

Jennifer Paola Munguía Nájera

**ESTUDIO SOBRE LA RELACIÓN DEL BURNOUT CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
TRABAJADORES DE ETT**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por la Dra. Ivette Margarita Espinoza Díaz

Grado de Psicología



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

**Tarragona
2023**

*Gracias a mi familia por su apoyo incondicional y a mis
amigos por proporcionarme motivación*

RESUMEN

En el presente estudio se realizó un estudio sobre la relación del burnout con el bienestar psicológico en trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal (ETT) y así mismo se analiza el nivel de afectación en función del sexo. Para ello se emplearon las escalas siguientes: CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemado en el trabajo) Gil-Monte, (2011). Cuestionario EBP para evaluar el bienestar psicológico Díaz et al., (2006).

Los resultados mostraron que existe una relación significativa en el nivel de bienestar que experimentan los/as empleados/as de ett's en función de los niveles de burnout que experimentan, así mismo encontramos diferencias estadísticamente significativas en los resultados en función de la variable sexo.

Por lo tanto se concluye analizar la relación e influencia del burnout sobre el bienestar/malestar psicológico que experimentan las personas que trabajan en empresas de trabajo temporal con el propósito de comprobar sus niveles de afectación y de verificar si existen diferencias en función del sexo y dar respuesta a las hipótesis donde se ve si existe una relación inversa entre los niveles de burnout y bienestar psicológico de manera que los trabajadores temporales que experimentan un bajo nivel de burnout son más propensos a desarrollar un alto nivel de bienestar psicológico y si el bienestar psicológico de los trabajadores temporales de ETT se ve afectado por el burnout y los niveles de bienestar en mujeres presentarán mayor afectación por el burnout que en los hombres.

Palabras clave: Bienestar laboral, Burnout, Estrés, ETT.

ABSTRACT

In the present study, a study was carried out on the relationship between burnout and psychological well-being in workers hired by temporary employment agencies (TWAs) and the level of affectation was analyzed according to sex. The following scales were used for this purpose: CESQT (Questionnaire for the Evaluation of Burnout Syndrome at Work) Gil-Monte, (2011). EBP questionnaire for assessing psychological well-being Diaz et al.

The results showed that there is a significant relationship in the level of well-being experienced by the employees of ett's depending on the levels of burnout

they experience; likewise, we found statistically significant differences in the results depending on the sex variable.

Therefore, it is concluded to analyze the relationship and influence of burnout on the psychological well-being/discomfort experienced by people working in temporary employment agencies in order to check their levels of affectation and to verify if there are differences according to sex and to answer the hypotheses where it is seen if there is an inverse relationship between the levels of burnout and psychological well-being of temporary employees. Of burnout and psychological well-being in such a way that temporary workers who experience a low level of burnout are more likely to develop a high level of psychological well-being and if burnout and the levels of well-being in women affect the psychological well-being of temporary agency workers will be more affected by burnout than in men.

Key words: Work well-being, Burnout, Stress, ETT.

ÍNDICE

TÍTULO
AGRADECIMIENTOS
RESUMEN

1. Introducción teórica	6
1.1 Empresas de trabajo temporal (ETT)	7
1.2 Bienestar laboral y Psicológico en las organizaciones	8
1.3 Factores que influyen en la calidad de vida laboral.....	9
1.4 Burnout y estrés laboral	10
1.5 Burnout y bienestar psicológico según el género	12
2. Motivación personal sobre el tema escogido	13
3. Contexto	14
4. Objetivos.....	14
5. Método.....	15
5.1 Participantes	15
5.2 Instrumentos.....	16
5.3 Procedimiento.....	17
5.4 Análisis de datos	17
6. Resultados.....	18
7. Discusión.....	24
8. Conclusiones.....	26
9. Aplicabilidad.....	27
10. Limitaciones	27
11. Presupuesto	28
12. Bibliografía.....	29
13. Anexos	34
14. Reflexión.	36

1. Introducción teórica

En la actualidad se observa cada vez más una tendencia generalizada de la subcontratación del recurso humano a través de las ETT'S (Empresas de trabajo temporal), este tipo de empresas son uno de los puntos de vista de las empresas de trabajo temporal que actúan como intermediarias entre los demandantes de empleo y sus empresas clientes que en un principio están destinadas a cubrir necesidades productivas temporales. Existe un contrato de trabajo de duración determinada entre ETT y el empleado y un contrato comercial (la llamada cesión) entre ETT y la empresa cliente, de esta forma el empleado permanece en la nómina de ETT trabajando directamente para la empresa cliente, creando una relación triangular entre el empleado, ETT y la empresa cliente. Cebrián, (2001). Lo cual por una parte favorece al mercado laboral y a las empresas que necesitan cubrir sus necesidades de manera temporal, rápida y eficiente, por otro lado favorece a los trabajadores, ya que les brindan la oportunidad de obtener experiencia laboral en diferentes sectores y mejorar sus habilidades, pero por otra parte puede afectar de diversas maneras a sus empleados desde su acceso al mercado laboral y pasar de un empleo a otro creando inseguridad laboral y de salud hasta llegar a influir en sus ingresos ya que no siempre se cobra lo mismo cada mes al igual que no pueden disfrutar de vacaciones, pagas dobles y no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva (Ginebra,2015).

Por lo tanto, en el presente trabajo se muestran las variables que inciden en el bienestar psicológico de los trabajadores de empresas de trabajo temporal y la ocurrencia de burnout.

Estudiar el bienestar psicológico en el trabajo tiene un propósito claro, ya que es necesario hacer frente a un entorno laboral cada vez más exigente.

Actualmente, ETT está trabajando en la búsqueda de personas para trabajar en las empresas, por lo que cuando se habla del ambiente laboral, pueden surgir riesgos y factores que pueden afectar al bienestar psicológico. Es importante considerar el entorno en el que se desarrollan las actividades laborales, así como el propio trabajador y su desempeño en la organización.

El hecho de que las empresas dispongan de poco tiempo para gestionar personas ha provocado el deterioro de la organización en todos los sentidos. Sin

embargo, comenzaron a utilizarse nuevas corrientes de pensamiento basadas en la importancia de los trabajadores en las organizaciones. Existen diferencias entre los trabajadores empleados directamente por una empresa y los que trabajan a través de una ETT, por lo que los factores de riesgo y el bienestar psicológico serán diferentes. La autoeficacia juega un papel fundamental en el bienestar laboral de los trabajadores, ya que facilita el pensamiento positivo sobre la capacidad de un individuo para desempeñar tareas dentro de una organización.

La calidad de vida laboral está directamente relacionada con el óptimo funcionamiento de una organización, por lo que analizar las variables y factores de riesgo que existen para los trabajadores es importante para comprender y corregir errores.

A partir de las ideas recogidas, en este trabajo se plantean una serie de preguntas importantes: ¿Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal tienen el mismo bienestar psicológico que los empleados directos de las empresas? ¿Es más elevado el burnout en trabajadores contratados por ETT?

1.1 Empresas de trabajo temporal (ETT)

Según el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, las empresas de trabajo temporal son "aquellas cuya actividad consiste en proporcionar trabajadores temporales a otra empresa usuaria". De esta definición se pueden distinguir dos aspectos: en primer lugar, la finalidad característica de la contratación de trabajadores para destinarlos a otras empresas, y, en segundo lugar, el hecho de que esta contratación de trabajadores sea únicamente temporal.

Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril. Se garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución e igualdad de trato entre los trabajadores desplazados contratados por empresas de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa usuaria en el país de acogida. Regular las consecuencias de la informalmente denominada "cadena" de libre circulación de trabajadores que son contratados "por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro Estado miembro de la Unión Europea" o del Espacio Económico Europeo de trabajo temporal en España.

De acuerdo con Toharias et al. (2005), una de las características de las ETT es que coordinan la inserción laboral con la actividad comercial. Las ETT manejan eficientemente el proceso de registro, se responsabilizan de las relaciones laborales emergentes, ahorran en costos de selección y contratación, representan costos de servicio versus costos laborales y muestran una mejora en la probabilidad de encontrar un trabajo. ETT cuenta con sistemas para reclutar, seleccionar, capacitar y contratar personas para satisfacer las necesidades urgentes de personal a una velocidad óptima.

1.2 Bienestar laboral y Psicológico en las organizaciones

Del bienestar psicológico, podemos ver que para el empleado es una combinación de necesidades y percepciones hacia su empresa, sus condiciones diarias y su entorno laboral: percepción positiva del apoyo y de su satisfacción a través de sistemas de compensación, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo así como un sentimiento de apoyo y cuidado de la organización con condiciones óptimas que faciliten la implementación del trabajo, la realización de deseos y expectativas personales, y la necesidad de mantener buenas relaciones interpersonales, aspectos que tienen un impacto significativo en el bienestar psicológico y en el equilibrio socio emocional y afectivo de los integrantes de la empresa es decir sobre su salud mental (Durán, 2010).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) "define una condición de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y los directivos" trabajan juntos para beneficiarse de un proceso de mejora continua que proteja y promueva la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la sustentabilidad del espacio de trabajo. Según la ley 1616 de 2013, en su artículo 9° *sobre Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.*

Seguidamente las Administradoras de Riesgos Laborales deben generar estrategias, programas, acciones o servicios para promover la salud mental y prevenir trastornos mentales como parte de las actividades de promoción y prevención en salud. Asimismo, deben garantizar que las empresas afiliadas incluyan el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Aguirre et al. (2015), Está de acuerdo en que el bienestar en el trabajo genera satisfacción en la vida personal, bajos niveles de estrés y compromiso organizacional, y señalan que el estrés no solo es una amenaza para el bienestar en el trabajo, sino también un factor clave en el declive de la vida personal y vida social. De esto podemos concluir que esto se relaciona con la situación con la seguridad física, psicológica y social de las personas en la organización.

Un ejemplo de estudio sobre el bienestar en el trabajo en España fue el realizado por Gamero (2007): Satisfacción laboral y tipos de contrato en España. La conclusión de este estudio es que los contratos de duración determinada están asociados a una menor riqueza. Esto puede tener un impacto directo en la motivación y el compromiso de los empleados. Además, Perrson & Storrie (2002) realizó un estudio sobre la contratación por medio de agencias de trabajo temporal es decir ETT en Europa que mostró que las personas contratadas a través de agencias de trabajo temporal generalmente estaban menos satisfechas con las condiciones de trabajo.

1.3 Factores que influyen en la calidad de vida laboral

Según Granados (2011), El concepto de calidad de vida laboral se vincula estrechamente con el bienestar laboral, que busca fomentar el desarrollo humano integral en las organizaciones. La creciente preocupación sobre la falta de satisfacción laboral y la naturaleza poco gratificante del trabajo ha llevado a una mayor atención en mejorar el bienestar en el lugar de trabajo.

El exceso de trabajo ocurre cuando un empleado experimenta un alto nivel de estrés debido al exceso de trabajo y siente que su salud física y mental se está deteriorando lentamente. Es por ello por lo que algunos de los factores comunes son: La fatiga, el estrés laboral y la ansiedad. Generalmente surgen como consecuencia de las exigencias y demandas en el entorno laboral. Estos factores pueden estar relacionados con el desajuste entre las habilidades y capacidades del trabajador y los requisitos del puesto de trabajo, así como con una carga de

trabajo excesivo, escasez de recursos físicos, materiales y humanos, y otros factores organizacionales. Es importante reconocer que la fatiga, el estrés laboral y la ansiedad pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en su productividad y desempeño. (Luengo, Astudillo & Contreras, 2014).

Se podría afirmar que las condiciones y el entorno en el que se desempeña una actividad laboral tienen un impacto directo en el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es importante considerar a los empleados en las decisiones de la organización y promover su crecimiento personal y profesional.

Para medir el bienestar laboral, una forma es evaluar el grado de satisfacción en el trabajo. Según Castañeda et al. (2017), esto se relaciona con tres factores principales: las características específicas del trabajo (como la autonomía, la variedad de tareas, el trabajo significativo y la posibilidad de usar habilidades y conocimientos), las prácticas de alto rendimiento en el trabajo (como el trabajo en equipo, los grupos de resolución de problemas, la formación y los sistemas de comunicación horizontal y vertical) y los factores que afectan al entorno laboral de las personas (como las buenas relaciones con la dirección, la seguridad laboral y la toma de decisiones).

Es necesario hablar de categorías como sobrecarga de trabajo, burnout y conceptos relacionados con el bienestar en el trabajo y reconocer que existen otros fenómenos que deben ser tomados en cuenta.

1.4 Burnout y estrés laboral

Según Gil-Monte (2003), El síndrome de burnout se caracteriza por una respuesta crónica de estrés relacionado con el trabajo. Este síndrome puede desarrollarse cuando las estrategias de afrontamiento de los factores estresantes en el lugar de trabajo fallan, lo que puede incluir estrategias como el afrontamiento activo y la evitación. El síndrome de burnout actúa como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias en el bienestar psicológico y físico de la persona afectada.

Uno de los primeros signos de agotamiento es la fatiga, seguido de depresión, insomnio y pérdida de apetito. También se produce insatisfacción, lo que conduce a la pérdida de la alegría y la felicidad. Luego vienen la indiferencia y el cinismo, que conducen a una sensación de fracaso profesional y personal. En las organizaciones, encontramos resultados importantes que afectan las metas y los resultados, incluida la disminución de la satisfacción laboral, el alto ausentismo, el bajo compromiso laboral, la tendencia a rechazar el trabajo, el bajo interés en las actividades laborales, el aumento de los conflictos interpersonales y los accidentes relacionados con el trabajo. suceder (Marrau, 2009).

Maslach (1976), definió el agotamiento como una forma de estrés crónico que ocurre en el trabajo y conduce al agotamiento emocional, la reducción de la productividad personal y la despersonalización.

En consecuencia, el agotamiento se ha asociado con varias formas de reacciones negativas en el lugar de trabajo, que incluyen insatisfacción laboral, ausentismo, intención de renunciar, bajo compromiso organizacional e incluso rotación de empleados (Schaufeli & Enzmann, 1998). Por tanto, podemos argumentar que las condiciones de trabajo en las que trabaja el trabajador inciden en este síndrome y por ello aparecen una serie de trastornos conductuales, fisiológicos y psicológicos que tendrán consecuencias notorias para la organización y para el individuo.

Hay diferentes tipos de estrés crónico que provocan agotamiento y traen consigo una serie de problemas. En primer lugar, encontramos sobrecarga cuantitativa y cualitativa; El primero se refiere a la carga de trabajo de una persona y el segundo a los requisitos de habilidades personales. En segundo lugar, hay conflicto y ambigüedad de roles y, por último, falta de participación y apoyo social de los empleados (Maslach, 2009). Por tanto, el síndrome de burnout se da en el ambiente de trabajo y no en el empleado.

De acuerdo con Sandín (2003), El estrés laboral puede tener un impacto negativo en la calidad de vida laboral de las personas, ya que puede aumentar la probabilidad de adoptar hábitos poco saludables como fumar y beber en exceso, o disminuir la práctica de hábitos saludables como el ejercicio físico regular. Esto

sugiere que el estrés no solo puede tener efectos directos en la salud, sino también efectos indirectos al modificar los estilos de vida de las personas. Es importante que las organizaciones promuevan prácticas laborales saludables y estrategias para la gestión del estrés con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de sus empleados.

Marrau (2009), Las organizaciones, encontramos resultados importantes que afectan las metas y los resultados, siendo así aparece la reducción de la satisfacción laboral, el alto ausentismo, el bajo compromiso laboral, la renuencia al trabajo, el bajo interés en las actividades laborales, el aumento de los conflictos interpersonales y los accidentes relacionados con el trabajo.

1.5 Burnout y bienestar psicológico según el género

Según Martínez (2010), La relación entre la estructura familiar del trabajador y el síndrome de burnout, algunos estudios sugieren que aquellos trabajadores que tienen hijos pueden ser más resistentes al desgaste profesional debido a su mayor implicación con la familia y su capacidad para afrontar problemas y conflictos emocionales con mayor realismo. No obstante, otros autores, como Manzano (1998), han argumentado que el número de hijos puede estar relacionado con un mayor nivel de estrés ocupacional.

En cuanto al género, se ha observado que las mujeres pueden ser más vulnerables al síndrome de burnout que los hombres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación entre estas variables puede ser influenciada por varios factores distorsionadores, como el tipo de trabajo en el que están contratadas las mujeres (que a menudo tienen menos libertad de decisión), las demandas familiares, la educación y los ingresos.

Un estudio de Cifre et al. (2011), con una muestra de 1444 empleados (39% hombres, 61% mujeres) muestra que hombres y mujeres perciben de forma diferente la falta de recursos en el trabajo de manera estadísticamente significativa. Por ejemplo, las mujeres permiten un mayor estrés mental tanto en el trabajo como en la familia, y los hombres permiten un mayor estrés por presiones de rol.

2. Motivación personal sobre el tema escogido

Primeramente, la motivación adquirida para realizar este trabajo sobre el bienestar psicológico de los trabajadores contratados por ETT, tiene origen en la realización de las prácticas en una empresa de trabajo temporal. Así como la necesidad de conocer más sobre el entorno laboral de los trabajadores y los riesgos del burnout que genera.

En la actualidad, un lugar de trabajo estable se complica por el hecho de que las organizaciones están desarrollando políticas de gestión de recursos humanos cuyo propósito es obtener ganancias y adaptar la fuerza laboral a las necesidades de la empresa, ya sea a través de cambios en la organización del trabajo o a través del consumo. Este hecho dificulta garantizar la seguridad en el trabajo y es por ello que surgen problemas a nivel personal y profesional.

Considero que también hay preocupación por la precariedad laboral, ya que los trabajadores temporales suelen enfrentar condiciones laborales precarias, lo que puede afectar a su calidad de vida laboral y al bienestar psicológico.

Por lo tanto, la principal tarea de este trabajo es dar mi opinión sobre el bienestar psicológico de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal.

Finalmente, me resulta motivador poder dar visibilidad a este colectivo y reflexionar sobre la calidad de vida laboral que tienen los trabajadores contratados por ETT.

3. Contexto

El presente estudio se desarrolla en el ámbito de las empresas de empleo temporal, donde el número de empleados es alto. Está dirigido a la población de Cataluña, siendo la mayoría de los participantes de la provincia de Tarragona.

4. Objetivos

El objetivo principal del presente trabajo, es analizar la relación e influencia del burnout sobre el bienestar/malestar psicológico que experimentan las personas que trabajan en empresas de trabajo temporal con el propósito de comprobar sus niveles de afectación y de verificar si existen diferencias en función del sexo.

En este sentido, las hipótesis del estudio son las siguientes:

Hipótesis 1: Existe una relación inversa entre los niveles de burnout y bienestar psicológico de manera que los trabajadores temporales que experimentan un bajo nivel de burnout son más propensos a desarrollar un alto nivel de bienestar psicológico.

Hipótesis 2: El bienestar psicológico de los trabajadores temporales de ETT se ve afectado por el burnout.

Hipótesis 3: Los niveles de bienestar en mujeres presentarán mayor afectación por el burnout que en los hombres.

5. Método

5.1 Participantes

Los participantes del presente estudio han sido hombres y mujeres que trabajan, contratados por empresas de trabajo temporal, con edades comprendidas entre los 18 y los 61 años ($M=31.77$; $SD=11.28$). A continuación, se muestran sus características sociodemográficas en la tabla 1.

Tabla 1

Variables Demográficas Recogidas en el Estudio

Variables demograficas		N	Porcentaje
Edad	18-35	56	69.13
	35-50	18	22.22
	51-61	7	8.64
Género	Mujer	54	66.7
	Hombre	26	32.1
	Otros	1	1.2
Estado civil	Soltero/a	62	76.5
	Casado/a	14	17.3
	Divorciado/a	5	6.2
Número de hijos	0	54	66.7
	1	14	17.3
	2	10	12.3
	3	3	3.7
Sector	Industrial	17	21
	Hostelería	31	38.3
	Comercial y ventas	5	6.2
	Construcción	5	6.2

Fuente: Elaboración propia

5.2 Instrumentos

En primer lugar, se ha administrado el cuestionario CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemado en el trabajo), el cual se ha utilizado la versión española realizada por Gil-Monte (2011). Evalúa las cogniciones, emociones y actitudes de una persona en relación con su experiencia laboral. Esta prueba consta de 20 ítems y cubre 4 dimensiones más una escala global: ilusión por el trabajo (IT; $\alpha=.90$), que se define como el deseo de una persona de alcanzar objetivos laborales ya que es fuente de realización personal; agotamiento mental (DP; $\alpha=.85$) mide la aparición de agotamiento emocional y físico debido al que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan a causan problemas; Indolencia (IN; $\alpha=.74$) se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes organizaciones; La culpa (C; $\alpha=.82$) se relaciona con los sentimientos de culpa por conductas y actitudes negativas en el trabajo; finalmente la escala general de SQT ($\alpha=.85$), es el resultado de promediar el resultado de la escalas Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico e Indolencia.

El segundo cuestionario que se ha administrado es el EBP con Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006). La EBP versión española reducida de 29 ítems y adaptada del cuestionario desarrollado por Van Dierendonck., (2004). Es una prueba que, desde el enfoque psicológico a través de las seis dimensiones propuestas por estos autores, Autoaceptación (AA; $\alpha = .84$). que caracteriza a los individuos que tienen actitudes positivas hacia sí mismos aun cuando sean plenamente conscientes de sus propias limitaciones (Keyes, Ryff, y Shmotkin, 2002). Relaciones positivas (RL; $\alpha-.78$), ésta escala mide la capacidad que tiene un individuo para mantener relaciones sociales positivas con las demás personas, además de la capacidad de establecer relaciones de amistad y crear vínculos de confianza (Díaz, et al. 2006) Autonomía (AT; $\alpha = .70$) mide la capacidad de un individuo para mantener su independencia y resistir la presión social conservando su autoridad personal (Ryff y Keyes y Singer, 2002). Dominio del entorno (DE; $\alpha .82$) mide la

sensación de control que posee un individuo y la habilidad de transformar el contexto que le rodea (Díaz et al. 2006). Propósito en la vida (PV; $\alpha = .70$) mide la habilidad que poseen las personas para establecer ciertos objetivos y metas que da sentido a su vida (Díaz et al, 2006). Y por último Crecimiento personal (CP $\alpha = .71$) mide la necesidad intrínseca de desarrollo profesional y de crecimiento personal que posee un individuo (Keyes et al. 2002).

5.3 Procedimiento

La recogida de datos se ha realizado mediante un cuestionario online, concretamente a través de "*Microsoft Forms*". Los participantes han respondido estos cuestionarios a través de sus dispositivos móviles, ordenadores, tabletas y otros aparatos electrónicos, de manera que la realización de este cuestionario ha sido más privado e íntimo.

Este cuestionario se publicó a través de correo electrónico de los trabajadores y en el portal de trabajadores de la empresa Grupo Temporing Reus y en diferentes ETT. Generalmente, ha sido un proceso rápido y he de decir que con un poco de dificultad a la hora de que los trabajadores contesten el cuestionario.

Una vez contestadas las encuestas se procedió a cumplimentarlas en una hoja de cálculo de Excel, se realizó las estadísticas necesarias utilizando el programa SPSS que permite un análisis completo.

5.4 Análisis de datos

Los datos del presente estudio se han realizado a través del programa SPSS Statistics, en el que, para los objetivos se ha realizado una correlación de Pearson para examinar la relación de las dos variables que son el bienestar psicológico y el burnout. Seguidamente se realizó una regresión múltiple para analizar entre la variable dependiente y las variables independientes.

6. Resultados

En la tabla 2 se presenta los coeficientes de la correlación de Pearson, entre las escalas del bienestar psicológico y el burnout

Tabla 2

Coefficientes de correlación de Pearson entre bienestar psicológico y burnout

	<i>Auto aceptación</i>	<i>Relaciones personales</i>	<i>Autonomía</i>	<i>Dominio del entorno</i>	<i>Crecimiento personal</i>	<i>Propósito en la vida</i>
<i>Ilusión por el trabajo</i>	.620**	.396**	.074	.467**	.479**	.543**
<i>Despersonalización</i>	-.239*	-.253*	-.228*	-.213	-.217	-.071
<i>Indiferencia</i>	-.369**	-.350**	-.176	-.414**	-.382**	-.289**
<i>Culpa</i>	-.179	-.241*	-.256*	-.319**	-.210	-.155
<i>Burnout total</i>	-.514**	-.418**	-.202	-.456**	-.450**	-.375**

*Nota: N=81; **p<.01; p<.05 (bilateral).*

Se puede observar que todas las escalas del bienestar psicológico presentan correlaciones estadísticamente significativas con alguna de las escalas del burnout, siendo la AUTONOMÍA la que presenta una menor relación, con correlaciones por debajo de .30.

La escala de bienestar psicológico AUTOACEPTACIÓN presenta una correlación directa de magnitud moderada alta, con la ILUSIÓN del trabajo ($r = .620$; $p < .01$), y correlaciones inversas de magnitud moderada baja con DESPERSONALIZACIÓN ($r = -.239$; $p < .05$) y con la INDIFERENCIA ($r = -.369$; $p < .01$). La correlación con la puntuación total con el burnout también ha resultado estadísticamente significativa siendo de forma inverso y de magnitud moderada ($r = -.514$; $p < .01$) por lo tanto en las personas que trabajan en ett´s niveles altos de autoaceptación se relacionan con una mayor ilusión por el trabajo, una menor despersonalización, una menor indiferencia y en general niveles inferiores de burnout.

La escala de bienestar psicológico RELACIONES PERSONALES presenta una correlación de magnitud moderada baja con la ILUSIÓN del trabajo ($r = .396$; $p < .01$), y con la DESPERSONALIZACIÓN ($r = -.253$; $p < .05$), al igual que la correlación directa de la INDIFERENCIA presenta una magnitud moderada baja ($r = -.350$; $p < .01$) y la CULPA ($r = -.241$; $p < .05$). La correlación con la puntuación total con el burnout también ha resultado estadísticamente significativa siendo de forma inverso y de magnitud moderada ($r = -.418$; $p < .01$).

La escala de bienestar psicológico AUTONOMÍA presenta una correlación directa de magnitud moderada baja con la DESPERSONALIZACIÓN ($r = -.228$; $p < .05$), y con la CULPA ($r = -.256$; $p < .05$).

La escala de bienestar psicológico DOMINIO DEL ENTORNO presenta una correlación de magnitud moderada, con la ILUSIÓN por el trabajo ($r = .467$; $p < .01$) y con la INDIFERENCIA ($r = .414$; $p < .01$). La correlación de magnitud moderada baja de CULPA ($r = -.319$; $p < .01$). La correlación con la puntuación total con el burnout también ha resultado estadísticamente significativa siendo de forma inverso y de magnitud moderada ($r = -.456$; $p < .01$).

La escala de bienestar psicológico CRECIMIENTO PERSONAL presenta una correlación de magnitud moderada con la ILUSIÓN por el trabajo ($r = .479$; $p < .01$) y una correlación moderada baja con INDIFERENCIA ($r = -.382$; $p < .01$). La puntuación total del burnout ha resultado estadísticamente significativa con una magnitud moderada ($r = -.450$; $p < .01$).

La escala de bienestar psicológico PROPÓSITO EN LA VIDA presenta una correlación directa de magnitud moderada ($r = -.543$; $p < .01$) y la INDIFERENCIA muestra una magnitud moderada baja ($r = -.289$; $p < .01$). La puntuación total del burnout ha resultado estadísticamente significativa con una magnitud moderada baja ($r = -.375$; $p < .01$).

Tabla 3

Regresión múltiple la comparación de la variable dependiente (burnout) y las variables independientes (bienestar psicológico)

Variables que introduce el modelo		R2	Coficiente	Varianza explicada
Autoaceptación	Ilusión por el trabajo	.384***	.620***	43.1%
	Culpa	.047**	-.218**	
Relaciones personales	Ilusión por el trabajo	.157***	.396***	22.70%
		.070**	-.266**	
	Culpa			
Autonomía	Culpa	.066*	-.256*	6.60%
Dominio del entorno	Ilusión por el trabajo	.218***	.467***	33.90%
	Culpa	.122***	-.349***	
Crecimiento Personal	Ilusión por el trabajo	.229***	.479***	28.70%
	Culpa	.058**	-.241**	
Propósito en la vida	Ilusión por el trabajo	.295***	.543***	33.10%
	Culpa	.036*	-.190*	
	Despersonalización	.052*	-.272*	

Nota: N=81; *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Los niveles de autoaceptación se pueden pronosticar de manera significativa a partir de las puntuaciones en ilusión por el trabajo ($r = .384$; $p < .001$) y culpa ($r = .047$; $p < .01$). entre ambos predictores explican un 43.1% de la varianza observada en las puntuaciones observadas de autoaceptación, atendiendo a los signos de coeficiente una mayor ilusión por el trabajo y una menor culpa por lo que favorecen a los niveles más altos de autoaceptación.

Los niveles de relaciones personales se pueden pronosticar de manera significativa a partir de las puntuaciones en ilusión por el trabajo ($r = .157$; $p < .001$) y culpa ($r = .070$; $p < .01$). entre ambos predictores explican un 22.70% de la varianza observada en las puntuaciones observadas de relaciones personales, atendiendo a los signos de coeficiente una mayor ilusión por el trabajo y una menor culpa por lo que favorecen a los niveles más altos de las relaciones personales.

El nivel de autonomía se puede pronosticar de manera significativa, observando un único predictor ($r = .066$; $p < .05$), con un predictor que explica 6.60% de la varianza observada en las puntuaciones de autonomía.

Los niveles de dominio del entorno se pueden pronosticar de manera significativa a partir de las puntuaciones en ilusión por el trabajo ($r = 21.8$; $p < .001$) y culpa ($r = 12.2$; $p < .001$). entre ambos predictores explican un 33,90% de la varianza observada en las puntuaciones observadas de dominio del entorno, atendiendo a los signos de coeficiente una mayor ilusión por el trabajo y una menor culpa por lo que favorecen a los niveles más altos de dominio del entorno.

Los niveles de crecimiento personal se pueden pronosticar de manera significativa a partir de las puntuaciones en ilusión por el trabajo ($r = .229$; $p < .001$) y culpa ($r = .058$; $p < .01$) entre ambos predictores explican un 28.70% de la varianza observada en las puntuaciones observadas de crecimiento personal, atendiendo a los signos de coeficiente una mayor ilusión por el trabajo y una menor culpa por lo que favorecen a los niveles más altos de crecimiento personal.

Los niveles de propósito en la vida se pueden pronosticar de manera significativa a partir de las puntuaciones en ilusión por el trabajo ($r = .295$; $p < .001$), culpa ($r = .036$; $p < .05$) y despersonalización ($r = .052$; $p < .05$) entre los tres predictores explican un 33.10% de la varianza observada en las puntuaciones observadas de propósito en la vida, atendiendo a los signos de coeficiente una mayor ilusión por el trabajo, una menor culpa y despersonalización por lo que favorecen los niveles más altos de propósito en la vida.

Tabla 4

Correlaciones Hombres y Mujeres

	AA	RP	AT	DE	CP	PV
<i>Correlación Hombres</i>						
<i>Ilusión por el trabajo</i>	.631**	.292	.181	.464*	.501**	.550**
<i>Despersonalización</i>	-0.316	-.216	-.248	-.325	-.385	-.261
<i>Indiferencia</i>	-.541**	-.265	-.376	-.492*	-.598**	-.461*
<i>Culpa</i>	0.086	-.05	-.335	-.153	-.024	.14
<i>Burnout total</i>	-.578**	-.302	-0.321	-.502**	-.583**	-.494*
<i>Correlación Mujeres</i>						
<i>Ilusión por el trabajo</i>	.610**	.471**	.051	.468**	.470**	.524**
<i>Despersonalización</i>	-0.198	-.287*	-.228	-.161	-.129	.021
<i>Indiferencia</i>	-.272*	-.335*	.115	-.307*	-.181	-.187
<i>Culpa</i>	-.306*	-.295*	-.237	-.390**	-.295*	-.290*
<i>Burnout total</i>	-.468**	-.470**	-.172	-.399**	-.339*	-.295*

Nota: N=26; ** $p < .001$; * $p < .05$

En autoaceptación se observan diferencias entre hombres y mujeres en las correlaciones con las escalas de burnout en concreto la correlación con la indiferencia es muy superior que aplica: Hombres ($r = .541$; $p < .001$) y mujeres ($r = -.272$; $p < .05$), por lo tanto la relación inversa entre autoaceptación e indiferencia es más marcada de los hombres que en las mujeres, también se observa que la correlación con el nivel total del burnout es superior que aplica: Hombres ($r = -.578$; $p < .001$) y mujeres ($r = -.468$; $p < .001$).

En el caso de las relaciones personales en el grupo de hombre no se observaron relaciones estadísticamente significativas con el burnout, mientras que en el grupo de mujeres las relaciones personales correlacionan con todas las escalas

de burnout cabe destacar la correlación directa y de intensidad moderada con la ilusión por el trabajo ($r = .471$; $p < .001$) y la correlación inversa y de intensidad moderada con el burnout total ($r = -.470$; $p < .01$) así pues las mujeres presentan niveles altos de bienestar en sus relaciones personales favoreciendo la ilusión por el trabajo y reduciendo el nivel de burnout.

Para la escala de dominio del entorno se ha observado una correlación inversa con los niveles de indiferencia más intensa en el grupo que aplica: Hombres ($r = -.492$; $p < .05$) y mujeres ($r = -.307$; $p < .05$) en cambio en los hombres el dominio del entorno no correlaciona con la culpa de manera significativa mientras que en las mujeres presenta una correlación significativa y de intensidad moderada baja ($r = -.390$; $p < .001$) finalmente si atendemos a la correlación con el burnout total se observa una correlación inversa de mayor intensidad en el grupo que aplica: Hombres ($r = -.502$; $p < .001$) y mujeres ($r = -.399$; $p < .001$).

En el crecimiento personal en el grupo de hombre se observa una correlación significativa y de intensidad moderada con la indiferencia ($r = -.598$; $p < .001$) mientras que en las mujeres esta correlación no es estadísticamente significativa, en cambio las mujeres presentan una correlación inversa significativa y de intensidad moderada baja con la culpa ($r = -.295$; $p < .05$) en cambio en el grupo de hombres no es significativa, finalmente la relación entre el crecimiento personal y los niveles totales de burnout es más fuerte que aplica: Hombres ($r = -.583$; $p < .001$) y mujeres ($r = -.339$; $p < .05$) por lo tanto, en los hombres niveles altos de crecimiento personal reduciría más el burnout que en las mujeres.

En propósito en la vida en el grupo de hombres correlaciona de manera significativa inversa y de intensidad moderada con la indiferencia ($r = -.461$; $p < .05$) mientras que en las mujeres esta correlación no es significativa por el contrario las mujeres muestran una correlación inversa significativa y una intensidad moderada baja con la culpa ($r = -.290$; $p < .05$) finalmente para los niveles totales del burnout se observa una correlación más fuerte que aplica: Hombres ($r = -.494$; $p < .05$) y mujeres ($r = -.295$; $p < .05$) por lo tanto en el grupo de hombres los niveles altos de propósitos en la vida reducen más el burnout que en el grupo de mujeres.

7. Discusión

El objetivo del presente es analizar la relación e influencia del burnout sobre el bienestar/malestar psicológico que experimentan las personas que trabajan en empresas de trabajo temporal con el propósito de comprobar sus niveles de afectación y de verificar si existen diferencias en función del sexo. Los resultados mostraron en la tabla 2 que en los datos presentados se encontraron correlaciones significativas entre las diferentes escalas del bienestar psicológico y las escalas del burnout, indicando una asociación entre ambos constructos, los resultados sugieren que la autoaceptación personal juega un papel importante en la reducción de los síntomas de burnout y en el fomento de una actitud más positiva hacia el trabajo. Además, se observó una correlación inversa moderada entre la autoaceptación y la puntuación total de burnout, lo que respalda la idea de que un mayor nivel de autoaceptación se asocia con una menor probabilidad de experimentar burnout, las relaciones personales, se encontraron correlaciones moderadas entre el bienestar psicológico y la ilusión por el trabajo, así como con la despersonalización, la indiferencia y la culpa por lo que nos indican que mantener relaciones personales saludables en el entorno laboral puede ser un factor protector contra el desarrollo del burnout. en la autonomía puede tener una influencia limitada en los niveles de burnout experimentados por los trabajadores temporales, En relación al dominio del entorno la puntuación total de burnout indica que un mayor dominio del entorno se asocia con menores niveles de agotamiento laboral y en crecimiento personal los resultados sugieren que el desarrollo personal y la identificación de un propósito en el trabajo están relacionados con una mayor satisfacción laboral, una menor indiferencia y menores niveles de burnout en este sentido, en relación a los resultados obtenidos podemos afirmar que la hipótesis 1 en la que afirmamos que se ha mostrado una relación inversa entre el burnout y el bienestar psicológico en trabajadores temporales, por lo que se acepta ya que efectivamente tenemos evidencia que lo demuestre, lo cual coincide con los estudios de Durán (2010) dónde el bienestar psicológico se puede ver que para el empleado es una combinación de necesidades y percepciones hacia su empresa, sus condiciones diarias y su entorno laboral: percepción positiva del apoyo y de su satisfacción a través de sistemas de compensación, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo así como un sentimiento de apoyo y

cuidado de la organización con condiciones óptimas que faciliten la implementación del trabajo, la realización de deseos y expectativas personales, y la necesidad de mantener buenas relaciones interpersonales, aspectos que tienen un impacto significativo en el bienestar psicológico y en el equilibrio socio emocional y afectivo de los integrantes de la empresa es decir sobre su salud mental.

Con relación a la tabla 3 observamos que para la hipótesis 2, los resultados ponen en manifiesto la afirmación que el burnout afecta el bienestar psicológico de los trabajadores temporales de ETT. Se pone en manifiesto la significación de la ilusión por el trabajo y la culpa como predictores en varias dimensiones del bienestar psicológico.

Estos resultados indicaron que una mayor ilusión por el trabajo y una menor culpa estaban asociadas con niveles más altos de autoaceptación, relaciones personales, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Si consideramos que el burnout implica una disminución de la ilusión por el trabajo y posiblemente una mayor culpa, podemos inferir que el burnout tendría un impacto negativo en el bienestar psicológico de los trabajadores temporales de ETT. por lo que se acepta ya que efectivamente tenemos evidencia que lo demuestre, lo cual coincide con los estudios de lo que iría a favor de los resultados de Ginebra (2015). en la que los trabajadores temporales suelen enfrentar condiciones laborales precarias, desde su acceso al mercado laboral y pasar de un empleo a otro creando inseguridad laboral y de salud hasta llegar a influir en sus ingresos ya que no siempre se cobra lo mismo cada mes al igual que no pueden disfrutar de vacaciones, pagas dobles y no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Finalmente, en la tabla 5 observamos que los resultados ponen en manifiesto que los hombres muestran más correlaciones fuertes entre la autoaceptación, el dominio del entorno, el crecimiento personal y el propósito en la vida con las diferentes dimensiones del burnout. Por otro lado, las mujeres muestran correlaciones más significativas en las relaciones personales con el burnout en este sentido, con relación a los resultados obtenidos podemos afirmar que la hipótesis 3 en la que rechazamos ya que efectivamente tenemos evidencia que

lo demuestre, lo cual iría en contra de la literatura de Manzano (1998). En cuanto al género, se ha observado que las mujeres pueden ser más vulnerables al síndrome de burnout que los hombres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación entre estas variables puede ser influenciada por varios factores distorsionadores, como el tipo de trabajo en el que están contratadas las mujeres (que a menudo tienen menos libertad de decisión), las demandas familiares, la educación y los ingresos.

8. Conclusiones

En conjunto, los resultados han ido en la línea esperada de las hipótesis, donde podemos observar que el bienestar psicológico y el burnout en los trabajadores temporales. Se encontraron correlaciones significativas entre diferentes escalas del bienestar psicológico y las escalas del burnout, lo que sugiere una relación inversa entre ambos constructos.

El impacto del burnout en el bienestar psicológico de los trabajadores temporales también fue evidente. La disminución de la ilusión por el trabajo y posiblemente una mayor culpa se relacionaron con niveles más bajos de bienestar psicológico, afectando aspectos como la autoaceptación, las relaciones personales, la autonomía, el dominio del entorno, el crecimiento personal y el propósito en la vida.

Además, se encontraron diferencias de género en las correlaciones entre el bienestar psicológico y el burnout. Los hombres mostraron una relación más fuerte entre la autoaceptación, el dominio del entorno, el crecimiento personal y el propósito en la vida con las diferentes dimensiones del burnout. Por otro lado, las mujeres mostraron correlaciones más significativas en las relaciones personales con el burnout.

Estas conclusiones respaldan la idea de que el bienestar psicológico y el burnout están estrechamente relacionados en los trabajadores temporales. También resaltan la importancia de abordar el impacto negativo del burnout en el bienestar psicológico, especialmente considerando factores como la ilusión por el trabajo, la culpa y las relaciones personales.

9. Aplicabilidad

Realizada la evaluación, las recomendaciones que se dan son en base a las variables que han resultado ser estadísticamente significativas. Es decir, los trabajadores contratados por ett muestran una asociación significativa entre el burnout y el bienestar psicológico. Estas incluyen el desarrollo de programas de intervención que promuevan la autoaceptación y una actitud positiva hacia el trabajo, la promoción de relaciones personales saludables en el entorno laboral, el enfoque en el desarrollo personal y la identificación de un propósito en el trabajo y la consideración de diferencias de género en las estrategias de prevención y gestión del burnout. Estas aplicabilidades permitirían abordar los síntomas de burnout, mejorar el bienestar psicológico y promover una experiencia laboral más satisfactoria.

Además, otra mejora se centraría en mejorar la estabilidad laboral con contratos más estables, es por ello por lo que se sugiere a las empresas que traten de limitar la política laboral de contratación temporal para evitar reducir el desempeño por la precarización del empleo. A su vez, se recomienda apostar por dar mayores oportunidades de capacitación y desarrollo a los trabajadores y estimular al personal para conseguir mayores resultados y logros empresariales. Es importante la comunicación con el trabajador, para evitar generar ambientes de especulaciones e incertidumbre e incluso cambiar la proyección que tiene el trabajador dentro de la organización y fortalecer las relaciones interpersonales.

10. Limitaciones

En primer lugar, nos encontramos con dificultades a la hora de realizar esta investigación por la inaccesibilidad al personal que trabaja en ETT. Este colectivo cuenta con poco tiempo para realizar el cuestionario ha sido una de las principales limitaciones.

A pesar de mis esfuerzos por explicar el propósito y la importancia del estudio, algunos trabajadores han mostrado reticencia a participar en la investigación. Uno de los motivos que se ha identificado es el temor a posibles represalias o consecuencias negativas si sus respuestas fueran críticas o insatisfactorias acerca de la empresa. Esta limitación ha sido un reto importante para la recolección de datos, ya que ha dificultado la obtención de una muestra

suficientemente representativa. Para superar esta dificultad, he tenido que buscar alternativas y ampliar la muestra a través de otras ETT, además, el temor a posibles represalias también ha afectado la calidad de las respuestas proporcionadas por los trabajadores. Es importante señalar que esta limitación no es exclusiva de mi estudio y es un problema común en muchos trabajos de investigación. Sin embargo, he de recalcar que en todo momento se les dijo que era totalmente anónimo y confidencial para los participantes y garantizando la privacidad de sus respuestas y la confidencialidad de la información recopilada.

11. Presupuesto

Tabla 5

Presupuestos de la elaboración del trabajo de final de grado.

Costes	Concepto	Cantidad (h)	Precio Unidad	Total €
	Fase:			
	1. Preparar (Redacción de preguntas.	9H	10€/H	90€
Directos	Fase: 2. Búsqueda de información en artículos científicos	36H	15€/H	540€
	Fase: 2. Redacción del documento de investigación	45H	10€/H	450€
	Fase: 3. Análisis de los estadísticos	20H	15€/H	300€
Indirectos	Ordenador	110H	5€/H	550€
	Móvil	5H	5€/H	25€
Total				1,955€

12. Bibliografía

- Aguirre Mas, Carla, Vauro Desiderio, Mirian Rossana, & Labarthe Carrara, Javier. (2015). Estresores Laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 292-308. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300007&lng=es&tlng=es.
- Artazcoz, Lucía. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 459-461. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000600001&lng=es&tlng=es.
- Bianchini Matamoros, Marylin. (1997). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 13-14 (2-1-2), 189-192. Recuperado el 09 de mayo de 2023. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México DF: Trillas.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. C., & Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127. <https://www.scribd.com/document/386569477/El-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-Luc-Brunet-pdf>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, L., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Chiang, M. M., Heredia, S. A., & Santamaría, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 63-76. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

- Durán, M. M. (1969). Bienestar psicológico: *El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. ("Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo El") Madrid: Síntesis SA.
- https://www.researchgate.net/publication/35482345_Sindrome_de_Burnout_en_asistentes_sociales_del_Servicio_Nacional_de_Menores_de_la_Region_Metropolitana
- Gil, P. (1999). "Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo." ("PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y MODELOS INTERPRETATIVOS PARA EL ESTUDIO ... - UM") ("Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el ... - Dialnet") *Anales de Psicología*, 261-268.
- <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30161>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPS*, 14(2), 214-224.
- <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Jex, S., & Bliese, P. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multi-level study. *Journal Of Applied Psychology*, 84(3), 349-361. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.349
- Jones, F., & Fletcher, B. (2003). *Job control, physical health, and psychological well-being*. Chichester: Wiley and Sons.: The Handbook of Work and Health Psychology.
- <https://doi.org/10.1002/9780470682357.ch9>
- Laca, F. A., Mejía, J. C., & Gondra, J. M. (2006). "Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental." ("DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR INTEGRAL LABORAL EN LOS EMPLEADOS ...") *Psicología y salud*, 16(1), 88-91. doi:<https://doi.org/10.25009/pys.v16i1.796>

Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O., & Quintero, J. (2015). "El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación." ("El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis ...") *AD-minister* (26), 5-15. doi: <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

Marrau, M. C. (2009). "El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral." ("El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout), en el ... - Dialnet") *Fundamentos en Humanidades*, 10(19), 167-177.

Marrau, MC, (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*, (19),167-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411965010>

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human behavior*, 9(5), 16-22.

https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo* (58), 37-43.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Quick, J., & Tetrick, L. (2002). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington: American Psychological Association.

Quijano, S., & Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de motivación en el trabajo: conceptualización y medida. ("Un modelo Integrado de Motivación Laboral Aplicado a una Muestra ...") *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 193-216.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000300003&lng=es&tlng=en.

Quijano, S., & Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Número especial: 30 años de Apuntes de Psicología*, 30(1-3), 337-349.

oai:idus.us.es: 11441/8

Rivares, L., & González, L. (2013). *Empresas de trabajo temporal: de la interposición a la intermediación* (1 ed., Vol. 1). España: Mc Graw Hill.

Rodríguez, A. (1998). "Introducción a la Psicología del trabajo y de las Organizaciones." ("TEMA 1: INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ") España: Pirámide.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000300003&lng=es&tlng

Saborío, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es

Salazar, J. G., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). "Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral." ("Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la ...") Ciudad de la Habana: ACIMED.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.

Sancho, C.; González Such, J. y Bakieva, M. 2014. PSPP. Correlación bivariada. Coeficiente de Pearson. Innovamide L4U. Red de Innovación Educativa y Calidad Docente. Elaboración y evaluación de materiales de aprendizaje. Universitat de Valencia.

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *"The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis."* ("The burnout companion to study and practice: A critical analysis") London: Taylor & Francis.

https://www.researchgate.net/publication/257397570_The_Burnout_Companion_to_Study_and_Practice_A_Critical_Analysis

Shaufeli, W. B., Salanova, M., & González-Romá, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. ("THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY ...") *Journal of Happiness Studies* (3), 71-92.

Shwoerer, C., & May, D. (1996). Age and work outcomes: The moderating effects of self-efficacy and tool design effectiveness. ("Age and Work Outcomes: The Moderating Effects of Self-Efficacy ... - JSTOR") *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 469-487.

<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. ("Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis")

<http://www.jstor.org/stable/2488556>

Toharias, L., Moreno, G., Felgueroso, F., & Cebrian, I. (2005). Empresas de trabajo temporal y trayectoria laboral. *AGETT*, 5-7.

Warr, P. B. (2003). *Well-being and the workplace*. New York: The foundations of hedonic psychology.

13. Anexos

Datos demográficos: Edad _____ Sexo: Hombre _____ Mujer _____

CESQT

Instrucciones

Para responder marque con una (X) la alternativa (el número) que más se ajuste a su situación:

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

- 0** Nunca
- 1** Raramente: algunas veces al año
- 2** A veces: algunas veces al mes
- 3** Frecuentemente: algunas veces por semana
- 4** Muy frecuentemente: todos los días

1) Mi trabajo me supone un reto estimulante	0	1	2	3	4
2) No me apetece atender a algunos clientes.	0	1	2	3	4
3) Creo que muchos clientes son insoportables.	0	1	2	3	4
4) Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5) Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	0	1	2	3	4
6) Creo que los acompañantes de los clientes son unos pesados.	0	1	2	3	4
7) Pienso que trato con indiferencia a algunos clientes.	0	1	2	3	4
8) Pienso que estoy saturado/a por el trabajo	0	1	2	3	4
9) Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	0	1	2	3	4
10) Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	0	1	2	3	4
11) Me apetece ser irónico/a con algunos clientes	0	1	2	3	4
12) Me siento agobiado/a por el trabajo	0	1	2	3	4
13) Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo	0	1	2	3	4
14) Etiqueto o clasifico a los clientes según su comportamiento	0	1	2	3	4
15) Mi trabajo me resulta gratificante	0	1	2	3	4
16) Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	0	1	2	3	4
17) Me siento cansado/a físicamente en el trabajo	0	1	2	3	4
18) Me siento desgastado/a emocionalmente	0	1	2	3	4
19) Me siento ilusionado/a por mi trabajo	0	1	2	3	4
20) No me apetece hacer ciertas cosas de mi trabajo	0	1	2	3	4
21) Me siento decepcionado/a por lo que es mi trabajo	0	1	2	3	4
22) Creo que merezco algo mejor que este trabajo	0	1	2	3	4
23) Pienso que estoy estancado/a y no progreso en mi trabajo	0	1	2	3	4
24) Creo que algunas cosas que hago en mi trabajo no sirven para nada	0	1	2	3	4
25) Pienso que la empresa me está utilizando	0	1	2	3	4

EBP

Instrucciones

Lee, por favor, atentamente cada frase y escoge la respuesta en función de tú manera más frecuente de ser, pensar o actuar **en una escala que varía de 1 a 6** teniendo en cuenta que:

Totalmente en desacuerdo **1 2 3 4 5 6** *Totalmente de acuerdo*

Elija solo una opción para cada situación

1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	6
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5	6
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5	6
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	1	2	3	4	5	6
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	1	2	3	4	5	6
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5	6
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	2	3	4	5	6
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5	6
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	1	2	3	4	5	6
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	1	2	3	4	5	6
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5	6
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	5	6
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	1	2	3	4	5	6
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6

23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

Gracias por tu colaboración!

14. Reflexión.

Realizar un TFG sobre la relación del burnout con el bienestar psicológico en trabajadores de ETT ha sido una experiencia muy enriquecedora. Como estudiante de psicología, siempre he estado interesado en el bienestar emocional de las personas, especialmente en el ámbito laboral y el tema de los trabajadores de ETT me pareció muy relevante y actual.

Realizar prácticas en una ETT fue un complemento ideal para mi TFG, ya que me permitió tener un contacto directo con los trabajadores de este sector, conocer sus experiencias y observar las condiciones laborales en las que se desempeñan. Esto me permitió contextualizar los resultados obtenidos en mi estudio y tener una visión más completa sobre el tema.

A nivel profesional, este estudio me ha permitido replantear mi enfoque en la forma de trabajar con trabajadores de ETT. Ahora tengo en cuenta las percepciones de estos trabajadores para intervenir de manera oportuna en situaciones de estrés laboral o burnout. Además, he comprendido la importancia de llevar un seguimiento del personal para garantizar su bienestar laboral en la organización.

También he aprendido a considerar cómo las empresas organizan las condiciones laborales de sus trabajadores, incluyendo sus aportaciones y el tipo de contrato que ofrecen. En general, considero que este estudio ha sido una experiencia valiosa que me ha ayudado a ampliar mi comprensión de este campo de trabajo y a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi práctica profesional en el futuro.