



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
LINEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Casos Asociados Al Síndrome De Burnout Que Inciden En La Vida Laboral De Los
Trabajadores De La Empresa Nases Bogotá

PRESENTA:

MARÍA ALEJANDRA SESQUILÉ CASAS

CÓDIGO: 1611020709

CATHERINE CASTAÑO PUERTA

CÓDIGO: 1611020372

MARYIN ANGELICA PÁEZ ABREU

CÓDIGO: 1121070712

ROSA MARÍA CORTÉS CORREA

CÓDIGO: 1721024767

MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO

CÓDIGO: 1310012422

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2020.

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen | 4 |
| Capítulo 1. Introducción | 5 |
| Descripción del contexto general del tema | 5 |
| Planteamiento del problema | 5 |
| Pregunta de investigación | 6 |
| Objetivo general..... | 6 |
| Objetivos específicos..... | 6 |
| Justificación..... | 6 |
| Capítulo 2. Marco de referencia..... | 7 |
| Marco conceptual | 7 |
| Marco teórico | 9 |
| Marco empírico | 11 |
| Capítulo 3. Metodología..... | 13 |
| Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| Participantes..... | 13 |
| Instrumentos de recolección de datos..... | 14 |
| Estrategia del análisis de datos..... | 14 |
| Consideraciones éticas | 15 |
| Capítulo 4. Resultados | 15 |
| Discusión..... | 19 |
| Conclusiones..... | 20 |
| Limitaciones | 22 |
| Recomendaciones | 22 |
| Referencias bibliográficas | 23 |
| Anexos | 25 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Aspectos sociodemográficos NASES | 23 |
| Tabla 2. Escala Likert | 23 |
| Tabla 3. Matriz DOFA | 24 |
| Tabla 4. Consentimiento informado | 25 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Grafica resultados ítem 1 escala Likert | 16 |
| Figura 2. Grafica resultados ítem 2 escala Likert | 16 |
| Figura 3. Grafica resultados ítem 3 escala Likert | 17 |
| Figura 4. Grafica resultados ítem 4 escala Likert | 17 |
| Figura 5. Grafica resultados ítem 5 escala Likert | 18 |
| Figura 6. Grafica resultados ítem 6 escala Likert | 18 |
| Figura 7. Grafica resultados ítem 7 escala Likert | 18 |
| Figura 8. Grafica resultados ítem 8 escala Likert | 19 |
| Figura 9. Grafica resultados ítem 9 escala Likert | 19 |
| Figura 10. Grafica resultados ítem 10 escala Likert..... | 20 |

Resumen.

El área laboral ha tenido varios cambios y nuevos retos, los objetivos del trabajador son más exigentes, obligándolo a buscar nuevas alternativas de ejecución, presentándose diferentes enfermedades laborales, que originan no sólo afectaciones emocionales y físicas, sino también un perjuicio a nivel familiar, una de ellas es el Síndrome de Burnout mencionado en 1986 por las psicólogas norteamericanas C Maslach y S. Jackson lo definen como “Un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con los clientes y usuarios”.

La presente investigación tiene como objeto definir una ruta primaria de identificación y atención en la empresa NASES de casos asociados al síndrome de burnout, la muestra se realiza a 14 participantes de las áreas de selección y contratación, se genera una matriz Dofa identificando las fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas del área, aplicando un instrumento escala tipo Likert enfocando la investigación a método cualitativo, con lo cual se podría concluir que los participantes están a gusto con su labor, evidenciando un buen equipo de trabajo, sin embargo presentan agotamiento físico y emocional por el alto nivel de exigencia laboral, por ello se recomienda buscar alternativas para disminuir la cantidad de tareas, cumpliendo con la jornada laboral estipulada sin exceso de esta manera prevenir posibles casos de Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Estrés laboral y Calidad de vida

Capítulo 1

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

La temporal NASES es un grupo empresarial que se dedica a la selección, administración y contratación de Recursos Humanos en misión para entidades estatales y privadas en Colombia, con una cantidad de 14 empleados en el sector de selección y contratación, según datos del área de contratación en marzo de 2020, maneja alrededor de 50 empresas (para cargos operativos, administrativos, comerciales y ejecutivos) para un promedio mensual de 600 contrataciones dependiendo la temporada. Debido al cuantioso flujo de candidatos y a las dinámicas que se presentan como el registro al ingresar, asignación de vacantes, recepción con psicólogos o auxiliares, realización de pruebas, calificación, entrevistas, envío a exámenes médicos, estudios de seguridad y firmas de contratos, se puede presentar agotamiento físico, emocional o mental en los trabajadores, desencadenando un posible síndrome de Burnout, ya que dicho trastorno se puede evidenciar por la masividad de candidatos a cargo de las psicólogos y auxiliares, asimismo en los meses de enero, marzo, junio julio, noviembre y diciembre incrementando hasta un 20% las contrataciones que inciden directamente en la jornada laboral.

Teniendo en cuenta este contexto es fundamental buscar estrategias, iniciativas y buenas prácticas, que permitan disminuir los riesgos de presencia y prevalencia de este trastorno, que minimice significativamente algún tipo de agotamiento por parte de los empleados del área de selección y contratación quebrantando su calidad de vida, la cual se verá reflejada en mejores desempeños laborales.

Planteamiento del problema

El estrés laboral es una problemática con mayor prevalencia en la sociedad actual; es una respuesta emocional y física negativa, que se produce cuando las funciones del trabajador no coinciden o exceden las capacidades de este. El Síndrome de Burnout es un trastorno adaptativo relacionado al afrontamiento inapropiado a las demandas psicológicas del oficio, que afecta la calidad de vida del individuo que lo sufre (Pérez Jáuregui, 2005), de esta situación nace la

necesidad de realizar una investigación enfocada al estrés de los profesionales del área de selección y contratación de la empresa NASES, para poder determinar la prevalencia y consecuencias que genera este trastorno en cuanto a la calidad de vida de los empleados, con el fin de proponer estrategias de afrontamiento y prevención del Síndrome de Burnout.

Pregunta de investigación.

¿De qué manera, el Síndrome de Burnout incide en la calidad de vida en los trabajadores del área de selección y contratación de la empresa NASES en la ciudad de Bogotá?

Objetivo General

- Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al Síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores de las empresas de selección y contratación NASES Bogotá, Colombia.

Objetivos específicos

- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del Síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el Síndrome de Burnout.
- Relacionar los contextos de empleador con empleados; con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del Síndrome de Burnout en las personas.

Justificación.

En la actualidad algunas organizaciones presentan casos asociados al Síndrome de Burnout, y sus colaboradores padecen diversos síntomas es por ello que se realiza esta investigación enfocada en la empresa NASES de Bogotá, con el fin de identificar si existe riesgo de que los empleados padezcan este síndrome, se efectuará un análisis entorno a la posible afectación en la producción de los colaboradores en la empresa y así ejecutar un plan de acción

que minimice de manera significativa los síntomas de dicho síndrome y mejore la calidad de vida tanto en el ámbito laboral, como en el ámbito personal de cada uno de los colaboradores.

“En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones” (Vanegas, 2019). Estos síntomas son el inicio de la presencia del Síndrome de Burnout y una de las causas más frecuentes es laborar más del horario indicado por la organización, un “informe revela que la tercera parte de la fuerza laboral revisa correos después de salir de sus trabajos y 10% los revisa en vacaciones” (Vanegas, 2019), por tal motivo se pretende identificar la presencia de dicho síndrome, para minimizar y definir una ruta de atención primaria implementando buenas prácticas organizacionales que enriquecerán los procesos, trabajando de la mano con los líderes forjando un ambiente laboral saludable.

Capítulo 2

Marco referencial

Marco Conceptual

En el ámbito laboral se ha generado una transformación significativa en las últimas décadas que junto a los nuevos requerimientos y cambios constantes en las organizaciones, han ocasionado el surgimiento de nuevos riesgos psicosociales en el individuo, presentando episodios de tristeza, aflicción, desinterés, negatividad, baja autoestima entre otros, de igual forma, en el ámbito organizacional las variables vinculadas al desempeño del trabajo, como falta de reciprocidad o un deficiente clima laboral, facilitan la aparición de estrés laboral, asociado con síndrome de Burnout y por ende una baja calidad de vida.

Estrés Laboral

La definición más reciente del estrés ha sido planteada por Bruce MCEwen (2000): “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En Medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan” (p.173). De forma similar, el estrés positivo es cuando la respuesta se produce de una forma adaptativa, puede significar un estado de alerta para atender nuevos estímulos, por ejemplo el primer día de trabajo, y por otro lado, el estrés negativo ocurre cuando la respuesta adaptativa se intensifica y dura más de un mes, en ese momento empieza a interferir en la salud del trabajador y en todos sus ámbitos a nivel organizacional y social, dejando como consecuencia depresión, insomnio, taquicardia, agresividad, aislamiento, abandono del puesto, entre otros, algunas de las causas de estrés laboral son producidos por sobrecarga de funciones y la ambigüedad de las actividades a realizar (Babatunde, 2013; Ganster y Rosen, 2013).

Calidad de Vida

La satisfacción con la vida surge de un convenio entre el sujeto y su contexto micro y macro social, donde se reúnen varios elementos subjetivos y objetivos del bienestar social

arraigados en la experiencia ya sea individual y comunitaria. Tomando la definición dada por la OMS nos indica que, la calidad de vida es la apreciación que un sujeto asume de su lugar de existencia en el contexto cultural y del sistema de valores en los que convive en relación con sus expectativas, normas, objetivos e inquietudes, podemos entonces concluir, que cada individuo genera su estado de bienestar con relación a la percepción que tiene de su entorno lo cual puede conllevar a una reacción positiva o negativa, por que presenta un constante movimiento en los aspectos que lo rodean tales como los socioeconómicos, sociales, culturales y psicológicos.

“La calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible e ideal” (Celia y Tulskey, 1990). De acuerdo con esta definición, el individuo puede presentar una insatisfacción de su calidad de vida porque en el entorno en que se desenvuelve no es el mismo que percibe como ideal y lo que quiere alcanzar, por el contrario, su entorno resulta ser muy diferente a su nivel ideal de vida, la cual respalda también definición dada por Chatuverdi (1991) “la calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo”.

Síndrome de Burnout

Freudenberg (1974) especifica el burnout como aquel sentimiento de frustración o fracaso, consecuencia de un exceso de exigencias energéticas, fuerza espiritual o recursos personales del empleado. Maslach (1976) lo refiere como un asunto progresivo de desgaste, desinterés, pérdida de responsabilidad entre sus compañeros laborales. Posteriormente se actualiza por la apreciación de Maslach y Leiter (2008), donde atañen el síndrome de Burnout principalmente con las particularidades del empleo, conteniendo una alta cantidad de labores, baja previsibilidad, ambigüedad o conflicto del rol, ausencia de aportación, apoyo social y exigencia de justicia.

El síndrome de Burnout es considerado como el proceso en el que interfieren varios causales, formando un análisis complejo, de acuerdo a Gil Monte y Peyró (1997), “el síndrome de quemarse por el trabajo está conformado por una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales”, sin embargo, hay algunas discrepancias individuales, organizacionales y sociales que intervienen en su aparición.

Dentro de las principales consecuencias que presenta el individuo al sufrir este trastorno, se encuentra la afectación en la calidad de vida, esta consiste en el bienestar de una persona que se deriva de la satisfacción o insatisfacción en áreas de la vida fundamentales para sí mismo (Ferrans, 1990), así, en el ámbito laboral puede provocar mayor probabilidad de ausentismo laboral, dificultades en el clima laboral, alteración en la memoria, inclusive trastorno de índole sexual y principalmente deterioro en la relación familiar, como indica Goldani (2001) el trabajo y la familia son dos áreas de la vida cotidiana que se unen debido al contexto de interacciones sociales, económicas y políticas.

Marco Teórico

Teoría Cristina Maslach y Susan Jackson

Cristina Maslach dio a reconocer el Burnout de manera pública en congreso Anual de la Asociación de Psicología APA, en este indicó que cada vez se aumenta la frecuencia del padecimiento entre los empleados de servicios humanos la consecuencia de extensos meses o años de dedicación a las actividades el trabajador termina “quemándose”.

En 1981 Susan Jackson y Cristina Maslach después de diversos estudios empíricos, revelan un síndrome de estrés crónico que se presenta en algunas profesiones señaladas por una atención prolongada e intensa a individuos que se encuentran en una situación de dependencia o necesidad, surge tensión crónica debido a la relación de conflicto entre el empleado y el trabajo.

Según Maslach (1981) el Burnout es un síndrome que se caracteriza por la despersonalización, baja realización laboral y agotamiento emocional, puede suceder entre personas en las que sus labores diarias se limitan al servicio de personas. La profesora Maslach y su teoría de Burnout se ha intensificado en las últimas décadas por los intensos cambios que se presentan a nivel organizacional, dando como resultado la aparición del síndrome en los trabajadores, afectando no solo su vida laboral, sino también personal, tal es la importancia que ha adquirido dicho síndrome que la OMS lo incluye dentro de su clasificación Internacional de las enfermedades (CIE-11) en un capítulo titulado “Factores que influyen en el estado de salud o

en el contacto con servicios de salud”; presentado el año 2018 en la Asamblea Mundial de la Salud para su adopción por los Estados Miembros, y entrar en vigor el 01 de enero de 2022.

Maslach junto con Jackson realizan un instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI 1981 a, 1986) que se conforma por 22 ítems, que evalúan sobre una escala de frecuencia de siete grados, las tres dimensiones o síntomas que precisan el Burnout, los cuales son: Despersonalización (DP), baja Realización personal en el trabajo (RPT), y por último Agotamiento Emocional (AE), el (MBI) se ha admitido en varios países latinoamericanos (Golembiewski, Boudreau y Munzenrider y Lou, 1996; Maslach et al., 2001). Lo cual resulta benéfico para contrastar los resultados y generar planes estratégicos para prevenir y tratar el trastorno, generando de esta manera mayor desarrollo para adaptar el cuestionario. Los postulados de Maslach y Jackson han abierto una puerta para el estudio de los fenómenos que surgen a nivel organizacional y que pueden generar una devastación en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el trabajador, igualmente dan una herramienta muy valiosa el MBI, generando resultados más concisos y confiables.

Marco Empírico

En la investigación por Marín y Santiago (2002) bajo el nombre Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes, cuyo objetivo primordial es estudiar de manera descriptiva las características sociodemográficas, laborales y del grado de desgaste profesional (Burnout) de los profesores, considerando la categoría de su escalafón, se entregan 800 cuestionarios tomando la estructura tridimensional del MBI, de los cuales se consigue una muestra de 194, cuyo estudio fue aleatorio. Los resultados del estudio clasifican a los maestros de la Universidad de los Andes en un grado medio de padecimiento del síndrome, caracterizado por grados medios de despersonalización, autoestima profesional y agotamiento emocional, en cuanto a la clasificación se evidencia una relación con la autoestima profesional y el nivel de Burnout, de modo que, al remontar la posición en la categoría, se refuerza la autoestima por el contrario se causa una baja de sus niveles.

En la investigación Murillo, Martin y Velasco (2015), Factores psicosociales al síndrome de Burnout en empleados del área administrativa de la empresa C.I. Sunshine Bouquet Ltda.;

presenta como principal objetivo determinar el nivel de desgaste ocupacional que presentan los empleados de la compañía, igualmente establecer la correlación existente entre las variables sociodemográficas, laborales, e individuales y los niveles de desgaste ocupacional, se utiliza la muestra de 80 empleados con un instrumento de medición llamado Escala de Desgaste Ocupacional con un enfoque investigativo de tipo cuantitativo, dando como resultados que un 60% de los empleados están en los niveles de insatisfacción del logro alto y muy alto, cifra preocupante y a la vez importante para determinar que se requieren cambios sustanciales en la administración de la compañía, con el fin de implementar incentivos de mejora continua para fortalecer la salud física y mental de su trabajadores.

Ferrel, Sierra y Rodríguez (2010), realizan un estudio sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario de la ciudad de Santa Marta, Colombia, este proceso fue realizado mediante una investigación descriptiva con un marco cuantitativo y diseño transversal, la muestra se tomó a 56 profesionales de la salud en un rango de edad 35 a 55 años, el resultado obtenido es presentación a nivel medio, debido a que un 55.4% de los médicos presenta falta de realización personal en su trabajo, igualmente la especialidad que muestra mayor dominio de Burnout es la Oncología, debido a que al tener contacto con pacientes con un alto nivel de sufrimiento enmarcan al profesional a tener una mayor demanda laboral y por ende afectación en su estado emocional, por último se plantea en que se deben realizar más investigaciones con el fin de presentar alternativas al profesional de la Salud inclusive buscar sus ideas para mejorar la calidad de vida laboral y evitar que el Burnout se presente en un nivel alto.

Por último en artículo científico de Montalban, Duran y Bravo (2000) Discurso mediático del síndrome de Burnout en *Journal of Work and Organizational Psychology*, busca analizar el tratamiento informativo que la prensa ofrece al Síndrome de Burnout entre los años 1998 y 2000, concluyendo que existe una estrecha relación entre las ARL y las empresas porque establecen medidas preventivas para manejar factores emocionales de los empleados, a la par los medios de comunicación y fuentes informáticas generan un impacto social importante con la cultura de autocuidado y prevención del Síndrome.

Capítulo 3

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

El diseño empleado para esta investigación es de origen descriptivo y correlacional, utilizando estrategias de intervención cuantitativas con el fin de sustentar y establecer relaciones explicativas y teóricas sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en la muestra seleccionada, el propósito del análisis descriptivo consiste en especificar las propiedades significativas de una persona, grupo o comunidad, por otra parte, el método correlacional identifica la relación entre las variables de padecer síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral de los empleados de la empresa NASES.

Participantes.

La muestra consta de 14 empleados en las áreas de selección y contratación de la empresa NASES (*Anexos. Tabla 1*), con edades entre los 21 y 31 años, en referencia al sexo las mujeres representan el 92.30% y un hombre el 7.69%, asimismo, el 30.76% pertenece al estrato 2, el 53.84% al estrato 3 y 15.38% al estrato 4, sus niveles de escolaridad abarcan Técnicos en Recursos Humanos, estudiantes de Psicología y profesionales en este mismo campo, frente a sus estados civiles el 46.15% manifiestan ser solteras(o), 23.07% en unión libre y 30.76% casadas o comprometidas y por último el 53.84% de los trabajadores tienen un recorrido igual o superior a una hora para llegar a la empresa, la jornada laboral inicia a las 7:00 a.m. con un control de horario a través de la huella, con un periodo de almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. y la finalización a las 5:30 pm, durante este periodo se realiza el proceso de selección, los datos obtenidos se obtienen del área de contratación.

Instrumentos de recolección de datos.

Se elaboró un instrumento de escala tipo Likert (*Anexos. Tabla 5*), con 10 reactivos relacionados con el Síndrome de Burnout, con una escala de calificación de 1 a 5 donde 1 es Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo, 3. Indiferente, 4. En desacuerdo y 5. Totalmente en

desacuerdo, el objetivo principal es realizar un diagnóstico estableciendo si el síndrome incide en la vida laboral de los trabajadores de la empresa NASES y con base en los resultados se define una ruta primaria de identificación y atención al personal de selección y contratación de la compañía. No obstante, antes de la aplicación del instrumento descrito se suministra a todos los participantes un consentimiento informado donde se especifica la confidencialidad de la información suministrada, siendo esta netamente para fines educativos.

Estrategia del análisis de datos

En primera instancia se realiza una matriz DOFA (*anexos. Tabla 2*), para analizar posibles fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que la compañía tiene para afrontar Síndrome de Burnout en los colaboradores, por otra parte, se efectúa el instrumento escala Likert tipo encuesta utilizando la herramienta de google formularios, ya que permite visualizar en tiempo real las respuestas de los participantes graficando los porcentajes obtenidos en cada ítem, realizando tabulación de las respuestas para obtener los resultados del instrumento elegido.

Consideraciones éticas

Esta investigación está basada en principios éticos, responsabilidad, competencia, estándares morales y legales que rigen la labor del estudiante de Psicología, así mismo toda la información suministrada solo será para uso exclusivo en la realización de este proyecto de investigación respetando todos los parámetros de confidencialidad y bajo total consentimiento considerando la integridad de los participantes, por otro lado las evaluaciones y encuestas relacionadas con esta investigación no serán publicadas para un fin diferente que no sea académico y relacionado con la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, con el fin de llevar a cabo la investigación bajo los parámetros éticos de la profesión se realizará la firma del consentimiento informado. (*Anexos. Tabla.3*).

Capítulo 4

Resultados

A continuación, se muestra los resultados obtenidos mediante la aplicación de la Escala tipo Likert a 14 trabajadores de la empresa NASES Bogotá, implementando investigación cualitativa.

Análisis de los resultados

Se evidencia en cuanto a motivación y gusto por el puesto de trabajo que un 21.4% de la población está totalmente de acuerdo, un 78.6% está de acuerdo, indicando que un 100% de la población coincide en el gusto por su puesto de trabajo y siente motivación por sus actividades a realizar.

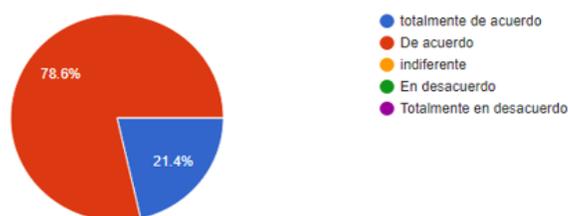


Figura 1. Grafica resultados ítem 1 escala Likert

Con respecto al segundo reactivo, el 35.7% de la población está totalmente de acuerdo, mientras que un 50% se encuentra de acuerdo y un 14.3% es indiferente, frente al reactivo su superior lo apoya cuando usted presente alguna inconformidad, lo cual indica que un 87.7% de los trabajadores sienten apoyo por parte de su superior con la inconformidad que presentan durante la jornada laboral.

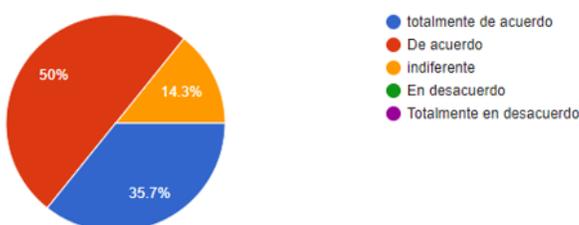


Figura 2. Grafica resultados ítem 2 escala Likert

En cuanto al reactivo, inicia su jornada laboral con un nivel de energía alto, el 35.7% de la población contestó que se encuentra totalmente de acuerdo con lo planteado, mientras que un 64.3% se encuentra de acuerdo, lo que significa que un 100% de la población coincide en que inician su jornada laboral con la mejor energía abiertos a cumplir lo previsto durante la jornada.



Figura 3. Grafica resultados ítem 3 escala Likert

En relación con el cuarto reactivo, el 7.1% de la población de trabajadores encuestados es indiferente, por otra parte un 50% está en desacuerdo, seguido de un 42.9% que se encuentra totalmente en desacuerdo, este reactivo plantea si es impaciente, negativo, irónico, irritable o distante con sus compañeros de trabajo, se identifica que un 92.9% de la población de trabajadores coinciden en no sentir ningún síntoma mencionado con sus compañero de trabajo, identificando un buen ambiente laboral.



Figura 4. Grafica resultados ítem 4 escala Likert

En el reactivo número 5, logra mantenerse concentrado realizando las tareas asignadas a nivel laboral, el 28.6% de la población responde que se encuentra totalmente de acuerdo, el 57.1% está de acuerdo, mientras que el 14.3% de la población contesta que es indiferente al tema, Se concluye que el 85.7% de los colaboradores consigue mantenerse concentrado durante la jornada laboral.



Figura 5. Grafica resultados ítem 5 escala Likert

Frente al reactivo está cansado y/o agotado físicamente al terminar la jornada laboral, se identifica un 21.4% de la población responde que se encuentra totalmente de acuerdo, un 50% se encuentra de acuerdo, mientras que un 7.15% es indiferente, por otra parte un 7.15% está en desacuerdo y un 14.3% se encuentra totalmente en desacuerdo al reactivo, lo cual revela que el 71.4% de la población siente cansancio y agotamiento físico al terminar la jornada laboral.

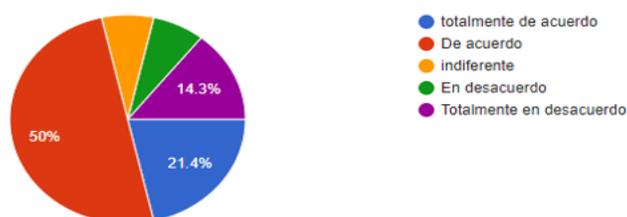


Figura 6. Grafica resultados ítem 6 escala Likert

Posteriormente en el reactivo número siete, su entorno laboral está afectando su entorno personal, un 14.3% de la población se encuentra totalmente de acuerdo, un 21.4% se encuentra de acuerdo, y un 14.3% es indiferente, y el 50% está en desacuerdo, se concluye que un 50% de la población de trabajadores no deja que se afecte su entorno personal.

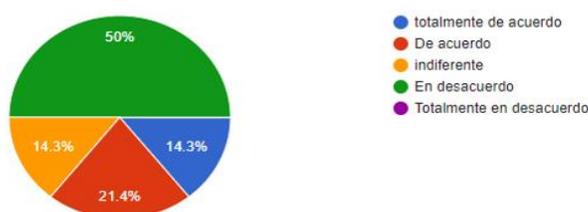


Figura 7. Grafica resultados ítem 7 escala Likert

En cuanto al reactivo, trabaja tiempo extra al terminar su jornada laboral, un 64.3% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 21.4% de la población de trabajadores están de acuerdo, un 7.1% se encuentran en desacuerdo y sólo un 7.2% es indiferente al reactivo, se demuestra que el 85.7% de colaboradores trabaja tiempo extra al terminar su jornada laboral



Figura 8. Grafica resultados ítem 8 escala Likert

En lo concerniente al reactivo número nueve, presenta estrés durante su jornada laboral, se evidencia que, un 42.9% está totalmente de acuerdo, un 50% se encuentra de acuerdo, y un 7.1% es indiferente, lo cual muestra que un 92.9% de la población de trabajadores encuestados presenta estrés durante la jornada laboral.



Figura 9. Grafica resultados ítem 9 escala Likert

Por último, respecto al reactivo percibe un nivel elevado de exigencia de parte de su superior un 14.3% de la población de trabajadores respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, por otra parte, un 24.4% está de acuerdo, un 28.6% es indiferente al tema, y un 21.4% está en desacuerdo y un 14.3% está totalmente en desacuerdo. Evidenciando que se encuentra dividida la posición al percibir demasiada exigencia por parte de su superior.

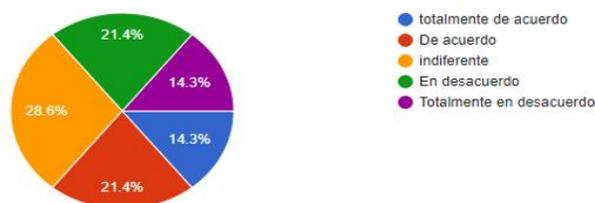


Figura 10. Grafica resultados ítem 10 escala Likert

Discusión.

Como se ha evidenciado en criterios anteriores los resultados encontrados muestran un nivel alto de agotamiento emocional un 71.4% presenta cansancio y un 92.9% presenta estrés durante la jornada laboral, sin embargo, encontramos ambigüedad en el resultado de despersonalización ya que un 100% de los trabajadores se encuentran motivados y le gusta su trabajo, por lo anterior podemos establecer que no se cuenta con una alta presencia del síndrome de Burnout en los empleados de la empresa NASES, aunque si existen síntomas relacionados.

Teniendo en cuenta los resultados de esta investigación se evidencia que el 92% de sus empleados presenta una buena disposición al momento de empezar su jornada laboral y por ende el clima organizacional es satisfactorio, su resultado se contrasta con las respuestas obtenidas en los reactivos de percepción que tiene el empleado, en cuanto a su supervisor y su reacción frente a las inconformidades presentadas por ellos con un 87.7% de resultado satisfactorio, generando que un 85% logre mantener su concentración durante la jornada laboral. Sin embargo, no se puede desconocer lo encontrado en cuanto al agotamiento emocional un 71.4% presenta cansancio y agotamiento físico, igualmente se genera un nivel de estrés durante la jornada en un 92% y un 85.7% de los empleados debe realizar tiempo extra, evidenciando de esta manera la percepción que se tiene en cuanto a nivel de exigencia presentada por el supervisor.

Aunque no se ha determinado una correlación directa entre la presencia de Burnout y el estado civil de los individuos mediante esta investigación se ha determinado que no se presenta un nivel alto de síntoma de Burnout en la compañía NASES por que un 92% son de sexo femenino, “según estudio de Maslach y Jackson (1985) las mujeres sobrellevan mejor que los hombres situaciones conflictivas en el trabajo”, dicha postura la podemos evidenciar también en estudio empírico realizado por Murillo, Martin y Velasco (2015) en la empresa Sunshine Bouquet donde se sobrepone 20 sujetos de género masculino ante 18 sujetos de género femenino que presentan un alto nivel de insatisfacción.

En cuanto al estado civil muchos autores concuerdan que el síndrome de Burnout se experimenta en menor índice en personas casadas porque su experiencia derivada de las vivencias obtenidas logran generar mayor capacidad de manejo en los inconvenientes

presentados a nivel laboral, pero estos hallazgos no son determinantes y no es específica la definición de este efecto (Gil Monte y Peiró, 1997), en la presente investigación la muestra de población con estado civil soltero es de 46.1%, generando un resultado de agotamiento emocional y físico en un 71.4% , demostrando que dicho estado civil influye en los resultados ya que la baja experiencia presentada y el deseo de tener una menor jornada laboral aumentan el estrés producido en el diario vivir laboral, sin embargo encontramos diferencia en investigación realizada por Marin y Santiago (2002), cuya muestra determina un 73% casados y 16% solteros presentándose alto desgaste emocional ya que el aumento en horas de trabajo provocan un alejamiento y por ende problemas en el ámbito familiar.

Cabe destacar que la empresa NASES no presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout porque las actividades realizadas otorgan satisfacción a los empleados, generando en sí mismo un estado de buena disposición para empezar todos los días con la mejor actitud, de acuerdo a investigación Martin y Santiago (2002) donde se presenta un nivel medio de síndrome de Burnout al presentarse desgaste profesional se evidencia agotamiento emocional podemos indicar que la investigación efectuada en la empresa es totalmente coherente, sin embargo es necesario establecer nuevos mecanismos de información, evaluando la disminución de tiempo de trabajo extra, mejorar la remuneración de las mismas o establecer un equilibrio de actividades, con el fin de evitar mayor presencia de agotamiento emocional y estrés laboral lo cual puede ocasionar que la realización personal se afecte de manera negativa ya que se encuentra en un 50%, y la despersonalización empiece a desmejorar presentándose un mal clima laboral.

En la empresa se puede aplicar medios informáticos para realizar una mejora en la recompensa profesional y prevención de nuevos síntomas de Burnout tomando información y herramientas suministradas por medios de comunicación establecidos en la compañía, tal como evidencia en la investigación realizada por Montalbán, Duran y Bravo (2000) dónde se genera un discurso mediático y se establece que las ARL junto con las empresas generan una cultura de autocuidado con el fin de evitar que se presente síndrome de Burnout cuyas consecuencias a nivel individual, profesional, familiar y social son devastadoras para la institución en general provocando más pérdidas que ganancias.

Conclusiones

En relación con el objetivo general se cumple el propósito de identificar y evaluar la prevalencia del síndrome de Burnout, realizando un instrumento escala tipo Likert, el cual permite concluir que los colaboradores de la empresa NASES Bogotá no presentan el síndrome de Burnout, aunque hay factores que podrían desencadenar dicha enfermedad, se evidencia la presencia de estrés en los colaboradores que afecta su calidad de vida tanto laboral como personal, por otra parte las jornadas laborales son extensas y repercuten en su vida familiar, se permite plantear una ruta primaria de atención sugiriendo la equidad en las actividades y de esta manera disminuir las extensas jornadas laborales, adicional a ello la implementación de pausas activas durante la jornada laboral las cuales evitan agotamiento físico y mental.

Por otra parte, en relación con los objetivos específicos se identifica un buen ambiente laboral y equipo de trabajo que puede ayudar a bajar los índices de estrés laboral, adicional a ello presentan apoyo de sus subalternos por lo cual se puede plantear distintas soluciones para evitar la presencia de dicho síndrome, la buena energía de los colaboradores al iniciar la jornada laboral es positiva para la organización, sin embargo se evidencia un alto nivel de estrés y cansancio en los mismos, por la extensas jornadas laborales y elevado nivel de exigencia, es importante destacar que para mejorar la productividad de la organización es necesario eliminar el estrés laboral pues las empresas que invierten y buscan un ambiente de trabajo más agradable para todos, son aquellas que logran mayor productividad, lealtad y compromiso, se hallaron diversos métodos para implementar estrategias que ayuden a los colaboradores en la adquisición de técnicas para aumentar la capacidad de adaptación a las diferentes fuentes de estrés laboral, algunas de estas son las técnicas cognitivas, fisiológicas y conductuales, las cuales demuestran ser muy efectivas y con resultados positivos, adicional a ello se debe orientar a los empleados en cuanto al control y manejo del estrés, como prevención a posibles afectaciones tanto físicas, psíquicas u organizativas, se propone la implementación de pausas activas que ayuden a dispersar la mente de las tareas diarias, así como la realización de actividades que incentiven al trabajador.

Limitaciones

La pandemia del covid-19 y las acciones tomadas por el gobierno nacional para combatir su expansión, género que todo el personal de la empresa realizará teletrabajo o trabajo desde casa, lo cual pudo haber repercutido en la percepción del estrés laboral, aunque se utilizó una muestra estandarizada, los resultados de esta no pueden ser aplicados a empresas con la misma razón social.

Para tener mayor veracidad en los resultados se podría aumentar el número de participantes y con ellos los resultados podrían ser utilizados para plantear planes de mejoramiento, los resultados publicados en esta investigación corresponden únicamente a la población participante, debido a esto, los resultados solo evidencian los procesos de la empresa NASES.

Recomendaciones

Para la empresa NASES, la cual es, un grupo empresarial centrado en la actividad de la selección, contratación y administración de recursos humanos. Es importante replantear la importancia del factor humano, y entender que al mejorar las condiciones laborales fortalece la producción de la organización, incentivar la realización de pausas activas y la creación de la ruta estratégica que permita disminuir el cansancio y estrés de los trabajadores evitan enfermedades físicas o psicológicas como el síndrome de Burnout.

Por otro lado, se puede generar talleres, charlas de resolución de conflictos y trabajo en equipo con el fin de disminuir la carga laboral y el agotamiento mental que causa las labores que realizan los empleados de la empresa NASES, se recomienda aplicar un programa de incentivos y bienestar laboral, resaltando sus talentos y las cualidades del empleado, adicionalmente aplicar la batería de Riesgo psicosocial utilizada en los Sistemas Seguridad y Salud en el trabajo bajo la Resolución 2646 de 2008 , cuyo objeto es detectar el nivel de estrés laboral y riesgos psicosociales que se pueden plantear a nivel laboral y afectan de forma considerable la salud de los individuos y por ende el flujo normal de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Artes Román, S. (2016). Riesgos psicosociales: Información y herramientas de evaluación en empresas de trabajo temporal.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho (Valdivia)*, 18(1), 25-53.
- Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. *Anario*, 28.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Empresariales, C., & Vol, S. (2018). *Síndrome de Burnout, contexto social y subjetividad Por Isabel Pérez Jáuregui 1 Fecha de recepción: abril de 2018 Fecha de aceptación: mayo de 2018. 1(2012), 107–136.*
- Daneri, F. (2012). *Biología del comportamiento Trabajo Práctico–Psicobiología del Estrés. Universidad de Buenos Aires facultad de psicología*
- Díaz, F. & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Scielo*. Vol. 33 1, p. 4
- Ferrel, R., Sierra, E., & Rodríguez, M. (2010). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Duazary*, 7(1), 29-40.
- Gautier Rosques, R., & Boeree, G. (2006). *TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. UNA SELECCION DE LOS MEJORES AUTORES DEL SIGLO XX. UNIBE (UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA).*

- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Golvard, N. (2000). El estrés y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud. Claves en Psicoanálisis y Medicina. pp. 17-18.
- Montalbán Peregrín, F. M., Durán Durán, M. A., & Bravo Sanz, M. (2000). El discurso mediático sobre el síndrome de burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 103-115
- Marín, H. V., & Santiago, M. P. (2002). Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere*, 6(17), 29-36y.
- Murillo Palomino, C. P., Martín Acosta, F. N., & Velasco Bernal, K. T. (2015). Factores psicosociales asociados al síndrome del Burnout en empleados del area administrativa de la empresa CI Sunshine Bouquet Ltda.
- Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout.' (n.d.). Retrieved June 15, 2020, from <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073>

Anexos

Tabla 1. Aspectos sociodemográficos NASE

| NOMBRE Y APELLIDOS | EDAD | ESTADO CIVIL | CARGO | SEXO | BARRIO | ESTRATO |
|---------------------|------|--------------|--------------------------|----------|----------------|---------|
| Gina Castillo | 25 | soltera | auxiliar de selección | femenino | kennedy | 2 |
| Liliana Jimenez | 24 | comprometida | analista de selección | femenino | minuto de dios | 3 |
| Carolina Dussan | 21 | soltera | analista de selección | femenino | el polo | 4 |
| Angie Grimaldos | 27 | soltera | analista de selección | femenino | prado | 4 |
| Alejandra Rodriguez | 27 | soltera | analista de selección | femenino | carvajal | 2 |
| Keidy Parra | 24 | comprometida | analista de selección | femenino | bosa | 3 |
| Marcela Acosta | 31 | union libre | analista de selección | femenino | 20 de julio | 2 |
| Yeimy Mora | 26 | union libre | auxiliar de selección | femenino | usme | 2 |
| Deisy Cuadros | 24 | soltera | auxiliar de selección | femenino | usme | 2 |
| Monica Sanchez | 26 | union libre | auxiliar de selección | femenino | la estancia | 3 |
| Tatiana Muñoz | 26 | casada | coordinadora selección | femenino | santa isabel | 3 |
| Vanesa hernandez | 25 | comprometida | analista de contratacion | femenino | la palestina | 3 |
| Camilo Nuñez | 24 | soltero | analista de contratacion | femenino | santa isabel | 3 |
| Maria Gonzalez | 27 | soltera | analista de selección | femenino | usme | 2 |

Fuente: Adaptada de informe contratación NASES (2020)

Tabla 2. Matriz DOFA

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer el apoyo hacia los trabajadores por parte de la organización. ● Percepción positiva de parte de los colaboradores. ● Mejor calidad en los procesos realizados por los colaboradores. | <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de interés de los colaboradores. ● Falta de interés de los directivos. ● Desconocer la existencia del síndrome en la organización. |
| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar la presencia del síndrome de burnout en la organización. ● Aumentar la productividad en la organización. | <ul style="list-style-type: none"> ● No acogida de las pautas de prevención. ● Poca flexibilidad de los directivos. |

Tabla 4. Consentimientos informados (plantilla obtenida de la organización universitaria politécnico gran colombiano).

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|---|
| Yo, * |
| Con CC: * |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |
| Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: <u>Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert</u> |

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados; con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Monica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento: Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

| |
|---|
| FIRMA |
| NOMBRE DE LA PERSONA: * |
| CC. O HUELLA: * |
| RELACION CON EL PACIENTE: <u>COMPAÑERA DE TRABAJO</u> |

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado:

| |
|--|
| FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD |
| NOMBRE DEL PROFESIONAL: <u>MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO</u> |
| CC: <u>1033761711</u> |
| Nº DEL REGISTRO: |

Tabla 5. Escala Likert

|  | | INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRANCOLOMBIANOPROYECTO (PRACTICA II) | | | | |
|---|---|---|-------------|---------------|--------------------------|---|
| A continuación, le presentamos una serie de enunciados con diferentes aspectos a evaluar sobre competencias laborales dichas competencias son claves para desarrollar el funcionamiento óptimo en las organizaciones, señala el nivel de aprobación o desaprobación que tiene frente a las siguientes expresiones teniendo en cuenta para ello la siguiente escala: | | | | | | |
| | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nº | ENUNCIADOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Se siente motivado y a gusto en su puesto de trabajo. | | | | | |
| 2 | Su superior lo apoya cuando usted presenta alguna inconformidad. | | | | | |
| 3 | Inicia su jornada laboral con un nivel de energía alto. | | | | | |
| 4 | Es impaciente, negativo, irónico, irritable o distante con sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 5 | Logra mantenerse concentrado realizando las tareas asignadas a nivel laboral. | | | | | |
| 6 | Está cansado y/o agotado físicamente al terminar la jornada laboral. | | | | | |
| 7 | Su entorno laboral está afectando su entorno personal | | | | | |
| 8 | Trabaja tiempo extra al terminar su jornada laboral. | | | | | |
| 9 | Presenta estrés durante su jornada laboral | | | | | |
| 10 | percibe un nivel elevado de exigencia de parte de su superior. | | | | | |

Consentimientos informados diligenciados

| | | | |
|---|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|---|
| Yo, <u>Gina Castiuc</u> |
| Con CC. <u>No</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |
| Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: <u>Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert</u> |

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados; con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja (o)

| | | | |
|---|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|---|
| Yo, <u>Maria Gonzalez</u> |
| Con CC. <u>No</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |
| Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: <u>Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert</u> |

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados; con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja (o)

| | | | |
|---|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

| | |
|---------------------------|-----------------------------|
| FIRMA | |
| NOMBRE DE LA PERSONA: | <u>Gina Castiuc</u> |
| CC. O HUELLA: | <u>No</u> |
| RELACION CON EL PACIENTE: | <u>COMPAÑERA DE TRABAJO</u> |

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 22-09-2020

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD | |
| NOMBRE DEL PROFESIONAL: | <u>MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO</u> |
| CC: | <u>1033781711</u> |
| Nº DEL REGISTRO: | |

| | | | |
|---|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

| | |
|---------------------------|-----------------------------|
| FIRMA | |
| NOMBRE DE LA PERSONA: | <u>Maria Gonzalez</u> |
| CC. O HUELLA: | <u>No</u> |
| RELACION CON EL PACIENTE: | <u>COMPAÑERA DE TRABAJO</u> |

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 20-09-2020

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD | |
| NOMBRE DEL PROFESIONAL: | <u>MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO</u> |
| CC: | <u>1033781711</u> |
| Nº DEL REGISTRO: | |

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Liliana Jiménez
 Con CC: 4033793722
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja (.)

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a) Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención, procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento: Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente:

NOMBRE DE LA PERSONA: Liliana Jiménez FIRMA: [Firma]
 CC O HUELLA: 4033793722
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 21 de Mayo
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 Nº DEL REGISTRO:

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Luz Kelly Hana Calderón
 Con CC: 1037469166
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja (.)

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a) Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención, procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento: Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente:

NOMBRE DE LA PERSONA: Luz Kelly Hana Calderón FIRMA: [Firma]
 CC O HUELLA: 1037469166
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 22 mayo
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 Nº DEL REGISTRO:

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|---|
| Yo,* <u>Alejandra Rodríguez</u> |
| Con CC,* <u>No relaciona dato</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |
| Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: <u>Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert</u> |

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

| | | | |
|--|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

| | |
|---|-------|
| NOMBRE DE LA PERSONA:* <u>Alejandra Rodríguez</u> | FIRMA |
| CC. O HUELLA:* <u>No relaciona dato</u> | |
| RELACION CON EL PACIENTE: <u>COMPAÑERA DE TRABAJO</u> | |

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 11-05-2020

| |
|--|
| FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD |
| NOMBRE DEL PROFESIONAL: <u>MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO</u> |
| CC: <u>1033761711</u> |
| Nº DEL REGISTRO: |

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|---|
| Yo,* <u>Yenny Mora</u> |
| Con CC,* <u>No relaciona dato</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |
| Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: <u>Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert</u> |

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

| | | | |
|--|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

| | |
|---|-------|
| NOMBRE DE LA PERSONA:* <u>Yenny Mora</u> | FIRMA |
| CC. O HUELLA:* <u>No relaciona dato</u> | |
| RELACION CON EL PACIENTE: <u>COMPAÑERA DE TRABAJO</u> | |

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 20-05-2020

| |
|--|
| FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD |
| NOMBRE DEL PROFESIONAL: <u>MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO</u> |
| CC: <u>1033761711</u> |

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Carolina Dussan
 Con CC. No. RECONOCIDA Dato
 Solicito al Psicologo(a) Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en:
 Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert.

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

| | | | |
|--|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicologo(a) Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

FIRMA
 NOMBRE DE LA PERSONA: Patricia Huergo
 CC. O HUELLA: *
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 21-05-2020
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO:

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Carolina Dussan
 Con CC. No. RECONOCIDA Dato
 Solicito al Psicologo(a) Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en:
 Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert.

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

| | | | |
|--|---------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicologo(a) Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

FIRMA
 NOMBRE DE LA PERSONA: Carolina Dussan
 CC. O HUELLA: *
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 21-05-2020
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO:

| CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
|--------------------------|---------|---------------|
| | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | VERSION | 01 |
| | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Angie Carralosa,
 Con CC: No RELACIONA DATO
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención de síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

| CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
|--------------------------|---------|---------------|
| | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | VERSION | 01 |
| | PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,
 Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento: Encuesta escala tipo L

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

NOMBRE DE LA PERSONA: Angie Carralosa FIRMA
 CC. O HUELLA: No RELACIONA DATO
 RELACIÓN CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 20-05-2020
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO:

| CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
|--------------------------|---------|---------------|
| | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | VERSION | 01 |
| | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Marceta Acosta,
 Con CC: No RELACIONA DATO
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención de síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

| CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
|--------------------------|---------|---------------|
| | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | VERSION | 01 |
| | PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgo necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplia oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,
 Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento: Encuesta escala tipo L

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

NOMBRE DE LA PERSONA: Marceta Acosta FIRMA
 CC. O HUELLA: No RELACIONA DATO
 RELACIÓN CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá 21-05-2020
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO:

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 de 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, MARIA BONJAIK
 Con CC: No. 1000
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presentan casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados; con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja (.)

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 de 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,
 Doy mi consentimiento a: Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: MARIA BONJAIK
 CC. O HUELLA: No. 1000
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 22 Mayo 2020
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD

NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO:

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Mónica Sánchez Guerrero
 Con CC: 1033761711
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presentan casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados; con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja (.)

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
| | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,
 Doy mi consentimiento a: Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: Mónica Sánchez Guerrero
 CC. O HUELLA: 1033761711
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 20 Mayo 2020
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD

NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO:

| | | | |
|---|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no puedan dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|--|
| Yo, <u>Day Jovana Acosta</u> |
| Con CC: <u>1023005234</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |

Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico

RIESGOS GENERALES
Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja ()

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no puedan dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|--|
| Yo, <u>Day Jovana Acosta</u> |
| Con CC: <u>1023005234</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |

Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico

RIESGOS GENERALES
Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja ()

| | | | |
|---|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no puedan dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|--|
| Yo, <u>Day Jovana Acosta</u> |
| Con CC: <u>1023005234</u> |
| Solicito al Psicólogo(a): <u>Mónica Sánchez Guerrero</u> |

Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (.), Baja ()

| | | | |
|--|---------------------------------|---------|---------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente,

| |
|---|
| FIRMA |
| NOMBRE DE LA PERSONA: <u>Day Jovana Acosta</u> |
| DC O HUELLA: <u>10233690239</u> |
| RELACION CON EL PACIENTE: <u>COMPAÑERA DE TRABAJO</u> |

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 21 de marzo 2020 Bogotá

| |
|--|
| FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD |
| NOMBRE DEL PROFESIONAL: <u>MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO</u> |
| DC: <u>1033761711</u> |
| Nº DEL REGISTRO: |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

| | |
|---------|---------------|
| PROCESO | MISIONAL |
| CODIGO | TE RE FORMATO |
| VERSION | 01 |
| PAGINA | 1 DE 2 |

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 26, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo: Doy Diana Acosta
 Con CC: 102305711
 Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: Se elaboró una encuesta de escala tipo Likert

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
 Definir la ruta primaria de identificación y atención que presenten casos asociados al síndrome de Burnout que inciden en la calidad de vida de los colaboradores.

RIESGOS ESPECÍFICOS

- Relacionar los contextos de empleador con empleados, con el fin de generar un solo grupo de apoyo para la atención del síndrome de Burnout en las personas.
- Proponer espacios e iniciativas de información y formación que involucre a las empresas y empleados en el síndrome de Burnout.
- Identificar buenas prácticas y experiencias exitosas en la atención y prevención del síndrome de Burnout que pudieran ser aplicables en el ámbito laboral.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (x), Media (), Baja ()

CONSENTIMIENTO INFORMADO

| | |
|---------|---------------|
| PROCESO | MISIONAL |
| CODIGO | TE RE FORMATO |
| VERSION | 01 |
| PAGINA | 2 DE 2 |

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:
 N/A

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al Psicólogo(a): Mónica Sánchez Guerrero

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimental terapéutica, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,
Doy mi consentimiento a Mónica Sánchez Guerrero
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. Encuesta escala tipo Likert

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente:
 FIRMA: _____
 NOMBRE DE LA PERSONA: Doy Diana Acosta
 CC O HUELLA: 102305711
 RELACION CON EL PACIENTE: COMPAÑERA DE TRABAJO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 20 de Mayo de 2022
 FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD: _____
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: MÓNICA SÁNCHEZ GUERRERO
 CC: 1033761711
 N° DEL REGISTRO: _____

Respuesta de los participantes

| PARTICIPANTES | Se siente motivado y a gusto en su puesto de trabajo. | Su superior lo apoya cuando usted presenta alguna inconformidad. | Inicia su jornada laboral con un nivel de energía alto | Es impaciente, negativo, irónico, irritable o distante con sus compañeros de trabajo | Logra mantenerse concentrado realizando las tareas asignadas a nivel laboral | Está cansado y/o agotado físicamente al terminar la jornada laboral. | Su entorno laboral está afectando su entorno personal | Trabaja tiempo extra al terminar su jornada laboral. | Presenta estrés durante su jornada laboral | percibe un nivel elevado de exigencia de parte de su superior. |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|
| Gina Castillo | De acuerdo | indiferente | totalmente de acuerdo | En desacuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo |
| Yeimy Mora | De acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | totalmente de acuerdo | En desacuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | indiferente |
| Anguie Grimaldos | De acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | En desacuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo | indiferente |
| María Gonzalez | De acuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | indiferente | En desacuerdo | En desacuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo |
| Monica Sanchez | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | De acuerdo | indiferente | totalmente de acuerdo | De acuerdo | totalmente de acuerdo |
| Camilo Nuñez | totalmente de acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | indiferente | En desacuerdo | indiferente | De acuerdo | En desacuerdo |
| Tatiana Muñoz | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| Alejandra Rodríguez | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente en desacuerdo | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | totalmente de acuerdo | indiferente |
| Keidy Parra | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente en desacuerdo | indiferente | De acuerdo | De acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo |
| Carolina Dussan | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente en desacuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | indiferente | indiferente |
| Marcela Acosta | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | En desacuerdo |
| Liliana Jimenez | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | De acuerdo | indiferente | totalmente de acuerdo | De acuerdo | totalmente de acuerdo |
| Vanesa Hernandez | De acuerdo | indiferente | De acuerdo | indiferente | De acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | totalmente de acuerdo | De acuerdo | De acuerdo |
| Deisy Cuadros | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | totalmente de acuerdo | Totalmente en desacuerdo |