

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN POS-PANDEMIA (COVID 19)
EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE
LA EMPRESA ACURO S.A.S DE LA CIUDAD DE BOGOTA

PRESENTA:

ELIANA HERNÁNDEZ TRIANA, COD. 100165400
ANABELL MONTOYA LOZANO, COD. 1411022598
LENY CAROLINA RIVEROS HERRERA, COD. 100149564
KELLY JOHANA URBANO BUTRON, COD. 1811025580

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO -JUNIO DE 2022.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción.	4
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación.	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.	7
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	8
Síndrome de Burnout	8
Satisfacción laboral.....	9
Bienestar laboral	9
Postpandemia y nuevos modos de trabajo	10
Marco teórico.....	11
Marco Empírico.	13
Capítulo 3. Metodología.	16
Tipo y diseño de investigación.	16
Participantes.....	16
Instrumentos de recolección de datos.	17
Estrategia del análisis de datos.	17
Consideraciones éticas.....	18
Capítulo 4. Resultados.	18
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	23
Recomendaciones.	¡Error! Marcador no definido.
Referencias bibliográficas.....	25
Anexos.	30
Producto Multimedia: Ubicar el link del producto desarrollado.	32

Resumen.

El presente documento expone los aspectos relevantes de la investigación realizada en una pyme del sector inmobiliario en relación con los niveles de burnout de sus trabajadores en postpandemia por Covid-19. El objetivo principal de la investigación es conocer la incidencia de burnout y su incidencia en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores de la organización. La investigación es de tipo cuantitativo y para su desarrollo se realiza el cuestionario de “Burnout” en las que se ha incluido a trabajadores de nivel gerencial como del área operativa; también se realiza y utiliza el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para la medición de las dimensiones del síndrome entre los trabajadores. Teniendo en cuenta el contexto de postpandemia y la necesidad de adaptación de las empresas para mantener su operación y sobrevivir, se puede identificar que hubo presencia burnout y que la entidad económica seleccionada no contaba con las herramientas de mitigación que le permitieran mantener el bienestar de los trabajadores y su satisfacción laboral. Se concluye la importancia del síndrome y la poca relevancia que mantienen a nivel organizacional siendo una enfermedad silenciosa que va en aumento y como la estrategia de prevención es clave para evitar el síndrome, factores como edad, género, estado civil, nivel socioeconómico relevantes a la hora de realizar un estudio como estos. La OMS incluyó en la CIE 11 el síndrome del burnout a partir de enero de 2022.

Palabras clave: Burnout, Maslach, Pos pandemia, agotamiento emocional, pyme, calidad de vida

Capítulo 1.

Introducción.

La satisfacción laboral es la respuesta emocional que un trabajador desarrolla en relación con su propio trabajo y se fundamenta en necesidades, expectativas, valores y rasgos personales que el colaborador va creando a lo largo de su carrera como profesional frente a sus diversas actividades laborales (Vallejo, 2010). El trabajo además, es una actividad esencial para el individuo que incide en el ritmo de la vida, debido a que le permite alcanzar estabilidad financiera y satisfacer necesidades de orden psicosocial y personal.

A raíz de la pandemia las empresas debieron gestionar cambios para adaptarse aceleradamente al contexto de pandemia, que incluyeron prescindir de personal, modificar procesos y adoptar formas de trabajo como el trabajo en casa; los empleados también debieron cambiar repentinamente sus hábitos y acomodarse a las nuevas estructuras. (Formeron V., 2020). En muchos casos esto significó reducción de la interacción social, aumento de las exigencias y carga laboral, lo que redundó en mayor estrés, reducción del bienestar laboral y por ende de la satisfacción laboral, que se reflejaron en afectaciones a la salud física y mental de los trabajadores (Álzate, D., 2021).

Dado lo expuesto, es inevitable hablar del Síndrome de Burnout, cuya definición usada con mayor frecuencia según Álzate D. (2021), es la de Maslach (2003): “el estado final del estrés crónico a largo plazo” y que asocia directamente bienestar laboral y la satisfacción del trabajador y establece la aparición de e inestabilidad en lo físico y mental de los trabajadores. Es imprescindible entonces identificar si las condiciones generadas por los empleadores con respecto al bienestar y la satisfacción laboral han generado la prevalencia del Síndrome y cómo se ha dado esta relación.

Descripción del contexto general del tema.

Debido a la crisis de pandemia, los trabajadores se han visto expuestos a cambios organizacionales que han impactado su calidad de vida laboral y su bienestar. Rodríguez (2006) indica que “la relación que la gente tiene con su trabajo y las dificultades que ésta pueda provocar, han sido un fenómeno significativo para la salud de los

trabajadores...algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de burnout” (p.82). En Colombia según cifras del Ministerio de Trabajo (2019) durante el periodo de tiempo comprendido entre el 2017 al 2019 se reportó un alto porcentaje de afectaciones a la salud mental de los trabajadores, teniendo como principal problema la ansiedad con un 44%, en segundo lugar, depresión recurrente con un 15.1% y en tercer lugar, estrés con un 12.7%. Adicionalmente, en Colombia el síndrome de burnout ya está incluido en la legislación como enfermedad laboral derivada del estrés (Vivas y Fonseca 2021).

Los bajos niveles de satisfacción laboral guardan una relación importante con el síndrome de burnout, pues ejercer labores con las cuales el trabajador se siente insatisfecho puede ser motivo de estrés y derivar en Síndrome de Burnout.

Con base en lo expuesto, surge el interés por abordar las variables del síndrome de burnout e insatisfacción y calidad de vida laboral, con enfoque en identificar su relación y en explorar esta temática desde el ángulo del comportamiento organizacional.

Planteamiento del problema

Se encuentra como necesidad investigativa el análisis de lo más notable o sobresaliente respecto del Síndrome de Burnout y la relación con el bienestar de los colaboradores de la empresa Acuro S.A.S., organización incorporada en el año 2015 y que ha operado de forma constante, organizada y presencial pero que a raíz del detrimento de la economía por causa de la llegada de la pandemia, sufrió una crisis que trajo como consecuencia una reducción notable de sus ingresos y le obligó a reducir personal y a adaptar sus modos de trabajo para mantener su actividad económica y asegurar su supervivencia. Una vez superada la emergencia sanitaria y con el regreso a las instalaciones el número de empleados de 20 quedando 12 personas quienes actualmente realizan las actividades de las faltantes incrementándose la carga laboral.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el síndrome de Burnout en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores de la empresa Acuro S.A.S de la ciudad de Bogotá en periodo de post-pandemia?

Objetivo general.

Analizar el nivel de incidencia o prevalencia del burnout en colaboradores de una empresa mediana del sector inmobiliario en periodo de postpandemia (Covid-19).

Objetivos específicos.

1. Determinar la existencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa objeto de estudio.
2. Establecer si existe enlace entre el síndrome de Burnout y bienestar y calidad de vida de los colaboradores.
3. Identificar los factores determinantes en la aparición del síndrome de Burnout.

Justificación.

Este estudio es relevante no solo como aporte investigativo para el desarrollo organizacional de la empresa seleccionada sino porque también permite evaluar el fenómeno, sus resultados y relación con el bienestar de la población que se escoge y generar aplicaciones en contextos similares. La utilidad del estudio para el campo académico y probablemente profesional se extiende al análisis de las variables del síndrome de burnout que se examinarán con herramientas que permiten obtener resultados medibles que den respuesta a las necesidades relacionadas con la calidad de vida de los colaboradores de la entidad seleccionada. Por otra parte, teniendo en cuenta la reducción de la productividad de las empresas durante la actual época de post-pandemia y al surgimiento afectaciones a la salud de los empleados se presume un incremento de la prevalencia del síndrome que demanda su investigación.

Comprender el Síndrome de Burnout y además ejecutar una investigación aplicada sobre el mismo en una pequeña o mediana empresa, permitirá a los emprendedores o líderes de estas organizaciones, generar acciones específicas orientadas a su mitigación aumentando el bienestar para los trabajadores. Por otra parte, no se trata solo de entender un fenómeno, sino de generar acciones de disminución del mismo en aras de la calidad de vida de los trabajadores.

Con respecto a las aportaciones a la Psicología como ciencia, la continuación, no solo de este, sino en general de los estudios sobre el síndrome del burnout permitirá a los Psicólogos de las ramas organizacional y clínica elaborar planes de abordaje integral para atender sus diferentes consecuencias y primordialmente prevenir su aparición al interior de las organizaciones y a través de la consolidación de la información llenar vacíos de conocimiento que pueden afectar el desempeño de los psicólogos en el abordaje del fenómeno.

Capítulo 2.

Marco conceptual

Síndrome de Burnout

En 2019, la OMS en CIE-11 definió el Síndrome de Burnout como el resultado del estrés crónico en el sitio de trabajo que no ha sido manejado exitosamente y aclara que ya para este año 2022 se trata de una enfermedad y no de un fenómeno ocupacional que tiene tres dimensiones, la primera, sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía por parte del sujeto que la presenta, segunda, aumento de la distancia mental del trabajo o sentimientos de negativismo relacionados con el trabajo y expresados mediante cinismo y la tercera, eficacia profesional reducida. La definición más usada para el síndrome de Burnout según Álzate D. (2021), es la de Maslach (2003): “el estado final del estrés crónico a largo plazo”.

El síndrome se considera multidimensional con tres aspectos básicos, “siendo el más indicativo el agotamiento emocional como una respuesta genérica al estrés que depende de la sensibilidad individual y que consiste en el agotamiento de los recursos no solo emocionales sino también físicos y que en condiciones normales le permiten obtener energía para desarrollar su trabajo según determinados estándares; la despersonalización, es una reacción al primer aspecto, que también se describe como un comportamiento cínico o desvinculación a su entorno de trabajo mediante el cual los requerimientos laborales se vuelven objetos impersonales para hacerlos más manejables, más visible en trabajadores con alta necesidad de reciprocidad en relaciones sociales; y el tercer aspecto es crecimiento personal reducido (ineficacia personal) observable en individuos con baja autoestima que se perciben como incapaces para desarrollar sus labores de acuerdo con el estándar establecido por la organización. (Maslach, C. 1993). Como lo exponen Leiter, et al (2014) El síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiado desde finales de los años 70; es clara su prevalencia hasta hoy y teniendo en cuenta los factores contextuales que lo generan y que se exponen a continuación, la vulnerabilidad al mismo se acrecentó

por la llegada de la pandemia que obligó a dar un giro hacia modalidades remotas de trabajo en las cuales no se establecen límites claros sobre la vida personal y la vida laboral. (Giurge, L. y Bohns, V. P.9, 2020).

En el ámbito contemporáneo el Burnout se ha considerado como una consecuencia de los cambios en el contexto social y organizacional en el mundo, principalmente en el hemisferio occidental. Esto implica que el trabajador tenga o desarrolle las habilidades correspondientes para aportar al logro de los objetivos y también significa que el trabajo adquiere una connotación social de mayor importancia, sin contar que las exigencias en términos de productividad son elevadas y muchas veces sin otorgar a los trabajadores los recursos suficientes para cumplir con sus metas. Esto también genera un reto humano por la búsqueda reconocimiento que es difícil de alcanzar, dado que muchos supervisores no realizan cierres adecuados una vez logrados los objetivos o al final de los ciclos y de esta manera también los empleados se enfrentan a la falta de entendimiento de su contribución real al interior de la organización y también a un gran nivel de incertidumbre sobre su permanencia. ((Leiter, M., Bakker, A y Maslach, C. 2014, pp. 1-3)

En relación con la medición del síndrome de burnout, Maslach y Jackson (1981) diseñaron una de las herramientas más conocidas y que permite analizar las tres dimensiones, denominada el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), este instrumento ha permitido encontrar las relaciones entre determinadas profesiones o trabajo y los niveles de burnout y con la depresión. (Frisinger, R. 2006).

Con respecto a la relación entre el burnout y la salud física y mental, una investigación realizada entre 2000 y 2001, permitió establecer que al menos el 50% de los trabajadores identificados con burnout presentan síntomas asociados a la depresión, trastorno depresivo mayor y distimia, entre otros. Con respecto a las enfermedades físicas, estas son variadas e incluyen problemas cardiovasculares, musculo esqueléticos e infecciones comunes. (Leiter et al. pp. 1-5). Los síntomas mencionados con frecuencia implican ausentismo, que desde la perspectiva del empleador representa un perjuicio para el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo, y más relevante aún, la

afectación individual sumada a la organizacional nos lleva a un problema social que requiere análisis.

Satisfacción laboral

No hay consenso sobre la definición de la satisfacción laboral, no obstante, quienes han abordado su estudio coinciden en términos como respuestas afectivas, positivas o negativas, frente a su trabajo: otros agregan que estas respuestas se traducen en actitudes hacia aspectos concretos de su labor como sus actividades, la compañía o los compañeros y en general a su situación laboral. (Chiang, M y Ojeda J., 2013).

Bienestar laboral

Con respecto al bienestar laboral, se habla de las herramientas que el empleador pone a disposición del trabajador que garantizan el contexto para que éste pueda satisfacer algunas de sus necesidades básicas y desarrollar un estado positivo tanto de percepción como de actitud frente a su trabajo (Castillo, J. 2007). La necesidad de adaptación al contexto actual de postpandemia ha generado que muchas de las herramientas que una organización podría suministrar al trabajador en aras de su bienestar, ya no se den debido a limitantes económicos que significan una inversión importante para el ente económico, especialmente cuando se trata de compañías pequeñas.

Postpandemia y nuevos modos de trabajo

Con respecto a las nuevas formas de trabajo, en el ámbito global las organizaciones han debido adaptarse para sobrevivir a la crisis generada por la pandemia de COVID 19, y principalmente por los confinamientos obligatorios que se dieron para combatir la expansión del virus. De esta situación surgieron nuevas formas de trabajo. En el caso colombiano muchos trabajadores tuvieron que realizar sus actividades desde sus hogares en modelos como trabajo en casa o teletrabajo que aún permanecen.

Esta transformación se facilitó debido a las nuevas herramientas digitales de trabajo útiles para la comunicación y transmisión de información, que surgieron durante los últimos años y que inevitablemente crecieron y se desarrollaron debido a la pandemia y que convirtieron espacios del hogar en lugares para realizar actividades económicas, tales como el teletrabajo; Las maneras formales de trabajo se han desplazado hacia la

flexibilización de espacios de trabajo, con alternancia entre uso de oficinas y hogares, sitios de co-trabajo y esto abre la puerta a la conformación de nuevas estructuras organizacionales, como las corporaciones virtuales, por proyectos y modulares, entre otras, así como a la reconfiguración de los roles tanto de líderes como de empleados de diversa localización jerárquica. (Aroles et al., 2022)

El Ministerio de Trabajo ha definido al teletrabajo como "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Min trabajo, 2020)

En 2022 fue necesario que el Ministerio de Trabajo reglamentara el trabajo en casa mediante el decreto 649 de 2022 que estableció la creación de límites en la jornada, estableciendo la desconexión laboral para que los trabajadores puedan tener un mejor balance entre su vida de trabajo y su vida familiar, contribuyendo así al bienestar de los trabajadores.

Marco teórico.

Diversos teóricos han abordado el desarrollo del concepto del Síndrome de Burnout, principalmente desde dos teorías explicativas diferentes; la primera perspectiva es la clínica en la cual se entiende el síndrome de Burnout como el estado al que llega una persona debido a la exposición al estrés laboral constante (Selye,1934). Esta corriente analiza el problema teniendo en cuenta el estado personal. La segunda es la psicosocial desde la cual se interpreta al síndrome de Burnout como una fase en la cual interactúan las condiciones y el ámbito laboral en el cual la persona ejerce su cargo y también está implícito en las características personales (Maslach,1986). Esta corriente observa el fenómeno como una serie de pasos activos de los resultados de la interacción de varios factores. Encontramos unos enfoques desarrollados desde la mirada Psicosocial para el Síndrome de trabajador quemado o Burnout son organizados en cuatro grupos (Gil-Monte y Peiró, 1997)

El primero corresponde al enfoque elaborados en el marco de la teoría socio cognitiva del yo, la más representativa de estas es la Harrison, el modelo de competencia social (1983) en el cual se indica que las barreras para lograr la consecución de los objetivos pueden generar el síndrome, a diferencia de generar entusiasmo, aunado a factores de ayuda, determinan la eficiencia y competitividad del individuo en la consecución de sus objetivos laborales. Aquí se encuentran también los modelos de Pines (1983) y Chemis (1993), en los cuales la autoeficacia percibida es la variable relevante para que se genere el síndrome. También se habla respecto al prototipo de Thompson, Page y Cooper (1993), que enmarca el síndrome en la confianza en si mismo a nivel profesional y cómo impacta directamente sobre la realización personal como la variable principal para originar Burnout..

En el siguiente grupo encontramos los enfoques realizados desde las premisas de “intercambio social”, que enmarcan el origen del síndrome desde la óptica de la falta de equidad o falta de ingreso adecuado, que se generan debido al proceso de comparación social. Dentro de este enfoque encontramos la semejanza social de Bunk y Schaufeli (1993) en el que los procesos de intercambio social con las personas tienen influencia directamente de la filiación y comparación social directamente con los compañeros de trabajo; el enfoque de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993), que explica el origen en las percepciones del empleado en cuanto a la falta de equidad o falta de ganancias debido al proceso de comparación social.

En el tercer punto son los enfoques realizados desde la teoría organizacional, que incluyen las alteraciones del rol, afectación de la salud a nivel organización, cultura, formación y clima organizacional; estos modelos se caracterizan por los factores desencadenantes de estrés dentro de la compañía y las estrategias empleadas para enfrentar la experiencia de padecer síndrome de Burnout. Los más relevantes son el modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983), para quienes las principales causas serían las anomalías en los procesos, el exceso de carga laboral y el bajo rol que desempeña el individuo en la , generando compañía pérdida de decisión , baja autoestima. También el enfoque de Cox, Kuk y Leiter (1993) que principalmente destacan la importancia de la salud organizacional ya que incide directamente en todos

sus colaboradores. Finalmente, el enfoque de Winnubst (1993), para este la trascendencia de la forma y clima laboral de la compañía ya que estos tienen directa incidencia en la aparición del síndrome.

El cuarto grupo se enfoca en la teoría estructural; en este encontramos el modelo de Gil-Monte y Peiró (1997 citado en Martínez 2010) se centra en dos perfiles, el primero se caracteriza por presentar en el empleado de baja ilusión y altos niveles de desgaste a nivel psíquico, pero sin sentir culpabilidad alguna, el segundo se refiere a casos clínicos con un mayor nivel de deterioro a causa del síndrome, con experimentación de culpabilidad.

El fenómeno se analiza teniendo en cuenta los siguientes aspectos: Las personas quienes padecen el síndrome es una población que se limita a un entorno determinado generalmente se fomenta en áreas de trabajo, donde se tiene contacto permanente con público, clientes o personas en un número significativo. La población vulnerable son aquellos trabajadores con características determinadas para padecer el síndrome. Factores de riesgo ocasionados por este síndrome según estudios preliminares son el agotamiento emocional, actitudes negativas, cansancio, manifestaciones típicas del síndrome, esto a largo plazo puede generar problemas más graves a nivel de salud también psicosocial y afectivos. El uso de estrategias activas para afrontar este fenómeno es lo que conduce a la solución del problema, el análisis de las circunstancias, búsqueda de la información para reaccionar de forma más efectiva son los factores protectores que encuentran para la prevención y atención a nivel salud del tema. Los protocolos frente a esta situación están determinados por campañas de prevención, capacitaciones y programas en general que las empresas puedan establecer al interior y para el recurso humano que forma parte de la organización.

Marco Empírico.

Se ha elegido como componente diferencial de la investigación el tiempo en el cual se está realizando, que corresponde a la época de postpandemia, debido a que la literatura obtenida sobre el Síndrome de Burnout corresponde a la prevalencia de éste

durante los últimos 10 años, no obstante como se comentó anteriormente, las circunstancias para la presentación del fenómeno han cambiado sustancialmente, con abundante material antes de la declaración de la pandemia por COVID 19, algunos estudios durante la declaratoria de la pandemia (años 2020 y 2021) y muy pocos estudios en post-pandemia.

Los estudios consultados incluyen revisiones sistemáticas de la literatura, como el elaborado por Díaz y Gómez (2015) que presenta como resultado hallazgos de investigaciones enfocadas en entender la prevalencia del síndrome, niveles de burnout, condiciones organizacionales y en general mediciones que en su gran mayoría utilizan como herramienta el formulario diseñado por Maslach con modificaciones y enfocados principalmente a poblaciones correspondientes a empleados de servicios de salud. Por otra parte, durante los años 2020 y 2021, de nuevo se encuentran estudios en profesionales de la salud de Latinoamérica y la herramienta usada es también la diseñada por Maslach y algunos que se refieren a profesiones específicas como el realizado por Castañeda y Valero (2021), enfocado a contadores en Colombia o el de Cortés y Tocto (2021) que trata sobre burnout en docentes.

Estudio respecto a la “Influencia de la pandemia del covid 19 en la salud mental de trabajadores de la salud” (2021), realizado en Cochabamba, se hizo recolección de datos por medio de la entrevista a enfermeros y médicos, Se hallan presentes síntomas de estrés postraumático, ansiedad, depresión, síndrome burnout en enfermeras con largas horas de trabajo en médicos jóvenes con baja calidad de sueño. Y médicos mayores con temor al contagio, se halla los síntomas notoriamente en las mujeres. Es notable en las personas más jóvenes secuelas del síndrome.

Investigación de “Burnout en las pymes; una aproximación desde el nivel gerencial” (2019), realizado en Medellín, a través de entrevista se encuentra que de los 14 gerentes donde se aplicó la prueba para determinar el síndrome de burnout solo tres de ellos lo presentan de forma permanente con estrés crónico, despersonalización, agotamiento físico y emocional, cinismo, se encuentran en etapas del síndrome mostrando el descuido de sus necesidades, trabajo duro, vacío. Estudio en Lima (2021) sobre “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento

por la pandemia covid 19”, se aplica a docentes con un cuestionario y entrevista, se halla altos niveles de incidencia del síndrome con sus características propias como la despersonalización, alto nivel de agotamiento emocional, bajo nivel de realización personal. Se encuentra más en hombres que en mujeres este fenómeno.

Estudio hecho en Madrid, aplicado a enfermeras, sobre “Prevalencia del Burnout en enfermeras de nefrología tras un año de pandemia por covid 19”, (2022), estudio observacional y descriptivo, se halla burnout por miedo al contagio, adicional de la carga laboral, se encuentran niveles moderados de fatiga emocional y despersonalización, nivel bajo en realización personal. Si presentan altos niveles del síndrome a pesar de la pequeña muestra.

Estudio realizado en región andina Colombia, sobre Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos, (2021), se realiza con método descriptivo exploratorio y se halla prevalencia de burnout en un porcentaje considerable de los contadores en el 40 % y el 60 % correspondiente al restante altos índices estresores no de forma permanente o crónica. Aunque no excluyente la edad si es un factor para este estudio ya que los jóvenes entre 18 y 39 quienes muestran mayor nivel de burnout que los contadores mayores.

Estudio realizado en Lima Perú, sobre Diagnostico del síndrome de Burnout a 61 internos de Obstetricia del instituto materno perinatal se realiza con método descriptivo trasversal donde se encuentra un nivel alto de despersonalización y nivel bajo de realización personal.

Se realizó un estudio descriptivo de 57 trabajadores asistenciales pertenecientes al hospital público colombiano y como instrumento se utilizó la encuesta del método de Maslach de los cuales el cargo de auxiliar de enfermería fue el de mayor numero de sujetos positivos. Se halla de acuerdo a los resultados la mayoría de casos en mujeres de edad las más jóvenes y estrato socio económico uno y dos quienes tienen a cargo más de una persona. El estado civil solteros los que presentan mayor nivel de burnout.

Investigación del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia del covid 19 (2020), donde participaron 224 médicos y enfermeros

de establecimiento de la red integral de salud, más del 90% del personal presenta SB moderado severo, el personal es afectado con mayor frecuencia que el personal de enfermería. Otros resultados encontrados como el género femenino como la mayor muestra con el síndrome burnout siendo las enfermeras quienes presentaron mayor nivel.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo con el objetivo general del proyecto, este se realiza desde el enfoque cuantitativo dado que esta metodología permite analizar los datos recolectados e integrarlos a la investigación de forma cuantitativa para la comprensión e interpretación de datos y en busca de precisión en el análisis de la información. Es estudio es Correlacional ya que se manejan dos variables, la prevalencia del síndrome y la calidad de vida de los trabajadores.

Participantes.

La población objetivo está compuesta por doce (12) personas. Como criterio de inclusión se determinó que deben ser empleados activos de la empresa Acuro SAS con contrato a término indefinido. Las características demográficas como género, edad, escolaridad, estado civil o estrato socioeconómico no son condiciones excluyentes para garantizar la diversidad de la muestra, por lo que participan hombres (6 empleados) y mujeres (6 empleadas) con edades que oscilan entre los 27 y los 65 años, que residen en zonas ubicadas en estratos 3 a 5 de la ciudad de Bogotá, con diferentes niveles de escolaridad (tecnológico, profesional o especialización), y también diversos estados civiles.

El muestreo es probabilístico y de tipo aleatorio simple.

Instrumentos de recolección de datos.

Para el desarrollo de la investigación se ha seleccionado una herramienta que consiste en un cuestionario o Inventario de Burnout de Maslach (MBI por sus siglas en inglés), C. Maslach y S. E. Jackson en 1981. Plantea 22 enunciados sobre los sentimientos y percepciones de los empleados con respecto a sus trabajos para determinar desde las tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, la prevalencia del síndrome. Cada enunciado está relacionado con una dimensión; se establecen subescalas con puntajes predeterminados por cada una, y en caso de presentar puntajes elevados en más de dos dimensiones o subescalas, se determina que el empleado presenta el síndrome de burnout. Tanto el MBI, como la entrevista semi estructurada se aplican de manera individual, pero el inventario se realiza a través de la herramienta Google forms.

Con respecto a la validez, el MBI reviste de confiabilidad. Diversos análisis muestran un alfa de Cronbach con un 41.6 % de varianza explicada (Aranda, C., Pando, M. y Salazar, J., 2016). Según Zamora (2021), las autoras de la herramienta determinan que al analizar los continuos de frecuencia e intensidad de los 22 ítems, los índices variaban entre 0,35 y 0,75, por lo que finalmente solo consideraron el continuo de frecuencia. Seis dedos (1997) realizó un análisis factorial confirmatorio, para adecuar el modelo, estableciendo correlaciones entre los tres factores (dimensiones) entre 0,47 a 0,95, que determinaron su legitimidad.

Estrategia del análisis de datos.

Para facilitar el análisis de la información se aplica la herramienta en forma individual a través de un formulario en línea (Google forms) en el cual se han cargado los 22 ítems con sus alternativas de respuesta. Posteriormente se realiza la extracción de la información en forma automatizada y se transfiere a un programa de Excel que permite una tabulación adecuada de los datos.

Consideraciones éticas.

La investigación se realiza de conformidad con los preceptos éticos establecidos por el Código Deontológico del Psicólogo que corresponde a la Ley 1090 de 2006 y a la Resolución 8430 de 1993. El proyecto cumple con las políticas de confidencialidad y derechos de los participantes y se manejan criterios de respeto teniendo en cuenta el bienestar de las personas como lo estipula la Resolución N° 8430 de 1993, Título II, Artículos 5-6 y 8 artículo 14.

Capítulo 4.**Resultados.**

La muestra que se realiza es a 12 trabajadores de la empresa Acuro S.A.S., quienes voluntariamente aceptaron participar en el estudio, firmando el consentimiento en todos los casos. Se realizó el recaudo de la información y la tabulación correspondiente para posteriormente elaborar un análisis de los resultados de la muestra, el cual comenzó con la caracterización en la cual se incluye la edad, género, estado civil y estrato socioeconómico, para conocer de manera detallada los factores socio-demográficos de los participantes.

Posteriormente se realizó el análisis específico de las respuestas que permitió establecer la prevalencia del síndrome y/o la presencia de trabajadores en riesgo de presentarlo, información que fue contrastada con la caracterización socio-demográfica.

Caracterización Socio-demográfica

Con respecto a la edad, se tiene un amplio rango, con personas que van desde los 26 años hasta los 52 años.

Al analizar los puntajes de los trabajadores que presentan el síndrome, se observa que tienen afectaciones en las tres dimensiones, es decir, que tienen agotamiento emocional, despersonalización y dificultades en cuanto a su realización personal.

Es de resaltar que de los diez (10) empleados que no presentan el síndrome seis (6) obtuvieron puntajes que los ubicaron en situación de riesgo para la Dimensión 3, correspondiente a realización personal. Adicionalmente, las dos personas con síndrome de burnout corresponden a los más jóvenes dentro de la muestra, es decir, personas de 23 y 26 años, en ambos casos solteros.

A continuación se presenta el resumen de los datos obtenidos:

Una vez aplicada la herramienta a los trabajadores de la empresa Acuro S.A.S se identificó que el síndrome se presenta en la organización, con prevalencia de dos (2) trabajadores (16,7%) con Síndrome de Burnout y diez (10) no lo presentan (83,3%).

Discusión.

Los resultados obtenidos en la investigación permiten realizar varios análisis, uno de estos es la diferencia con la investigación “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia covid 19” Lima (2021), la cual fue aplicada a 205 docentes mediante cuestionarios y entrevistas las cuales evidencian una mayor incidencia del síndrome de burnout en la población masculina, esto en contraste con los hallazgos encontrados en la investigación aplicada a la empresa Acuro S.A.S, ya que esta fue aplicada a una población de 12 personas con labores muy diferentes a la docencia, donde fue encontrado que las mujeres son mayormente afectadas por esta patología.

La edad es un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de identificar los grupos de personas proclives al padecimiento del síndrome, ya que junto a la edad se conllevan así mismos otros aspectos inherentes al desarrollo de la vida, como lo son las relaciones afectivas, el desarrollo profesional entre otros. Es así como se verifica en la investigación a Acuro S.A.S, que las personas mayormente identificadas con factores que

desembocan en el padecimiento del burnout son aquellas desde los 26 años en adelante, similar en algunas investigaciones nombradas.

Las investigaciones: “Burnout en las pymes; una aproximación desde el nivel gerencial” (2019) y “Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario ‘Maslach Burnout Inventory’” (2016), indican la presencia de altos niveles de agotamiento emocional y estrés laboral como mayores desencadenadores de la incidencia y prevalencia del síndrome de Burnout en las poblaciones trabajadoras lo cual coincide con lo encontrado en la investigación, ya que al parecer la sobre carga laboral y horarios de trabajo han afectado el desenvolvimiento laboral de los colaboradores.

Dentro de los diferentes sectores productivos y en medio de las diversas estructuras organizacionales en las empresas, se pueden encontrar múltiples factores intra laborales como lo son: el escaso material humano, la organización del trabajo, la ausencia de control, la remuneración, los canales de comunicación, entre otros, los cuales determinan los diferentes factores que conllevan a la aparición del síndrome de burnout en el personal de una empresa, todas los aportes investigativos encontrados son de diversos tipos de empresas y sus características propias aportan valiosa información para establecer los mecanismos apropiados para poder abordar este síndrome y su afectación a la población trabajadora.

Es entonces como se logra identificar en esta mínima población que se evidencia que los factores que hacen que este síndrome aparezca, van desde el mismo la edad, el ambiente laboral, desde el bienestar presente en la empresa, lo cual encierra, horarios de trabajo, desplazamientos al lugar de trabajo, el salario, el ambiente laboral entre otros.

De acuerdo al estudio descriptivo en trabajadores del sector salud aplicado a 57 trabajadores con el instrumento de cuestionario Maslach se halla en mujeres siendo las más jóvenes solteras tanto con hijos y sin hijos de estrato socioeconómico bajo quienes tienen a cargo más de una persona y que de acuerdo al presente proyecto se coincide en varios aspectos ya mencionados como la edad, estado civil y género.

Las diferencias de acuerdo a los hallazgos están presentes campos o profesiones siendo talves los médicos, docentes los de mayor afectación y es el caso de esta investigación es una empresa pyme perteneciente a una área totalmente opuesta o distinta sin embargo se encuentra también indicios de burnout.

Conclusiones.

En la presente investigación se cumplió el objetivo principal respecto al detectar el síndrome de burnout en trabajadores de la empresa Acuro S.A en muestra de doce personas como población y la cual nos arrojó como resultado la primera evaluación perteneciente a la categoría si tenían burnout y lo que no lo presentaron, en este caso 10 no presentaron burnout y 2 personas con el síndrome, estas dos últimas mujeres y las de menor edad en la muestra.

El nivel de prevalencia hallado de acuerdo al informe de resultados en estadísticas nos muestra la baja incidencia del síndrome burnout respecto al grupo de personas encuestadas.

Sin embargo fue posible encontrarlo siendo una muestra pequeña de un porcentaje del 100% que está representado en 12 personas y solo dos lo manifiestan se concluye que un 16 % lo presenta, de una investigación donde se pretende conocer los alcances del estrés crónicos dentro de una organización es entonces este caso para mostrar que existen factores a los que los trabajadores son expuestos y vulnerables a dicho síndrome.

El agotamiento emocional es un prevalente en la muestra aunque dos personas tienen un alto nivel de prevalencia en general la muestra demuestra este factor que es relevante a la hora de entender como el bienestar el trabajador es afectado al igual que la realización personal donde el proceso se muestra similar al agotamiento emocional.

Factores como la edad y el género para este caso son notables a la hora de presentar el síndrome siendo mujeres y las más jóvenes en la muestra. Estudios encontrados referentes al tema del síndrome concluían precisamente que la edad era

determinante ya que sugerían que a mayor edad podían afrontar mayores riesgos, eventos y retos, en el caso de género eran mujeres las de mayor índice en presentar el síndrome de burnout. Por tanto pueden ser características que hacen a las personas bajo presión y estrés más propensas a esto mismo.

Para ilustrar mejor los resultados se esperaba en la muestra mayores índices de burnout dado el tiempo en que se presenta luego de (covid 19) donde los cambios a nivel organizacionales no se hicieron esperar y luego de un tiempo de trabajo remoto considerable. Tras el análisis podemos deducir que de la investigación presente son pocas las personas que han llevado al límite el estrés, agotamiento, cansancio y la mayoría ha podido controlar los síntomas.

El estado civil aunque no puede ser un factor determinante encontramos que las personas quienes presentan el síndrome son solteras teniendo en cuenta que el 50 % de la muestra lo es se observa que el hecho de tener una familia puede ser relevante respecto al apoyo y estabilidad afectiva como redes de apoyo que puedan tener.

Es concluyente la importancia de profundizar el fenómeno ya que a pesar de los estudios encontrados no denota la importancia de dicho síndrome y a nivel organizacional son pocas las herramientas para afrontarlo.

Gracias a todo lo anterior se concluye que los objetivos planteados al inicio de la investigación fueron dados y desarrollados durante el proceso además de lo emocionante que resulta la experiencia de poder tener cerca una muestra de personas que se pudo evaluar a través de la escala de Burnout poder aplicarla y tener resultados talves no como se esperaban pero cerca de un síndrome que de acuerdo al CIE 11 es declarado como Trastorno a partir de enero 2022 Se obtiene la satisfacción de ser parte de los últimos estudios del síndrome burnout antes de ser nombrado como enfermedad.

Por último con la mayor certeza se concluye que esta investigación será de gran ayuda para futuras investigaciones sobre la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de trabajo de mediana o pequeña empresa.

Limitaciones.

Entre las limitaciones se identificaron inicialmente la consecución de la literatura documental acerca del Síndrome de Burnout durante el tiempo de postpandemia, dado que las construcciones halladas fueron elaboradas antes o durante la pandemia. Adicionalmente la mayoría de los estudios hallados toman como muestra a

Trabajadores del campo de la salud. Esta situación genera dificultades para poder contrastar de manera directa los resultados obtenidos.

Debido a la crisis sanitaria generada por la pandemia COVID-19 se redujo notablemente el personal por lo cual la muestra que se utilizó para adelantar esta investigación no fue lo suficientemente representativa y solo permite reflejar la realidad de un entorno limitado.

Otra limitante de gran importancia fue el tiempo asignado para llevar a cabo la presente investigación. Esto obligo a replantear el enfoque pasando de un enfoque mixto a cuantitativo, dado que no fue posible realizar entrevistas en forma personal.

Recomendaciones.

Con el fin de poder establecer las recomendaciones principales, es importante tener presente que una de las principales limitantes fue la muestra de la investigación, ya que, como se menciona en el apartado anterior, no es lo suficientemente representativa, por lo cual es recomendable que para posteriores estudios se tome una muestra mayor.

Es importante que la compañía pueda realizar evaluaciones periódicas a sus colaboradores con la finalidad de poder identificar todos los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos sus trabajadores, ya que el estudio solo se enfocó en el

síndrome de Burnout, ya que hay diversos en la actualidad, los cuales afectan e influyen en el rendimiento de las actividades laborales; así mismo abordar rápidamente e intervenir si algún empleado puede tener afectación en su salud mental.

Establecer políticas de salud enfocadas en la promoción y prevención que es donde allí se falla constantemente en las organizaciones para mantener un adecuado clima laboral, evitando la sobrecarga en cada uno de los cargos y promocionar hábitos de vida saludable.

Promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores para así mismo evitar fuga de talento generada por la alta frustración.

Como lo indican Lorente, L., Martínez, I., & Salanova, M. (2007), se pueden desarrollar estrategias de intervención preventivas que pueden dividirse de acuerdo con el alcance que se les quiera dar. Entre ellas se encuentra la intervención primaria enfocada a la adaptación del entorno laboral para minimizar los factores que producen estrés, esto implica cambios tanto en el ambiente físico de la empresa, como en los factores laborales, relacionados con la organización y distribución de labores y personal. También se tiene la intervención secundaria que se refiere a la reducción de las consecuencias del estrés sobre la salud de los trabajadores, cuando estos ya presentan los primeros síntomas, en este caso, no se trata de modificar el entorno sino de abordar al trabajador y darle las herramientas de afrontamiento para que pueda manejar el entorno. Finalmente, en la intervención terciaria, se realizan labores reactivas de manejo, es decir, se ofrece tratamiento a los trabajadores ya afectados por el burnout, a través de asesores internos o externos, con el objetivo de reincorporar a los trabajadores afectados

PRODUCTO MULTIMEDIA

Link Video: <https://youtu.be/ydooqBZDGWs>

Referencias bibliográficas

- Álzate, D. (2021). *Revisión bibliográfica sobre el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en Latinoamérica según la literatura disponible en los últimos 5 años*. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. Recuperado de http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/25159/2/AlzateDaniel_2021_RevisionBurnoutLatinoamerica.pdf
- Aranda C, Pando M, Salazar J, (2016), *Confiabilidad y validación de la escala de Maslach Burnout Inventory (HSS) en trabajadores del occidente de México*. Salud Uninorte, vol. 32 # 2, recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v32n2/v32n2a05.pdf>
- Aroles, J., Mitev, N. & Stephenson, K. (2022). *New Ways of Working: Organizations and Organizing in the Digital Age* [Nuevas formas de trabajo: Organizaciones y organizando en la era digital]. (1.a ed., Vol. 1). Palgrave MacMillan. Recuperado de: <https://research.vu.nl/en/publications/new-ways-of-working-organizations-and-organizing-in-the-digital-a>
- Arpita A, (2016). *Síndrome Burnout mediante la aplicación del cuestionario MBI en internos de obstetricia del Instituto Internacional Materno Perinatal*. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5441/Arpita_ra.pdf?

Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (2007). *Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte*. Salud Uninorte , 23, 1, 43-51. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/817/81723106.pdf>

Díaz, F., & Gómez, I. (2016). *Investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010*. Psicología desde el caribe, 33, 113-131.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/213/21345152008/html/>

Campius, L. & Robles G, (2022), *Prevalencia del Burnout en enfermeras de nefrología tras un año de pandemia por COVID 19*. Recuperado de:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842022000100039&lang=es

Castañeda, Y., Valero, G. & Patiño, R. (2021). *Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la Región Andina en Colombia*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100127

Castillo, J. (2007). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*.

Universidad de Antioquia. Medellín. Recuperado de:

<https://books.google.es/books?id=1aXmDqJpEc8C&printsec=frontcover&hl=es>

Chiang, M., & Ojeda, J. (2013a). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Sciencedirect. Recuperado de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>

- Cortez, N., Tocto, N. & Aranda, J. (2021), *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19*. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000300001&lang=es
- Cruz, K, (2015) *Diagnostico del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Edec S.A.S.*. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3499>
- Decreto 649 de 2022 (Ministerio del Trabajo). Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa. 27 de abril de 2022.
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). *La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010*. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113–131. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/213/21345152008/html/>
- Formerón, V. (2020). *Gestión del cambio organizacional por COVID-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar*. Universidad Nacional de Pilar. Paraguay. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/667/888>
- Leiter, M., Bakker, A., & Maslach, C. (2014). *Burnout at Work: A Psychological Perspective*. [Burnout en el trabajo: Una perspectiva psicológica]. (Illustrated ed.). Psychology Press. Recuperado el 5 de noviembre de 2020 de: <https://books.google.com.co/books?id=uqFwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=burn>
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective* [Burnout: Una perspectiva multidimensional].: In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 19–32). Taylor & Francis. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=4kEbMr8B4NMC&pg=PA202&dq=burno>

[ut&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwidvKCrh_LsAhVCrFkKHVDFAx0Q6AEwBnoECACQAQ#v=onepage&q=burnout&f=false](https://books.google.com.co/books?id=4kEbMr8B4NMC&pg=PA202&dq=burnout&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwidvKCrh_LsAhVCrFkKHVDFAx0Q6AEwBnoECACQAQ#v=onepage&q=burnout&f=false)

Montoya, A. (2006). *Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones*. Revista Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, 14(2), 53- 67. Recuperado de:
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4574>

Torres, F. (2021). *Diálogo Público y Privado para el fortalecimiento de créditos Mi pyme en América Latina y el Caribe* [Diapositivas]. Cepal.org.
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/presentacion_fabio_torres.pdf

Grupo de Investigación en Macroeconomía de la Facultad de Economía Universidad de los Andes. (2020). *COVID-19: Su efecto en la destrucción de empleos y tejido empresarial*. Universidad de los Andes - Colombia - Sitio oficial. Recuperado 29 de marzo de 2022, de <https://uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/covid19-su-efecto-en-la-destruccion-de-empleos-y-tejido-empresarial>

Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective* [Agotamiento laboral: Una perspectiva multidimensional].. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 19–32). Taylor & Francis. Recuperado el 30 de de:
https://books.google.com.co/books?id=4kEbMr8B4NMC&pg=PA202&dq=burnout&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwidvKCrh_LsAhVCrFkKHVDFAx0Q6AEwBnoECACQAQ#v=onepage&q=burnout&f=false

Ministerio del Trabajo (2020). *Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19 para sector público y privado*. Recuperado el 30 de octubre de 2021 de
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/abece-de-las-medidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-con-motivo-del-covid-19>

- Moss, J. (2021). Rethinking burnout. It's a workplace problem, not a work-life balance problem. [Repensando el burnout. Es un problema laboral, no un problema de balance entre vida laboral y personal] [E-book]. In HBR guide to beating burnout (pp. 4–13). Harvard Business Review Press. Recuperado el 22 de noviembre de 2021 de <https://books.google.com.co/books?id=rSkGEAAAQBAJ&pg=PT18&dq=burnout+y+coronavirus&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewjw17Sfp5rtAhWLG-AKHSRnAP8Q6AEwAnoECAIQAg#v=onepage&q=burnout%20y%20coronavirus&f=false>
- Pabón Lizeth. (2019). *Revisión documental sobre el síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas*. Repositorio universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14425/1/2019_revision_documental_sindrome.pdf
- Rodríguez, A. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome de "burnout" en profesores de educación primaria y secundaria*. Ibagué: Revista colombiana de Psicología. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- Ruiz-Frutos, C., & Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6–11. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Seis dedos, N. (1997). Introducción, normalización y comentarios a la versión española del MBI. In C. Maslach, & S. E. Jackson (Eds.), *MBI: Introducción Burnout de Maslach: síndrome del «quemado» por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA
- Treviño E, Treviño R, Segovia S, Reina F , Vallejo B. (2019) *Burnout en las pymes ; una aproximación desde el nivel gerencial* . Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Barranquilla: Educosta.

Recuperado de:

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf>

Villca, J., Moreno, R., Gómez, C. & Vargas A, (2021), Influencia de la Pandemia del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en la salud. Gaceta médica, Gac. Med Bol, v # 44 Cochabamba. Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662021000100013

Valero G, Patiño R, Castañeda Y, (2020), Diagnóstico del síndrome de Burnout en los contadores públicos de la región Andina de Colombia, volumen XXIX núm. 1 p.p 127 recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/909/90968048009/html/>

Anexos.

El presente ejercicio tiene como finalidad (_____). En promedio la aplicación del ejercicio tendrá una duración de 30 minutos Desarrollado por: Esraña Hernández Trujano. AUTORIZACIÓN Fecha y hora de aplicación: 14 Junio de 2022 Yo Beatriz Vera Perez identificado con cédula de ciudadanía número 52370540 cuya edad es 38 años, certifico que he sido informado claramente del ejercicio , (como parte del ejercicio académico del módulo Psicología realizado por los estudiantes de psicología del Politécnico Grancolombiano), a su vez todas mis dudas fueron resueltas y se me explicó de la realización de un video en el cual se evidencia la aplicación, habiendo aprobado todo el ejercicio, en consecuencia de forma libre y voluntaria ser partícipe del mismo.

Firma y cédula
Beatriz Vera Perez 52370540

Escaneado con CamScanner

1. Consentimiento informado

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	

6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

2. Maslach (MIB)

Producto Multimedia: <https://youtu.be/ydooqBZDGWs>

TITULO	AUTORES	Año	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIP O DE ESTUDIO	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS	RESULTADOS	REFERENCIA APA
Influencia de la pandemia del covid 19 en la salud mental de trabajadores en la salud	Villca J, Moreno R, Gómez C, Vargas A	2021	Gaceta médica, Gac. Med Bol, v # 44	Encontrar a través de otros estudios incidencia del covid 19 en enfermeros y médicos síntomas que llevaron a presentar trastornos de estrés y burnout.	Artículo de revisión documental	Enfermeros y médicos	Recolección de datos	Se hallan presentes síntomas de estrés postraumático, ansiedad, depresión, síndrome burnout en enfermeras con largas horas de trabajo en médicos jóvenes con baja calidad de sueño. Y médicos mayores con temor al contagio.	Villca J, Moreno R, Gómez C, Vargas A, (2021), Influencia de la Pandemia del covid 19 en la salud mental de los trabajadores en la salud Gaceta médica, Gac. Med Bol, v # 44 Cochabamba. Recuperado de : http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662021000100013&lang=es
Burnout en las pymes ; una aproximación desde el nivel gerencial	Treviño E, Treviño R, Segovia S, Reina F, Vallejo B.	2019	AD- minister - Print ve rsion IS SN 1692/02 79	Busca hallar secuelas por cargas excesivas de trabajo en gerentes de pymes llevándolos a tener estrés, problemas cardiacos, hasta identificar el síndrome de burnout en ellos.	Cualitativo	Empleados a nivel gerencial.	Entrevista	De los 14 gerentes donde se aplicó la prueba para determinar el síndrome de burnout solo tres de ellos lo presentan de forma permanente con estrés crónico, despersonalización, agotamiento físico y emocional, cinismo, se encuentran en etapas del síndrome mostrando el descuido de sus necesidades, trabajo duro, vacío.	Treviño E, Treviño R, Segovia S, Reina F, Vallejo B. (2019) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792019000200137&lang=es
Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia covid 19	Cortez Mendoza N, Tocto N, Aranda J.	2021	Propósito · Representar. vol .9 no.3 Lima	Se aplica la prueba a aprox. 205 profesores 60 % mujeres y 40 % hombre, con el objetivo de revisar índices de burnout de acuerdo a su actividad.	Cuantitativo	Docentes	A través de muestreo no probabilístico se aplica la recolección de datos y (EMSLD)	Se halla altos niveles de incidencia del síndrome con sus características propias como la despersonalización, alto nivel de agotamiento emocional, bajo nivel de realización personal. Se encuentra más en hombres que en mujeres este fenómeno.	Cortez Mendoza N, Tocto N, Aranda J. (2021), http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000300001&lang=es
Prevalencia del Burnout en enfermeras de	Campius L,	2022	Enferm .Nefro. vol. 25	Confirmar la existencia del síndrome de	Cuantitativo	Enfermeras	Estudio observacional,	El estudio se realiza en 28 enfermeras en Madrid,	Campius L, Robles G,(2022) https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-799920221000100013&lang=es

nefrología tras un año de pandemia por covid 19	Robles G,		# 1 Madrid	burnout en enfermeras de nefrología de un hospital de tercer nivel.	tati vo		descripti vo y transver sal. Cuestion ario ad- doc.	la posibilidad de padecer el padecimiento de burnout por miedo al contagio, adicional de la carga laboral, se encuentran niveles moderados de fatiga emocional y despersonalización, nivel bajo en realización personal. Si presentan altos niveles del síndrome a pesar de la pequeña muestra.	=S2254-28842022000100039&lang=es
Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la Región Andina	Casta ñeda Y, Valero G,	2021	Rev. Fac..cie vol 29	Realizar el diagnostico en empleados del sector de contaduría de región andina Colombia.	cu anti tati vo	Contad ores público s	Descrip tivo- explorat orio	Se halla prevalencia de burnout en un porcentaje considerable de los contadores en el 40 % y el 60 % correspondiente al restante altos índices estresores no de forma permanente o crónica	Castañeda Y, Valero G, Patiño R.(2021) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100127&lang=es
Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario 'Maslach Burnout Inventory'	Arpita Rojas A	2016	Faculta d de medicina, Universi dad nacional mayor de san marcos	Determinar los niveles de agotamiento emocional mediante la aplicación MBI	De scri ptiva, tran sver sal .	61 internos de Obstetr icia del institut o naciona l docente madre niño 'San Bartolo mé).	Maslach burnout inventor (MBI)	Se encuentra un nivel alto de agotamiento emocional, nivel alto de despersonalización y nivel bajo de realización personal. En la mitad del personal aproximado se halla síndrome de burnout.	Arpita A, (2026) Síndrome Burnout mediante la aplicación del cuestionario MBI en internos de obstetricia del instituto internacional materno perinatal tomado de : https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5441/Arpita_ra.pdf?sequence=3
Prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores de un hospital público colombiano.	Bedoya Marrugo E	2017	Medisa n Vol. 21 #11	Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout	De scri ptiva	57 trabaja dores asisten ciales pertene cientes al hospita l munici pal de Bolívar .	Encuest a método de Maslach Burnout Inventor y.	De los 57 trabajadores que se les aplico la prueba el cargo de auxiliar de enfermería fue el de mayor número de sujetos positivos.	Bedoya E, (2017) Prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores de un hospital publico colombiano recuperado de: http://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/1080/html

Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia del covid 1.	Vinuesa A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E.	2020		Determinar la ocurrencia e intensidad de Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia del COVID 19.	Estudio observacional de corte transversal.	Participaron 224 médicos y enfermeros de establecimiento de la red integral de salud ecuatoriana.	Se analizaron los datos a través de modelos de regresión lineal usando R	Más del 90% del personal médico y de enfermería presentó SB moderado severo, el personal médico es afectado con mayor frecuencia que el personal de enfermería.	Vinuesa A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinuesa M. Tomado de : https://www.researchgate.net/publication/341953722_Sindrome_de_Burnout_en_medicosas_y_enfermeras_ecuatorianas_durante_la_pandemia_de_COVID-19
Investigación del síndrome de burnout en Latinoamérica	Gómez I	2015	Psicología desde el caribe, vol.33, núm. 1, pp. 113-131, 2016	Crear un panorama sobre las investigaciones en Burnout en América latina.	Descriptivos correlacionales.	12 países latinoamericanos.	Recolección de datos.	Se encontraron investigaciones que estudiaron las condiciones organizacionales y su relación con el síndrome de burnout entre las cuales se encuentran los pacientes: la sobrecarga laboral, la antigüedad laboral, los horarios de trabajo, etc..	Gómez I, investigación del síndrome de burnout en Latinoamérica, tomado de: https://www.redalyc.org/journal/213/21345152008/html/