	,870
p6	,563	,862
p7	,530	,863
p8	,625	,860
p9	,265	,872
p10	,431	,867
p11	,490	,865
p12	,290	,872
p13	,470	,865
p14	,565	,862
p15	,518	,864
p16	,277	,872
p17	,481	,865
p18	,528	,863
p19	,348	,870
p20	,504	,864
p21	,474	,865
p22	,355	,869

Tabla 9

Confiabilidad del Alfa de Cronbach del Inventario del Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	22

Tabla 10

Validez de índice de homogeneidad de la Escala de Procrastinación Laboral

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
v2p1	,373	,915
v2p2	,765	,901
v2p3	,568	,909
v2p4	,677	,904
v2p5	,696	,904
v2p6	,657	,905
v2p7	,586	,908
v2p8	,668	,905
v2p9	,626	,907
v2p10	,606	,907
v2p11	,716	,904
v2p12	,567	,909
v2p13	,603	,907
v2p14	,677	,905

Tabla 11

Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la Escala de Procrastinación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	14
