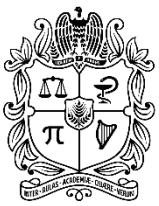


UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Relación asociativa entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la Precariedad Laboral en trabajadores de Cooperativas Multiactivas en Bogotá

Laura Andrea Vásquez Porras

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas

Bogotá, Colombia

2024

Relación asociativa entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la Precariedad Laboral en trabajadores de Cooperativas Multiactivas en Bogotá.

Laura Andrea Vásquez Porras

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Administración

Directora:
PhD Lina María Ramírez Angel

Codirectora:
PhD Martha Isabel Riaño Casallas

Línea de Investigación:
Gestión De Las Organizaciones

Grupo de Investigación:
Salud y Trabajo

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de ciencias Económicas
Bogotá, D.C. Colombia
2024

Agradezco profundamente a Dios por brindarme la fortaleza y la oportunidad de continuar mi formación académica y crecimiento profesional. A mi madre, quien siempre ha sido mi inspiración y a quien le debo todos los logros de mi vida, a mi hermano me motiva para continuar preparándome y a mi pareja, cuyo apoyo incondicional y amor ha sido fundamental en la consecución de mis metas.

Adicionalmente, expreso mi más sincero agradecimiento a la profesora Lina María Ramírez Ángel por su dedicación, compromiso y paciencia durante todo el proceso de investigación. Asimismo, agradezco a la profesora Martha Isabel Riaño por su compromiso y valiosas contribuciones.

Resumen

Relación asociativa entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la Precariedad Laboral en trabajadores de Cooperativas Multiactivas en Bogotá

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación asociativa entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral en trabajadores de Cooperativas multiactivas en Bogotá, a través de un enfoque cuantitativo y correlacional. La información recolectada se obtuvo mediante la aplicación de los instrumentos Inventario de Oldenburg (OLBI) y la Escala de Precariedad Laboral II (EPRES) a una muestra de 200 colaboradores, que mediante análisis psicométricos confirmaron su fiabilidad y validez.

En Colombia, actualmente los trabajadores se enfrentan a dos desafíos, por un lado, el Síndrome de Burnout, que afecta aproximadamente uno de cada cinco empleados y por otro la precariedad laboral, esta última se evidencia en que para el 2023 fueron registradas más de 4.446 denuncias por incumplimiento laboral. Considerando esta situación y teniendo en cuenta que las cooperativas, agrupan más de 2.032 entidades y generan 54.959 empleos, se convierten en empresas en las cuales es relevante investigar esta problemática y la relación entre ambos constructos, buscando que cuenten con herramientas para desarrollar acciones que prevengan la aparición de factores psicosociales asociados al Síndrome de Burnout, mitigando las consecuencias y dando cumplimiento a la normatividad.

Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, indicando que, a mayor precariedad laboral, mayor percepción del Síndrome de Burnout. Además, se evidenciaron diferencias en la prevalencia de estos fenómenos con las variables sociodemográficas como género, edad, estado civil, nivel educativo y nivel de cargo.

Los anteriores, hallazgos contribuyen a comprender cómo las condiciones precarias afectan la salud mental de los trabajadores de las cooperativas, específicamente en lo que respecta al Burnout, resaltando la necesidad de implementar estrategias para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo y promover el bienestar de sus colaboradores.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, precariedad laboral, Cooperativas y correlación.

Abstract

Associative Relationship between Job Burnout Syndrome and precarious employment in Workers of Multi-Active Cooperatives in Bogotá

This study aims to determine the associative relationship between Burnout and precarious employment among workers in multi-activity Cooperatives in Bogotá, using a quantitative and correlational approach. The data was collected through the application of the Oldenburg Inventory (OLBI) and the precarious employment Scale II (EPRES) to a sample of 200 employees, whose reliability and validity were confirmed through psychometric analysis.

In Colombia, workers currently face two main challenges: Burnout, affecting approximately one in five employees, and precarious employment, evidenced by the more than 4,446 labor complaints filed in 2023. Considering this situation, and given that Cooperatives group over 2,032 entities and generate 54,959 jobs, they become relevant organizations to investigate this issue and the relationship between both constructs. The goal is to provide them with tools to develop actions that prevent the emergence of psychosocial factors associated with Burnout, mitigating its consequences and ensuring compliance with regulations.

The results revealed a positive and significant correlation between both variables, indicating that, the greater the job insecurity, the greater the perception of experiencing Burnout Syndrome. In addition, differences were evidenced in the prevalence of these phenomena with sociodemographic variables such as gender, age, marital status, educational level and job level.

The aforementioned findings contribute to understanding how precarious working conditions affect the mental health of cooperative workers, specifically in relation to Burnout, highlighting the need to implement strategies to prevent psychosocial risks at work and promote employee well-being.

Keywords: Burnout Syndrome, precarious employment, cooperatives, and correlation.

Contenido

Pág.

Resumen ..... **V**

Abstract ..... **VI**

Introducción ..... **XII**

Planteamiento del problema **14**

Objetivos **19**

1. Marco Teórico **20**
1.1 Síndrome de Burnout 20
1.2 Teorías asociadas al Burnout 20
1.3 Precariedad laboral 22

2. Marco Metodológico **25**
2.1 Instrumentos 25
2.1.1 Inventario de Oldenburg (OLBI) 25
2.1.2 Escala de Precariedad Laboral II (EPRES) 26
2.1.1 Variables de control 26
2.2 Población y muestra 26
2.3 Procedimiento 27
2.4 Consideraciones Éticas 28

3. Resultados **30**
3.1 Análisis descriptivo 30
3.2 Análisis de diferencia de Medias 31
3.2.1 Género 31
3.2.2 Edad 33
3.2.3 Estado civil 34
3.2.4 Nivel educativo 35
3.2.5 Nivel de cargo 36
3.3 Validación de los instrumentos 37
3.3.1 Análisis estadístico Oldenburg (OLBI) 38
3.3.2 Análisis estadístico Escala de Precariedad Laboral II 39
3.3.3 Análisis factorial Confirmatorio 41
3.4 Análisis de Resultados Inventario de Oldenburg (OLBI) 44
3.5 Análisis de Resultados de la Escala de Precariedad Laboral 45
3.6 Análisis Correlación entre variables. 47

4. Discusión **51**

5. Conclusiones, recomendaciones y limitaciones 55
5.1 Conclusiones 55
5.2 Limitaciones 56
5.3 Recomendaciones 57

A. Anexo: OLDENBURG BURNOUT INVENTORY (OLBI) 58

B. Anexo: ESCALA DE PRECARIEDAD LABORAL EPRES II (2010) 61

C. Anexo : Autorización comité de ética. 65

D. Anexo: Autorización para aplicación de los instrumentos. 67

E. Anexo: Formato de validación juicio de expertos instrumento 69

Bibliografía 71

Lista de figuras

Pág.
Figura 1. Modelo de Demandas y Recursos Laborales..... 21
Figura 2. Género 30
Figura 3. Rango de edades 30
Figura 4. Estado civil 31
Figura 5. Análisis factorial confirmatorio modelo utilizado en la investigación. 41
Figura 6. Puntaje promedio general y por dimensión del Síndrome de Burnout..... 45
Figura 7. Puntaje promedio general y por dimensión de la Precariedad Laboral..... 47

Lista de tablas

Pág.
Tabla 1. Tabla Anova Género 32
Tabla 2. Prueba de Tukey Género 32
Tabla 3. Tabla Anova Edad 33
Tabla 4. Prueba de Tukey Edad 33
Tabla 5. Tabla Anova Estado Civil 34
Tabla 6. Prueba de Tukey Estado Civil 34
Tabla 7. Tabla Anova Nivel Educativo 35
Tabla 8. Prueba de Tukey Nivel Educativo 35
Tabla 9. Tabla Anova Nivel de Cargo 36
Tabla 10. Prueba de Tukey Nivel de Cargo 37
Tabla 11. Prueba de KMO Y Bartlett para OLBI 38
Tabla 12. Matriz de componente rotado 38
Tabla 13. Prueba de KMO Y Bartlett para EPRES 39
Tabla 14. Matriz de componente rotado 40
Tabla 15. Medidas de ajuste de diferentes modelos 43
Tabla 16. Porcentaje de respuesta por puntaje posterior al análisis de los datos recolectados mediante el cuestionario OLBI 44
Tabla 17. Porcentaje de respuesta por puntaje obtenido luego del análisis de los datos recolectados mediante el cuestionario EPRES 45
Tabla 18. Correlación Síndrome de Burnout 47
Tabla 19. Correlaciones variables sociodemográficas con Síndrome de Burnout y Precariedad Laboral 48
Tabla 20. Correlaciones dimensiones Síndrome de Burnout y dimensiones Precariedad Laboral 49

Lista de Símbolos y abreviaturas

Equivalencia términos en otro idioma

Termino	Término Equivalente Español
Síndrome de Burnout	Síndrome de quemarse por el trabajo

Abreviaturas

Abreviatura	Término
SB	Síndrome de Burnout
EPRES	Escala de Precariedad Laboral II
OLBI	Inventario de Oldenburg

Introducción

La gestión de políticas públicas en salud mental en Colombia es un área de creciente importancia debido al impacto negativo que los problemas de salud mental tienen en la productividad, la calidad del trabajo, la satisfacción laboral y la salud física de los trabajadores. Por ello, es fundamental una gestión efectiva que aborde los factores psicosociales e integre acciones de promoción y prevención, implementadas por las organizaciones. (Gómez, Rodelo & Rojas, 2024)

Dentro de estos factores se encuentra el Síndrome de Burnout, que, de acuerdo con Hernández, Méndez & Rojas (2021) es una condición que provoca graves síntomas a nivel personal, llevando al deterioro de la salud física y mental de los trabajadores, causado principalmente por cansancio crónico, desgaste emocional o depresión. Particularmente, estos autores describen que, en el entorno del trabajo, este Síndrome genera falta de dedicación y reducción del desempeño, afectando el ambiente de trabajo e incrementando los costos de la organización, ocasionados principalmente por el ausentismo recurrente y la baja productividad a nivel individual.

Así mismo, el síndrome de burnout está caracterizado por el agotamiento, explicado por una intensa tensión física, emocional, cognitiva y por la desvinculación refiriéndose a la relación entre los trabajadores y sus roles laborales (Demerouti & Bakker, 2008). Es un síndrome psicológico que surge cuando los empleados están expuestos a un entorno de trabajo estresante, con altas exigencias laborales y escasos recursos (Bakker y Demerouti, 2007; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), agrupados en demandas y recursos laborales (Bakker, Demerouti, Sanz & Rodríguez, 2023).

Derivado de las políticas públicas como la Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Resolución 2764 de 2022 y el Decreto 1072 de 2015, que exigen a las organizaciones implementar acciones para minimizar los riesgos psicosociales, se hace fundamental conocer todos los factores que pueden llegar a ser determinantes en el padecimiento de este síndrome, en el entendido que desde el año 2019 uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre de Burnout (Loaiza, 2019).

En ese sentido, es importante tener en cuenta variables como la precariedad laboral definida como la reducción de estándares que proporcionan bienestar a una persona trabajadora (Vives, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens, Muntaner, y Benach, 2013), considerada como un fenómeno que se caracteriza por grados objetivos y subjetivos de inseguridad e incertidumbre laboral (Rodgers y Rodgers, 1989), su relevancia radica en que puede llegar a afectar el bienestar psicológico en las personas (Escudero, 2022).

Particularmente en Colombia, se evidencian indicadores preocupantes en términos de precariedad, según el DANE (2024), que para el mes de agosto la tasa de desempleo fue 9,7%, de mayo a julio la proporción de personas ocupadas informales fue 55,9% . El año inmediatamente anterior, el Ministerio de Trabajo tenía registros de aproximadamente 4.446 denuncias de los trabajadores por incumplimiento al sistema de seguridad social y pago de salarios.

Según Astorquiza, Aguirre y Bravo (2023), a pesar de las estrategias implementadas en Colombia para aumentar el empleo y mejorar su calidad, aun los resultados han sido insuficientes para disminuir la presencia de este fenómeno. Los análisis realizados por estos autores evidencian un panorama preocupante en cuanto a precariedad laboral a nivel nacional y para revertir esta situación, es necesario implementar medidas claves como fortalecimiento institucional, reducción de la contratación temporal, afiliación obligatoria a la seguridad social y en general medidas enfocadas en mejorar las condiciones laborales.

Dentro de las organizaciones que se consideran relevantes en Colombia encontramos las Cooperativas, dado que, de acuerdo con Confecoop en el 2023 desempeñan un papel fundamental en la generación de empleo y riqueza a nivel comunitario, destacándose como pilares del sector solidario gracias a su compromiso con el desarrollo local. Actualmente, existen en Colombia 2.032 cooperativas (Confecoop, 2023), las cuales generan empleo para aproximadamente 54.959 personas, estas cifras evidencian el dinamismo y la notabilidad de estas entidades. (superintendencia de Economía Solidaria 2024)

Considerando lo anterior y dado que la precariedad se relaciona directamente con un mayor riesgo en el desarrollo de problemas de salud mental (confederación salud mental España, 2024), este estudio tiene como objetivo determinar la relación asociativa entre el Síndrome de Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) y la precariedad laboral en trabajadores de Cooperativas Multiactivas en Bogotá. Los resultados permitirán mitigar los riesgos psicosociales, cumplir con los requisitos legales y preservar la salud mental de los trabajadores de estas entidades.

Con el fin de cumplir este objetivo, se medirán dos variables principales, por un lado, el Síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento y la desvinculación (Demerouti & Bakker, 2008) y la precariedad laboral definida como la reducción de estándares que proporcionan bienestar a una persona trabajadora. (Vives, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens, Muntaner, y Benach, 2013)

En cuanto, al desarrollo metodológico este se enmarca en un paradigma postpositivista, utilizando un enfoque cuantitativo, se aplicarán dos instrumentos para medir las variables, al mismo tiempo y a la misma muestra, posteriormente, se realiza la correlación de los constructos. El documento se divide en secciones, en la primera, se conceptualizará el Síndrome de Burnout, la precariedad laboral y su relación con el contexto colombiano. La segunda sección se dedicará a la metodología, describiendo los instrumentos de medición, la muestra, el procedimiento de recolección de datos y el análisis estadístico.

La tercera sección presentará los resultados obtenidos en el análisis de los datos y finalmente, la cuarta sección se centrará en la discusión, conclusiones, implicaciones prácticas, limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Planteamiento del problema

En las sociedades actuales, el bienestar mental es un desafío prioritario para las organizaciones en relación con sus empleados, por lo que la gestión de los riesgos psicosociales está relacionada con la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores, convirtiéndose en un factor de éxito empresarial (Rial & Huzgame, 2023). Una evidencia de lo anterior es que, desde el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en riesgo la vida del individuo que lo padece (Cardona & Sánchez, 2020).

Además, en el año 2019, la Asamblea General de la OMS incluyó el Síndrome de Burnout en su lista de enfermedades, ante las consecuencias que este síndrome puede generar en el entorno laboral y por la gran cantidad de trabajadores en el mundo a los que afecta (Gómez, 2019). Este Síndrome, tradicionalmente conocido como Burnout, es una entidad patológica definida originalmente por Freudenberger (1974), que posteriormente ha sido contextualizado por varios autores; entre las definiciones con mayor aceptación y la cual se utilizara para la presente investigación, lo describe como un síndrome psicológico que puede surgir cuando los empleados están expuestos a un entorno de trabajo estresante, con altas exigencias laborales y escasos recursos (Bakker y Demerouti, 2007; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001), caracterizado por ser un síndrome bidimensional dividido en agotamiento y desvinculación. (Demerouti & Bakker, 2008)

En cuanto a las consecuencias del Burnout a nivel personal los trabajadores experimentan deterioro de la salud física y mental, como fatiga crónica, agotamiento emocional, síntomas depresivos y dificultad para concentrarse, esto puede llevar a hábitos poco saludables y afectar su calidad de vida. En el ámbito laboral se evidencian dificultades en el trabajo, lo cual se refleja en una disminución del rendimiento, dificultades para cumplir responsabilidades, desinterés y baja productividad, aumentando el ausentismo y la rotación de personal, generando un impacto negativo en el clima laboral y el aumento de costos de la empresa. (Hernández, Méndez & Rojas, 2021)

Ahora bien, específicamente en el país se han creado normas orientadas a conservar el estado de salud mental de los trabajadores desde la prevención de factores de riesgo psicosocial, entendiendo que este síndrome se ha considerado como una entidad patológica producto de un estrés crónico en profesiones que prestan servicios de atención (Rodríguez, 2020). Según la encuesta Health On Demand de Mercer Marsh aplicada en Latinoamérica, Colombia se ubica en la cuarta posición del ranking de países con más personas sufriendo de estrés laboral, eso quiere decir que el porcentaje de empleados que dijeron sentirse extremadamente, muy o algo estresados a diario equivale a tres de cada cinco trabajadores (54%) y lo preocupante es que el país superó el promedio a nivel global,

que en este caso fue de 50% (González, 2022) e igualmente, cabe anotar que para el 2024 se ha identificado que el síndrome de burnout afecta en el país aproximadamente al 48 % de los trabajadores (Portafolio, 2024).

Además, es importante mencionar que en general en las industrias colombianas de acuerdo con Mendivelso & Cardoso (2019), en promedio un 26% de los trabajadores padecen del Síndrome de Burnout y en encuestas más recientes, como la realizada por Index en el sector de tecnología se identifica que existe una crisis de agotamiento, dado que se encontró que el 40 % de los empleados poseen alto riesgo de padecerlo. (Jiménez, 2023)

A nivel organizacional, las condiciones laborales pueden aumentar el estrés de los trabajadores, incrementando el riesgo de padecer burnout. Lo anterior, se puede evidenciar en lo indicado por Lagos, Retamal, Jaque & Luengo en 2019, quienes demostraron que existe una relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y los niveles de estrés laboral, donde concluyeron que, a mejores condiciones, menor es el estrés percibido. Ahora bien, en el contexto de las empresas, existe una variable relevante a nivel organizacional denominada precariedad laboral, que de acuerdo con la OIT esta condición se caracteriza por la inestabilidad laboral, bajos salarios y escasas oportunidades de desarrollo, generando un impacto negativo en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores. (Jiménez & Zuñiga, 2019).

Actualmente, en Colombia, la flexibilización y desregulación del mercado laboral han generado un panorama desalentador, caracterizado por altos niveles de precariedad, a pesar de las estrategias y medidas implementadas para aumentar el empleo y mejorar su calidad, los resultados aún son insuficientes si se evidencian indicadores intergrupales con un promedio inferior a 25 puntos, confirmando las precarias condiciones del mercado laboral a nivel nacional. (Astorquiza, Bolaño & Bernal, 2023)

La precariedad laboral puede ser definida como la reducción de estándares que proporcionan bienestar a una persona trabajadora (Vives, González, Moncada, lorense y Benach, 2015), dicha definición será adoptada como base para la presente investigación. Esta variable de acuerdo con la OIT (2023), fue introducida en el Objetivo 8 de los ODS, en el cual se promueve un crecimiento económico inclusivo y sostenible, trabajo decente para todos y la creación de empleos en el centro de las políticas económicas, fomentando así, un crecimiento más sólido e inclusivo que permita reducir las desigualdades y mejorar las condiciones de los trabajadores. (Grimshaw, Lee, Greenfield, Nübler, Kühn, Liepmann, Keller& Dasgupta, 2020)

Por otro lado, existe un sector en el país que tiene una importancia fundamental en la economía, que es el sector solidario, este ha sido objeto de diversas investigaciones sobre la frecuencia de la aparición del Síndrome de Burnout (Díaz & Aranibar, 2024; García, 2023; Bladimir & Santa, 2023), donde se ha puesto de manifiesto la alta prevalencia de este Síndrome. De acuerdo con la Superintendencia Solidaria en 2024 este sector, centra sus esfuerzos en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la inclusión de grupos vulnerables y la promoción de la economía local, actualmente dada esta relevancia se incluyó en el proceso de reglamentación en el Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026), donde se busca promoverlo y fortalecerlo, fomentando asociaciones solidarias que además se conviertan en una estrategia para contribuir a la construcción de la paz en el país. (Martínez, Navarro, Rincón & Mola, 2024)

En Colombia, el sector solidario se caracteriza por una diversidad de formas asociativas, entre las cuales se destacan las cooperativas, estas se han consolidado como una fuente importante de generación de empleo y riqueza a nivel comunitario, siendo la promoción de empleos un pilar fundamental (Confecoop, 2023); por la relevancia de estas entidades en la creación de empleos es que el estudio de la relación entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral se hace pertinente. Además, es importante mencionar que el estrés es considerado una enfermedad laboral en muchos países y estos datos son preocupantes, dado que como lo afirma la OIT al alrededor de 7.500 personas mueren cada día en el trabajo, de los cuales 1.000 son accidentes laborales y otros 6.500 son enfermedades relacionadas con el trabajo. (González, 2022)

En cuanto a la precariedad laboral, Confecoop Antioquia (2023) indica que las cooperativas se han constituido como una alternativa económica y social exitosa en diversas regiones del mundo, sin embargo, su capacidad para desarrollarse y consolidarse se ve afectada por distintas barreras y obstáculos, como la falta de acceso a recursos financieros y la falta de formación para la gestión, que restringe su capacidad de toma de decisiones, limitando la consecución de uno de sus grandes retos que es aportar de manera significativa a la creación de trabajo decente e impulsar un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Conjuntamente, con la pandemia de acuerdo con el informe trimestral de la Superintendencia de economía solidaria (2020), se identificó que las cooperativas se vieron afectadas directamente en la normalidad de sus operaciones por las medidas tomadas por el gobierno para mitigar el contagio, como el distanciamiento social, situación que les ha hecho generar nuevas estrategias como la migración a la semi presencialidad de la operación, disminución en los salarios y de personal. Además, en los años subsiguientes se ha observado una fuerte inflación y un fuerte incremento de las tasas de interés, lo que propiciará una lenta transición durante 2024-2026, caracterizada por crecimientos económicos inferiores al 3%, un aumento moderado del desempleo y una situación fiscal restrictiva para el gobierno, con escaso margen de maniobra para estimular la economía mediante el aumento del gasto público y la inversión. (Betacour, 2024)

En las cooperativas las investigaciones sobre las dinámicas organizacionales que allí se viven no son abordadas con profundidad, aun cuando en Colombia existen gran número de ellas y estas emplean una alta cantidad de trabajadores. Lo anterior, se evidencia en que, actualmente en el país existen según Confecoop (2023) 3.601 entidades de economía solidaria con un total de 7.645.475 asociados, de estas, 2.032 (84%) son cooperativas, que agrupan a 6.416.828 colombianos y de las cuales se resaltan 886 entidades que se dedican a la actividad crediticia, mientras que 280 ofrecen servicios empresariales, sociales y personales.

En cuanto a la generación de empleo, las cooperativas en Colombia, según la superintendencia de Economía Solidaria 2024, cuentan con aproximadamente 54.959 empleados, de los cuales 66.9% corresponde a Cooperativas Diferentes a Ahorro y Crédito y Organismos de Representación, mientras que las de Ahorro y Crédito contribuyen con un 19.9%, la concentración de empleados en estos tipos de entidades evidencia la significativa contribución de estas organizaciones a la generación de empleo (Martínez, Navarro, Rincón & Mola, 2024).

En la revisión de la literatura se evidenció que en cuanto al Síndrome de Burnout existen investigaciones previas en cooperativas (Condori, 2019; Amaris & Rozo, 2022; Chuquizuta & Martínez 2023), en la variable precariedad laboral se observa igualmente estudios en su mayoría relacionados con las cooperativas de trabajo asociado, es importante aclarar que estas entidades se desempeñan en varios campos de la economía. Adicionalmente, hasta el momento y de acuerdo con la revisión realizada no se encuentran estudios que relacionen los dos constructos en estas entidades.

Con el fin de clarificar las diferencias entre las cooperativas de trabajo asociado y las multiactivas, la Confederación Colombiana de Cooperativas indica en su informe de 2023 que las primeras son organizaciones que asocian a personas naturales que, simultáneamente, son gestoras de la empresa, aportan económicamente y contribuyen con su trabajo personal para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales y su principal objetivo es generar y mantener empleo para sus asociados. Por otro lado, las cooperativas multiactivas con actividad financiera, al ser de interés público, requieren una autorización previa de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se considera actividad financiera la captación de depósitos, a la vista o a término, de asociados o terceros, con el fin de otorgar préstamos, descuentos, anticipos u otras operaciones de crédito, así como la inversión de los recursos captados (Confecoop, 2023).

Específicamente en investigaciones que correlacionan el síndrome de burnout y la precariedad laboral, se encontró estudios en cooperativas de trabajo asociado, donde utilizaron como instrumentos de medición Maslach Burnout Inventory (MBI) y Índice de Precarización Laboral (IPL); los autores de este estudio (Giraldo, Arango y Agudelo, 2020) evidencian como una limitación la necesidad de realizar más investigaciones para confirmar estos resultados en otras poblaciones de trabajadores de cooperativas y con instrumentos diferentes, debido a las características particulares de cada población. En este estudio se concluyó que existe una correlación positiva entre precariedad laboral y burnout, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

En cuanto a cooperativas de crédito se evidencia un estudio realizado por De Mora Marchán & Endara en el 2022 en Perú, el cual tenía como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito y su relación con las condiciones laborales, utilizando como base el instrumentó MBI y El cuestionario de condiciones de salud y trabajo en Latinoamérica, en el cual se concluyó que en la Cooperativa CACPECO Ltda. , el 11,62% de los trabajadores sufren de Burnout, con altos niveles de cansancio emocional y despersonalización, la subescala más afectada es la de realización personal, con un 32% y entre el 16% y 34% tienen niveles medios de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Por lo anterior, la presente investigación se propone determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral en los trabajadores, para ello se seleccionó como muestra una cooperativa multiactiva de ahorro, la cual cuenta con 300 trabajadores, de las áreas operativa, comercial y administrativa, con 20 años de trayectoria, 109.363 asociados y un patrimonio de $ 32.976.000.000, lo que la hace relevante para el sector.

En términos teóricos esta investigación busca contribuir a la literatura sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral en las cooperativas de naturaleza multiactiva de crédito en Colombia, en términos empíricos los resultados van a permitir a estas organizaciones realizar un diagnóstico de Síndrome de Burnout y la identificación de

prácticas de precariedad laboral correlacionándolos, entendiendo que son empresas sin ánimo de lucro dirigidas a generar bienestar social. Posteriormente, será un insumo para contribuir a la mitigación del riesgo psicosocial, dando cumplimiento a los requisitos legales y propendiendo por la conservación de la salud mental de los trabajadores.

Asimismo, se profundizará en el análisis de la relación entre las diferentes dimensiones de la precariedad laboral (temporalidad, desempoderamiento, derechos, ejercicios de derechos y salario) y las dimensiones del burnout (agotamiento y desvinculación) en el contexto específico de una cooperativa multiactiva, siendo esta una contribución adicional a nivel empírico.

Además es importante resaltar que, es responsabilidad de las organizaciones mitigar el riesgo producido por factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Resolución 2764 de 2022 y el Decreto 1072 de 2015), por lo que no contar con información al respecto dificulta a las cooperativas implementar acciones para evitar que se genere consecuencias a nivel organizacional como aumento de ausentismo, impacto a la productividad y costos asociados a la rotación e incapacidad médica y a nivel personal como agotamiento y desvinculación.

La preocupantes cifras e impacto del padecimiento del Síndrome de Burnout, la problemática de precariedad laboral en el país y la generación de empleo de las cooperativas, llevan a realizar la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación asociativa entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral en trabajadores de cooperativas multiactivas en Bogotá?

Objetivos

Con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó como objetivo general:

- Determinar la relación asociativa entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral en trabajadores de cooperativas multiactivas en Bogotá.

El desarrollo de la presente investigación se realizará mediante los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la presencia del Síndrome de Burnout en las cooperativas multiactivas de crédito en Bogotá.
- Identificar la precariedad laboral presente en las cooperativas multiactivas de crédito en Bogotá.
- Analizar la correlación entre el Síndrome de Burnout y la precariedad en las cooperativas multiactivas de crédito en Bogotá.

1. Marco Teórico

A continuación, se presentará el marco teórico que respalda la presente investigación, donde se definirán los conceptos de las variables y expondrán las principales teorías relacionadas.

1.1 Síndrome de Burnout

Este síndrome se puede presentar en diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, de acuerdo con los postulados de Golembiewski, Munzenrider & Carter (1983), por ello es fundamental poder conocerlo a profundidad. El Burnout fue definido por Maslach & Jackson (1981) como un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que se produce con frecuencia entre las personas que realizan algún tipo de trabajo con personas, configurándolo como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal. Posteriormente, es definido como un síndrome psicológico que puede surgir cuando los empleados están expuestos a un entorno de trabajo estresante, con altas exigencias laborales y escasos recursos (Bakker y Demerouti, 2007; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Posteriormente, este se describe como un Síndrome bidimensional dividido en agotamiento definido como una consecuencia de la intensa tensión física, afectiva y cognitiva y desvinculación descrita como la relación entre los empleados y sus puestos de trabajo, donde se manifiestan actitudes negativas hacia los objetos, el contenido o en general al trabajo (Demerouti & Bakker, 2008).

1.2 Teorías asociadas al Burnout

A lo largo de la historia se han identificado varios modelos explicativos del Síndrome de Burnout, por ejemplo, Pérez (2010) sintetiza los modelos expuestos por Gil-Monte y Peiró (1999), los cuales se dividen en teoría sociocognitiva del Yo, teoría de intercambio social, teoría organizacional y teoría estructural, este autor afirma que la teoría sociocognitiva del Yo describe como las causas más importantes del Burnout las cogniciones que influyen en la forma de percibir la realidad, el empeño para la consecución de objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones que están determinadas por la autoconfianza del sujeto.

En cuanto al modelo de la teoría del intercambio social, plantea que cuando el sujeto establece relaciones interpersonales se pone en marcha el proceso de comparación social, a partir de este puede generarse percepciones de falta de equidad o falta de ganancia, lo que conllevaría a aumentar el riesgo de padecer el síndrome. Con respecto al modelo de teoría organizacional, esta se caracteriza por basarse en la función de los estresores del contexto organizacional y de las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores. Pérez (2010)

Por último, los autores describen el modelo de la teoría estructural, la cual tiene en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales para explicar la etiología

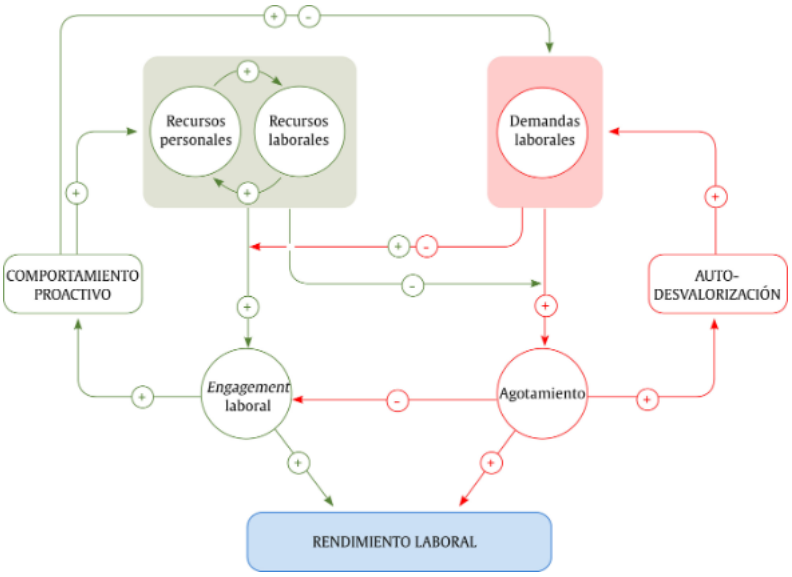
del S.B de manera integral. Se plantea que el estrés es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto. Pérez (2010)

Por su lado , Flores & Revilla (2023), exponen varios modelo desde la teoría organizacional, donde se le da relevancia a el clima y cultura organizacional, que forman parte de la generación habilidades del individuo, en esta describen como modelos que aportan a esta visión los modelos de Golembiewski, Munzenrider y Carter quienes señalan que un suceso desencadena otro y por ende el burnout puede ser algo progresivo en magnitud y duración, señalan que el síndrome de burnout suele originarse por la pobreza de recursos para hacer frente a la sobrecarga laboral, luego plantean el modelo de Cox, Kuk y Leiter que expresa que el burnout se genera por la ineficiencia de las estrategias de afrontamiento por parte del trabajador, el modelo de Winnubst que articula la estructura, cultura y clima organizacional como fuentes protectoras o estresantes en el trabajador, así como las redes de apoyo social.

Entre las teorías representativas y que se ha utilizado en diversas investigaciones, incluso como base para la elaboración de instrumentos de medición del burnout, se destaca la teoría de las demandas y recursos laborales. Según Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli (2001) esta teoría sugiere que el burnout y el engagement laboral pueden depender de las características laborales, las cuales, se pueden agrupar en demandas y recursos laborales, independientemente de la singularidad de cada organización y empleo.

Las demandas laborales abarcan aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que exigen un esfuerzo constante, generando costes fisiológicos y psicológicos para los trabajadores (Demerouti, et al., 2001), por otro lado, los recursos laborales son los aspectos del trabajo que motivan, son funcionales para alcanzar metas laborales, regulan el impacto de las demandas y estimulan el aprendizaje y crecimiento personal. (Bakker, & Demerouti, 2017).

Figura 1. Modelo de Demandas y Recursos Laborales



Fuente: Bakker, Demerouti, Sanz & Rodríguez, 2023 basado en Bakker y Demerouti, 2017.

Ahora bien, es importante destacar que existe una premisa central compartida por todos los modelos teóricos previos, es que ciertos aspectos físicos, sociales o psicológicos del trabajo y el entorno organizacional influyen directamente en el bienestar de los empleados, repercutiendo en su salud, comportamiento y desempeño. (Bakker, et al., 2023). Es importante destacar como lo menciona Bakker, Demerouti, Sanz & Rodríguez en el 2023, que, aunque algunas demandas y recursos laborales son comunes a casi todos los grupos ocupacionales, sus efectos pueden variar considerablemente de acuerdo con la labor a desarrollar.

Las demandas laborales, por su parte, desencadenan dos procesos distintos, en primer lugar, el deterioro de la salud, en el cual las exigencias laborales agotan los recursos físicos, emocionales y cognitivos de los empleados, lo que puede conducir a tensiones laborales, agotamiento y problemas de salud (Demerouti, et al., 2001) y en segundo lugar, el proceso motivacional, donde los recursos laborales satisfacen las necesidades psicológicas básicas, fomentando el compromiso de los empleados y mejorando su rendimiento y creatividad. Esta teoría subraya la importancia de equilibrar las demandas y los recursos laborales para promover la salud y el desempeño en el trabajo. (Bakker y Xanthopoulou, 2013).

Actualmente, la teoría de las demandas y recursos laborales explica cómo las demandas y los recursos presentes en el entorno laboral influyen significativamente en el rendimiento de los empleados; además, al integrar diversas perspectivas sobre el estrés y la motivación laboral, ofrece una comprensión más completa del bienestar y desempeño de los trabajadores. (Bakker, et al., 2023).

En cuanto a las consecuencias del Síndrome de Burnout, Según Quiceno y Vinaccia (2007), se clasifican en cuatro niveles. En primer lugar, el nivel somático, el cual se manifiesta a través de fatiga crónica, cansancio, dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias y gastrointestinales, hipertensión, entre otros. En segundo lugar, en el nivel conductual se observa un comportamiento suspicaz y paranoide, inflexibilidad, rigidez, incapacidad para relajarse, superficialidad en las relaciones interpersonales, aislamiento, cinismo, dificultad para concentrarse, quejas constantes, conductas de riesgo (como agresividad hacia los clientes), absentismo y consumo de sustancias psicoactivas.

En tercer lugar, en el nivel emocional se evidencia agotamiento emocional, hostilidad, irritabilidad, dificultad para controlar las emociones, aburrimiento, impaciencia, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos, por último, en el nivel cognitivo se caracteriza por baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sensación de impotencia y fracaso profesional. El autor afirma que esta sintomatología repercute negativamente en diversas esferas de la vida del individuo, generando a nivel general conflictos familiares, deterioro del rendimiento profesional, conductas adictivas (café, alcohol, drogas, etc.) y aislamiento social. (Quiceno y Vinaccia , 2007)

1.3 Precariedad laboral

La precariedad laboral se define como la reducción de estándares que proporcionan bienestar a una persona trabajadora (Vives, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens, Muntaner, y Benach, 2013). En cuanto a la precariedad laboral como concepto se impusieron en los años 70’ y 80’, derivado del impacto causado por las condiciones salariales del capitalismo

industrial, la cual estuvo marcada por la innovación de las lógicas del trabajo, medios de producción, la desregulación laboral y una masiva desvinculación de los sistemas de protección (Vejar, 2014).

Cano en 1996 destaca cuatro dimensiones que componen la precariedad laboral, la primera es la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla las situaciones de trabajo temporal y los trabajos o los empleos contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo, la segunda es la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo. En tercer lugar, se observa la incertidumbre e insuficiencia, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial y por último la reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilaron.

De acuerdo con Aguiar 2008, la OIT introdujo en 1974 el concepto de precariedad laboral, vinculado a la inestabilidad en el empleo debido a la ausencia de contrato o a contratos temporales, esta preocupación se intensificó con los cambios estructurales presentes en la sociedad y la manera en la cual se comenzó a concebir el trabajo, pero siempre se consideró como un efecto no deseado de la reestructuración productiva y la modernización laboral. Para efectos de la presente investigación nos centraremos en la definición de la precariedad laboral como la reducción de estándares que proporcionan bienestar a una persona trabajadora (Vives, et al., 2013).

Algunos autores han considerado como el mayor desafío de las sociedades actuales el fenómeno de la precariedad laboral, reflejando un nuevo régimen laboral basado en la inseguridad social, donde el trabajo ha adquirido una centralidad inestable e insegura. Esta situación, considerada estructural, debilita la integración del trabajo en las sociedades contemporáneas, llevando a formas de exclusión laboral en los márgenes sociales. (Guadarrama, Hualde & López, 2012).

Se distinguen tres principales modelos teóricos o explicativos que intentan dar cuenta del fenómeno de la precariedad laboral expuestas por Arakaki & Graña (2013), primero, la precariedad como una consecuencia de la estructura legal basada en los escritos de De Soto, quien expresa que las regulaciones gubernamentales imponen una serie de costos que impiden que las personas con menores recursos puedan realizar las actividades protegidas por el sistema legal costos de acceso a la formalidad y estas son producto de una lógica redistributiva del derecho llevando a un mercado monopólico de leyes.

En segundo lugar, estos autores plantean la precariedad como una consecuencia de las estrategias empresariales, representada por Doeringer y Piore quienes dividen el mercado competitivo en interno, caracterizado por la especificidad de las cualificaciones, la formación en el trabajo y la ley consuetudinaria (Fernández, 2010) y por otro lado Gordon, Edwards y Reich, quienes expresaron que la estructura social de acumulación está compuesta por todas las instituciones que influyen en el proceso de acumulación (Nigra & López, 2014). Esta línea teórica pone el eje del análisis en la subjetividad del empresario como tomador de decisiones que segmenta el mercado laboral y crea empleos de mala calidad, junto con las condiciones productivas y tecnológicas que marcan las líneas de quiebre entre ambos tipos de mercado laboral (Arakaki & Graña, 2013).

Por último, los autores describen la precariedad como una consecuencia de la estructura productiva, este planteamiento basado en la propuesta del Programa de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), sostiene que la segmentación que se observa en el

mercado laboral es una consecuencia de la heterogeneidad de la estructura, donde existen mercados con características oligopólicas y otros con características competitivas, las empresas más grandes que triunfan en los mercados en los que se instalan desplazan a las pequeñas, empleando funciones de producción que ahorran capital y también mano de obra, de allí su competitividad.

En otra contextualización Benach, Julià, Tarafa, Mir, Molinero, & Vives (2015), afirman que hasta el momento, la evidencia científica disponible ha sido proporcionada fundamentalmente por indicadores de precariedad unidimensionales, como son la inseguridad laboral y la temporalidad, los cuales muestran limitaciones notables, por lo anterior, en los últimos años se han desarrollado enfoques multidimensionales de la precariedad laboral que permiten entender mejor la precarización del empleo y su asociación con la salud, así como los mecanismos causales subyacentes a la precariedad.

Se comienza a debatir sobre la precariedad laboral a finales de los años 80, lo que lleva a resaltar el modelo descrito por Rodgers y Rodgers en 1989 como autores pioneros en la definición del concepto de precariedad definiéndola como cualquier trabajo que no sea regular, permanente y bien remunerado. Para ser más precisos, consideran cuatro dimensiones: continuidad en el trabajo, control sobre el trabajo, acceso a la protección social y laboral. (Astorquiza, Aguirre & Bravo, 2023)

Estos autores afirman que el fenómeno de la precariedad esta caracterizado tanto por grados objetivos y subjetivos de inseguridad e incertidumbre laboral (Astorquiza, Aguirre & Bravo, 2023). Rodgers (1992), señala que se considera precario cualquier trabajo que se aleje de la norma del trabajo regular, en el cual se distinguen cuatro dimensiones de precariedad: la certidumbre en la continuidad del trabajo, el control sobre el trabajo, la protección legal del trabajador y la insuficiencia de los ingresos, en conclusión, la precariedad se da cuando se combinan estas cuatro dimensiones, dejando claro que un trabajo inestable no siempre es precario.

2. Marco Metodológico

La investigación está basada en un paradigma postpositivista dado que se basa en la observación de un fenómeno, la recolección de información y el análisis de datos cuantitativos, buscando validez y confiabilidad en los resultados (Arias, 2023), se realizará bajo un modelo cuantitativo ya que se aplicarán dos instrumentos y posteriormente se realizará una correlación, este modelo se basa en aspectos numéricos para investigar, analizar y comprobar información y datos, está orientado a verificar o comprobar de manera deductiva las proposiciones planteadas en la investigación. (Alan & Cortez, 2018)

Ahora bien, el método que se utilizará es no experimental al no intervenir las variables, observando los fenómenos como ocurren de manera natural y con un alcance correlacional, ya que con los datos recolectados se realizara una correlación mediante un estadístico, este tipo de investigación tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, intentando predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionada. (Sampieri, 2018)

2.1 Instrumentos

Para la investigación se medirán los constructos de Síndrome de Burnout y precariedad laboral, para ello se aplicarán los siguientes instrumentos.

2.1.1 Inventario de Oldenburg (OLBI)

Diseñado por Demerouti en 1999 para medir Síndrome de Burnout, cubre aspectos afectivos, físicos y cognitivos del agotamiento, facilitando la aplicación en trabajadores que realizan un trabajo físico y a aquellos cuyo trabajo consiste principalmente en procesar información (Demerouti & Bakker, 2008). Está dividido en dos dimensiones el agotamiento y la desvinculación, cada uno compuesto por 8 preguntas que describen diferentes estados de agotamiento emocional y desapego, con una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 es totalmente desacuerdo y 5 es totalmente en de acuerdo.

De acuerdo con la investigación realizada por Halbesleben & Demerouti, (2005), en cuanto a la fiabilidad, el instrumento presenta un Alfa de Cronbach por encima de 0,70. Posteriormente, se realizó una adaptación cultural, mediante traducción y retrotraduccion, análisis de expertos y prueba piloto, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,88, indicando una buena consistencia interna del instrumento, adicionalmente, se realizó un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, que más adelante se podrá evidenciar al detalle.

Para la interpretación los puntajes en la muestra analizada se identifican con puntajes OLBI bajos, medios o altos a nivel general y por dimensión, según los puntajes por encima o por debajo de 1 desviación estándar de la media a nivel general son M = 2.4, SD = 0.65, los rangos serian < 1.75 = bajo, 1.76 a 3,05 = medio y > 3.06 = alto, específicamente para las dimensiones agotamiento los rangos serian < 2.24 = bajo, 2.25 a 3,76 = medio y > 3.77 = alto y desconexión los rangos serian < 1.55 = bajo, 1.56 a 2.85 = medio y > 2.86 = alto. (Delgadillo et al, 2018)

2.1.2 Escala de Precariedad Laboral II (EPRES)

Diseñado por Vives, Amable, Ferrer , Moncada , Llorens C, Muntaner C, et al (2013) para medir precariedad laboral, conformado por las dimensiones de temporalidad, desempoderamiento, vulnerabilidad, salarios, derechos y derechos de ejercicio, compuesto por 21 preguntas. En cuanto a la fiabilidad demostró tener buenas propiedades psicométricas (aceptabilidad, distribución de las puntuaciones y estructura). (Vives, González, Moncada, Llorens, & Benach, 2015)

Una vez realizado el proceso de validación con los datos recolectados, se evidenció que el alfa de Cronbach obtenido fue de 0.74, lo cual indica una alta consistencia interna del instrumento, adicionalmente, se realizó análisis un factorial confirmatorio y exploratorio que más adelante se podrá evidenciar al detalle.

Para la interpretación se promedian las subescalas en una puntuación global, que oscila entre 0 (nada precaria) y 4 (muy precaria). (Vives, 2010)

2.1.1 Variables de control

El análisis incorporó variables como género, rango de edad, estado civil, nivel educativo y nivel jerárquico. Al mismo tiempo, exploró condiciones de trabajo, las cuales se encontraban inmersas dentro de las dimensiones asociadas a la precariedad laboral, como la antigüedad en la organización, el rango salarial, el trato y los derechos laborales a los que se puede acceder.

Estas variables se estudian con el fin de asegurarse que los resultados no sean influenciados por factores externos que no son el foco principal de la investigación. En el caso de las variables demográficas se estudiaron para evaluar si pueden tener un impacto significativo en los resultados especialmente cuando se investiga el comportamiento humano, permitiendo obtener conclusiones claras y válidas.

2.2 Población y muestra

La población son colaboradores de las áreas de comercial, operaciones y administrativa de una cooperativa multiactiva de crédito en la ciudad de Bogotá, donde actualmente se

tienen contratados 290 personas entre hombres y mujeres, bajo contratos a término fijo, indefinido y de aprendizaje. Se toma una muestra por conveniencia de 200 colaboradores, que es utilizada como técnica de muestreo no probabilístico y permite elegir los participantes de la investigación en función de la facilidad de acceso (Zúñiga, Cedeño& Palacios, 2023).

2.3 Procedimiento

En la etapa 1 se reconocieron los componentes conceptuales y teóricos del Síndrome de Burnout y precariedad laboral. En la etapa 2 se eligieron los instrumentos que permitan medir los constructos y se solicitó permiso a los autores para realizar la aplicación por medio de correo electrónico.

Posteriormente, en la etapa 3, se llevó a cabo la traducción, retro traducción de los instrumentos, la cual se realizó en conjunto con el grupo de investigación salud y trabajo de la Universidad Nacional de Colombia y la validación de esta adaptación cultura y se encuentra detallada en el manuscrito de Ramírez-Angel, L. (2024), seguidamente, se solicitó la aprobación del comité de ética para su aplicación. En la etapa 4 se realizó una prueba de comprensión con 3 expertos en la Escala EPRES: un docente universitario, un experto en Recursos Humanos y un abogado laboralista con más de 25 años de experiencia, posteriormente, con ambos instrumentos se realizó una prueba piloto, en la cual participaron 20 trabajadores.

En la etapa 5 se procedió a la aplicación de los dos instrumentos en un tiempo aproximado de 20 minutos, al mismo tiempo y a la misma muestra, justificando la correlación de los constructos, para lo anterior, se utilizó la plataforma SurveyMonkey, la cual está diseñada para la creación y administración de encuestas, permite una interacción en tiempo real entre el encuestado y el encuestador, además de la verificación de respuestas. Su diseño garantiza encuestas confiables, optimizando la recolección de datos y reduciendo costos, además, facilita la identificación de la población de interés, ofrece diversas opciones de muestreo y los datos se recolectaron a través de correos electrónicos, maximizando así el potencial de la investigación. (Romo, Morales & Martínez, 2018).

En la etapa 6, se procedió a extraer y depurar los datos recolectados para definir los estadísticos a utilizar. Para evaluar la correlación entre las variables, se empleó el coeficiente de τ (tau) de Kendall, el cual se utiliza para analizar la relación entre variables ordinales o variables continuas que han sido transformadas a una escala ordinal, además, es una medida no paramétrica, por lo que no requiere supuestos de normalidad en los datos y puede aplicarse a muestras de cualquier tamaño. (Ibáñez, 2022).

Ahora bien, en la etapa 7 con el objetivo de evaluar la fiabilidad y validez de los instrumentos, se llevó a cabo un análisis psicométrico utilizando el software SPSS y AMOS. Se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de las escalas, posteriormente, se realizó un análisis factorial exploratorio y un análisis factorial confirmatorio, el cual permitió identificar la pertinencia de utilizar el modelo de manera completa, apoyando la decisión en los índices de ajuste.

Adicionalmente, con base en los resultados obtenidos en cuanto a la correlación de los ítems con las dimensiones en el análisis factorial confirmatorio y exploratorio, se propusieron ajustes en los instrumentos para futuras investigaciones, como la eliminación

o reformulación de dos ítems el 9 correspondiente a salarios de EPRES y el 13 correspondiente a desvinculación de OLBI, con el objetivo de mejorar la claridad y precisión de las escalas.

Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS y Amos, dado que esta herramienta permite analizar información para realizar proyecciones relacionadas con temas de investigación, su interfaz es intuitiva llevando a que sea de fácil uso, es ampliamente utilizado en todas las ramas de la ciencia y posee una amplia gama de herramientas estadísticas satisfaciendo las necesidades de cálculo de investigadores y profesionales de diversas disciplinas. (Pacheco, Argüello, & Suárez, 2020).

Por último, en la fase 8 se realiza la Interpretación de resultados, discusión y estructuración de conclusiones.

2.4 Consideraciones Éticas

El proyecto de investigación se realiza teniendo en cuenta la Resolución 08430 de 1993 del Ministerio de Salud, este se considera como Investigación con riesgo mínimo dado que es un estudio que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes, consistentes pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto, solo se espera evidenciar la conducta de los participantes. Los datos obtenidos serán archivados y custodiados para revisión por los autores en una base de datos.

En cuanto a los riesgos se puede evidenciar que no existen riesgos psicológicos, ni físicos, ni sociales, dado que solo se recolectara información con el fin de evaluar un fenómeno en un determinado lugar y tiempo. Pero, si se identifica riesgo en cuanto a la posible violación de la confidencialidad, en este sentido a modo de control la custodia de la base de datos y su análisis solo será realizada por el investigador principal y podrá ser visualizada a modo de validación y orientación por director y codirector del proyecto; como segunda medida no se solicitará información de identidad.

Dentro de la investigación se cumplirá con los estándares de integridad y buenas prácticas en investigación científica, además se tendrán en cuenta principios éticos como honestidad, responsabilidad, cortesía profesional e imparcialidad, buena gestión de la investigación en nombre de otros, autonomía, beneficencia, no maleficencia, justicia, oportunidad, precaución, derechos humanos, privacidad, confidencialidad, no discriminación y no estigmatización. Adicionalmente, se realizará bajo los principios de la UNESCO, declaración de Singapur, código de Nuremberg y lo establecidos por la Universidad Nacional de Colombia mediante el acuerdo 140 del 2018 de dignidad de la persona humana, integridad, responsabilidad social, reconocimiento en las publicaciones, comunicación y transparencia en el manejo de recursos, transparencia en el manejo de la información, declaración de conflictos de interés, divulgación, difusión transparentes y propiedad intelectual.

Respecto a la confidencialidad se manejará de acuerdo con el artículo 5 de la Resolución 008430 de 1993 donde indica que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad, la protección de sus derechos y bienestar, por esta razón, los datos personales de los participantes serán de

carácter confidencial. La recolección de la información se realizará bajo los términos de la ley 1581/2012, los datos recopilados se recogerán en una base de datos, con la cual se pretende realizar los análisis estadísticos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación, la información siempre se presentará de manera desagregada y será tratada para los fines expresados en el documento firmado por los participantes.

Adicionalmente, se realizará la validación de los instrumentos, mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, primero para el instrumento que mide Síndrome de Burnout y posteriormente para el de Precariedad laboral.

Quienes participen en el estudio lo harán de manera libre y voluntaria y en cualquier momento pueden solicitar su retiro del estudio sin ninguna repercusión o consecuencia negativa. Con el fin de garantizar que los participantes conocen la información y que está de acuerdo en participar en la investigación, se hará firmar el consentimiento informado.

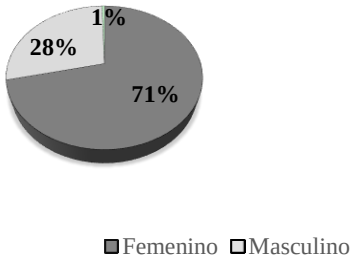
Esta investigación es fundamental y otorgará beneficio para la organización y sus participantes, dado que aportará en el conocimiento sobre la salud mental de los colaboradores, las condiciones de trabajo y contribuye con la mitigación del riesgo producido por factores psicosociales, generando el desarrollo de actividades de prevención y bienestar.

3. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

A continuación, se describirán las características demográficas de la muestra seleccionada para la investigación.

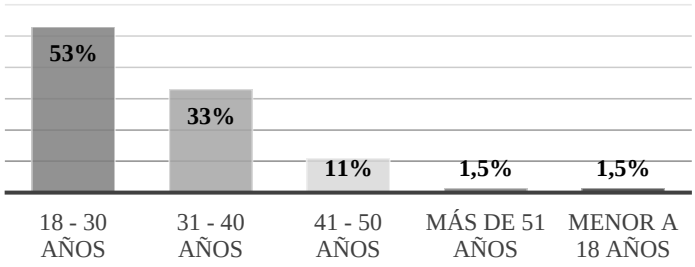
Figura 2. Género



Fuente: elaboración propia

Al observar la variable de género en la figura 2, se evidencia que el 71% de los participantes de la investigación son mujeres, el 28% hombres y el 1% restante se enmarca en la categoría de otro, la cual puede identificarse con género no binarias o que prefieren no especificar.

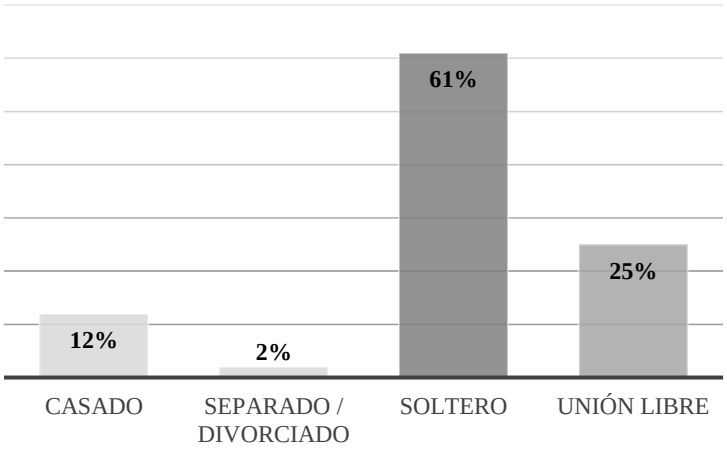
Figura 3. Rango de edades



Fuente: elaboración propia

En la figura 3 se muestra que la mayor parte de la muestra se encuentra en un rango de edad entre los 18 y los 30 años, lo que implica una población principalmente joven.

Figura 4. Estado civil



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la figura 4 se puede concluir que la mayoría de los participantes se encontraban solteros con un 61%, seguido por unión libre con un 25% y casado con un 12%.

En cuanto al último nivel educativo alcanzado, el 41% de los participantes han completado el pregrado, el 40% en el nivel técnico/tecnológico y un 16% han realizado estudios de posgrado. Mientras que el 3% solo cuenta con la educación básica (primaria/bachillerato).

Respecto al nivel jerárquico, el 75% de la muestra pertenece al nivel operativo, el 18% al nivel táctico y el 7% al nivel estratégico. En relación con la jornada laboral, el 95% trabaja 47 horas semanales (jornada máxima permitida), el 4,5% labora 36 horas y el 0,5% cumple una jornada de medio tiempo (23,5 horas).

3.2 Análisis de diferencia de Medias

A continuación, se presentarán los resultados del análisis sobre las diferencias entre estas medias de las variables demográficas en los niveles de Síndrome de Burnout y precariedad laboral. Lo anterior, se realizó mediante una Anova y la prueba Tukey.

3.2.1 Género

Tabla 1. Tabla Anova Género

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Síndrome de Burnout	Entre grupos	2,631	2	1,315	3,135	,046
	Dentro de grupos	82,241	196	,420		
	Total	84,872	198			
Precariedad Laboral	Entre grupos	,250	2	,125	,616	,541
	Dentro de grupos	39,776	196	,203		
	Total	40,026	198			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Prueba de Tukey Género

Variable	Género	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Síndrome de Burnout	F	2,294014
	M	2,543182
	Otro	2,656250
Precariedad Laboral	F	2,50088
	M	2,57525
	Otro	2,64583

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 1 y 2 el análisis realizado, se observa que existe una diferencia significativa en los niveles de Síndrome de Burnout entre los diferentes géneros (p = 0,046), mostrando que los hombres presentan niveles más altos del Síndrome de Burnout en comparación con las mujeres. Por el contrario, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de precariedad laboral entre los géneros (p = 0,541).

3.2.2 Edad

Tabla 3. Tabla Anova Edad

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Síndrome de Burnout	Entre grupos	,788	4	,197	,455	,769
	Dentro de grupos	84,084	194	,433		
	Total	84,872	198			
Precariedad Laboral	Entre grupos	2,697	4	,674	3,504	,009
	Dentro de grupos	37,329	194	,192		
	Total	40,026	198			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Prueba de Tukey Edad

Variable	Edad	Subconjunto para alfa = 0.05	Subconjunto para alfa = 0.05
		1	2
Síndrome de Burnout	41-50	2,267	
	Mayores a 51	2,291	
	31-40	2,3096	
	18-30	2,4221	
	Menores de 18	2,437	
Precariedad Laboral	Mayores a 51	2,1157	
	41-50	2,3345	
	31-40	2,4653	2,4653
	18-30	2,5956	2,595
	Menores de 18		2,9861

Fuente: Elaboración propia

Los análisis realizados en la tabla 3 y 4, revelaron con respecto al Síndrome de Burnout que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes grupos de edades (p = 0,769).

En cuanto a la precariedad laboral, los resultados indican la existencia de diferencias significativas entre los grupos de edad (p = 0,009), particularmente se identifica que los menores de 18 años presentan el nivel más alto de precariedad laboral (podría explicarse en que su tipo de vinculación, la cual es por contrato de aprendizaje y no cuenta con elementos como vacaciones, posibilidad de negociar la remuneración, permiso remunerado por luto, etc), de 18-30 años presenta el segundo nivel más alto, seguido de los de 41-50 años que presenta un nivel intermedio, finalmente, los de 31-40 años y mayores de 51 años, presentan los niveles más bajos de precariedad laboral.

3.2.3 Estado civil

Tabla 5. Tabla Anova Estado Civil

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Síndrome de Burnout	Entre grupos	,068	3	,023	,052	,984
	Dentro de grupos	84,805	195	,435		
	Total	84,872	198			
Precariedad Laboral	Entre grupos	1,245	3	,415	2,087	,103
	Dentro de grupos	38,781	195	,199		
	Total	40,026	198			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Prueba de Tukey Estado Civil

Variable	Estado civil	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Síndrome de Burnout	Casado	2,3288
	Unión libre	2,3507

	Separados	2,3625
	Soltero	2,3801
Precariedad Laboral	Casado	2,33876
	Separado	2,40277
	Unión libre	2,4900
	Soltero	2,57570

Fuente: Elaboración propia

Los análisis realizados en la tabla 5 y 6 , revelaron con respecto al Síndrome de Burnout que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes grupos de estado civil (p = 0,984).

En cuanto a la precariedad laboral, los resultados indican la existencia de diferencias significativas entre los grupos de estado civil (p = 103), particularmente los resultados indican que los solteros reportan niveles más altos de precariedad laboral en comparación con los casados.

3.2.4 Nivel educativo

Tabla 7. Tabla Anova Nivel Educativo

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Síndrome de Burnout	Entre grupos	,505	3	,168	,389	,761
	Dentro de grupos	84,367	195	,433		
	Total	84,872	198			
Precariedad Laboral	Entre grupos	2,659	3	,886	4,626	,004
	Dentro de grupos	37,366	195	,192		
	Total	40,026	198			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Prueba de Tukey Nivel Educativo

Variable	Nivel educativo	Subconjunto para alfa = 0.05 1
Síndrome de Burnout	Pregrado	2,3171
	Posgrado	2,3378
	Primaria	2,4166
	Técnico /tecnólogo	2,4242
Precariedad Laboral	Posgrado	2,2595
	Primaria	2,55787
	Pregrado	2,56481
	Técnico /tecnólogo	2,5831

Fuente: Elaboración propia

Los análisis realizados en la tabla 7 y 8 , revelaron con respecto al Síndrome de Burnout que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes grupos de nivel educativo (p = 0,761).

En cuanto a la precariedad laboral, los resultados indican la existencia de diferencias significativas entre los grupos de estado civil (p = 0,004), particularmente los resultados muestran que las personas que han alcanzado el grado técnico/tecnólogo, seguido de pregrado y primaria presentan los niveles más altos de precariedad, mientras que los de posgrado tienen el nivel más bajo.

3.2.5 Nivel de cargo

Tabla 9. Tabla Anova Nivel de Cargo

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Síndrome de Burnout	Entre grupos	,308	2	,154	,357	,700
	Dentro de grupos	84,564	196	,431		
	Total	84,872	198			

Precariedad Laboral	Entre grupos	5,113	2	2,556	14,35	,001
	Dentro de grupos	34,913	196	,178		
	Total	40,026	198			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Prueba de Tukey Nivel de Cargo

Variable	Nivel de cargo	Subconjunto para alfa = 0.05	Subconjunto para alfa = 0.05	Subconjunto para alfa = 0.05
		1	2	3
Síndrome de Burnout	Estratégico	2,2625		
	Operativo	2,3619		
	Táctico	2,4303		
Precariedad Laboral	Estratégico	2,076		
	Táctico		2,3503	
	Operativo			2,6083

Fuente: Elaboración propia

Los análisis realizados en la tabla 9 y 10 , revelaron con respecto al Síndrome de Burnout que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes grupos de nivel educativo (p = 0,700).

En cuanto a la precariedad laboral, los resultados indican la existencia de diferencias significativas entre los grupos de estado civil (p = 0,001), particularmente los resultados muestran que los cargos estratégicos tienen el nivel más bajo de precariedad, seguido por los cargos tácticos y finalmente los cargos operativos, que presentan el nivel más alto de precariedad.

3.3 Validación de los instrumentos

A continuación, se detallan los análisis estadísticos realizados para validar los instrumentos de medición utilizados en este estudio. Estos análisis incluyen la fiabilidad, el análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio.

3.3.1 Análisis estadístico Oldenburg (OLBI)

Es importante iniciar por el análisis de consistencia interna, en el cual se utilizó la prueba de fiabilidad en SPSS obteniendo como resultado un Alfa de Cronbach de 0,887. Este resultado, se encuentra dentro del rango aceptable establecido por Roco, Flores, Olguin & Maureira (2004), dejando en manifiesto una elevada fiabilidad y validez del instrumento para medir el Síndrome de Burnout en la muestra objeto de estudio.

Ahora bien, posteriormente se realiza el análisis factorial exploratorio con el fin de identificar la estructura subyacente de los datos y extraer los factores latentes. Este se realiza con la prueba Kaiser Meyer Olkin Y Bartlett.

Tabla 11. Prueba de KMO Y Bartlett para OLBI

Medida Kaiser-Meyer-Olkin	Prueba de esfericidad de Bartlett	
0,909	Aprox. Chi-cuadrado	Sig.
	1250,752	,001

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la validación de la adecuación de los datos mediante la prueba KMO de la tabla 11, este arrojó un resultado de 0,90, lo cual sugiere una apropiada adecuación de los datos para este procedimiento. Igualmente, la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa donde p es igual a 0,001, entendiendo que el modelo factorial es el más adecuado para explicar los datos y existe suficiente correlación entre las variables para la realización de un análisis factorial exploratorio.

Tabla 12. Matriz de componente rotado

		Componente	
	Pregunta	1	2
DESVIN 1	Siempre encuentro aspectos nuevos e interesantes en mi trabajo.	,523	
DESVIN 3	Cada vez es más frecuente el hablar de mi trabajo de forma negativa.	,755	
DESVIN 6	Últimamente, tiendo a pensar menos en el trabajo y hacerlo casi de manera automática.	,507	
DESVIN 7	Considero que mi trabajo es un reto positivo.	,553	,419
DESVIN 9	Con el tiempo, he perdido la conexión interna con mi trabajo.	,691	
DESVIN 11	A veces me siento disgustado con mis actividades laborales.	,672	
DESVIN 13	Este es el único tipo de trabajo que me imagino haciendo.		,480
DESVIN 15	Me siento cada vez más comprometido con mi trabajo.	,605	

AGOTA 2	Hay días en los que me siento cansado antes de llegar al Trabajo.		,721
AGOTA 4	Después del trabajo, necesito más tiempo para relajarme y sentirme mejor.		,698
AGOTA 5	Puedo tolerar muy bien la presión de mi trabajo.		,624
AGOTA 8	Durante mi trabajo, a menudo me siento emocional mente agotado.		,742
AGOTA 10	Después de trabajar, tengo suficiente energía para mis actividades de ocio.		,555
AGOTA 12	Después de mi trabajo, suelo sentirme agotado y cansado.		,758
AGOTA 14	Normalmente, puedo manejar bien mi cantidad de trabajo .		,718
AGOTA 16	Cuando trabajo, por lo general me siento lleno de energía .	,423	,664

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 12 se observan dos factores, el primero está agrupando ítems relacionados con sentimientos de desconexión y desinterés hacia el trabajo y el segundo componente, relacionados con la fatiga, el cansancio y la falta de energía.

La mayoría de los ítems presentan una carga factorial alta en el componente correspondiente. Sin embargo, el ítem DESVIN 13 (pregunta 13 de desvinculación),tiene una carga baja al obtener un puntaje de 0,48 debajo de 0,5 y se relaciona con el factor de agotamiento, sugiriendo que este puede medir de mejor forma este componente, aun cuando debería estar asociado a la dimensión de desvinculación.

Por lo anterior, se validará este factor con el análisis factorial confirmatorio, revisando la correlación con la dimensión y su ajuste con el modelo.

3.3.2 Análisis estadístico Escala de Precariedad Laboral II

El análisis inicia por la evaluación de la consistencia interna, en este caso se utilizó la prueba de fiabilidad en SPSS obteniendo como resultado un Alfa de Cronbach. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de EPRES fue de 0,747, lo cual indica una consistencia interna aceptable, este valor se encuentra dentro del rango recomendado por Roco et al. (2004), que establece que un coeficiente entre 0,7 y 0,9 sugiriere una buena fiabilidad.

Posteriormente, se realiza en el análisis factorial exploratorio con el fin de identificar aspectos como estructura subyacente de los datos y extraer los factores latentes. Este se realiza con la prueba Kaiser Meyer Olkin Y Bartlett.

Tabla 13. Prueba de KMO Y Bartlett para EPRES

Medida Kaiser-meyer-Olkin	Prueba de esfericidad de Bartlett	
,723	Aprox. Chi-cuadrado	Sig.
	1422,552	,001

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la validación de la adecuación de los datos mediante la prueba Kaiser-Meyer-Olkin o KMO de la tabla 13, este arroja un resultado de 0,72, lo cual sugiere una adecuación moderada de los datos para este procedimiento. Respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa donde p es igual a 0,001, entendiendo que el modelo factorial es el más adecuado para explicar los datos y para la realización de un análisis factorial exploratorio.

A pesar de que el valor de KMO tuvo como resultado una adecuación moderada, la significancia de la prueba de Bartlett indica que existe suficiente estructura subyacente en los datos que justifican la extracción de factores comunes.

Tabla 14. Matriz de componente rotado

		Componente					
	Preguntas	1	2	3	4	5	6
TEMP 1	¿Qué tipo de contrato tiene en la empresa donde trabaja?					,608	
TEMP 2	¿Cuánto tiempo lleva trabajando para la empresa actual?					,829	
DESEM 3	Indique, ¿Como se decidió? Horario de trabajo.						,880
DESEM 4	Indique, ¿Como se decidió? Su salario.						,859
VULNER 5	Indique, ¿Con qué frecuencia en su empresa?¿Ante un trato injusto de su superior se siente indefenso?			,706			
VULNER 6	Indique, ¿Con qué frecuencia en su empresa?¿Le cancelarían su contrato si no cumple con lo que se le pide?			,593			
VULNER 7	Indique, ¿Con qué frecuencia en su empresa? ¿Considera que lo (a) tratan de forma autoritaria y no aceptan sus opiniones o sugerencias?			,708			
VULNER 8	Indique, ¿Con qué frecuencia en su empresa ¿Lo hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado (a)?			,766			
SALAR 9	¿Cuál es su rango salarial? Recuerde que el SMLV para el 2024 es de $ 1.300.000.					,623	
SALAR 10	¿Con qué frecuencia su salario actual...? ¿le permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas?				,874		
SALAR 11	¿Con qué frecuencia su salario actual...? ¿le permite cubrir sus gastos e imprevistos de importancia?				,887		
DERECH 12	Indique si tiene acceso a las siguientes prestaciones licencia de maternidad/paternidad		,675				
DERECH 13	Indique, si tiene acceso a las siguientes prestaciones, pensión de jubilación o de invalidez		,730				
DERECH 14	Indique, si tiene acceso a las siguientes prestaciones, auxilio de cesantías ante situación de desempleo		,758				

DERECH 15	Indique si tiene acceso a las siguientes prestaciones, indemnización por despido sin justa causa		,680				
EJERDERECH 16	¿Con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? Disfrutar los días festivos sin inconvenientes.	,678					
EJERDERECH 17	¿Con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? Disfrutar los días de vacaciones sin inconvenientes.	,718					
EJERDERECH 18	¿Con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? Tomar un día de permiso por motivos familiares	,804					
EJERDERECH 19	¿Con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? Tomar un día de permiso por motivos personales	,841					
EJERDERECH 20	¿Con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? Tomar incapacidad por enfermedad sin problemas	,848					
EJERDERECH 21	¿Con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? Ir al médico cuando lo necesita	,836					

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
Fuente: Elaboración propia

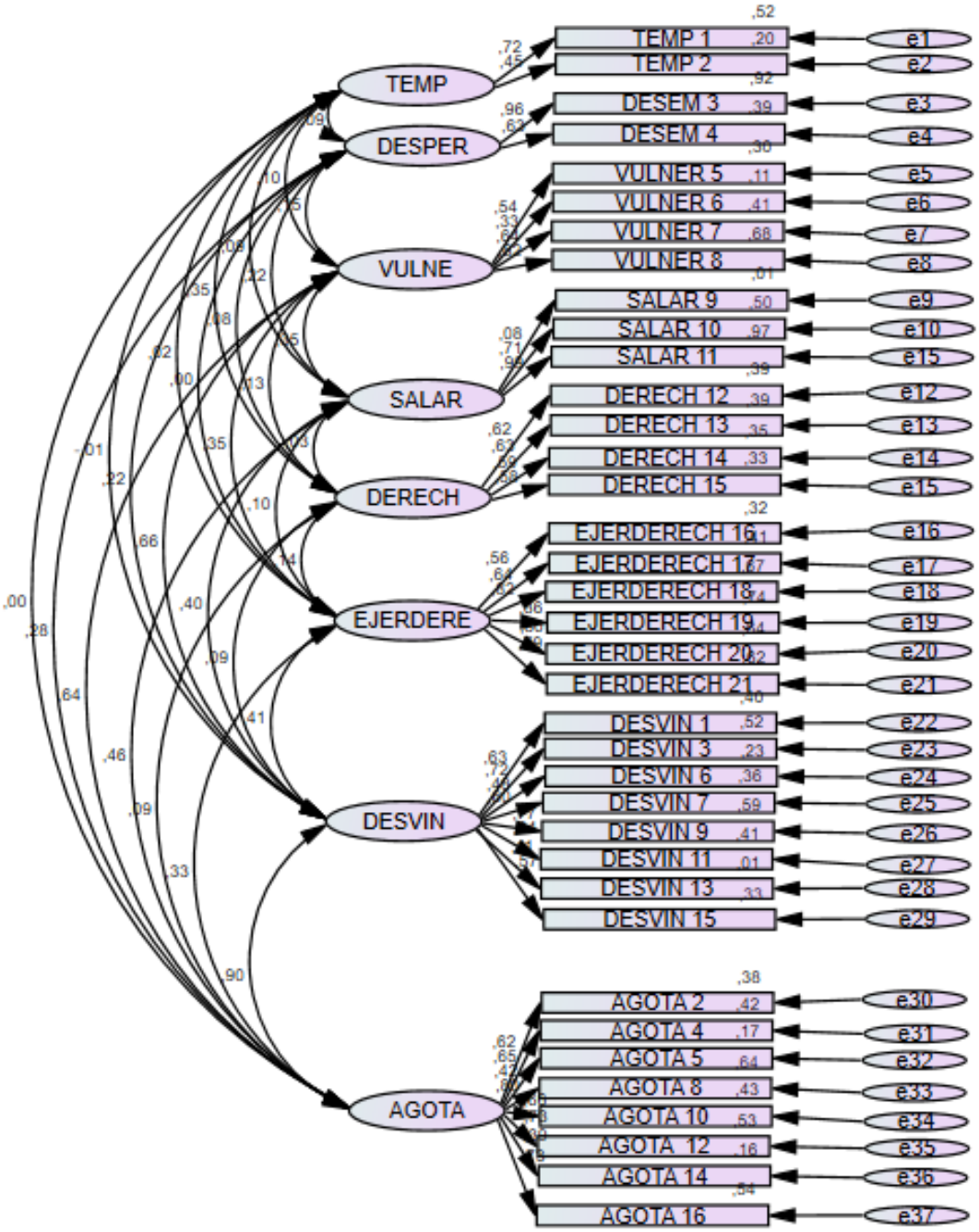
En la Tabla 14 se evidencian seis factores, donde la mayoría de los ítems presentan una fuerte correlación con el componente al que pertenecen y una carga factorial alta. Sin embargo, se observa una inconsistencia en el ítem SALAR 9, a pesar de que su contenido está relacionado con el salario, este ítem carga significativamente en el factor de temporalidad (0,623).

Por lo anterior, se validará este factor con el análisis factorial confirmatorio, revisando la correlación con la dimensión y su ajuste con el modelo.

3.3.3 Análisis factorial Confirmatorio

En este apartado, se presentan los resultados del análisis factorial confirmatorio realizado mediante el complemento de SPSS-AMOS 24, para evaluar la estructura factorial los cuestionarios OLBI y EPRES. Lo que se quiere en este análisis es establecer si los ítems del cuestionario se agrupan de forma coherente con los constructos teóricos y si el modelo propuesto ofrece un ajuste adecuado, para lo cual se utilizó la estimación de máxima verosimilitud permitiendo identificar los parámetros del modelo que maximizan la probabilidad de obtener los datos observados. (Gómez, 2020)

Figura 5. Análisis factorial confirmatorio modelo utilizado en la investigación.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. Medidas de ajuste de diferentes modelos

Modelo	CMIN /DF	P	CFI	TLI	RMSEA	Descripción
1	1,697	0,001	0,842	0,815	0,059	Medidas de ajuste correspondientes al modelo completo, considerando todas las dimensiones y preguntas de los instrumentos OLBI y EPRES.
2	1,678	0,01	0,853	0,827	0,058	Medidas de ajuste correspondientes al modelo excluyendo la pregunta 9 de la dimensión salario del instrumento EPRES, conservando la totalidad de las dimensiones y preguntas del instrumento OLBI.
3	1,695	0,01	0,845	0,845	0,059	Medidas de ajuste correspondientes al modelo excluyendo la pregunta 13 de la dimensión desvinculación del instrumento OLBI, conservando la totalidad de las dimensiones y preguntas del instrumento EPRES
4	1,717	0,001	0,854	,827	0,060	Medidas de ajuste correspondientes al modelo excluyendo la pregunta 9 de la dimensión salario del instrumento EPRES y la pregunta 13 de la dimensión desvinculación del instrumento OLBI, conservando el resto de los ítems y dimensiones de ambos instrumentos.

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 15, en principio el modelo 1, el cual se efectuó con las variables, dimensiones y preguntas originales de ambos instrumentos. En los resultados de este modelo, se evidencia un ajuste adecuado con un RMSEA por debajo del umbral deseado de 0.06, lo que sugiere que el modelo podría ajustarse de forma precisa a los datos, adicionalmente, los índices CFI y TLI se encuentran cercanos a 1, lo que contribuye a aumentar el ajuste.

Sin embargo, al validar las correlaciones entre las preguntas y las dimensiones, se identificó que el ítem 9 correspondiente a salarios de la variable precariedad y el ítem 13 correspondiente a desvinculación de la variable Síndrome de Burnout, tienen una correlación muy débil respecto a sus dimensiones, mostrando que estos podrían no estar contribuyendo significativamente a la escala o instrumento. Para evaluar el impacto de estos ítems en el modelo, se volvió a realizar un análisis factorial confirmatorio, eliminando cada pregunta por separado y ambas simultáneamente, evidenciándose una leve mejora en los índices de ajuste eliminando cada pregunta por separado, como se observa en el modelo 2 y 3, aunque estas diferencias no fueron significativas.

Los hallazgos del análisis factorial confirmatorio ratifican lo que ya se habían evidenciado en el análisis factorial exploratorio, en donde se identifica que estos dos ítems podrían estar midiendo una dimensión diferente. Aunque, la valoración de eliminar algún ítem se debe realizar con cautela, dado que en el caso en particular al eliminar el ítem 9, la dimensión de salarios de precariedad quedaría con solo dos preguntas, lo cual podría afectar la confiabilidad de la escala.

Por lo anterior, se decide mantener el modelo completo, aun cuando los ítems 9 y 13 presentan una correlación débil, teniendo en cuenta que su eliminación no mejora sustancialmente el ajuste y podría repercutir en la validez de la escala. Es fundamental explorar otras alternativas como revisar la redacción de los ítems o considerar agregar nuevos ítems más adecuados, junto con modificaciones de opciones de respuesta.

3.4 Análisis de Resultados Inventario de Oldenburg (OLBI)

En el presente apartado se mostrará el análisis de los resultados obtenidos en el instrumento OLBI relacionado con el Síndrome de Burnout, tanto a nivel general como por cada una de las dimensiones evaluadas.

Tabla 16. Porcentaje de respuesta por puntaje posterior al análisis de los datos recolectados mediante el cuestionario OLBI

Puntuaciones	Desvinculación	Agotamiento	Resultado General de las Variables (S.B)
1	39%	9%	31%
2	46%	38%	49%
3	15%	35%	19%
4	1%	13%	1%
5	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

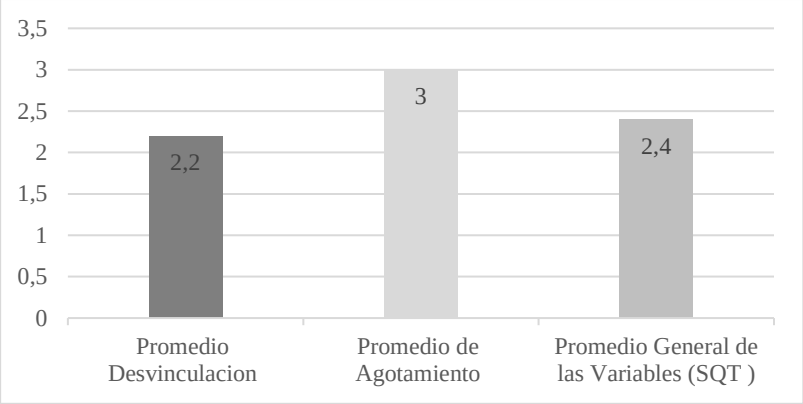
Con respecto al promedio de cada puntuación por dimensión descrito en la tabla 16, se identifica que, en relación con la desvinculación, el 39% de los participantes asignaron puntuaciones de 1, lo que sugiere una baja presencia de actitudes negativas hacia el contenido o en general al trabajo. Mientras que 46% asignaron puntuaciones medias.

En cuanto al agotamiento, el 47% de los participantes asignó puntuaciones entre 1 y 2, lo que indica una ausencia de sensaciones intensas de tensión física, afectiva y cognitiva. El 35% asignó una puntuación de 3, evidenciando la presencia de algunas sensaciones de agotamiento, aunque de menor intensidad. Resulta preocupante, que el 13% (25 personas) haya obtenido un puntaje promedio de 4, lo que evidencia un nivel significativo de agotamiento

En relación con los niveles generales (teniendo en cuenta las 2 dimensiones), el 31% de los empleados reportó bajas puntuaciones (1), sin embargo, el 68% se ubicó en puntuaciones medias entre 2 y 3. Se debe resaltar el caso de los 2 empleados que se

encuentran en la puntuación alta de 4, los cuales tienen la percepción de estar experimentando síntomas intensos característicos del Síndrome de Burnout.

Figura 6. Puntaje promedio general y por dimensión del Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

La figura 6 presenta los puntajes promedio obtenidos en las diferentes dimensiones del Síndrome de Burnout, a nivel general, el puntaje promedio es de 2,4, lo que indica índices medios de la percepción de experimentar el Síndrome de Burnout en la muestra. Sin embargo, al analizar las dimensiones por separado, se observa que el agotamiento presenta el puntaje promedio de 3, seguido de la desvinculación con el 2,2. Lo anterior, muestra que, aunque los niveles generales de síndrome son medios, es necesario prestar atención al agotamiento, ya que podría estar afectando a un grupo significativo de empleados.

3.5 Análisis de Resultados de la Escala de Precariedad Laboral

En este apartado se mostrarán los resultados obtenidos en el instrumento EPRES relacionado con precariedad, tanto a nivel general como por cada una de las dimensiones evaluadas.

Tabla 17. Porcentaje de respuesta por puntaje obtenido luego del análisis de los datos recolectados mediante el cuestionario EPRES

Puntuaciones	Temporalidad	Desempoderamiento	Vulnerabilidad	Salarios	Derechos	Ejercicio de Derechos	General Precariedad
0	27%	10%	40%	2%	0%	80%	13%
1	58%	23%	42%	29%	56%	16%	71%
2	9%	17%	15%	51%	23%	2%	17%

3	6%	38%	2%	18%	14%	0%	0%
4	1%	12%	1%	0%	8%	2%	0%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al promedio de cada puntuación por dimensión descrito en la tabla 17, se observa que, en relación con la temporalidad, el 85% de los participantes calificaron con puntuaciones entre 0 y 2, lo que indica que la muestra tiene una valoración positiva respecto a temas como la duración del contrato y estabilidad. Lo anterior, tiene coherencia en la medida en que el 93% de la población tiene contratos a término indefinido y en cuanto, a la antigüedad, el 25% de los contratos tiene más de 5 años de vigencia, el 62% se encuentra en un rango de entre 6 meses y 5 años y el 12% tiene menos de 6 meses.

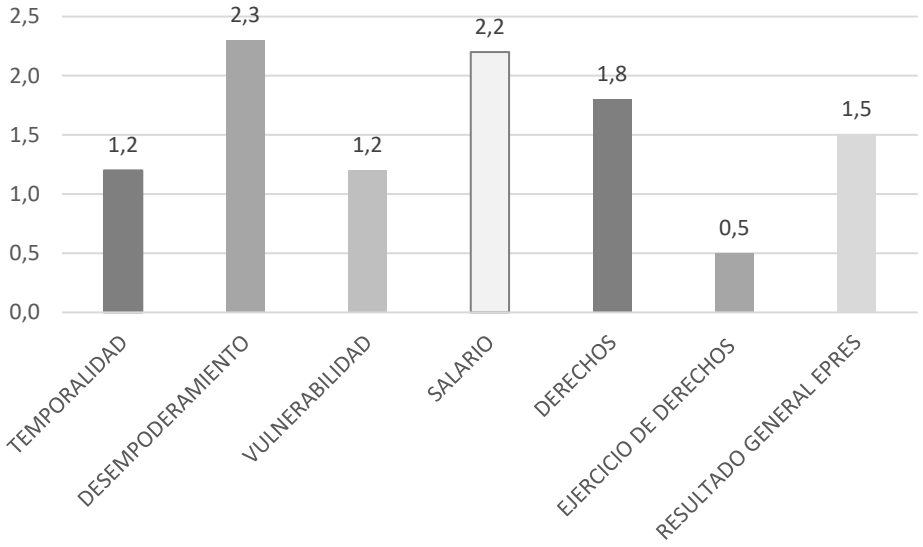
En cuanto al desempoderamiento, el 23% de los participantes asignó una puntuación de 1 y un 38% una puntuación de 3, mostrando este último porcentaje que la mayoría de las condiciones de trabajo son elegidas por la empresa sin consulta a los trabajadores. En este punto es importante precisar que la empresa no posee actualmente sindicato.

Por lo que respecta a la dimensión de vulnerabilidad el 82% de los participantes calificaron con puntuaciones entre 0 y 1, poniendo de manifiesto que el trato de la empresa con relación a sus trabajadores es excelente. En cuanto a la dimensión salario, es un aspecto fundamental para considerar, dado que se evidencia una alta concentración de las puntuaciones entre 1, 2 y 3 , indicando en general que para los trabajadores los ingresos no son suficientes para cubrir algunas necesidades básicas e imprevistos, la mayoría del personal se encuentran en un rango salarial entre 1 y 6 SMMLV.

Con respecto a la dimensión derechos, el 56% lo calificaron con una puntuación de 1, dando a entender que, para la muestra, la organización cumple con la normativa laboral vigente respetando las prestaciones tales como licencias de maternidad/paternidad, pensión por jubilación o de invalidez, auxilio de cesantías e indemnizaciones por despidos sin justa causa. Finalmente, en relación con la dimensión ejercicio de derechos, el 80% le asigno una puntuación de 0, lo que significa que, para la muestra, la organización se esmera por dar cumplimento y evitar los obstáculos para que los trabajadores disfruten de sus festivos, días de vacaciones, tomen permisos por motivos familiares, personales, incapacidad o deban asistir al médico.

En relación con los niveles generales de precariedad laboral (teniendo en cuenta las 6 dimensiones), el 84% de los trabajadores evaluó sus condiciones laborales como poco o nada precarias con puntuaciones en su mayoría entre 0 y 1, esto apunta a que, para los participantes de esta investigación, la empresa en general cumple con la normativa legal vigente y se esmera por ofrecer un entorno laboral con calidad de vida y basado en el respeto mutuo. Sin embargo, el 16% restante identificó áreas de mejora, lo que indica la necesidad de indagar con los trabajadores más profundamente para conocer las razones de sus valoraciones e implementar acciones para garantizar condiciones óptimas para todos los empleados.

Figura 7. Puntaje promedio general y por dimensión de la Precariedad Laboral



Fuente: Elaboración propia

La figura 7 muestra un puntaje promedio general de 1,5, lo que indica bajos niveles de precariedad laboral. Sin embargo, al analizar cada dimensión por separado, es importante destacar que desempoderamiento y salarios presentan calificaciones significativamente más altas, con puntajes de 2,3 y 2,2 respectivamente en comparación con el resto de las dimensiones. Lo anterior, evidencia la necesidad de focalizar esfuerzos en mejorar la participación de los empleados en la toma de decisiones y garantizar salarios más competitivos.

3.6 Análisis Correlación entre variables.

Con el fin de responder al objetivo de la presente investigación, a continuación, se detallará la relación entre las variables y las dimensiones.

Tabla 18. Correlación Síndrome de Burnout

			Síndrome de Burnout
Tau b de Kendall	Precariedad Laboral	Coeficiente de correlación	,323**
		Sig. (bilateral)	,001

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los resultados observados en la tabla 18 de la correlación, indican que existe una relación positiva, significativa y fuerte entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral para la muestra seleccionada, con un coeficiente de correlación de 0.323 y un Sig 0.001. Esto quiere decir que a medida que aumenta la precariedad laboral, también tiende a incrementarse la percepción de experimentar el Síndrome de Burnout.

Los anteriores resultados, podrían servir como base para que las organizaciones consideren realizar posibles intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales precarias, con el objetivo de evitar o mitigar alguno de los síntomas del burnout en los trabajadores, propendiendo por dar cumplimiento a la prevención de riesgos psicosociales.

Tabla 19. Correlaciones variables sociodemográficas con Síndrome de Burnout y Precariedad Laboral

		Género	Edad	Estado Civil	Nivel Educativo	Nivel de Cargo
Precariedad Laboral	Coeficiente de correlación	0,065	-,133*	0,040	,148**	0,009
	Sig. (bilateral)	0,264	0,017	0,477	0,007	0,877
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,160**	-0,078	-0,012	0,041	0,055
	Sig. (bilateral)	0,007	0,167	0,827	0,460	0,337

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la correlación de las variables sociodemográficas y las variables objeto de estudio para el caso de los trabajadores de la cooperativa, en la tabla 19, se evidencia en primer lugar una correlación negativa entre precariedad laboral y la edad, lo que indica que los trabajadores más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles de precariedad. Sobre el particular se podría deducir que está explicado en la medida que entre más joven

es la persona, menos experiencia tiene, por lo que estos jóvenes se vinculan a cargos en los cuales las condiciones en general no son tan favorables. En segundo lugar, se observó también una correlación positiva entre precariedad con el nivel educativo, mostrando que, a mayor nivel educativo, pueden existir condiciones laborales favorables, dado que los individuos pueden acceder a un empleo mejor pagado y de mayor calidad (Covarrubias & Arana, 2023).

En cuanto al Síndrome de Burnout únicamente se observa que existe una correlación positiva con el género. De acuerdo con los resultados de la diferencia de medias, se puede determinar que para la muestra el género masculino tiende a ser más propenso de sufrir de Síndrome de Burnout (Muñoz & Piernagorda, 2011; Grisales et al., 2016)

Tabla 20. Correlaciones dimensiones Síndrome de Burnout y dimensiones Precariedad Laboral

	DESVINCULACION (Coeficiente de correlación)	Sig	AGOTAMIENTO (Coeficiente de correlación)	Sig.
TEMPORALIDAD	-0,083	0,123	-0,054	0,308
DESEMPODERAMIENTO	,151**	0,004	,206**	0,001
VULNERABILIDAD	,301**	0,001	,315**	0,001
SALARIO	,258**	0,001	,270**	0,001
DERECHOS	0,075	0,174	0,073	0,185
EJERCICIOS DE DERECHOS	,352**	0,001	,286**	0,001

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia

La tabla 20 muestra la correlación entre dimensiones de las variables de Precariedad laboral y Síndrome de Burnout para la muestra objeto de estudio, en donde se puede observar que existe una correlación significativa (coeficiente 0.151- sig. 0.004), entre desvinculación con desempoderamiento indicando que los trabajadores que se sienten menos conectados con su trabajo también pueden sentir falta de control con respecto a las decisiones sobre sus condiciones laborales; con vulnerabilidad se identifica una correlación fuerte (coeficiente 0.301- sig. 0.001) entendiendo que los trabajadores que en sus entornos laborales se sienten inseguros tienden a desvincularse emocionalmente de sus tareas; con salario se observa una asociación moderada (coeficiente 0.258- sig. 0.001) en donde un salario inadecuado puede llevar a la pérdida de sentido en el trabajo. Finalmente, con ejercicio de derechos correlación fuerte (coeficiente 0.352 sig 0.001),

donde la imposibilidad de hacer uso de los derechos lleva a los trabajadores a que pierdan el sentido de la labor que desarrollan.

Por otro lado, el agotamiento se correlaciona con el desempoderamiento (coeficiente 0.206 -sig. 0.001) en donde se podría inferir que para los trabajadores, la pérdida de control en la fijación de las condiciones laborales puede generar síntomas extremos de cansancio, tanto a nivel físico como mental; la vulnerabilidad posee una relación significativa (coeficiente 0.315- sig. 0.001), en donde se podría deducir que los sentimientos asociados con agotamiento se generan cuando no se cuenta con un ambiente seguro; con respecto al salario (coeficiente 0.270 - sig. 0.001), sabiendo que esta variable puede llegar a ser un facilitador para que no se genere desmotivación y cansancio en los trabajadores (Herzberg citado por (Aviles, 2024). Por último, el ejercicio de derechos (coeficiente de 0.286- sig. 0.001), se identifica que, si el empleador garantiza y cumple los derechos de los empleados, es menos probable que surjan sentimientos negativos en ellos.

4. Discusión

Con la presente investigación se buscó determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral, la cual fue realizada en una cooperativa multiactiva en Bogotá. Dentro de los primeros hallazgos se identificó que en la muestra la mayoría se encuentra entre los 18 y 30 años, principalmente son mujeres, con estado civil soltero, nivel educativo pregrado y de nivel operativo, esta distribución demuestra una población particularmente joven.

En cuanto a los análisis estadísticos orientados a probar la validez de los instrumentos OLBI y EPRES, se identifica que poseen una sólida confiabilidad para su aplicación en la muestra objeto de estudio, basado en los coeficientes de Alfa de Cronbach que, de acuerdo con Roco, Flores, Olguin & Maureira (2004), se encuentran dentro del rango aceptable y las cargas factoriales demuestran coherencia interna y una medida precisa del constructo subyacente. Aunque en el análisis confirmatorio se observó una baja correlación con el ítem 9 de salarios para la escala EPRES y el ítem 13 de desvinculación del cuestionario OLBI, al eliminarlos se evidencia una mejora en las medidas de ajuste, la cual no es significativa estadísticamente, por lo que se deja el modelo original, con la salvedad de que es necesario validar la redacción de ambas preguntas o reformularlas, particularmente para salarios y verificar la pertinencia de contar con tan pocos reactivos.

Conforme a los anteriores resultados, se evidencia que son consistentes con investigaciones previas como la de Vives et al. (2017), en donde se identificó que la estructura factorial aplicada para la población chilena de las seis dimensiones EPRES-CH posee una alta aceptabilidad y confiabilidad. Por su parte, Dallo, Canavero y Dapueto (2024), encontraron una confiabilidad adecuada para la escala de agotamiento y aceptable para la escala de desconexión en el OLBI para el contexto argentino, las investigaciones anteriores, soportan la validez que pueden tener los instrumentos para su aplicación en diversos contextos.

Por su parte, en los resultados del OLBI, se observa una prevalencia moderada-baja en la percepción del Síndrome de Burnout en la muestra estudiada, sin embargo, el agotamiento emocional se destaca como la dimensión más afectada, evidenciando una intensa tensión física, afectiva y cognitiva en los trabajadores (Demerouti & Bakker, 2008). Aunque los niveles generales de burnout son medios, estos resultados recalcan la importancia de implementar estrategias preventivas y de intervención temprana para mitigar el riesgo de desarrollar este síndrome.

Respecto a los hallazgos de la muestra frente al Síndrome de Burnout existe una diferencia con los encontrados por Amaris y Rozo (2022), en su investigación, la cual fue realizada en conductores de una Cooperativa de Transporte, dado que mientras estos autores

reportaron un nivel bajo de desgaste ocupacional a nivel general, los resultados de la presente investigación expusieron un porcentaje medio-alto de trabajadores que presentan agotamiento emocional. La diferencia en los resultados de agotamiento podría deberse a a las características organizacionales de ambas muestras, tales como el contenido del trabajo y las relaciones con usuarios o clientes, entre otros factores que, según Edú, Laguía y Moriano (2022), influyen significativamente en la presencia del Síndrome de Burnout.

En relación con los resultados de Precariedad Laboral se observa que la mayoría de los trabajadores perciben niveles bajos, los resultados son positivos especialmente en cuanto a temporalidad (estabilidad contractual) y cumplimiento de derechos laborales (cumplimiento de la normativa vigente), lo anterior, muestra coherencia con el rol que las cooperativas han adquirido como generadoras de empleo (Confecoop, 2023), contribuyendo a la creación de trabajo decente y estable (Confecoop Antioquia, 2023). A pesar de la baja precariedad, las dimensiones de desempoderamiento y salarios se deben considerar como una oportunidad de mejora, teniendo en cuenta que un porcentaje de empleados siente que sus condiciones de trabajo son impuestas sin consulta, así como que los salarios no son suficientes para cubrir necesidades básicas, aunque este último aspecto es de considerar dado que la valoración se puede ver afectada inclusive por el género (Briel, Osikominu, Pfeifer, Reutter, & Satlukal, 2020).

Ahora bien, la precariedad laboral puede compararse con otros estudios, como el de Massera (2024) realizado en argentina, en donde se evidencia que las Cooperativas suelen enfrentar grandes desafíos, reflejados en condiciones de precariedad laboral generalizada, caracterizadas por la falta de protección, lo cual se agrava por el desconocimiento de la normativa laboral y las irregularidades en la actividad económica. Es importante destacar que la normatividad y las condiciones de la economía, ejercen una influencia significativa en el desempeño de las cooperativas, por lo que los resultados obtenidos insinúan que, en Colombia, donde se cuenta con un marco regulatorio favorable y una economía más estable, las cooperativas tienen una mayor posibilidad para implementar condiciones laborales adecuadas.

Por otro lado, se confirma que el Síndrome de Burnout sí está relacionado con la precariedad laboral, corroborando la teoría de las demandas y recursos laborales, la cual sugiere que el Burnout y el Engagement laboral pueden depender de las características laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Además, se identificó que las altas demandas laborales, la falta de control, la sensación de vulnerabilidad, la imposibilidad en el uso de los derechos y los bajos recursos asociados a la precariedad laboral, contribuyen significativamente a la generación de agotamiento emocional, dado que se genera un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos, dejando en manifiesto la importancia de equilibrar las demandas y los recursos laborales para promover la salud y el desempeño en el trabajo (Bakker y Xanthopoulou, 2013).

Considerando que la demanda laboral involucra aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que exigen un esfuerzo constante (Demerouti et al., 2001), la precariedad laboral puede generar una sobrecarga significativa en los trabajadores. La inestabilidad, incertidumbre e inseguridad inherentes a la precariedad alteran las dinámicas de vida y afectan negativamente la salud mental, propiciando la aparición de trastornos o síndromes al agotar los recursos psicológicos de los individuos (Linares & Espinosa, 2023).

En referencia a los resultados anteriores, sobre la relación entre las variables, se pueden contrastar con los resultados de la investigación realizada por Blanco, et al. (2016), quienes, en una muestra de trabajadores de atención al usuario, corroboraron que el Síndrome de Burnout y precariedad laboral están significativamente relacionadas. Además de los resultados obtenidos por Creed, Hood, Selenko, Hu, & Bagley (2022), en un estudio realizado a 3408 empleados, donde encontraron relaciones entre el sexo, el burnout, la insatisfacción laboral, la alta demanda psicológica del trabajo y la salud mental de los trabajadores en condiciones precarias, estudio que también concuerda con las relaciones entre las dimensiones de ambas variables en el presente estudio.

Igualmente, se realizó un análisis de diferencia de medias con variables sociodemográficas frente a la precariedad y Síndrome de Burnout, dentro de las cuales se destaca la edad, con relación a la precariedad se identifica que los trabajadores más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles, puede estar explicado en la medida que entre más joven las condiciones en general son menos favorables. Sin embargo, como señala Covarrubias (2022), aunque es común que los jóvenes tengan empleos más precarios, es fundamental cuestionar si esta situación es justa y se deberían respetan sus derechos laborales, independientemente de su edad.

Así mismo, se identifica una clara relación entre el nivel de cargo y la precariedad laboral, dado que los cargos estratégicos presentan los niveles más bajos de precariedad, seguidos por los cargos tácticos y, finalmente, los cargos operativos. Estos resultados concuerdan con los de López (2023), quien señala que la remuneración económica es un factor determinante en la precariedad y al contar con mayores salarios, los que ocupan los cargos estratégicos tienen mayor capacidad para cubrir sus necesidades básicas, reduciendo así su sensación de vulnerabilidad.

En cuanto al Síndrome de Burnout, los resultados evidencian que aún no existe consenso entre los hallazgos relacionados con género, dado que para esta muestra existe una relación significativa con el género, en particular con el masculino, lo anterior, se diferencia respecto al estudio realizado por Espinosa, et.al (2020), en donde se encontró que los niveles de Burnout pueden observarse en porcentajes mayores en el género femenino. Pero concuerda con la investigación realizada por Muñoz & Piernagorda (2011), quien evidenció que estos niveles en los hombres son mayores en el componente agotamiento emocional y menores en el componente de realización personal, indicando una prevalencia alta de Burnout en este género.

Lo anterior, es consecuente también con el estudio realizado por Grisales et al., (2016) quienes evidenciaron que los hombres, especialmente aquellos con hijos, tienen un riesgo casi tres veces mayor de experimentar Burnout en comparación con las mujeres, por último, es importante mencionar el estudio realizado en México en 2022, identificando que, en el contexto organizacional, el género y un segundo empleo pueden propiciar el padecimiento del Síndrome (Castañeda& Sánchez, 2022).

Dentro de los resultados, el nivel educativo surge también como un factor relevante al analizar la precariedad laboral, los hallazgos indican que, a mayor nivel educativo, existe una valoración más favorable de las condiciones laborales. Esta relación positiva concuerda con los resultados de Covarrubias y Arana (2023), quienes concluyeron que, a mayor nivel educativo, menor es el índice de precariedad laboral.

Ahora bien, en cuanto a la relación entre dimensiones de las variables de Precariedad laboral y Síndrome de Burnout, inicialmente se encontró una relación entre la

desvinculación y agotamiento con desempoderamiento laboral, lo que significa que los trabajadores que se sienten menos conectados con su trabajo y presentan síntomas extremos de fatiga, tanto a nivel físico como mentales, perciben un menor control sobre las decisiones que afectan sus condiciones laborales. Estos hallazgos concuerdan con las afirmaciones de los de Schultz, et al. (2022), quienes señalan que el alto control sobre el trabajo y el apoyo social son elementos clave para mitigar el estrés ocupacional.

Por otro lado, con respecto a la vulnerabilidad se determinó que los trabajadores que en sus entornos laborales se sienten inseguros tienden a desvincularse emocionalmente de sus tareas y a presentar sentimientos asociados con agotamiento, esta desconexión se alinea con la literatura existente, en donde se señala que el miedo organizacional (emoción o sentimiento desagradable que surge cuando se percibe una amenaza o un peligro), pueden generar un desapego emocional hacia el trabajo, adicionalmente, esta percepción de amenaza en el entorno laboral puede desencadenar reacciones psicológicas y fisiológicas que, afectan el desempeño y las relaciones interpersonales en el trabajo. (Dorado & Solarte, 2016). Con relación al salario se puede observar que una remuneración inadecuada puede llevar a la pérdida de sentido en el trabajo, por lo que al tener una precepción positiva de esta variable se puede convertir en un facilitador para que no se genere desmotivación y cansancio en los trabajadores.(Herzberg , citado por Aviles, 2024)

Finalmente, frente a la imposibilidad de hacer uso de los derechos, los trabajadores pueden generar la pérdida del sentido de la labor y desarrollar sentimientos negativos. Lo anterior, dado que las condiciones laborales desfavorables pueden exacerbar rasgos de personalidad menos adaptativos y, por ende, afectar negativamente la experiencia laboral (Pujol, 2021).

En términos generales se debe destacar que los resultados para la muestra estudiada son favorables, dado que el porcentaje de trabajadores con percepción de experimentar burnout no fue alto, la mayoría se encuentra en un nivel medio-bajo y poseen condiciones laborales poco precarias, estos hallazgos pueden atribuirse, a que en esta organización en la cual se realizó el estudio se rige por los principios Cooperativos como: la participación democrática, la solidaridad y la preocupación por el bienestar de los miembros (Alianza Cooperativa Internacional, 2021). Lo anterior, concuerda con lo señalado por Confecoop (2023), que indica que las cooperativas se han consolidado como una fuente importante de empleo y riqueza a nivel comunitario, poniendo énfasis en ambientes de trabajo sanos y la promoción de empleos de calidad.

5. Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

5.1 Conclusiones

A partir del análisis de la investigación se identifica en la caracterización demográfica, que en la muestra existe una predominancia de jóvenes, la mayoría son mujeres y en gran porcentaje son solteros, además, se observa que la mayoría se encuentra en nivel educativo profesional o técnico/tecnólogo, una gran parte pertenece al nivel operativo y laboran en la jornada máxima permitida por ley. Esta visión permite entender el perfil de los participantes, mostrando que la organización trata de mantener un equilibrio orientado a la equidad, posee una orientación hacia el desarrollo laboral de sus empleados y por necesidad de la operación existe una concentración mayoritaria de colaboradores en el nivel operativo.

A partir de la revisión de literatura se identificó una brecha de conocimiento respecto a la relación asociativa entre el Síndrome de Burnout y la precariedad laboral, particularmente, en trabajadores de cooperativas multiactivas. Lo anterior, permite que esta investigación aporte al conocimiento de las dinámicas que se generan en estas entidades, entendiendo que su naturaleza es sin ánimo de lucro.

En cuanto al objetivo principal, se demostró que existe relación entre la precepción del Síndrome de Burnout y la precariedad laboral, evidenciando una correlación significativa con un coeficiente de correlación de 0.323 y un nivel de significancia 0.001, exponiendo la importancia de las condiciones laborales para evitar afectaciones en la salud mental de los trabajadores, particularmente el padecimiento de Síndrome de Burnout. Lo anterior, indica que, a mayor precariedad laboral, incrementa la percepción de experimentar el síndrome, el cual está acompañado de síntomas de agotamiento y desvinculación, este hallazgo contribuye a que las organizaciones tengan mayores herramientas para intervenir y evitar las consecuencias que consigo trae el Burnout.

La teoría de demandas y recursos explica de manera coherente la relaciona encontrada entre las variables, dado que el Síndrome de Burnout involucra aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que exigen un esfuerzo constante y la precariedad laboral puede generar una sobrecarga significativa en los trabajadores.

En cuanto a los resultados del Inventario de Oldenburg (OLBI) muestran que, la mayoría de los empleados tienen puntuaciones bajas lo que indica que existe baja prevalencia del Síndrome. A pesar de lo anterior, la dimensión de agotamiento obtuvo un puntaje promedio notablemente más alto con respecto a la variable desvinculación, mostrando que los

trabajadores pueden estar afrontando niveles preocupantes de estrés, particularmente la dimensión desvinculación sugiere un vínculo positivo con el trabajo.

Lo anterior, hace ver la importancia de implementar programas de prevención de riesgo psicosocial y gestión del estrés a la población y a individual a los empleados que se encuentran en riesgo. Es fundamental que las organizaciones mitiguen sobre todo los síntomas de agotamiento, con el fin de reducir la posibilidad que se convierta en Burnout y genere dificultades como ausentismo, rotación y baja productividad. (Hernández, Méndez & Rojas, 2021)

Por otra parte, los resultados del análisis de fiabilidad confirman la adaptación cultural y validez de la escala OLBI en español, lo cual es fundamental para garantizar la precisión y confiabilidad de los datos obtenidos como señalan Ramírez, Espinosa y De Los Santos (2023), quienes además resaltan que la validación de un instrumento es esencial para asegurar la calidad de una investigación.

Respecto a la Escala de Precariedad Laboral II muestra una valoración en general positiva respecto a las condiciones laborales, lo que significa que en la organización poco o nada se presenta precariedad laboral, sin embargo, existen aspectos que se deben mejorar en las dimensiones como desempoderamiento y salarios, donde una mayor proporción de los trabajadores percibe una situación negativa. Este último resultado, pone en manifiesto la importancia de promover una mayor participación de los empleados en la toma de decisiones y asegurar una remuneración que pueda cubrir las necesidades de los trabajadores.

En relación con las variables sociodemográficas que se relacionan con precariedad laboral se encuentra en primer lugar la edad, entendiendo que entre más jóvenes experimentan mayores niveles dada la dificultad para ingresar a empleos con condiciones favorables por no contar con experiencia, en segundo lugar, el nivel educativo donde entre más alto existe una menor valoración, entendiendo que los trabajadores con mayor formación suelen acceder a mejores condiciones laborales y en tercer lugar se relaciona también con el género. Por su parte el Síndrome de Burnout, está fuertemente correlacionado con el género, entendiendo que, dependiendo de este, se está más propenso a padecerlo.

Adicionalmente, se demostró en el desarrollo de la investigación que existe una estrecha relación entre las dimensiones de la precariedad laboral y el Síndrome de Burnout, específicamente, la desvinculación y el agotamiento se vinculan significativamente con el desempoderamiento, dado que los trabajadores que experimentan menor control sobre sus condiciones laborales son más propensos a desarrollar el síndrome. Igualmente, con la vulnerabilidad, el salario y Finalmente, la imposibilidad de ejercer los derechos laborales asociada a una pérdida de sentido en el trabajo y el desarrollo de sentimientos negativos.

5.2 Limitaciones

Se pudo evidenciar durante la realización de la investigación que a pesar de las contribuciones que esta realiza a la literatura sobre la precariedad laboral y su relación con el burnout, se deben identificar algunas limitaciones. En primer lugar, se encuentra la

relacionada con la muestra seleccionada, dado que se realizó en una cooperativa en Bogotá, por lo que no es posible extender las conclusiones a la población colombiana.

En segundo lugar, la heterogeneidad de las condiciones laborales dentro de la muestra podría sesgar los resultados hacia un grupo de trabajadores en particular, dado que la diversidad en la temporalidad puede generar una visión diferente en los trabajadores con respecto a la precariedad laboral. En tercer lugar, el estudio es de corte transversal lo que no permite establecer causalidad entre las variables estudiadas y los datos obtenidos son de auto reporte.

Finalmente, la falta de investigaciones similares en el sector de las Cooperativas y en general el análisis con datos estadísticos de la precariedad en este tipo de organizaciones, deja en manifiesto que se deben realizar mayores investigaciones respecto a los fenómenos organizacionales que ocurren al interior.

5.3 Recomendaciones

Los resultados del presente estudio sirven como base para futuras investigaciones, las cuales se sugiere llevar a cabo en diversos tipos de organizaciones, sectores, cooperativas y contextos. Además, que se amplie la muestra y se realice en diferentes entidades del sector solidario, ubicadas en distintas ciudades y teniendo en cuenta variables sociodemográficas como: personal a cargo, número de hijos, número de personas a cargo y distancia con el trabajo, lo anterior, con el propósito de generalizar los resultados.

En cuanto a la metodología, para futuros proyectos se sugiere valorar la posibilidad de utilizar instrumentos más robustos para evaluar la precariedad laboral, conjuntamente y considerando los resultados obtenidos, podría ser conveniente sustituir el cuestionario EPRES por otro con una confiabilidad superior a 0.80. Para ambos instrumentos se sugiere revisar la redacción y pertenencia de el ítem 9 relacionado con el salario en el EPRES y el ítem 13 relacionado con desvinculación en el OLBI, con el fin de mejorar la precisión de las mediciones.

Adicionalmente, se propone explorar otros factores o variables del individuo como características de personalidad, las estrategias de afrontamiento o liderazgo, que puede explicar la aparición del Síndrome de burnout y reencausar los fenómenos dentro de la organización. Lo anterior, con el fin de poder otorgar herramientas a las organizaciones para dar cumplimiento a la normatividad en relación con la prevención de riesgos psicosociales.

Con base en los hallazgos obtenidos, se destaca la importancia de implementar estrategias para reducir el agotamiento laboral, incrementar la valoración de desempoderamiento y salarios, mejorando las condiciones laborales y promoviendo la calidad de vida de los trabajadores, con estrategias como el fortalecimiento de la participación de los empleados en la toma de decisiones y ofreciendo programas de apoyo psicológico.

Finalmente, dado que se evidencia que en su mayoría los trabajadores no presentan el Síndrome de Burnout en la Cooperativa, evaluar la pertinencia de medir Engagement, derivado de la misionalidad y el compromiso que tienen este tipo de organizaciones como promotoras de empleo decente y desarrollo social en el país.

A. Anexo: OLDENBURG BURNOUT INVENTORY (OLBI)

Fecha:

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones se refieren a sus sentimientos y actitudes durante el trabajo. Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. seleccionando el número que se corresponde con la frase y marque con una X.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Siempre encuentro aspectos nuevos e interesantes en mi trabajo					
2. Hay días en losque me siento cansado antes de llegar al trabajo					
3. Cada vez es másfrecuente el hablar de mi trabajo de forma negativa					
4. Después del trabajo, necesito más tiempo para relajarme y sentirme mejor.					

5. Puedo tolerarmuy bien la presión de mi trabajo					
6. Últimamente, tiendo a pensar menos en el trabajo y hacerlo casi de manera automática.					
7. Considero que mi trabajo es un reto positivo					
8. Durante mi trabajo, a menudo me siento emocional mente agotado					
9. Con el tiempo, heperdido la conexión interna con mi trabajo					
10. Después de trabajar, tengo suficiente energía para mis actividades de ocio					
11. A veces me siento disgustado con mis actividades labor ales					
12. Después de mi trabajo, suelo sentirme agotado y cansado					
13. Este es el únicotipo de trabajo que me imagino haciendo					
14. Normalmente, puedo manejar bien mi cantidad de trabajo					

15. Me siento cadavez más comprometido con mi trabajo					
16. Cuando trabajo, por lo general mesiento lleno de energía					

B. Anexo: ESCALA DE PRECARIEDAD LABORAL EPRES II (2010)

Fecha:

Genero:

Estado civil:

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas y afirmaciones, debe contestar de acuerdo con las instrucciones dadas con una X.

TEMPORALIDAD	Seleccione con una X solo una respuesta. En el caso de las entidades públicas laboran funcionarios de carrera y trabajadores oficiales: los oficiales deberán marcar contrato indefinido o fijo.	
	1. A. Relación contractual ¿Qué tipo de contrato tiene en la empresa en que trabaja?	
	Tengo un contrato fijo a igual o inferior a un (1) año, en el cual he permanecido más de 2 años.	
	Tengo un contrato indefinido	
	Soy funcionario de carrera	
	Soy un empleado público de carrera en provisionalidad	
	Tengo un contrato de aprendizaje	
	Tengo un contrato fijo o por obra o labor (contrato por obra o labor, por temporada…)	
	Aun siendo independiente, en realidad trabajo para alguien del que dependo económicamente, trabajo para uno o dos clientes.	
	Trabajo sin ningún tipo de contrato	
	1.B. ¿cuál de estas opciones se ajusta más a su situación personal?	
	Tengo un contrato por obra o labor en el cual no se acordó fecha de finalización	

	Tengo un contrato temporal que en el cual se acordó fecha de finalización					
	1. C. ¿cuál es la duración de su contrato temporal actual? (marcar 0 en la celda que no procede). Tengo un contrato temporal de					
	N.º de días (si procede) _____Escriba la respuesta en el rango 1 – 31					
	N.º de meses (si procede) _____Escriba la respuesta en el rango 1 – 11					
	N.º de años (si procede)_____ Escriba la respuesta en el rango 1					
	2. ¿cuánto tiempo en total lleva trabajando para empresa actual? (marcar 0 en la celda que no corresponda)					
	N.º de días (si procede) Escriba la respuesta en el rango 1 - 31 N.º de meses (si procede) _____Escriba la respuesta en el rango 1 – 11					
	N.º de años (si procede)_____ Escriba la respuesta en el rango 1					
DESEMPODERAMIENTO	3. ¿cómo se decidieron las siguientes condiciones de trabajo en relación con su jornada laboral? Seleccione solo una respuesta.					
	Se ajusta estrictamente a lo establecido en el contrato, pacto o convención colectivo (empresas privadas) o acuerdo colectivos (en el caso de la función pública).					
	De forma unilateral la dirección de la empresa o mis superiores deciden mejoras sobre el contrato.					
	De forma unilateral lo decida la dirección de la empresa o mis superiores, al margen del pacto o convenio o acuerdo colectivo.					
	A partir del acuerdo entre mis superiores y yo mismo					
	En mi equipo de trabajo					
	No lo sé					
	4. ¿y en relación con su salario? Seleccione solo una respuesta.					
	Se ajusta estrictamente a lo establecido en el contrato, pacto, convención colectiva (empresas privadas) o acuerdos colectivos (en el caso de la función pública).					
	De forma unilateral la dirección de la empresa o mis superiores deciden mejoras sobre mi contrato.					
	De forma unilateral lo decida la dirección de la empresa o mis superiores, al margen del pacto o convenio o acuerdo colectivo					
	A partir del acuerdo entre mis superiores y yo mismo					
	En mi equipo de trabajo					
	No lo sé					
VULNERABILIDAD	Indique ¿con qué frecuencia en su empresa...					
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	5. Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus Superiores					
	6. Lo podrían despedir de su trabajo si no hace todo lo que le piden					

	7. Considera que lo (a) tratan de forma autoritaria (no aceptan sus opiniones o sugerencias)					
	8. Lo (a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)					
SALARIOS	9. Aproximadamente, ¿cuánto recibe usted mensualmente? (descontando aportes a la seguridad social y otros según aplique). Selecciones solo una respuesta					
	Menos de 1SMLV					
	Entre 1 y 2 SMLV					
	Entre 2 y 3 SMLV					
	Entre 3 y 4 SMLV					
	Entre 4 y 5 SMLV					
	Entre 5 Y 6 SMLV					
	Entre 6 y 7 SMLV					
	Entre 7 y 8 SMLV					
	Entre 8 y 9 SMLV					
	Entre 9 y 10 SMLV					
	Entre 10 y 11 SMLV					
	Entre 11 y 12 SMLV					
	Mas de 12 SMLV					
	No lo sé					
	¿con qué frecuencia su salario actual...? seleccione solo una respuesta.					
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	10. Le permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas					
	11. Le permite cubrir los gastos e imprevistos de importancia.					

DERECHOS	De las siguientes prestaciones que le menciono a continuación, dígame para cada una de ellas si tiene usted tiene acceso. Seleccione solo una respuesta.			
		SI	No	No lo se
	12. Licencia de maternidad/paternidad			
	13. Pensión por jubilación, auxilio por incapacidad			
	14. Subsidio de desempleo			
	15. ¿Tiene usted derecho a indemnización por despido sin justa causa? Seleccione solo una respuesta			

EJERCICIO DE DERECHOS	Dígame, ¿con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos? seleccione solo una respuesta.					
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	16. Disfrutar los días festivos sin inconvenientes.					

	17. Disfrutar los días de vacaciones sin inconvenientes.					
	18. Tomar un día de permiso por motivos familiares (cuidado de menores, personas dependientes, enfermas ...) Sin problemas.					
	19.Tomar un día de permiso por motivos personales (estudios …) Sin problemas					
	20.Tomar incapacidad por enfermedad sin problemas					
	21. Ir al médico cuando lo necesita					

C. Anexo : Autorización comité de ética.

Vicedecanatura
Facultad de Ciencias Económicas
Sede Bogotá

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Bogotá, 26 de abril de 2023 [B.FCE.1.001-0178-23]

Estudiante
LAURA ANDREA VÁSQUEZ PORRAS
Maestría en Administración
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Colombia

Asunto: Aval ético de la tesis **"RELACIÓN ASOCIATIVA ENTRE EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE UNAS COOPERATIVAS MULTIACTIVAS EN BOGOTÁ".**

Respetada estudiante Vásquez,

Me permito informarle que el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, en sesión del día 26 de abril de 2022, Acta No. 3, estudió su solicitud de aval ético de la tesis **"RELACIÓN ASOCIATIVA ENTRE EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE UNAS COOPERATIVAS MULTIACTIVAS EN BOGOTÁ"**, dirigida por la profesora ocasional Lina María Ramírez Ángel y co-dirigida por la docente Martha Isabel Riaño Casallas.

El Comité de Ética en Investigación considera por unanimidad otorgar aval ético a la tesis, teniendo en cuenta que esté proyecto establece criterios éticos básicos que garantizan el bienestar y respetan los derechos de las y los participantes. Sin embargo, plantea las siguientes recomendaciones:

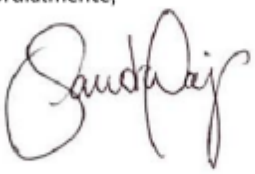
1. Se recomienda incluir en el consentimiento informado la siguiente información:
   - Tipo de riesgo del estudio, según la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual según lo establecido en el protocolo del estudio es de bajo riesgo.
   - Incluir los datos del Comité de Ética que aprueba el proyecto, en caso de requerir contacto.

Av. Carrera 30 # 45-03 - Ciudad Universitaria
Edificio 310-311, Ciencias Económicas
(+57 1) 3165407 - (+57 1) 3165000 EXT: 12338
Bogotá, D. C., Colombia
viveacad_bog@unal.edu.co

PROYECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y COLECTIVO DE NACIÓN

- Incluir como el participante fue seleccionado y/o contactado para participar en el estudio, así como los beneficios de su participación en el estudio y para la sociedad. Este apartado también debe incluirse en el protocolo.
- Incluir la población objeto del estudio.
- Incluir datos de aceptación de participación en el estudio de testigos.
- Incluir los beneficios directos para el participante y para la sociedad en el consentimiento informado y en el protocolo de estudio.
- Incluir los riesgos a los cuales se puede exponer el participante en el consentimiento informado.

Cordialmente,



SANDRA PATRICIA ROJAS BERRIO
Docente
Presidenta Ad hoc
Comité de Ética

CC. Profesora Lina María Ramírez Ángel – Directora de tesis; profesora Martha Isabel Riaño Casallas – co directora de tesis.

Av. Carrera 30 # 45-03 - Ciudad Universitaria
Edificio 310-311, Ciencias Económicas
(+57 1) 3165407 - (+57 1) 3165000 EXT: 12338
Bogotá, D. C., Colombia
viveacad_bog@unal.edu.co

D. Anexo: Autorización para aplicación de los instrumentos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Laura Andrea Vasquez Porras <lvasquezp@unal.edu.co>

Authorization to use the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) - research academic national university of colombia.
2 mensajes

Laura Andrea Vasquez Porras <lvasquezp@unal.edu.co> 13 de abril de 2022, 17:28
Para: e.demerouti@tue.nl, E.Demerouti@tue.nl
Cco: Laura Andrea Vasquez Porras <lvasquezp@unal.edu.co>

Good morning Dr. Evangelia Demerouti, I hope you are well.
My name is Laura Vasquez Porras, I am studying a master's degree at the National University of Colombia, I am currently working on the associative relationship between burnout syndrome and job insecurity in workers of multi-active cooperatives in Bogota.
I have identified the psychometric characteristics of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), which are among the most reliable for measuring burnout syndrome. Therefore, I request your authorization to translate the instrument from English to Spanish and apply it in cooperative enterprises as part of my academic research.

In addition, if possible, I would like you to send me the instrument and the data sheet where I can identify the year of publication, the authors, the questions of the questionnaire, the application instructions and the scoring.

Thank you for your attention and I remain attentive to your valuable response.

Sincerely
Laura Andrea Vásquez Porras
E-mail: lvasquezp@unal.edu.co
Research: Institution: Universidad Nacional De Colombia
Address: Colombia, Bogota, Carrera 45 N° 26-85, building 311, fourth floor, office 6 b

Demerouti, Evangelia <E.Demerouti@tue.nl> 19 de abril de 2022, 0:00
Para: Laura Andrea Vasquez Porras <lvasquezp@unal.edu.co>

Dear colleague,

I would like to thank you for your interest in the burnout instrument. The OLBI is free of charge for academic purposes and you have my permission to use it.
In the attachment, you can find the OLBI in several languages including English.

If you decide to apply it eventually, please let us know whether the instrument has the same structure in your sample as in the German and the Dutch ones.

For information regarding the validity of the instrument see this publication:
https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_219.pdf
For information regarding the cutoff scores of the OLBI see this publication:
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2018.1464667

I look forward to hearing your results.

Best regards,

Prof. Dr. Evangelia Demerouti
Chief Diversity Officer TU/e

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Laura Andrea Vasquez Porras <lvasquezp@unal.edu.co>

Fwd: Solicitud instrumento EPRES-CH

Martha Isabel Riaño Casallas <mirianoc@unal.edu.co> 14 de junio de 2022, 9:58
Para: Laura Andrea Vasquez Porras <lvasquezp@unal.edu.co>
Cc: Lina Maria Ramirez Angel <limramirezan@unal.edu.co>

Buenos días Laura,

Te envío la respuesta de la profesora Alejandra.

Cordialmente,

Martha Isabel Riaño Casallas
Profesora Asociada
Escuela de Administración y Contaduría Pública
Facultad de Ciencias Económicas
Tel.: (57-1) 3165000 Ext: 12433
Universidad Nacional de Colombia
Carrera 30 No. 45 - 03 Edificio 311 Of. 4° Piso - 6B

Antes de imprimir este mensaje, piense si es verdaderamente necesario hacerlo.
Cuidar el medioambiente es responsabilidad de TODOS.

---------- Forwarded message ---------
De: **ALEJANDRA VIVES VERGARA** <alejandra.vives@uc.cl>
Date: mar, 14 jun 2022 a las 0:17
Subject: Re: Solicitud instrumento EPRES-CH
To: Martha Isabel Riaño Casallas <mirianoc@unal.edu.co>
Cc: Alessandro Zaupa <alessandro.zaupa@gmail.com>

Hola Martha
Muchas gracias y disculpas por la demora.
Adjunto te envío los materiales y el paper de validación.
Me dices por favor si te puedo ayudar con algo más.
Un gran saludo,

[El texto citado está oculto]

2 adjuntos

EPRES 2010 Sp Basic Pack.pdf
364K

02. Vives et al, Gaceta 2015.pdf
94K

E. Anexo: Formato de validación juicio de expertos instrumento

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Administración
Proyecto de investigación

VALIDACION CULTURAL POR JUECES VERSIÒN COLOMBIA DEL INSTRUMENTO EPRES

Nombre del juez: _____

Fecha: _____

Lugar de trabajo: _____

Cargo u ocupación: _____

Descripción del instrumento:

La EPRES fue diseñado por Alejandra Vives, mide la precariedad laboral como la combinación de las seis dimensiones que componen el constructo temporalidad, desempoderamiento| vulnerabilidad, salario, derechos y ejercicio de derechos. Cada una de las seis dimensiones de la precariedad laboral se mide con dos o más ítems para aumentar su capacidad de captar los conceptos evaluados.

Instrucción

A continuación, encontrara 22 preguntas correspondientes al EPRES, el objetivo es valorar la adaptación cultural a población colombiana realizada del análisis individual frente a la normatividad, deberá de acuerdo con su evaluación colocar "SI" o "No" en cada uno de los aspectos a evaluar por cada pregunta. Las categorías que se evaluaran son coherencia, claridad, organización, forma y validez.

DIMENSIÓN	ITEM	TEXTO ORIGINAL (ESPAÑA)	REDACCION SUGERIDA (COLOMBIA)

ITEMS	Coherencia	Claridad		Organización	Forma	Validez	OBSERVACIONES
	¿La pregunta tiene coherencia con la realizada para España?	¿La redacción de la pregunta es clara y adecuada en semántica y sintaxis?	¿La pregunta está redactada libre de ambigüedades?	¿La pregunta está organizada de manera lógica?	¿El leguaje es adecuado con el contexto colombiano?	Mide lo que pretende.	

Bibliografía

- Aguiar, S. (2008). Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario. *Cuadernos Nº4 Estudios del trabajo*, Santiago de Chile.
- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Alianza Cooperativa Internacional (2021). Notas de orientación para los principios cooperativos. Recuperado de: https://ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf
- Amaris, A & Rozo, A. (2022). síndrome de burnout en conductores pertenecientes a cooperativa de transportadores. *Cuidado y Ocupación Humana*, *11*(2).
- Amaris, C. A. A., & Rozo, A. A. S. (2022). Síndrome De Burnout En Conductores Pertenecientes A Cooperativa De Transportadores. *Cuidado y Ocupación Humana*, *11*(2).
- Arakaki, A., & Graña, J. M. (2013). Múltiples explicaciones, un mismo fenómeno. Hacia una teoría completa de la precariedad laboral. *VII Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Arias, F. (2023). El paradigma pragmático como fundamento epistemológico de la investigación mixta. Revisión sistematizada. *Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica e Investigativa*, *12*(2), 11-24.
- Astorquiza Bustos, B. A., Aguirre Bernal, E & Bravo Bolaño, K. (2023). Índice de precariedad laboral en Colombia: una construcción teórica y analítica partir de microdatos. *Revista mexicana de economía y finanzas*, *18*(1).
- Aviles-Peralta, Y. (2024). Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica*, *3*(1),
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*(14), 2760–2779.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *39*(3), 157-167.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la

última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *39*(3), 157-167.

- Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2007). El modelo Demandas de Trabajo-Recursos: Estado del arte. Journal of Managerial Psychology, 22, 309-328.

- Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., & Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, *29*, 375-378.
- Betacour, D (2024). Informe de Evolución sectorial 2018-2023*:* Cifras, indicadores, Análisis del Sector Solidario. Recuperado de: https://diegobetancour.com.co/informe-de-evolucion-sectorial-2018-2023/
- Bladimir, A., & Santa Cruz, E. (2023). Síndrome de Burnout y calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.
- Blanco Sánchez, M., Ribeiro de Sousa Cunha, A. R., Ayuso Díaz, L., Crespo Jaén, P., & Mena Casero, C. (2016). Precariedad laboral, burnout y salud en personal administrativo de Granada. *Monográfico de Psicología y Salud,* 40-48.
- Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G., Reutter, M., & Satlukal, S. (2020). *Overconfidence and gender differences in wage expectations* (No. 08-2020). Hohenheim Discussion Papers in Business, Economics and Social Sciences.
- Cano, E. C. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble (Estrategias de flexibilidad, Desconcentración productiva). *Cuadernos de relaciones laborales*, (13), 207-227.
- Cardona, A. H & Sánchez, V. C. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del Burnout sector salud. *Cultura del Cuidado Enfermería*, *17*(1), 32-44.
- Castañeda-Santillán, Laura Lucía, & Sánchez-Macías, Armando. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, *12*(24), 230-246.
- Chuquizuta Yajahuanca, C. P., & Martínez Zapata, A. P. (2023). Percepción del clima laboral en relación con el síndrome de burnout en trabajadores de la cooperativa Alta Montaña. *Unprg.* Amazonas.
- Condori, L (2019). El Nivel de burnout en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Credicoop. *Upeu*. Juliaca.
- Confecoop (2023). El papel de las cooperativas en la economía local. Recuperado en: https://confecoop.coop/actualidad/el-papel-de-las-cooperativas-en-la-economia-local.
- Confecoop (2023). Principales cifras del cooperativismo colombiano. recuperado de: https://confecoop.coop/wp-content/uploads/2024/04/Cifras-Coop-Colombia-2023.pdf
- Confecoop Antioquia. (2023). *El papel de las cooperativas en la economía local*. Recuperado de: https://www.confecoopantioquia.coop/articulo/3036/el-papel-de-las-cooperativas-en-la-economia-local
- Confederación Colombiana de Cooperativas. (2023). Constitución de cooperativas. Recuperada de: https://confecoop.coop/movimiento-coop/constitucion-de-cooperativas-2/
- Confederación Salud Mental España (2024). Precariedad laboral, un fenómeno que daña la salud mental. Recuperado de: https://consaludmental.org/sala-prensa/precariedad-labora-salud-mental-revista-encuentro/#:~:text=salud%20y%20bienestar.-

Cuanto%20mayor%20es%20el%20nivel%20de%20precariedad%20laboral%2C%20mayor%20es,el%20nivel%20de%20estabilidad%20laboral.

- Covarrubias Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, *28*(111), 49-75.
- Covarrubias, Arlette, & Arana López, Felipe. (2023). Tendencia de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México: 1995-2019. *Intersticios sociales*, (25), 241-276. Epub 27 de abril de 2023. Recuperado en 03 de octubre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642023000100241&lng=es&tlng=es.
- Creed, P. A., Hood, M., Selenko, E., Hu, S., & Bagley, L. (2022). The relationship between job precariousness and student burnout: a serial indirect effects model. *Journal of Education and Work*, *35*(8), 843-857.
- Dallo, M., Canavero, J & Dapueto, J (2024). Traducción, adaptación y validación inicial de Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) en personal de salud rioplatense. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*. 81(3). pág. 538-551
- DANE (2024). Mercado Laboral. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral
- Decreto 1072 de 2015. Recuperad de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173
- De Mora Marchán, K. I., & Endara Aguilar, A. D. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Universidad de las Américas. Quito.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, vol 65. pp 78.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology,* 86(3), 499.
- Delgadillo, J., Saxon, D., & Barkham, M. (2018). Associations between therapists' occupational burnout and their patients' depression and anxiety treatment outcomes. Depression and anxiety, 35(9), 844-850.
- Diaz Torres, J. A., & Aranibar Saniz, D. A. (2024). Burnout y su relación con el compromiso organizacional en colaboradores del sector de administración de fondos colectivos, Arequipa-2023.
- Dorado, C. B., & Solarte, M. G. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. Estudios gerenciales, 32(138), 60-70.
- Escudero, I (2022). Mercado de trabajo y bienestar psicológico: efectos de la situación laboral y de las condiciones de trabajo. Universidad de Oviedo.172.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health,* 19(3), 1780.
- Espinosa Pire, Lina, Hernández Bandera, Neyda, Tapia Salinas, Jaime Alberto, Hernández Coromoto, Yarintza, & Rodríguez Placencia, Adisnay. (2020). Prevalence of Burnout Syndrome in medical students. *Revista Cubana de Reumatología*, 22(1).

- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.
- Flores, A. M. A., & Revilla, S. E. C. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *revista científica searching de ciencias humanas y sociales*, *4*(2), 44-61.
- Freudenberger, H (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues* 30, no. 1: 159-65
- García Cadena, N. S. (2023). Plan de prevención del síndrome de Burnout en una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Ambato.
- Giraldo-Giraldo, J. J., Arango-Giraldo, M. E., & Agudelo-Giraldo, J. C. (2020). Precarización laboral y burnout en trabajadores asociados a cooperativas de trabajo asociado en Colombia. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 1-18.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R. F. y Carter, D. (1983). Phases of progressi burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and proxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19 (4), 461-481
- Gómez-Mejía, A. (2020). Modelo de máxima verosimilitud. *Libre empresa-dialnet*. 17(2), 121-138.
- Gómez, C (2019). La OMS incluye el «quemarse por el trabajo» o síndrome del trabajador quemado en su clasificación de enfermedades. Legal Today. Recuperado de: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/la-oms-incluye-el-quemarse por el trabajo-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-clasificacion-de-enfermedades-2019-07-04/.
- Gómez, R. Y. C., Rodelo, J. C., & Rojas, D. M. (2024). Gestión de políticas públicas en salud mental en el contexto laboral colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 847-864.
- González, N (2022). Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. *Diario La República*. Recuperado de: https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464
- Grimshaw, D., Lee, S., Greenfield, D., Nübler, I., Kühn, S., Liepmann, H., Keller, K., & Dasgupta, S. (2020). Hora de actuar para conseguir el ODS 8. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_741018.
- Grisales Romero, Hugo, Muñoz, Yudi, Osorio, Diana, & Robles, Elena. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermería Global*, *15*(41), 244-257. Recuperado: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100013&lng=es&tlng=es.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*(3), 208–220
- Hernández Corona, M. E., Méndez-Rizo, J., & Rojas Solís, J. L. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.

- Huzgame Abella, A. (2023). El bienestar mental en el trabajo: un desafío para las organizaciones. *Revista Fasecolda*, (190), 24–28. Recuperado en: https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/900
- Ibáñez Sirvent, N. (2022). Gráficos de control no paramétricos para la correlación basados en el estadístico de Kendall: diseño e implementación. *Universitat Politècnica De València*. España.
- Jiménez, E. V., & Zúñiga, C. G. H. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104-114.
- Jiménez, S. (2023). *¿Cómo mitigar el Burnout en el lugar de trabajo?* Gran lugar para trabajar. Recuperado de: https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/como-mitigar-el-burnout-en-el-lugar-de-trabajo
- Lagos, A. V. R., Retamal, M. S., Jaque, M. T., & Luengo-Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de salud y trabajo*, *20*(3), 26-34.
- Linares, S. C. G. R., & Espinosa, A. M. (2023). Precariedad laboral y perfil de salud de los trabajadores en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, *13*(1), 37-46.
- Loaiza, A. (2019). Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. Diario la República. Recuperado de: https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073.
- López, E (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, *1*(1), 33-40.
- López, D. (2023). Aproximación a un índice de precariedad laboral en Colombia. *Revista CEA*, *9*(21), 1-27.
- Martínez-González, EF, Navarro-Muñoz, MJ, Rincón-Amaya, JK, & Mola-Vides, EE (2024). Economía solidaria en cifras: Caracterización socioeconómica de un sector que transforma a Colombia. *Documento De Trabajo De La Supersolidaria*. Recuperado en: https://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/gad_2024/20240612_dts_001.pdf
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1986). *Burnout: The cost of human services*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., y Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Massera, M. (2024). Organización del trabajo y protección social en cooperativas argentinas. *Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, (80), 199-217.
- Mendivelso, J. V., & Cardozo, E. A (2019). Análisis estadístico de los estudios del síndrome de Burnout en las diferentes ramas de la industria en Colombia entre los años 2000 y 2017*. Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas*. Bogotá.

- Ministerio de Trabajo (2023). Para frenar violación a derechos laborales se lanza cartilla virtual de inspección. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2023/enero/para-frenar-violacion-a-derechos-laborales-se-lanza-cartilla-virtual-de-inspeccion
- Muñoz, C & Piernagorda, D (2011). Relación entre las Estrategias de Afrontamiento y El Síndrome De Burnout En Docentes De Básica Primaria Y Secundaria Pertenecientes a una Institución Educativa Privada del Municipio de Cartago (Colombia). Psicogente.14(26),389-402
- Nigra, F & López, F (2014). La crisis de hegemonía de Estados Unidos explicada por su moneda. *Espaço Plural*, 15(31), 14-42.
- Pacheco, J. L. R., Argüello, M. V. B., & Suárez, A. I. D. L. H. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of business sciences*, *2*(4), 17-25.
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Portafolio (2024). Qué es el síndrome del 'burnout' que afecta al 48 % de los trabajadores en Colombia. Recuperado de: https://www.portafolio.co/tendencias/sociales/que-es-el-sindrome-del-burnout-que-afecta-al-48-de-los-trabajadores-en-colombia-609029
- Pujol, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 402-421.ón Científica, 3(1)
- Quiceno, J & Vinaccia, S. (2007). Burnout. Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta colombiana de psicología*, 10(2).
- Ramírez-Angel, L. (2024). *Adaptación cultural y validación al español del Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI) en profesores Universitarios en Colombia [Manuscrito presentado para su publicación]*
- Ramírez, A. C., Espinosa, J. D. C. V., & De Los Santos, M. M. (2023). Capítulo 12. Validación de instrumento: Conocimiento en uso y manejo de aceite vegetal usado (AVU) por mujeres. *Los objetivos del desarrollo sostenible*,180.
- Ramírez-Vélez, R., & Agredo, R. A. (2012). Fiabilidad y validez del instrumento" Fantástico" para medir el estilo de vida en adultos colombianos. Revista de salud pública, 14, 226-237.
- Resolución 2764 de 2022. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/resoluciones.
- Resolución 2404 de 2019. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf
- Resolución 2646 de 2008. Recuperado de https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social.
- Roco-Videla, Á., Flores, S. V., Olguin-Barraza, M., & Maureira-Carsalade, N. (2024). Alpha de cronbach y su intervalo de confianza. Nutrición Hospitalaria, 41(1), 270-271.
- Rodgers, G. (1992). El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, *1992*, p191-6.

- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. *Instituto Internacional de Estudios Laborales*. Geneva
- Rodriguez, D. M. (2020). Consecuencias del síndrome burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo*. (3), 5.
- Romo Jiménez, A. M., Morales Ruiz, E. I., & Martínez Villarreal, J. D. D. (2018). Análisis en la plataforma de SurveyMonkey para conocer el comportamiento del consumidor y la Responsabilidad Social Empresarial ante la elección de un producto o servicio. *Innovar*, 01-28.
- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill. México.
- Schultz, C. C., Colet, C. D. F., Benetti, E. R. R., Tavares, J. P., Stumm, E. M. F., & Treviso, P. (2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. *30*
- Superintendencia de Economía Solidaria (2020). Informe trimestral: Sectores Económicos e Impacto Cooperativas de Ahorro y Crédito.
- Vives, A (2010). Escala de Precariedad Laboral II- 2010. Pontificia universidad católica de chile. Departamento de salud pública.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., y Benach, J. (2013). Precariedad laboral y mala salud mental: evidencia de España sobre un nuevo determinante social de la salud. *Revista de salud pública y medioambiental*, (1).
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Medición de la precariedad laboral en tiempos de crisis: versión revisada de la Escala de Precariedad Laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, *29*(5), 379-382.
- Vives-Vergara, A., González-López, F., Solar, O., Bernales-Baksai, P., González, M. J., & Benach, J. (2017). Precarious employment in Chile: psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cadernos de Saúde Pública*, *33*, e00156215.
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4).