



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Síndrome de burnout y procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura – Chulucanas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Chumacero Gómez, Kelvin Samir (orcid.org/0000-0001-6561-2954)

Peña Umbo, Segundo Javier (orcid.org/0000-0003-3953-5451)

ASESORA:

Dr. Silvia Lam, Flores (orcid.org/0000-0002-6039-7666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios y nuestros seres queridos por inspirarnos y darnos fuerza para continuar.

AGRADECIMIENTO

A Dios y nuestros seres queridos por inspirarnos y darnos fuerza para continuar.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de Análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIONES.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
<u>REFERENCIAS</u>	30
<u>ANEXOS</u>	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados de la prueba de normalidad de las variables.....	17
Tabla 2: Correlación entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura – Chulucanas, 2022.....	19
Tabla 3: Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.....	20
Tabla 4: Niveles de procrastinación y sus dimensiones en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.....	21
Tabla 5: Correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.....	22

RESUMEN

Nuestro estudio busco determinar la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022, esta investigación es básica, con diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Realizándose en momento determinado, siendo transversal. La población evaluada fue un total de 55 trabajadores, los cuales fueron evaluados con los siguientes instrumentos. Inventario Burnout de Maslach (MBI) creado por Cristina Maslach y Susan E. Jackson en el año (1997) siendo adaptado por Juan Carlos Vásquez Muñoz en el año 2020 y el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) creado por Adriana Parisi y Mari Paredes en el año 2007, adaptado por Soto Salazar, Sandra Geraldine en el año 2017. En los resultados se obtuvo una correlación Rho de Spearman del 0,586 siendo una correlación moderada, con un valor de significación igual a ($p= 0.000 < 0,01$), en otros resultados importantes se halló que el 11.5% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto de agotamiento emocional. Además, también se encontró que el 7.7% de los evaluados obtuvo un nivel alto y el 1.9% mostró nivel muy alto en la dimensión postergación activa.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Procrastinación, Trabajadores de una empresa.

ABSTRACT

Our study sought to determine the relationship between burnout syndrome and procrastination in the staff of a telecommunications company, Piura - Chulucanas, 2022, this research is basic, with a non-experimental descriptive correlational design. Taking place at a certain time, being transversal. The population evaluated was a total of 55 workers, who were evaluated with the following instruments. Maslach Burnout Inventory (MBI) created by Cristina Maslach and Susan E. Jackson in the year (1997) being adapted by Juan Carlos Vásquez Muñoz in the year 2020 and the Active and Passive Postponement Inventory in the work environment (IPAP) created by Adriana Parisi and Mari Paredes in 2007, adapted by Soto Salazar, Sandra Geraldine in 2017. In the results, a Spearman's Rho correlation of 0.586 was obtained, being a moderate correlation, with a significance value equal to $(p= 0.000). < 0.01)$, in other important results it was found that 11.5% of the workers are at a high level of emotional exhaustion. In addition, it was also found that 7.7% of those evaluated obtained a high level and 1.9% showed a very high level in the active procrastination dimension.

Keywords: Burnout Syndrome, Procrastination, Workers of a company.

I. INTRODUCCIÓN

En lo que respecta al problema, es importante señalar que, en cualquier profesión a la que nos dediquemos estará vinculada a una organización, haciendo que el desempeño laboral sea más complejo, por ello es importante conocer que sucede dentro, ya que el desenvolvimiento del factor humano será determinante para la realización de los objetivos, tener éxito o por el contrario no alcanzar sus metas (Chiavenato, 2009).

Se afirma que síndrome de burnout surge como un problema de índole social y laboral y no desde lo fisiológico o científico, es así que este concepto fue dado de forma práctica dentro del contexto laboral, por esto que en principio se aleja a una epistemología académica, en tal sentido, su origen es netamente social (Sanchez, 2020). En la actualidad el (CIE - 11), describe el burnout como un fenómeno ocupacional, que se caracteriza por sentimiento de agotamiento, sentimiento de negativismo y reducción de la eficacia profesional, el cual no debe aplicarse en otros aspectos vitales (Organización Mundial de la Salud, 2019). Al abordar el tema de procrastinación, es importante resaltar que este concepto se asocia con un incremento en la carga laboral, la baja productividad, angustia. Sus causas se originan en la falta de control de emociones, la postergación laboral en sí misma no es racional ya que se antepone el deseo de bienestar ante el hecho de realizar la actividad que nos supone un esfuerzo en el momento presente, todo ello sin pensar en los efectos futuros. Por otro lado, las investigaciones indican que el 20% de adultos se auto percibe así mismos procrastinadores habituales (Vásquez, 2019).

A nivel mundial, en un informe importante de los riesgos psicosociales en Europa se estableció que el 25% de los trabajadores habían experimentado estrés relacionado con el trabajo durante todo o la mayor parte de su tiempo de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Además, un importante estudio en España, estimó que el 30% de trabajadores de este país, afirma sufrir estrés en un nivel alto (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015). Los estudios científicos han puesto en manifiesto que la presencia de estrés en niveles altos, contribuyen a la aparición de problemas de salud mental, uno de ellos llamado el Síndrome de Burnout (Lovo, 2020).

Por su parte en este mismo país, se estimó que un 15 % de las personas, podrían determinarse como personas que aplazan sus actividades de forma crónica; siguiendo estas un patrón de conducta irrelevante, postergando actividades importantes en distintas circunstancias (Días, 2018). En Latinoamérica, también se evidenció que en países como México el 14% de trabajadores del sector público tiene un nivel muy alto de desgaste ocupacional, lo cual es importante de ser atendido (Patlán, 2019). Por otro lado en Colombia, en una empresa de telecomunicaciones, Viveros y Fierro (2020) afirman que el 26.2% de los empleados evidencian un elevado nivel de síndrome de burnout. Esta realidad tampoco es ajena con respecto a la procrastinación donde se demuestra que los trabajadores pueden estar más afectados por la misma, se ha encontrado que hasta un 53.8% de trabajadores a menudo procrastinan y un 34.6% ocasionalmente se distraen en el trabajo lo que aumenta la incidencia en la procrastinación. (Cid, 2015; Caicedo, 2013; Caballero, 2019; Hernández y García, 2018). En lo que respecta a nivel local, se evidenció en una investigación que el impacto que tiene el Síndrome de Burnout y el incremento de la procrastinación es significativa, influenciado de esta manera en los trabajadores y la empresa (Vasquez, 2021).

Lo antes expuesto nos muestra una problemática evidente de tal forma que ambas variables pueden desencadenarse mutuamente, pues la vida cambió desde el comienzo de la Covid - 19, el bienestar mental y equilibrio emocional, empezó a tener mayor importancia en las personas, ya que el agotamiento emocional y físico continúa hasta el día de hoy y esto ha derivado en la preferencia por la evasión, lo simple y sin complicaciones, lo cual lleva a evadir responsabilidades y tareas complejas (Bracho, 2021). Cabe mencionar que dentro la empresa Cablemax se realiza actividades tales como instalación de internet, cable, solución de averías externas. El problema surge cuando hay una sobrecarga de estas actividades, sumado a ello los empleadores no son capacitados y mucho menos incentivados para un adecuado desempeño laboral, como consecuencia realizan sus tareas a destiempo, provocando que el área administrativa tenga que presionarlos, por ende, ante esta presión aparecen comportamientos tales como, pasar tiempo en el celular, navegar en las redes sociales, comer en horario de trabajo. En el peor de los casos los trabajadores enferman.

Al evidenciar una realidad que merece ser atendida, en el ámbito de estudio organizacional, dentro de nuestra investigación las variables se enfocan a determinar si: ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022?

El presente Estudio incrementará los conocimientos acerca de las variables de la investigación, con respecto a la justificación teórica, dicho estudio servirá de información sobre proceso del estrés laboral y como este podría fluir sobre los empleados de la organización; además de conocer el nivel de procrastinación, todo esto llevado a cabo en el contexto de pandemia en el que vivimos. En lo práctico, permitirá elaborar proyectos enfocados a esta cuestión, todo ello partiendo desde la necesidad de concientizar la labor de los expertos en el cuidado de la salud emocional y bienestar mental, además comprobar la información relevante que ayudará a futuras investigaciones. Para finalizar, en el apartado social, servirá como aporte a los pobladores de la provincia de Piura, donde trabajaremos con los colaboradores de la empresa cablemax, siendo esta una población que no ha sido sometido a estudios similares, por lo tanto esta investigación podrá ser utilizada como un fundamento para hacer frente a la realidad problemática evidente y así tomar conciencia de las consecuencias y característica del burnout y cómo podría este desarrollar procrastinación. Con el fin de brindar un aporte social en esta línea de investigación, exponemos nuestros objetivos e hipótesis de estudio. El objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022. Así mismo tenemos los objetivos específicos, primero: determinar los niveles de síndrome de burnout en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022, segundo; detallar los niveles de procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022, tercero: determinar la correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022. Finalmente, la Hipótesis alternativa determinará sí; existe correlación positiva significativa entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio se tomaron en cuenta investigaciones importantes. En el ámbito nacional nos encontramos con Flores y Ramirez (2020) quienes realizaron un estudio para explorar sobre el síndrome de burnout y la procrastinación, en los colaboradores de una empresa en el departamento de Ica. Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con una muestra total de 115 personas. Los resultados indicaron que hay una relación directa y significativa entre las variables ($Rho=0,37$). También se encontró que las dimensiones de agotamiento emocional ($Rho=0,40$) y despersonalización ($Rho=0,39$) están vinculadas a aplazar actividades importantes para después, es decir procrastinación. Además que las dimensiones de sentido de servicio ($Rho=0,73$) y ciber pereza ($Rho=0,37$), se relacionan al estrés laboral.

En la ciudad de Lima, Ferrer (2019) llevó a cabo un estudio sobre la autoeficacia profesional y procrastinación en una organización dedicada al cosmético capilar, con un total de 150 personas, siendo esta una investigación de tipo descriptivo correlacional. Así mismo los resultados indican que el 83%, evidenció puntuaciones altas en procrastinación, nivel medio 16% y sólo el 1% mostró no tener ese patrón de conducta que caracteriza el postergar tareas importantes. Otro resultado importante revela que mientras una persona posea los saberes correspondientes a la actividad a realizar y se sienta capaz de solucionar adversidades, mayor será su comportamiento de aplazar tareas y responsabilidades en su ambiente de trabajo.

En la misma ciudad, Hurtado (2020) aportó a través de su investigación descriptiva, sobre el Síndrome de Burnout en una muestra de 60 trabajadores del área de atención al cliente. Así mismo se encontró que un porcentaje importante del 30% de los colaboradores, presenta estrés dentro de su ambiente de trabajo. En cuanto a sus dimensiones, los colaboradores también muestran prevalencias considerables en el nivel alto: cansancio emocional 45%, despersonalización 37%. Otro resultado importante muestra que el 67% de colaboradores evidencia nivel bajo en realización personal.

Inga (2018) efectuó un estudio sobre la procrastinación y satisfacción en el trabajo, en colaboradores que operan en una empresa de manufactura peruana. Este tipo de investigación fue correlacional descriptiva, con una muestra de 366 empleados masculinos de 20 a 52 años. En los resultados se indicó una relación significativa inversa de ambas variables ($r_s = - .229, p < .01$). Lo que determina que a mayor nivel de procrastinación será menor la satisfacción de los colaboradores en su empresa.

Culminando con los antecedentes nacionales, Palomino (2018) en el distrito de Lurigancho llevó a cabo un estudio correlacional sobre la procrastinación laboral y estrés en colaboradores de una empresa Cervecería Barbarian, utilizando 33 participantes. Para la evaluación se aplicó el cuestionario como método de recolección de datos mediante la encuesta. Con respecto a las prevalencias, el 85 % de los evaluados indican índices medios y altos de procrastinación y estrés laboral. Otro resultado importante expuso que ambas variables se relacionan (Rho de Spearman 1,000), siendo esta positiva y alta. Lo que determina que a mayor nivel de procrastinación será mayor el estrés de los colaboradores en su empresa.

Continuando con los antecedentes internacionales tenemos a Sun y Hyun (2022) en el estudio titulado. El efecto del socavamiento social en el agotamiento emocional y el comportamiento de procrastinación de los empleados en hoteles de lujo: papel moderador del capital psicológico positivo. Estudio de diseño no experimental de tipo transeccional – correlacional. Se trabajó con un total de 310 empleados, con edades que van desde los 30 y 39 años, en hoteles de lujo en Corea del Sur. Para la respectiva evaluación los autores mencionan que se utilizaron los instrumentos: socavamiento social, se midió utilizando el instrumento de 12 ítems desarrollado por las escalas de Duffy et al; el agotamiento emocional se evaluó utilizando una escala de 5 ítems desarrollada por Tepper, Maslach y Jackson; Para medir comportamiento de procrastinación de los empleados, siete los ítems fueron adoptados de las escalas desarrolladas por Lay y Metin et al; Positivo Psicológico Capital (PPC), era evaluado con una escala de 6 ítems desarrollada por Luthans y Youssef. Los resultados de este análisis indicaron que los empleados quienes percibían claramente el debilitamiento social tenían probabilidades de experimentar un aumento de agotamiento emocional (beta valor

= 0,511, valor $t = 5,669$, $p < 0,001$). En otros resultados importantes, se identificó que los empleados eran propensos a utilizar conductas de procrastinación dañinas para su organización cuando su agotamiento emocional aumentaba (valor beta = 0,360, valor $t = 4,605$, $p < 0,001$).

Barabanshchikova, et al (2018) buscó determinar la influencia de los factores organizacionales y personales sobre la procrastinación en los empleados. Diseño descriptivo correlacional. La población está constituida por 120 empleados de una empresa industrial rusa, conformada por 50 hombres y 70 mujeres, con edad media de 35 años. Para la evaluación se utilizaron instrumentos importantes. Para definir el nivel de procrastinación se utilizó la Escala General de Procrastinación de Tuckman, adaptada por T.L. Kryukova (2009). También se utilizó la Encuesta de Estrés Gerencial (MSS) de A.B. Leonova (2006). Se mostró en resultados que, el grupo con alta procrastinación es mucho más propenso al estrés laboral. Este grupo tiene alta aguda y estrés crónico, alta ansiedad, depresión y reacciones psicosomáticas, junto con una serie de consecuencias negativas persistentes, como signos de agotamiento emocional síndrome, reacciones neuróticas y factores de riesgo conductuales. Se encontró además que en el grupo con un alto nivel de procrastinación, los empleados son menos propensos a buscar el control de la situación circundante, asumiendo la responsabilidad de otras personas y tareas; se preocupan más, son propensos a posponer decisiones, pero también tienen puntuaciones altas en control emocional, lo que refleja la tendencia a ocultar sus verdaderas emociones de sus colegas.

Rehman, et al (2019) relación predictiva entre procrastinación, estrés laboral y Mental: Bienestar entre los empleados bancarios de Gujranwala, Pakistán. La presente investigación fue de corte transversal y siguió la técnica de muestreo conveniente para seleccionar un tamaño de muestra de 350 empleados bancarios. Se utilizaron los siguientes instrumentos, Procrastinación en la escala de trabajo (PAWS), desarrollada por Metin, Taris y Peters (2015), Escala general de estrés laboral. (GWS), desarrollada por Gideón, Bruin y Nicola (2005) y la Escala de bienestar mental de Warwick-Edinburgh (WEMWBS), establecido por NHS Health Scotland (2006). El análisis de los resultados indica una correlación positiva significativa del estrés laboral general y la procrastinación en el trabajo. Otros

resultados importantes muestran que hay una correlación negativa significativa entre el burnout y el bienestar mental.

Mata, et al. (2021) investigó el tiempo gestión, estrés laboral y trabajo rendimiento en Portugal, siendo este un estudio cuantitativo, con un método de muestreo aleatorio. Tomando una muestra total de 250 empleados, seleccionados de las diferentes organizaciones. Los datos se recopilan a través de un cuestionario estructurado, que consta de cuatro secciones: la primera sección es de información general, la segunda sección es de gestión del tiempo, la tercera sección es de estrés laboral y la cuarta sección es de trabajo desempeño el cual se utilizó en una escala de tipo Likert. Los hallazgos revelaron que existe una relación negativa significativa entre el tiempo gestión y estrés laboral ($B=-0.077$, $p=0.000$), relación positiva significativa entre la gestión del tiempo y rendimiento laboral ($B=0.046$, $p=0.000$) y una relación negativa significativa entre el estrés laboral y el rendimiento ($B=-0.618$, $p=0.000$). Concluyendo así que el estrés en el trabajo disminuye el rendimiento de los empleados. Cuando los trabajadores manejan su tiempo de manera eficiente, se enfrentan a menos estrés en el trabajo. Los empleados deben tener habilidades de gestionar su tiempo para aumentar el desempeño laboral.

Singauke (2021) en su investigación la relación entre el lugar de trabajo, aburrimiento, procrastinación, trabajo compromiso e intención de rotación dentro el contexto sudafricano. Se utilizó un diseño de encuesta transversal cuantitativa para recopilar datos por medio de una muestra no probabilística de varios empleados sudafricanos en la provincia noroccidental de Sudáfrica. Los instrumentos utilizados fueron escala holandesa de aburrimiento (DUBS), desarrollada por Reijseger et al. (2012). Pure Procrastination Scale (PPS) (Steel, 2010). Los resultados mostraron que el aburrimiento en el lugar de trabajo tenía caminos positivos significativos hacia la procrastinación (Decisional $r = 0.81$ y Rapidez $r = 0,84$).

Abordando el marco teórico, es importante señalar que una de las teorías más importantes en el área organizacional es la psicología del trabajo, porque está vinculada al desempeño laboral, los comportamientos, conductas, así como la individualidad y la formación de grupos en la organización. (Morán, 2005). Este tema es importante ya que no solo busca comprender el origen del problema desde

lo individual y lo social. Sino que además realizar un análisis para aportar estrategia de solución en el contexto empresarial.

Es así que dentro de nuestra línea de investigación organizacional, daremos comienzo al análisis del síndrome de burnout. Malach y Jackson (1997) describe el Burnout, como un síndrome que se identifica por el agotamiento emocional que influye negativamente en la vida personal del trabajador, siendo vulnerable a presenta la despersonalización, insensibilidad, comportamientos dañinos e hipocresía que afecta su interacción con los demás y disminución del ánimo en la realización personal. Gil y Peiró (1999), para explicar la etiología del síndrome, desde una perspectiva psicosocial recogen ideas de Albert Bandura. Quién postuló que: las cogniciones de los individuos determinarán lo que sienten y hacen, al mismo tiempo estas cogniciones van cambiando a consecuencia de las acciones y por acumulación del aprendizaje social. Además, también aportó que las creencias de las personas sobre sus potencialidades, influirá en que esta pueda ser capaz o no de encontrar dificultades al lograr sus metas e identificar las emociones implicadas en el proceso. Es importante hacer mención del modelo que propone Cox, et al. (1993), manifiestan que el Burnout surge como consecuencia al estrés laboral, causa de la poca capacidad para enfrentar y controlar el estrés. Este modelo se enfoca desde una perspectiva que se compone de dos variables, la primera, el sentirse gastado, que hace mención al agotamiento, desorden y cansancio emocional; y la segunda, el sentirse presionado y tenso, que hace referencia al sentimiento de advertencia, ansiedad y presión.

Malach y Jackson (1997) hacen referencia a tres dimensiones del síndrome laboral, estas son: cansancio emocional: cuando el componente emocional se va agotando, la capacidad de entrega del trabajador se vuelve nula, tanto en su compromiso con los demás, como en lo personal y psicológico; despersonalización: Se desencadenan actitudes y emociones desestimadas e hipocresía con sus compañeros de trabajo. En el transcurso de rigidez y deshumanización, el profesional trabajador llega a considerar culpables de sus problemas a las personas de su entorno; reducida realización personal: en este punto, la persona es propensa a calificarse negativamente, llegando a sentir emociones de infelicidad, descontento consigo mismo y con su trabajo. Por su parte, autores como Golembiewski, et al.

(1983) mencionan que, dentro de las causas a este problema, estaría lo irrelevante de la labor y la sobrecarga de trabajo. Razón por la que los trabajadores muestran falta de control, descuido personal seguido de irritabilidad y cansancio. Todo esto ocasiona que el trabajador se aleje de esto como respuesta a la estrategia de afrontamiento que desarrolla. Este comportamiento puede ser beneficioso si el empleado genera empatía sin involucrarse en los problemas de los clientes; pero si la persona se muestra indiferente emocionalmente, se cuestionaba la situación desde una perspectiva contraproducente y consecuente a ello se den actitudes despersonalizadas, se evidenciaría el estrés en el trabajo, seguido a ello la persona pondrá en manifiesto su baja realización personal en su lugar de trabajo y por lo tanto un agotamiento emocional. El seguimiento de este problema para la organización es importante, ya que afecta el desempeño del trabajador con una inclinación negativa de la productividad.

Para hacer mención a la teoría de procrastinación, es importante mencionar el enfoque conductual, dónde Skinner (1970) refiere que una conducta que se refuerce será repetida y por lo tanto la conducta se mantendrá, desde esta postura comprendemos que los sujetos que han sido recompensados en su accionar, presentarán tales conductas de manera continua, a comparación de aquellas que no han sido recompensadas. Partiendo de este concepto Carranza y Ramírez (2013) manifiestan que las personas con tendencia a postergar sus actividades permanecen con este patrón de conducta ya que ésta, en su momento fue reforzada, permitiendo a la persona obtener recompensas y en consecuencia mantener este hábito negativo. Respecto al concepto de nuestra segunda variable, Knaus (2000) define a la procrastinación como el acto de postergar, causado por la dificultad de autorregulación del desempeño autónomo y el patrón de comportamiento de demorar el desarrollo de actividades, impidiendo en su mayoría de veces culminar con responsabilidades.

Hsin y Nam (2005) plantean dos dimensiones, para la postergación, estas son: Postergadores activos: son aquellos que al momento de tomar una decisión lo hacen de manera oportuna, estos posponen actividades intencionalmente para poder ocupar su atención en otras tareas que son de mayor interés; Postergadores pasivos: aquellas personas que en consecuencia de su poca

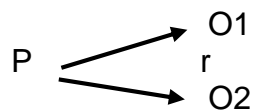
habilidad para tomar decisiones de forma inmediata, tienden a aplazar sus responsabilidades. Estas no piensan en dejar de realizarlas, por el contrario, se aturden por su incapacidad de resolver de inmediato sus deberes. Continuando con Hsin y Nam (2005) nos indican que los postergadores activos y pasivos muestran diferencias a niveles cognitivos, descritas en dimensiones: Dimensión Afectiva: se refiere a las percepciones y el estado de ánimo que el trabajo ocasiona al empleado. En el aspecto emocional las personas que procrastinan pasivamente se sienten presionadas, aparece la desconfianza al sentir que el plazo para la realización de su tarea se acorta, les sobreviene una sensación de fracaso, seguido de sentimientos de culpa, acompañado de depresión. Por el contrario, los procrastinadores activos trabajan bajo presión, se motivan al realizar sus actividades a último momento, este sentimiento los protege contra el cansancio; Dimensión Cognitiva: hace referencia a lo que el sujeto posee, es decir sus creencias e información con respecto a la tarea y su capacidad de llevarla a cabo. El procrastinador activo se encuentra consciente en cuanto a su nivel cognitivo, es decir sabe que posterga y por qué lo hace, así mismo conoce las habilidades y se organiza para la realización de su trabajo. En cuanto a los postergadores pasivos: no tienen la intención voluntaria de postergar sus actividades. Por el contrario no realizan sus labores por sometimiento a un conflicto interno sobre sus habilidades, sintiéndose incapaces de lograr resultados positivos; Dimensión conductual: aquellas formas de actuar de las personas previamente y en el transcurso de la ejecución de sus labores. Los postergadores activos, persisten y se sienten capaces de completar un trabajo a última hora, mientras que los postergadores pasivos, están propensos a rendirse y equivocarse en el término de su trabajo.

El individuo que posterga ve en su accionar una manera de desligarse de aquello que le causa malestar, Parte de ello es porque surge en él un sentimiento de sentirse incapaz para llevar a cabo una buena ejecución o simplemente piensa que su trabajo es irrelevante y poco significativo. Es por ello, que el aplazar tareas en cualquiera de sus formas, requiere una mayor responsabilidad dentro de la institución, porque va más allá de un problema individual ya que es compleja y tiene consecuencias a nivel personal, familiar y social (Angarita 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación fue de tipo básica, porque se orientó a la toma de conciencia mediante el análisis de una realidad social, basado en nuevos conocimientos fundamentados en principios y leyes de teorías establecidas. De diseño no experimental, ya que no existió alteración directa de las variables, sólo se pretendió analizar y observar la información en su contexto y momento actual sin ser alteradas; además transeccional porque la investigación se realizó en el presente y en un momento determinado; y finalmente correlacional porque se estableció una relación estadística entre las dos variables. (Sánchez, et al. 2018)



Dónde:

P = Trabajadores de la empresa cablemax
O1 = Síndrome de burnout
O2 = Procrastinación
r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: se identifica por el cansancio emocional que influye negativamente en la vida personal del trabajador, siendo vulnerable a presenta la despersonalización, insensibilidad, comportamientos dañinos e hipocresía que afecta su interacción con los demás y disminución del ánimo en la realización personal. Malach y Jackson (1997)

Definición Operacional: El Síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa cablemax Piura se medirá a través de Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollada por Maslach y Jackson (1997)

Es una escala Likert de medición ordinal conformada por tres dimensiones que mide los niveles de Burnout: *Agotamiento emocional* 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20. *Despersonalización* 5, 10, 11, 15,22. *Reducida realización personal* 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Procrastinación

Definición conceptual: El acto de postergar, causado por la dificultad de autorregulación del desempeño autónomo y el patrón de comportamiento de demorar el desarrollo de actividades, impidiendo en su mayoría de veces culminar con responsabilidades. Knaus (2000)

Definición Operacional: La Procrastinación en trabajadores de la empresa cablemax Piura se medirá a través de Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral (IPAP), desarrollado por Adriana Parisi y Mari Paredes en el año 2007.

Es una escala Likert de medición ordinal conformada por dos dimensiones que miden los tipos de postergación: *Activa* 2, 12, 13, 15, 17,18, 19,22, 23, 25, 26, 27. Y Postergación: *Pasiva* 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 14, 16, 20, 21, 24, 28.

3.3 Población:

Conjunto de personas que comparten características similares que se pueden reconocer en un sector de conveniencia para ser estudiados, siendo estos involucrados en la hipótesis de investigación. (Sánchez, et al. 2018). Estos serán todos los trabajadores de la empresa Cablemax de Piura, Chulucanas, siendo un total de 55.

Criterios de inclusión:

- Que sean personas mayores de 18 años.
- Que sean personas que actualmente laboren en la empresa Cablemax
- Que deseen voluntariamente participar del estudio

Criterios de exclusión:

- Encuestas con respuestas erróneas
- Trabajadores que no deseen ser evaluadas
- Trabajadores que no pertenezcan a la empresa
- Trabajadores que no cumplan con la mayoría de edad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó la técnica indirecta de recogida de datos, por el cual se obtuvo información de nuestras variables estudiadas, a través de la modalidad cuestionario, siendo este un formato escrito por medio de preguntas; puede aplicarse de forma presencial, o remota. (Sánchez, et al. 2018). Estos fueron:

Inventario bournout de maslach (mbi)

Inventario desarrollado por Cristina Maslach y Susan E. Jackson en el año (1997), procedencia Consulting Psychologibts Press, Inc., Palo Alto, California, USA, adaptado en N. Seisdedos, Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A. (Madrid).

Creadores: Cristina Maslach y Susan E. Jackson

Procedencia: Consulting Psychologibts Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

Adaptación en Perú: Juan Carlos Vásquez Muñoz en el año 2020, Trujillo

Objetivo: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.

Aplicación: Individual y colectiva, adultos; tiempo: variable, 10 a 15 minutos.

Edad: 22 y 56 años

Ámbito de aplicación: clínica y laboral

Calificación: Se realiza la suma total de cada ítem, y de acuerdo al puntaje se compara con la tabla de puntuaciones.

Duración: de 10 a 15 minutos

Dimensiones: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D), Realización Personal (RP).

Significación: Instrumento psicométrico que evalúa a la persona que se encuentra en una situación laboral. Es una escala Likert de medición ordinal conformada por tres dimensiones que mide los niveles de Burnout:

Agotamiento emocional 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20.

Despersonalización 5, 10, 11, 15,22.

Reducida realización personal 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Validez: Los coeficientes realizados mediante la V de Aiken los cuales estuvieron validados bajo el criterio de 9 jueces dando como resultado un mínimo de 0.94 y un máximo de 100. Los valores indican evidencias fundamentadas en el contenido tanto en claridad como en relevancia, alternando con niveles buenos y perfectos. Además en el análisis factorial, los veintidós ítems que conforman el test, demuestran un peso sectorial con evaluaciones entre 0.36 y 0.84; siendo esto valores mayores al valor mínimo aceptable de 0.30. Lo que demuestra que a mayor valor del peso sectorial mayor contribución del ítem en el cálculo del rasgo que se intenta evaluar.

Confiabilidad: La consistencia interna se obtuvo mediante omega estimando una puntuación con un nivel de confianza del 95% para los tres factores demostrando confiabilidad respectivamente de 0.866, 0.814 y 0.874, que califican como dentro del rango aceptable fijado entre .70 a .90. Siendo correlaciones altamente significativas ($p < .01$), por lo tanto se confirma la confiabilidad por estabilidad del instrumento.

Según el análisis estadístico de Alfa de Cronbach, muestra valores de 0,821 en Agotamiento emocional, 0,615 en Despersonalización, 0,773 en Realización personal y en Burnout general 0,797. Indicando así una buena consistencia interna en la variable general como en sus dimensiones de agotamiento emocional y realización personal. Sin embargo la dimensión despersonalización estuvo por debajo de lo esperado.

Calificación:

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 a 18	19 a 36	37 a +
Despersonalización	0 a 10	11 a 20	21 a +
Realización personal	32 a +	16 a 31	0 a 15
Síndrome de Burnout	0 a 19	20 a 32	33 a 13

Nota. Yslado, et al (2019) y Malach y Jackson (1997)

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral (IPAP), desarrollado por Adriana Parisi y Mari Paredes en el año 2007. Estandarizada en empresas privadas venezolanas.

Creadores: Adriana Parisi y Mari Paredes en el año 2007

Procedencia: Universidad Central de Venezuela.

Adaptado en Perú: Soto Salazar, Sandra Geraldine en el año 2017, Lima.

Objetivo: Evaluar las dimensiones o tipos de postergación pasiva y activa

Edad: 18 años en adelante.

Ámbito de Aplicación: Laboral

Duración: 10 a 20 minutos aproximadamente.

Dimensiones: Postergación Activa (PA) y Postergación Pasiva (PP)

Significación: Instrumento psicométrico que evalúa a la persona que se encuentra en una situación laboral. Es una escala Likert de medición ordinal conformada por dos dimensiones que miden los tipos de postergación:

Activa 2, 12, 13, 15, 17,18, 19,22, 23, 25, 26, 27.

Pasiva 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 14, 16, 20, 21, 24, 28.

Validez: Los coeficientes realizados mediante la V de Aiken los cuales estuvieron validados bajo el criterio de 5 jueces dando como resultado un mínimo de 0.80 y un máximo de 100. Los valores indican evidencias fundamentadas en el contenido tanto en claridad como en relevancia, alternando con niveles buenos y perfectos.

Confiabilidad: El valor del alfa de Cronbach que se obtuvo para la prueba de postergación activa y pasiva en el medio organizacional es de 0.93, lo que indica que el instrumento es confiable para medir la procrastinación en el trabajo.

Según el análisis estadístico de Alfa de Cronbach, muestra valores de 0,820 en Postergación activa, 0,912 en postergación pasiva y en Postergación general 0,919. Indicando así una buena consistencia interna en la variable general como en sus dimensiones, por lo tanto se considera al instrumento como una herramienta válida y confiable.

Calificación:

Categoría diagnostica	Procrastinación	Procrastinación activa	Procrastinación pasiva
Muy bajo	32 al 40	14 al 22	16 al 17
Bajo	41 al 50	23 al 26	18 al 21
Medio	51 al 56	27 al 29	22 al 27
Alto	57 al 66	30 al 32	28 al 33
Muy alto	67 al 128	33 al 52	34 al 76

Nota. Parisi y Paredes 2007 y Soto 2017

3.5 Procedimientos

Se realizó el trámite administrativo, que consistió en solicitar las autorizaciones de potestad por parte de la empresa para la aplicación de los instrumentos que corresponden a nuestra investigación, posteriormente se coordinó una reunión con el jefe de cablemax para explicar los objetivos de la investigación y coordinar las pautas y cronogramas para el recojo de información, seguido a ello se elaboró y administró el consentimiento informado a los participantes de la investigación, los cuales registraron sus datos y desarrollaron los instrumentos por medio del formulario de Google. Finalmente se procesó la información a datos numérico para que por medio del análisis estadístico se den los resultados, discusiones y conclusiones de la investigación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se realizó mediante la técnica de cuestionario, donde se utilizó los instrumentos de cada variable, así mismo se registró todos los datos obtenidos en la hoja de cálculo desarrollada por Microsoft Excel 2013, siendo estas modificadas de forma numérica para posteriormente trasladar las puntuaciones al programa estadístico SPSS, tomando como primer paso el análisis de normalidad con la prueba Kolmogorov - Smirnov (KS), el cual nos permitió determinar la distribución de datos.

Tabla 1

Resultados de la prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome De Burnout	0.168	52	0.001
Agotamiento emocional	0.131	52	0.025
Despersonalización	0.182	52	0.000
Reducida realización personal	0.191	52	0.000
Procrastinación	0.097	52	,200*

Postergación activa	0.102	52	,200*
Postergación pasiva	0.096	52	,200*

Nota: g.l.= Grados de libertad; p= probabilidad

En la Tabla 1, se observa que, tras haberse administrado los instrumentos a una población mayor a 50 sujetos, fue sido ideal aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual el nivel de significancia del Síndrome De Burnout (0.001), y sus dimensiones Agotamiento emocional (0.025), Despersonalización (0.000) y Realización personal (0.000) fueron menor a 0.05, determinando tener una distribución distinta a la normal. Asimismo, respecto a la variable Procrastinación (,200*) y sus dimensiones Postergación activa (,200*), Postergación pasiva (,200*), obtuvieron niveles de significancia mayor a 0,05, evidenciando tener una distribución normal. De acuerdo a estos resultados correspondió utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó bajo las normas éticas, a voluntad de los participantes, así mismo, se dio detalle de los pasos y objetivos a seguir, garantizando también la confiabilidad de los resultados obtenidos, esto solo con fines académicos sin existir algún perjuicio, garantizando no dañar ni exponer a ningún riesgo a los participantes. (Gómez, 2009)

El Colegio de Psicólogos del Perú, sustenta que los psicólogos profesionales que realizan investigación, deberán respetar los parámetros nacionales e internacionales que regula los estudios en seres humanos, por lo tanto es importante obtener el consentimiento de los sujetos que participan y sobre todo ser conscientes que la salud psicológica de una persona prevalece sobre los intereses sociales y científicos. (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Correlación entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

		Procrastinación	
Síndrome de Burnout	Rho	Coeficiente de correlación	,586**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	52

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Spearman; Sig: Significancia; N: población

En la Tabla 4, se puede apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ,586** siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0.000 siendo menor a 0,01; en consecuencia, existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

Tabla 3

Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Síndrome de Burnout	36	69.2%	16	30.8%	0	0.0%
Agotamiento emocional	28	53.8%	18	34.6%	6	11.5%
Despersonalización	45	86.5%	7	13.5%	0	0.0%
Reducida realización personal	44	84.6%	8	15.4%	0	0.0%

Nota: porcentajes de la variable Síndrome de Burnout

En la Tabla 2, se puede apreciar que los niveles del síndrome de burnout predominaron los niveles bajos en el 69.2% de encuestados, seguido de un nivel medio del 30.8%. Asimismo, en la dimensión agotamiento emocional se halló una prevalencia del nivel bajo en el 53.8%, seguido de un 34.6% en un nivel medio, y solo un 11.5% perciben niveles altos de esta dimensión; en tanto que la dimensión despersonalización alcanzó un predominio bajo en el 86.5%, y un nivel medio del 13.5%. Finalmente, en la dimensión de reducida realización personal se obtuvo una prevalencia de niveles bajos en el 84.6%, seguido de un nivel medio para en el 15.4% de encuestados.

Tabla 4

Niveles de procrastinación y sus dimensiones en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

Variables	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Procrastinación	6	11.5%	18	34.6%	24	46.2%	4	7.7%	0	0.0%
Postergación activa	3	5.8%	16	30.8%	28	53.8%	4	7.7%	1	1.9%
Postergación pasiva	13	25.0%	20	38.5%	15	28.8%	4	7.7%	0	0.0%

Nota: porcentajes de la variable Procrastinación

En la Tabla 3, se puede apreciar que en la procrastinación existió una prevalencia de niveles medios en el 46.2% de los encuestados seguido de un 34.6%, mientras que el 11.5% se ubicó en un nivel muy bajo y solo 7.7% obtuvo un nivel alto de procrastinación. Entre sus dimensiones se halló una prevalencia de niveles medios en postergación activa en el 53.8%, seguido de un nivel bajo en el 30.8% de encuestados, asimismo el 5.8% se ubicó en un nivel muy bajo, mientras que un 7.7% se ubicó en un nivel alto, y solo 1.9% en un nivel muy alto en postergación activa. Finalmente, en postergación pasiva se halló una prevalencia del 38.5% en niveles bajos, seguido de un 28.8% en niveles medios, mientras que el 25% se ubicó en un nivel muy bajo, y un 7.7% se ubicó en un nivel alto de postergación pasiva.

Tabla 5

Correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

		Postergación activa	Postergación pasiva
Síndrome de Burnout	Rho	0.252	,647**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.072	0.000
	N	52	52

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Spearman; Sig: Significancia; N: población

En la Tabla 5, se puede apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el síndrome de burnout y las dimensiones de postergación activa fue = ,252; y en postergación pasiva fue = ,647**; siendo esta última una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0.00 siendo menor a 0,01; en consecuencia, si existe relación significativa entre síndrome de burnout y la dimensión de postergación pasiva en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022.

VI. DISCUSIONES

En nuestro objetivo general se obtuvo un valor del coeficiente de correlación ($Rho= 0,586$) determinando así una correlación moderada, con un valor de significación igual a ($p= 0.000 < 0,01$); en consecuencia, existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022. Esto se traduce que en cuanto mayor sea la presencia del síndrome de burnout aumentará la conducta de procrastinación en los trabajadores de la empresa. Los resultados de la presente investigación se asociaron al estudio de Flores y Ramirez (2020), quienes también indicaron una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0,37$). Así mismo Rehman, et al (2019), en el análisis de su investigación indicaron una correlación positiva significativa del estrés laboral y la procrastinación en el trabajo. Además mostró que hay una correlación negativa significativa entre la procrastinación y el bienestar mental. Si bien es cierto que las variables son distintas, estas influyen en la aparición de Burnout el cual surge como consecuencia al estrés laboral a causa de la poca capacidad para enfrentar y controlar el estrés, desde una perspectiva que se compone de dos variables, la primera, el sentirse gastado, que hace mención al agotamiento, desorden y cansancio emocional; y la segunda, el sentirse presionado y tenso, que hace referencia a los sentimiento de advertencia, ansiedad y presión. (Cox, et al. 1993). Lo antes expuesto nos muestra una problemática evidente de tal forma que ambas variables pueden desencadenarse mutuamente, pues en la actualidad a consecuencia de la pandemia, el bienestar mental y equilibrio emocional, empezó a tener mayor importancia en las personas, ya que el agotamiento emocional y físico ha derivado en la preferencia por la evasión, lo simple y sin complicaciones, lo cual lleva a evadir responsabilidades y tareas complejas (Bracho, 2021). Finalmente podemos comprender el problema dentro de la organización por la sobrecarga de actividades, sumado a que los empleadores no son adecuadamente capacitados para un eficaz desempeño laboral y en consecuencia realizan sus tareas a destiempo y se distraen en actividades que tienen poco o nada que ver con el trabajo.

Respecto al primer objetivo específico se pudo apreciar que en la variable síndrome de burnout predominaron los niveles bajos en el 69.2% de encuestados, seguido de un nivel medio del 30.8%. Asimismo, en la dimensión agotamiento emocional, nivel bajo (53.8%), seguido del nivel medio (34.6%) y un (11.5%) niveles altos; dimensión despersonalización alcanzó un predominio bajo con (86.5%), y un nivel medio del (13.5%); la dimensión de reducida realización personal se obtuvo una prevalencia de niveles bajos (84.6%), seguido de un (15.4%) nivel medio para los encuestados. Cabe mencionar que nuestros resultados se diferencian con los estudios realizados en países como México, donde el 14% de trabajadores del sector público tiene un nivel muy alto de desgaste ocupacional (Patlán, 2019). Además en Colombia también se encontró niveles altos del síndrome de Burnout en general con un 26.2% de los empleados en una empresa de telecomunicaciones (Viveros y Fierro 2020), Del mismo modo Hurtado (2018), quién en su investigación sobre el Síndrome de Burnout en una muestra de 60 trabajadores del área de atención al cliente, también encontró que un porcentaje importante del 30% de los colaboradores, presenta Burnout general dentro de su ambiente de trabajo y en cuanto a sus dimensiones, muestran prevalencias considerables en el nivel alto: cansancio emocional 45%, despersonalización 37% y el 67% evidencia nivel bajo en realización personal. Sin embargo en nuestra investigación sólo se pudo evidenciar niveles altos en la dimensión agotamiento emocional. En este contexto, tomando en consideración lo expuesto por Sun y Hyun (2022) quienes fundamentan que los empleados que percibían claramente el debilitamiento social en su ambiente laboral tenían probabilidades de experimentar un aumento de agotamiento emocional. En este sentido Malach y Jackson (1997) nos dicen que cuando el componente emocional se va agotando, la capacidad de entrega del trabajador se vuelve nula, tanto en su compromiso con los demás, como en lo personal y psicológico.

Por su parte para el segundo objetivo específico, se pudo apreciar que en la procrastinación existió una prevalencia de niveles medios en el (46.2%) de los encuestados seguido de un (34.6%) nivel bajo y el (11.5%) nivel muy bajo. Además se pudo apreciar un (7.7%) de la población que obtuvo un nivel alto. Entre sus dimensiones se halló una prevalencia de niveles medios en postergación activa en

el (53.8%), seguido de un nivel bajo (30.8%), (5.8%) en un nivel muy bajo, mientras que un (7.7%) se ubicó en un nivel alto, y sólo (1.9%) en un nivel muy alto en postergación activa, En postergación pasiva se halló una prevalencia del (38.5%) en niveles bajos, un (28.8%) en niveles medios, el (25%) un nivel muy bajo, y un (7.7%) se ubicó en un nivel alto de postergación pasiva. A diferencia de nuestros resultados, en otras investigaciones se estimaron mayores prevalencias en el nivel alto; en España se estimó que un 15 % de las personas, podrían determinarse como personas que aplazan sus actividades de forma crónica, siguiendo estas un patrón de conducta irrelevante, postergando actividades importantes en distintas circunstancias (Días, 2018). Esta realidad tampoco es ajena con respecto a algunos países en Sudamérica donde se demuestra que los trabajadores pueden estar más afectados por la misma, encontrando que hasta un 53.8% de trabajadores a menudo procrastinan y un 34.6% ocasionalmente se distraen en el trabajo lo que aumenta la incidencia en la procrastinación (Cid, 2015; Caicedo, 2013; Caballero, 2019; Hernández y García, 2018). También Ferrer (2019), logró identificar mayores índices del problema en Lima, que indicaron que el 83%, evidenció puntuaciones altas en procrastinación, nivel medio 16% y sólo el 1% mostró no tener ese patrón de conducta que caracteriza el postergar tareas importantes. Desde esta problemática podemos inferir lo definido por Knaus (2000), quién expone que la procrastinación es el acto de postergar, causado por la dificultad de autorregulación del desempeño autónomo y el patrón de comportamiento de demorar el desarrollo de actividades, impidiendo en su mayoría de veces culminar con responsabilidades. Partiendo desde este concepto, el conductismo refiere que una conducta que es repetida por lo tanto se mantendrá (Skinner, 1997). Desde esta postura comprendemos que los sujetos que han sido recompensados en su accionar, presentarán tales conductas de manera continua, a comparación de aquellas que no han sido recompensadas.

Finalmente para nuestro tercer objetivo específico se puede apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el síndrome de burnout y las dimensiones de postergación activa fue = (0,252); y en postergación pasiva fue = (0,647); ($p= 0.000 < 0,01$); en consecuencia, existe relación moderada significativa entre síndrome de burnout y las dimensión de postergación pasiva, en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022. Los

resultados de postergación activa, indican que la asociación de esta dimensión con el Síndrome de Burnout es débil y no significativa, la no influencia de estas variables, nos lleva a considerar lo investigado por Ferrer (2019), quién revela que mientras una persona posea los saberes correspondientes a la actividad a realizar y se sienta capaz de solucionar adversidades, mayor será su comportamiento de aplazar tareas y responsabilidades en su ambiente de trabajo. En cambio en postergación pasiva se encontró una asociación moderada lo cual indica una influencia mayor con el síndrome de burnout, es así como se considera lo realizado por Inga (2018), quién en su investigación sobre la procrastinación y satisfacción en el trabajo, indicó una relación significativa inversa de ambas variables. Que aunque siendo una investigación con resultados y una variable distinta nos demuestra que a mayor nivel de procrastinación será menor la satisfacción de los colaboradores en su empresa. Se puede inferir que el individuo que posterga ve en su accionar una manera de desligarse de aquello que le causa malestar, es así que el aplazar tareas en cualquiera de sus formas, requiere una mayor responsabilidad dentro de la institución, porque va más allá de un problema individual ya que es compleja y tiene consecuencias a nivel personal, familiar y social (Angarita 2012).

VII. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto a nuestra hipótesis general se logró determinar que existe una correlación moderada significativa entre ambas variables, identificando que existe una asociación entre el síndrome de burnout y la conducta de procrastinación en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones Piura - Chulucanas, 2022.

Segunda: De los trabajadores evaluados prevaleció el nivel bajo tanto a nivel general como en sus dimensiones, sin embargo, encontramos porcentajes importantes en los niveles medios de las mismas, lo identifica que cierto porcentaje de la población muestra tendencia a presentar Síndrome de Burnout. Además, un porcentaje del 11.5% se encuentra en un nivel alto de agotamiento emocional, lo que nos indica que algunos colaboradores se encuentran afectados en su capacidad de entrega para el trabajo y su compromiso con los demás, así mismo en lo personal y lo psicológico.

Tercera: Se pudo apreciar que en procrastinación existió una prevalencia en los niveles, en su variable general tanto como en su dimensión postergación activa, mientras que postergación pasiva mostró mayor prevalencia en su nivel bajo. Sin embargo se encontró que el 7.7% de los evaluados obtuvo un nivel alto y el 1.9% mostró nivel muy alto en la dimensión postergación activa. Esto evidencia que algunos trabajadores muestran dificultad de autorregulación del desempeño autónomo y el patrón de comportamiento de demorar el desarrollo de actividades, impidiendo en su mayoría de veces culminar con responsabilidades.

Cuarta: De los sujetos evaluados se identificó que a más síndrome de burnout, se desarrollará cierta tendencia a la conducta de procrastinar. Siendo la postergación pasiva la que presentó una relación moderada, a comparación de la relación débil que muestra la postergación activa.

VIV. RECOMENDACIONES

Primera: Nuestra primera conclusión permite recomendar a la empresa cablemax, que al haberse determinado la relación entre el Burnout y la procrastinación es necesario efectuar programas, de investigación, prevención y tratamiento, lo que permitirá concientizar acerca de las consecuencias que tiene el síndrome de Burnout dentro de una organización, teniendo en cuenta que esto afecta el desempeño de los colaboradores y por lo tanto se tendrá una inclinación negativa de la productividad

Segunda: En base a nuestra segunda conclusión es preciso que se realicen consultas de manera individual con el fin de identificar a los trabajadores que presentan niveles altos en agotamiento emocional, así mismo aquellos que tienen tendencia a desarrollar Burnout, siendo este porcentaje el que debe ser atendido con el propósito de brindarles bienestar individual y colectivo

Tercera: Nuestra tercera conclusión permite recomendar que se realicen consultas a fin de identificar y trabajar con aquellos colaboradores que presentan niveles altos en procrastinación activa. Es preciso Jerarquizar las tareas teniendo como prioridad las actividades más importantes y urgentes, de ese modo evitar la sobrecarga de trabajo. Se considera además llevar a cabo reuniones periódicas reconociendo el trabajo bien hecho entre pares, e incentivar el buen desempeño laboral

Cuarta: tomando en consideración la cuarta conclusión la cual nos dice que a más síndrome de burnout se desarrollara tendencia la procrastinación es necesario efectuar programas, que tengan como prioridad la atención individual a fin de identificar los casos que demanden tratamiento. Se aconseja además realizar investigación, prevención, lo que permitirá concientizar acerca de las consecuencias que tiene el síndrome de Burnout dentro de una organización, teniendo en cuenta que esto afecta el desempeño de los colaboradores y por lo tanto se tendrá una inclinación negativa de la productividad

REFERENCIAS

- Angarita, L. D. 2012. Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista iberoamericana de psicología; ciencia y tecnología* 5(2): 85 – 94.
- Barabanshchikova, V. Ivanova, S. A. y Klimova O. A. (2018). El impacto de los factores organizacionales y personales en la postergación de los empleados de una empresa industrial rusa moderna. *Psicología en Rusia: Estado del arte*, 11 (3), 69-85. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-impact-of-organizational-and-personal-factors-on-procrastination-in-employees-of-a-modern-russian-industrial-enterprise>
- Bracho, P. (2021, 12 de octubre). *Cultura de la evasión al alza*. Sitio Web Tlacuacheblue. <https://www.tlacuacheblue.com/actualidad/cultura-de-la-evasion-al-alza/>
- Caballero, L. (2019). Procrastinación en los funcionarios públicos del municipio Maracaibo en Venezuela. *Consensus - Revista de Publicaciones Científicas*, 2(1), 50-66. <http://bit.ly/2Dk8nRE>
- Caicedo, C. (2013). *La Procrastinación y su incidencia en la Productividad en la Empresa Alvaro Jean's de la ciudad de Pelileo*. [Tesis de pregrado. Universidad Técnico de Ambato]. Archivo digital. <http://bit.ly/2UmkG5q>
- Carranza, R., y Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociadas en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 3(2), 95-108. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646127006>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. [Tesis de Maestría. Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE]. Archivo digital. <http://bit.ly/2IBlwla>

- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. Lima, Perú. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cox, T., Kuk, G., y Leiter, M. P. (1993). *Burnout, health, work stress, and organizational healthiness*. In *Professional burnout*. 1ª ed. Routledge.
- Díaz, J. (2018). Procrastinación: una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51), 43-60. <https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.04>
- 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]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41412>
- 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]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56882>
- Gil, P y Peiró, J. (199). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 1999, vol. 15, nº 2, 261-268.. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *The Journal of applied behavioral science*, 19(4), 461-481. <https://doi.org/10.1177/002188638301900408>
- Haldun, A. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

- Hernández, R. S., y García, T. (2018) Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220-228. <http://bit.ly/2ZhDBBZ>
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245–264.
- Hurtado, W. (2020). 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>
- Inga, D. (2018). *Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60c63e02-14ac-46da-bebc-1db478185728/content>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. 2015 6ª EWCS – España. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- Knaus, W. (2000). Procrastination, Blame, and Change. En J. Ferrari y T. Pychyl (Eds.). *Procrastination: Current Issues and New Directions* [Special Issue]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 153–166.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Maslach C. y Jackson S.E (1997). *MBI INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH: Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial*. TEA,Ediciones, S.A. Madrid, España.

- Mata, M. Sohail, M. Haide, S. Martins, J. Abasyn, F. Rita, J. Dantas, R. y Correia, A. (2021). *The relationship between time management, work stress and work performance-a quantitative study in Portugal*. *Academy of Strategic Management Journal*, Volume 20, Special Issue 6.
- McLeond, S. A. (2019, 20 de mayo). What a p-value tells you about statistical significance. *Simply Psychology*. <https://www.printfriendly.com/p/g/5mV7FJ>
- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo. Nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.
- Motulsky, H. (s.f). *Hypothesis Testing and Statistical Significance: Asterisks, GraphPad Statistics Guide*. Consultado el 20 de mayo de 2021. https://www.graphpad.com/guides/prism/latest/statistics/extremely_significant_results.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Web de la ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2019, 28 de mayo). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Web de la OMS. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Palomino, G. M. (2018). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018*. [Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24554>
- Parisi, A y Paredes, M. (2007). *Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral*. *Psicología - Segunda Época*, Volumen XXVI (2). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repso/v26n2/v26n2a03.pdf>
- Patlán, P (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI:*

Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 8(21).
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/637968305002.pdf>

Rehman, S. Islam, Q. y Ali, Z. (2019). Predictive relationship between Procrastination, Work stress and Mental Wellbeing among Bank Employees of Gujranwala, Pakistán. *International Journal of Scientific Research in Research Paper . Multidisciplinary Studies E-ISSN: 2454-9312 Vol.5, Issue.12, pp.79-85.*

Sánchez, F. (2020). *Síndrome de Burnout: relación con otros trastornos emocionales*. Editorial Grupo Rodrigo Porrúa S.A. de C.V.

Sanchez, H. Reyes, C y Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. [Universidad Ricardo Palma]. Archivo digital. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

Singauke, Y. 2021. *The relationship between workplace boredom, procrastination, work engagement and turnover intention within the South African context*. [North-West University]. Archivo digital. <http://repository.nwu.ac.za/handle/10394/37462>

Skinner, B. F. (1970). *Ciencia y conducta humana: una psicología científica*. Fontanella.

Soto, S. G. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao, 2017*. [Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11337/Soto_SG.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Sun, J, H. y Hyun Y. H. (2022). The Effect of Social Undermining on Employees' Emotional Exhaustion and Procrastination Behavior in Deluxe Hotels: Moderating Role of Positive Psychological Capital. *Sustainability*, 14(2), 931. <https://doi.org/10.3390/su14020931>

- Vasquez, W. (2021). *Síndrome de burnout y procrastinación laboral en colaboradores de la Empresa Group Latin Perú SAC, Lima, 2021.* [Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70586>
- Vasquez, J. C. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo.* [Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/Vásquez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vázquez C. (2019, 23 de Octubre). Procrastinación, ¿es un trastorno o solo un rasgo de la personalidad?. *El Diario*. https://www.eldiario.es/consumoclaro/cuidarse/procrastinacion-trastorno-solo-rasgo-personalidad_1_1166898.htm
- Viveros, O. y Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p19.pdf>

Anexo 1: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Procrastinación	Knaus (2000), define a la procrastinación como el acto de postergar, causado por la dificultad de autorregulación del desempeño autónomo y el patrón de comportamiento de demorar el desarrollo de actividades, impidiendo en su mayoría de veces culminar con responsabilidades.	Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral (IPAP), desarrollado por Adriana Parisi y Mari Paredes en el año 2007. Se estable por 28 Ítems. Distribuido por dos dimensiones	Postergación Activa	Placer y adrenalina por realizar todo a última hora	2, 12, 13, 15, 17,18, 19,22, 23, 25, 26, 27.	Escala ordinal de tipo Likert, con opciones: Totalmente desacuerdo (1), desacuerdo (2), Indiferente (3), de acuerdo (4). Totalmente de acurdo (5)
			Postergación Pasiva	Miedo a no cumplir con las expectativas.	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 14, 16, 20, 21, 24, 28.	

Anexo 2: Instrumento para recolección de datos

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1997). Describen el Burnout, como un síndrome que se caracteriza por el cansancio emocional que influye negativamente en la vida personal del trabajador, siendo vulnerable a la despersonalización, es decir presenta sentimientos, actitudes negativas y cínicas que afecta su interacción con los demás y la pérdida de la confianza en la realización personal.	Maslach Burnout Inventori (MBI), desarrollada por Cristina Maslach y Susan E. Jackson en el año 1997. Se establece por 22 ítems, Distribuidos en 3 dimensiones. Así mismo determina su interpretación por niveles; muy alto (96-103), alto (93-95), promedio (67-92), bajo (63-66) y muy bajo (0-62).	Agotamiento emocional	Estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	1,2,3,6,8,13,14,16,20.	Escala ordinal de tipo Likert, con opciones: nunca (0), alguna vez al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), algunas veces al mes (3), una vez por semana (4), algunas veces por semana (5), todos los días (6)
			Despersonalización	Actitudes de frialdad Comportamiento distante Cinismo	5,10,11,15,22.	
			Realización personal	Sentimientos de auto eficiencia Realización personal en el trabajo	4,7,9,12,17,18,19,21.	

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)

(Maslach y Jackson, 1997)

Nombre y apellidos: _____

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con la que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. Trate de ser SINCERO(A) CONSIGO MISMO(A) y contestar con espontaneidad.

Nº	ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada laboral me siento cansado	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0	1	2	3	4	5	6
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten los clientes.	6	5	4	3	2	1	0
5	Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6	Tener que trabajar todos los días, es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7	Afronto muy bien los problemas que presentan mis compañeros.	6	5	4	3	2	1	0
8	Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	6	5	4	3	2	1	0
10	He adoptado un comportamiento insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis compañeros de trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
18	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis compañeros.	6	5	4	3	2	1	0
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
22	Siento que los trabajadores me culpan de alguno de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP)

(Parisi y Paredes, 2007)

Nombre y apellidos: _____

A continuación se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. Trate de ser SINCERO(A) CONSIGO MISMO(A) y contestar con espontaneidad.

N°	PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	1	2	3	4	5
2	Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	1	2	3	4	5
3	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	5	4	3	2	1
4	Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me cuesta proveer el tiempo que necesitare para cumplir con mis actividades.	1	2	3	4	5
6	Siento que me desespero cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	1	2	3	4	5
7	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que puede tener el dejar mis obligaciones para última hora.	1	2	3	4	5
8	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	5	4	3	2	1
9	No logro terminar adecuadamente el trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	1	2	3	4	5
10	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	1	2	3	4	5
11	Se me hace difícil comenzar los proyectos que me asignan.	1	2	3	4	5
12	Pienso en dejar algunas actividades para última hora, porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.	1	2	3	4	5
13	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	1	2	3	4	5
14	Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de finalizar un trabajo.	1	2	3	4	5
15	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado(a) a cumplir con ellas.	1	2	3	4	5
16	Me desespera saber que se acerca el momento de finalizar un trabajo.	1	2	3	4	5
17	Tardo en comenzar mis proyectos, pero termino alcanzado los objetivos planteados.	1	2	3	4	5
18	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	1	2	3	4	5
19	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.	1	2	3	4	5

20	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean.	1	2	3	4	5
21	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.	1	2	3	4	5
22	Considero que obtengo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.	1	2	3	4	5
23	Me entusiasma cumplir con mis actividades en último momento.	1	2	3	4	5
24	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	1	2	3	4	5
25	Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	1	2	3	4	5
26	Pienso en dejar de hacer parte de mi trabajo, porque sé que puedo hacerlo luego sin ningún problema.	1	2	3	4	5
27	Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en último momento.	1	2	3	4	5
28	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Certificado de Validez de Contenido

Inventario Burnout de Maslach (MBI), 1997

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Puntuaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	
	Ítems	Puntuaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
2.	Al final de la jornada laboral me siento cansado	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
4.	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten los clientes.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
5.	Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	0-1-2-3-4-5-6		X	X		X		
6.	Trabajar todos los días, es una tensión para mí	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		Tener que trabajar todos....
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis compañeros.	6-5-4-3-2-1-0	X		X			X	No cabe la palabra me enfrento, sugiero sea: me consolido
8.	Me siento agotado por el trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	6-5-4-3-2-1-0		X	X		X		"Creo "
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo He adoptado un comportamiento insensible con la gente desde que hago este trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
13.	Me siento frustrado por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a mis demás compañeros de trabajo.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		A mis compañeros de trabajo,, no coloque a mis demás
16.	Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
17.	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis compañeros de trabajo.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
18.	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		

	compañeros.							
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X	
20.	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X	
21.	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X	
22.	Siento que los trabajadores me culpan de alguno de sus problemas.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X	

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), 2007

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directos o inversos	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Ítems	Puntuaciones							
1.	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	1-2-3-4-5	X		X		X		
2.	Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	1-2-3-4-5	X		X		X		
3.	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para a entrega de un trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
5.	Me cuesta proveer el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.	1-2-3-4-5	X		X		X		
6.	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		Siento que me desespero cuando.....
7.	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que puede tener el dejar mis obligaciones para última hora.	1-2-3-4-5	X		X		X		
8.	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	5-4-3-2-1	X		X		X		
9.	No logro terminar adecuadamente el trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
10.	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	1-2-3-4-5	X		X		X		
11.	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.	1-2-3-4-5	X		X			X	Se me hace difícil comenzar lo
12.	Pienso en dejar algunas actividades para última hora,	1-2-3-4-5	X		X		X		

	porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.							
13.	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	1-2-3-4-5	X		X		X	
14.	Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación.	1-2-3-4-5	X		X		X	
15.	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado(a) a cumplir con ellas.	1-2-3-4-5	X		X		X	
16.	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación.	1-2-3-4-5	X		X		X	
17.	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzado los objetivos planteados.	1-2-3-4-5	X		X		X	
18.	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	1-2-3-4-5	X		X		X	
19.	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.	1-2-3-4-5	X		X		X	
20.	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean.	1-2-3-4-5	X		X		X	
21.	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.	1-2-3-4-5	X		X		X	
22.	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.	1-2-3-4-5		X	X		X	Considero que consigo mejores resultados.....
23.	Me entusiasma cumplir con mis actividades en último momento.	1-2-3-4-5	X		X		X	
24.	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	1-2-3-4-5	X		X		X	
25.	Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	1-2-3-4-5	X		X		X	
26.	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.	1-2-3-4-5	X		X		X	
27.	Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en último momento.	1-2-3-4-5	X		X		X	
28.	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.	1-2-3-4-5	X		X		X	

Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

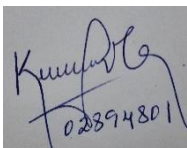
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VEGA GOMEZ KATHERINE PIEDAD

DNI: 02894801

Especialidad o grado del juez validador: Magister en Psicología Educativa

Piura, 09 de marzo 2022



Firma del juez validador

Inventario Burnout de Maslach (MBI), 1997

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Item directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Ítems	Puntuaciones							
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
2.	Al final de la jornada laboral me siento cansado	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
4.	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten los clientes.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
5.	Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
6.	Trabajar todos los días, es una tensión para mí	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis compañeros.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
8.	Me siento agotado por el trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X			X		X	
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
13.	Me siento frustrado por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a mis demás compañeros de trabajo.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
16.	Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
17.	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis compañeros de trabajo.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
18.	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis compañeros.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
20.	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
21.	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	6-5-4-3-2-1-0	X		X		X		
22.	Siento que los trabajadores me culpan de alguno de sus problemas.	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), 2007

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directos o inversos	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Puntuaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	1-2-3-4-5	X		X		X		
2.	Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	1-2-3-4-5	X		X		X		
3.	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	5-4-3-2-1	X		X		X		
4.	Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para a entrega de un trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
5.	Me cuesta proveer el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.	1-2-3-4-5	X		X		X		
6.	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
7.	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que puede tener el dejar mis obligaciones para última hora.	1-2-3-4-5	X		X		X		
8.	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	5-4-3-2-1	X		X		X		
9.	No logro terminar adecuadamente el trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
10.	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	1-2-3-4-5	X		X		X		
11.	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.	1-2-3-4-5	X		X		X		
12.	Pienso en dejar algunas actividades para última hora, porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
13.	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	1-2-3-4-5	X		X		X		
14.	Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación.	1-2-3-4-5	X			X		X	
15.	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado(a) a cumplir con ellas.	1-2-3-4-5	X		X		X		
16.	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación.	1-2-3-4-5	X			X		X	

17.	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzado los objetivos planteados.	1-2-3-4-5	X		X		X		
18.	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	1-2-3-4-5	X		X		X		
19.	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.	1-2-3-4-5	X		X		X		
20.	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean.	1-2-3-4-5	X		X		X		
21.	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.	1-2-3-4-5	X		X		X		
22.	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.	1-2-3-4-5	X		X		X		
23.	Me entusiasma cumplir con mis actividades en último momento.	1-2-3-4-5	X		X		X		
24.	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	1-2-3-4-5	X		X		X		
25.	Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	1-2-3-4-5	X		X		X		
26.	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.	1-2-3-4-5	X			X		X	
27.	Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en último momento.	1-2-3-4-5	X		X		X		
28.	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.	1-2-3-4-5	X		X		X		

Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TORO REQUE RUBEN GUSTAVO

DNI: 16798556

Especialidad o grado del juez validador: Maestro en Ciencias.

Piura, _ 10 de marzo 2022



Mg. Rubén G. Toro Reque
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 9366



Inventario Burnout de Maslach (MBI), 1997

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Ítems	Puntuaciones							
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
2.	Al final de la jornada laboral me siento cansado	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
4.	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten los clientes.	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
5.	Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
6.	Trabajar todos los días, es una tensión para mí	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis compañeros.	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
8.	Me siento agotado por el trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
13.	Me siento frustrado por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a mis demás compañeros de trabajo.	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
16.	Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
17.	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis compañeros de trabajo.	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
18.	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis compañeros.	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
20.	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
21.	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	6-5-4-3-2-1-0	x		x		x		
22.	Siento que los trabajadores me culpan de alguno de sus problemas.	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), 2007

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Ítem directos o inversos	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Puntuaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	1-2-3-4-5	x		x		x		
2.	Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	1-2-3-4-5	x		x		x		
3.	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	5-4-3-2-1	x		x		x		
4.	Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para a entrega de un trabajo.	1-2-3-4-5	x		x		x		
5.	Me cuesta proveer el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.	1-2-3-4-5	x		x		x		
6.	Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	1-2-3-4-5	x		x		x		
7.	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que puede tener el dejar mis obligaciones para última hora.	1-2-3-4-5	x		x		x		
8.	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	5-4-3-2-1	x		x		x		
9.	No logro terminar adecuadamente el trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	1-2-3-4-5	x		x		x		
10.	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	1-2-3-4-5	x		x		x		
11.	Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.	1-2-3-4-5	x		x		x		
12.	Pienso en dejar algunas actividades para última hora, porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.	1-2-3-4-5	x		x		x		
13.	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	1-2-3-4-5	x		x		x		
14.	Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de entregar una asignación.	1-2-3-4-5	x		x		x		
15.	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado(a) a cumplir con ellas.	1-2-3-4-5	x		x		x		
16.	Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar una asignación.	1-2-3-4-5	x		x		x		

17.	Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzado los objetivos planteados.	1-2-3-4-5	x		x		x		
18.	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	1-2-3-4-5	x		x		x		
19.	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.	1-2-3-4-5	x		x		x		
20.	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean.	1-2-3-4-5	x		x		x		
21.	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.	1-2-3-4-5	x		x		x		
22.	Consigo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.	1-2-3-4-5	x		x		x		
23.	Me entusiasma cumplir con mis actividades en último momento.	1-2-3-4-5	x		x		x		
24.	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	1-2-3-4-5	x		x		x		
25.	Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	1-2-3-4-5	x		x		x		
26.	Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.	1-2-3-4-5	x		x		x		
27.	Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en último momento.	1-2-3-4-5	x		x		x		
28.	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.	1-2-3-4-5	x		x		x		

Observaciones:

Considerar las sugerencias propuestas para la correspondiente mejora a razón de tener mayor claridad en la comprensión de cada reactivo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Namuche Flores Celia

DNI: 06710824

Especialidad o grado del juez validador:

Piura, 17 de marzo 2022



Lic. Celia Namuche Flores
PSICÓLOGA
CP&P 13853

Firma del juez validador

Anexo 04: Validez de Contenido por V de Aiken


Inventario Burnout de Maslach (MBI), 1997

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia V de Aiken	Relevancia V de Aiken	Claridad V de Aiken	V de Aiken General
	Ítems				
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	1	1	1
2.	Al final de la jornada laboral me siento cansado	1	1	1	1
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	1	1	1	1
4.	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten los clientes.	1	1	1	1
5.	Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	0.67	1	1	0.89
6.	Tener que trabajar todos los días, es una tensión para mí	1	1	1	1
7.	Afronto muy bien los problemas que presentan mis compañeros.	1	1	0.67	0.89
8.	Me siento agotado por el trabajo	1	1	1	1
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0.67	1	1	1
10.	He adoptado un comportamiento insensible con la gente desde que hago este trabajo	1	0.67	0.67	0.78
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	1	1	1
13.	Me siento frustrado por mi trabajo	1	1	1	1
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	1	1	1	1
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1
16.	Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.	1	1	1	1
17.	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1
18.	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis compañeros.	1	1	1	1
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	1	1	1	1
20.	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1
21.	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	1	1	1	1
22.	Siento que los trabajadores me culpan de alguno de sus problemas.	1	1	1	1

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP), 2007

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia V de Aiken	Relevancia V de Aiken	Claridad V de Aiken	V de Aiken General
	Ítems				
1.	Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.	1	1	1	1
2.	Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.	1	1	1	1
3.	Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.	1	1	1	1
4.	Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.	1	1	1	1
5.	Me cuesta proveer el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.	1	1	1	1
6.	Siento que me desespero cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.	1	1	1	1
7.	Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que puede tener el dejar mis obligaciones para última hora.	1	1	1	1
8.	Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.	1	1	1	1
9.	No logro terminar adecuadamente el trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.	1	1	1	1
10.	Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.	1	1	1	1
11.	Se me hace difícil comenzar los proyectos que me asignan.	1	1	0.67	0.89
12.	Pienso en dejar algunas actividades para última hora, porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.	1	1	1	1
13.	Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.	1	1	1	1
14.	Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de finalizar un trabajo.	1	0.67	0.67	0.78
15.	Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado(a) a cumplir con ellas.	1	1	1	1
16.	Me desespera saber que se acerca el momento de finalizar un trabajo.	1	0.67	0.67	0.78
17.	Tardo en comenzar mis proyectos, pero termino alcanzado los objetivos planteados.	1	1	1	1
18.	Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.	1	1	1	1
19.	En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha pautada.	1	1	1	1
20.	Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean.	1	1	1	1
21.	Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo.	1	1	1	1
22.	Considero que obtengo mejores resultados cuando realizo mis asignaciones faltando poco tiempo para entregarlas.	0.67	1	1	0.89
23.	Me entusiasma cumplir con mis actividades en último momento.	1	1	1	1
24.	Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.	1	1	1	1
25.	Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.	1	1	1	1
26.	Pienso en dejar de hacer parte de mi trabajo, porque sé que puedo hacerlo luego sin ningún problema.	1	0.67	0.67	0.78
27.	Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en último momento.	1	1	1	1
28.	Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.	1	1	1	1

Anexo 05: Evidencia del formulario, consentimiento y respuesta virtual



Síndrome de burnout y procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura – Chulucanas, 2022.


Hola, recibe nuestro cordial saludo, somos Chumacero Gómez Kelvin Samir y Peña Umbo Segundo Javier. Actualmente estamos realizando nuestra investigación, en la Universidad Cesar Vallejo; el objetivo principal es determinar la relación entre el Síndrome de burnout y procrastinación en el personal de una empresa de telecomunicaciones, Piura - Chulucanas, 2022. La misma que servirá para obtener el grado de Licenciados en Psicología

Tu colaboración será muy importante, confiamos en tu apoyo y sinceras respuestas para que los resultados de nuestro estudio sean confiables y útiles.

Las encuestas son anónimas y rápidas de responder. Si hubiera alguna duda respecto a las preguntas y respuestas consulte a los siguientes correos o números de celular:

Ps. Kelvin Chumacero:
kchumacero@ucvvirtual.edu.pe / 9301618402

Ps. Javier Peña:
spena72@ucvvirtual.edu.pe / 901617266

 *Obligatorio

Consentimiento Informado: tu consentimiento asegura la confidencialidad de tus datos personales y los resultados obtenidos serán utilizados únicamente para la presente investigación. *

Doy mi consentimiento para participar de esta investigación.

No acepto participar de la investigación

Inventario Bournout De Maslach

IMPORTANTE: Recuerde que sus respuestas en este formulario serán confidenciales y únicamente utilizadas para fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, tampoco hay limite de tiempo para contestar las preguntas, pero lo mejor es hacerlo con rapidez y sin pensarlo mucho. A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Sea sincero(a) consigo mismo(a) y conteste con espontaneidad.

1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. *

- Nunca
- Alguna vez al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Algunas veces al mes
- Una vez por semana
- Algunas veces por semana
- Todos los días

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

IMPORTANTE: Recuerde que sus respuestas en este formulario serán confidenciales y únicamente utilizadas para fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, tampoco hay limite de tiempo para contestar las preguntas, pero lo mejor es hacerlo con rapidez y sin pensarlo mucho. A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

1) Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado. *

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Anexo 06: Autorización para aplicación de instrumentos a los trabajadores.

CABLEMAX S.A.C

AV. RAMON CASTILLA NRO. 880 - CHULUCANAS

TELEFONO 073-624424

16 de abril del 2022.

MG. EDITH HONORINA JARA AME

Coordinadora de la EP. de Psicología

UCV campus Lima Ate

Asunto: Respuesta de Autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De nuestra consideración:

Por medio de la presente nos dirigimos a usted para hacer llegar nuestro cordial saludo. Y nos permitimos notificar sobre la aceptación del proyecto de tesis titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y PROCRASTINACION EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES, PIURA - CHULUCANAS, 2022". A llevarse a cabo por los alumnos KELVIN SAMIR CHUMACERO GÓMEZ / SEGUNDO JAVIER PEÑA UMBO a partir del presente mes.

Se brindarán las facilidades necesarias para un buen desempeño en el proyecto.

Sin otro en particular.

Atentamente,



Milagros Cornejo Mendoza

Administrador

ANEXO 07: Confiabilidad de los instrumentos

Inventario de burnout de maslach (MBI)

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Agotamiento emocional	0,821	9
Despersonalización	0,615	5
Realización personal	0,773	8
Burnout	0,797	22

Según el análisis estadístico de Alfa de Cronbach, muestra valores de 0,821 en Agotamiento emocional, 0,615 en Despersonalización, 0,773 en Realización personal y en Burnout general 0,797. Indicando así una buena consistencia interna en la variable general como en sus dimensiones, por lo tanto se considera al instrumento como una herramienta válida y confiable.

Inventario de postergación activa y pasiva (IPAP)

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Postergación activa	0,820	12
Postergación pasiva	0,912	16
Postergación General	0,919	28

Según el análisis estadístico de Alfa de Cronbach, muestra valores de 0,820 en Postergación activa, 0,912 en postergación pasiva y en Postergación general 0,919. Indicando así una buena consistencia interna en la variable general como en sus dimensiones, por lo tanto se considera al instrumento como una herramienta válida y confiable.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LAM FLORES SILVIA LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y PROCRASTINACION EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES, PIURA – CHULUCANAS, 2022", cuyos autores son PEÑA UMBO SEGUNDO JAVIER, CHUMACERO GOMEZ KELVIN SAMIR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LAM FLORES SILVIA LILIANA DNI: 32541236 ORCID 0000-0002-6039-7666	Firmado digitalmente por: SLAMFL28 el 01-08-2022 17:43:57

Código documento Trilce: TRI - 0337942