

Funciones desempeñadas por los empleados del centro de acondicionamiento y bienestar sautbell – Romanos, con más q riesgo de desarrollar síndrome de Burnout

Presentado por:

Esteban Mauricio González Álvarez, código 100130627
Ximena Rodríguez Salcedo, código 1721025078
Edit Yomaira Hernández Sossa, código 100172213
Daniela Mora Gómez, código 1611024750
William Alfonso Porras Aguirre código 1421027419

Subgrupo B05

Practica II– investigación organizacional

Tutor: Heidi Urrego

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad de Psicología
Bogotá
2021

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo.**Error! Marcador no definido.**

. Tabla de contenido

<u>Resumen</u>	<u>2</u>
<u>Introducción</u>	<u>2</u>
<u>Descripción del contexto general del tema</u>	<u>3</u>
<u>Planteamiento del problema</u>	<u>3</u>
<u>Pregunta de investigación</u>	<u>4</u>
<u>Objetivo general</u>	<u>4</u>
<u>Objetivos específicos</u>	<u>4</u>
<u>Justificación</u>	<u>5</u>

Resumen.

La palabra burnout es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y haber perdido la ilusión por el trabajo. El objetivo de la presente investigación es conocer cuáles son las funciones desempeñadas por los empleados del centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell Romanos, con riesgo de desarrollar este síndrome, y por ende las bajas condiciones de vida en las personas que adelantan jornada laboral en este establecimiento. El método utilizado es el cuantitativo ya que permite establecer la correlación entre variables a través de una muestra para ser deducida en una población. Las personas que participaron en la investigación son 14. El instrumento utilizado es el Maslach Burnout Inventory el cual evalúa los niveles estrés en trabajadores.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, calidad de vida, síntomas, Maslach Burnout Inventory.

Introducción.

El centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell Romanos es un centro donde se desarrollan diferentes actividades laborales tanto administrativas como operativas, en el presente trabajo se elabora un estudio investigativo utilizando herramientas propias para poder definir, sobre qué actividades de las que se presentan en dicho centro de acondicionamiento físico pueden desarrollar el Síndrome de Burnout. Debido a nuestra nueva normalidad en el curso de la pandemia Covid - 19, se ve la necesidad de indagar la problemática a fondo, por el motivo de que la vida se ha vuelto más compleja por los autocuidados y cuidados a los clientes asistentes.

Teniendo en cuenta que los centros de acondicionamiento físicos y gimnasios fueron los más afectados económicamente, generado a raíz del COVID 19, lo cual pudo haber generado cierto estrés influyendo en la actualidad en sus diferentes labores, y en especial a las que se refiere con atención a público; deseamos llegar a una conclusión si en estos momentos pueden padecer algún síntoma que desmejore su calidad como ser humano, como persona y como trabajador, conllevando a una dolencia como es el síndrome de Burnout, lo cual puede desencadenar en una desmejora en la atención al cliente, o incluso en la deserción laboral, afectando no solamente al trabajador que se queda sin empleo, sino a la empresa que pierde colaboradores indispensables para su funcionamiento.

Planteamiento del problema

En el contexto laboral se han experimentado diferentes transformaciones debido a las exigencias socioculturales y los diferentes agentes externos, exigencias laborales del mundo moderno, que pueden generar diferentes presiones físicas y psicológicas las cuales podrían desencadenar situaciones de estrés.

En nuevas investigaciones basadas en muestras de personal con diferentes ocupaciones se ha podido evidenciar que el síndrome de burnout tiene prelación en labores orientadas al servicio al cliente, salud, servicios humanos, educación, entre otras, como fruto de la falta de balance entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo (Maslach et al. 1996; Schaufeli y Enzmann 1998).

Por lo anterior y teniendo presente que en el Centro de Acondicionamiento y Bienestar Sautbell Romanos tenemos un escenario con diferentes cargos y funciones pertinentes y acordes a los diferentes perfiles del tema trabajado en nuestro proyecto investigativo, consideramos es la oportunidad perfecta para evidenciar según teorías, estudios e investigaciones anteriores, ¿Cuáles de estas funciones desempeñadas en esta organización, se presenta mayor prevalencia a desarrollar síndrome de Burnout?, sus causas y posibles hábitos de prevención.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las funciones desempeñadas por los empleados de estética sautbell – Romanos con más riesgo de desarrollar síndrome de BURNOUT y sus causas?

Objetivo general.

Identificar las funciones desempeñadas por los empleados del centro de acondicionamiento y bienestar sautbell – Romanos, con más riesgo de desarrollar síndrome de Burnout

Objetivos específicos.

1. Analizar los hábitos que practican los empleados de la estética sautbell – Romanos, para mejorar su calidad de vida como forma de prevención de síndrome de Burnout.
2. Explicar los factores en el clima laboral que conlleva a que se desencadene el síndrome de Burnout en las personas que laboran en la estética sautbell – Romano.
3. Determinar la importancia que tiene para las personas que laboran en la estética sautbell – Romanos, el desarrollar su vida profesional en un clima laboral óptimo y practicar hábitos saludables

Justificación

Se ve la necesidad que se tiene el analizar los cambios que se dieron durante la pandemia con los empleados de centro de acondicionamiento y bienestar sautbell – Romanos ubicada en la ciudad de Bogotá, se busca cualificar y cuantificar dicha

población para así disminuir y afianzar el desarrollo pleno del empleado y así garantizar una calidad de vida confortable plena en su área laboral.

Debido a la nueva realidad nos ha llevado a tener unas estrategias diferentes y formas para adaptarse a esta nueva normalidad con los debidos protocolos de seguridad creados por la OMS, desafíos con las nuevas tecnologías para implementar y cambios importantes en la sociedad basados en su formación familiar, implementos económicos por parte del gobierno hacia las organizaciones para que la economía mejore como beneficio de una mejor calidad de vida laboral, adicional evitar más riesgos evitables de este síndrome.

El propósito es generar experiencias positivas en parte de nuestros trabajadores para una nueva conectividad global la cual se va adecuando a la realidad que tenemos ahora. Es importante resaltar que cada empleado puede o presentó este síndrome en alguna de las labores asignadas, queremos implementar métodos y estrategias en los que los empleados puedan pedir ayuda en caso de presentar síntomas leves o avanzados esto con el fin de conservar y reforzar a los empleados del centro.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco Teórico

Teniendo en cuenta que la psicología es la ciencia que estudia los procesos mentales, su interacción con el medio que lo rodea, y que su fin primordial es velar por la salud mental de los seres humanos, también en sus ramas especializadas se encuentra la Psicología Organizacional la cual estudia el conducta de los individuos dentro de una empresa, la importancia de las actitudes que manejan los trabajadores en la producción, la valoración que se debe tener las jerarquías con actitudes más flexibles, y el trato que se debe tener a los trabajadores como seres humanos y no como capital de trabajo¹.

En concordancia con lo anterior en 1974 Herbert J. Freudenberger psicoanalista con orientación clínica es uno de los primeros en describir el Síndrome de Burnout basado en la observación hecha a trabajadores de la salud, servicios educativos y sociales, determinando síntomas específicos como el desarrollo de sus funciones, las relaciones humanas y efectos psicossomáticos como fatiga, dolores de espalda y cabeza, pérdida de peso, cinismo, rigidez, y bajo rendimiento; él lo define como “un conjunto de síntomas inespecíficos que pueden aparecer en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda laboral excesiva”².

¹ Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.

² Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste profesional. *Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. Anario*, 28, 158-184.

Finalmente en otra perspectiva como es la psicosocial, Christina Maslach afirma que Burnout es un síndrome que se acerca de los empleados cuyo trabajo son en atención a individuos, sean clientes externos o internos de una empresa pueden ser del mismo nivel jerárquico o diferente, que se genera por un conflicto interno donde se contraponen la perspectiva que tiene el individuo sobre el mundo y lo que se encuentra realmente cuando se enfrenta a otra realidad.

Síndrome de Burnout

“El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.”

Es considerado como síndrome agotamiento emocional, sobrepeso emocional, fatiga y agotamiento laboral considerado por la organización mundial de la salud (OMS) como factor de riesgo laboral que puede afectar al trabajador poniendo en riesgo su estabilidad mental y laboral afectando sus labores tanto profesionales como personales.

De acuerdo a la teoría de según Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2011) es de vital importancia que la organización implemente nuevos conocimientos y tendencias laborales con el fin de construir un ambiente sano y mayores resultados en las labores asignadas. Como conclusión es importante resaltar que este síndrome puede afectar a los trabajadores y a la organización por ello es importante buscar nuevas estrategias para

promover un bienestar interior en el centro de estética y evitar repercusiones en la salud de los empleados.

Calidad de vida

“La calidad de vida tiene orígenes en la década de los años 70 en los E.E.U.U con la necesidad de humanizar el área laboral y mejorar su entorno, se define como la satisfacción a nivel físico y emocional e intelectual con el propósito de mejorar el entorno laboral de los empleados en una organización, (Chiavenato,2004)”. En base con este estudio indica cómo se aplica la calidad de vida en varios aspectos uno de ellos es el reconocimiento, la satisfacción de las personas, ambiente psicológico tanto en el aspecto físico y mental además de una participación de la organización. (Gomez,2010) menciona que las organizaciones deben ocuparse más por el bienestar y satisfacción y así obtener resultados favorables y un buen desempeño laboral con un ambiente laboral agradable.

Maslach Burnout Inventory:

Basándonos en la teoría de Maslach (2009) “el burnout es el síndrome psicológico que implica una respuesta a estresores interpersonales de tipo crónico en el trabajo.” Se ven dimensiones con base al modelo propuesto por el autor que son: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y sensación de ineficacia y falta de logros. “Con este modelo se quiere tener un estudio estadístico y preciso de las trabajadores que han sufrido este síntoma y como se puede identificar por ello se utilizan diferentes instrumentos para aplicar este modelo.

La MBI-GS evalúa la presencia del Síndrome de Burnout para personal latinoamericano que lleva a cabo trabajos dirigidos al área de servicios. La evaluación se hace a partir de tres dimensiones: Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional.” Millán de Lange, A. C., & D Aubeterre López, M. E. (2012)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El presente trabajo se desarrolló a través del método cuantitativo, debido a que es un estudio metódico, definido y preciso, sobre el cual se han elaborado diferentes estudios, y se guía bajo los lineamientos de la investigación guiada por hipótesis empíricamente contrastables, en otras palabras, se ubica en procesos del método científico (Del Canto, E., & Silva, A.2013). Adicionalmente el método cuantitativo nos permite cumplir con el objetivo principal de la investigación, ya que basándonos en [Fernández \(2002\)](#) la investigación cuantitativa busca establecer la correlación entre variables o importancia entre las asociaciones, la objetivación y generalización y de los resultados a través de una muestra para ser deducida en una población, La investigación se ejecutó en tres fases. Una fase exploratoria, en donde se realizó la búsqueda de la información acerca del Síndrome de Burnout, los riesgo y las causas de padecerla, de los funcionarios que laboran en el centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell – Romanos con más riesgo de desarrollar este síndrome, En la fase 2 nos contactamos con la persona que nos facilitó el acercamiento a los participantes, lo cual nos permitió tener

la idea general del tipo de preguntas que podíamos realizar, y en la fase 3 se realizaron las encuestas, la codificación y el análisis de los resultados.

Participantes.

Las personas que participaron en la investigación los funcionarios que laboran en el centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell – Romanos

En total 14 personas hicieron parte de la presente investigación, 7 mujeres, y 7 hombres, los rangos de edades manejados empezaron desde los 20 años hasta 42.

Instrumentos de recolección de datos.

El muestreo no probabilístico es también conocido como muestreo por conveniencia ya que su única exigencia es cumplir con el número requerido de sujetos o unidades de observaciones, este muestreo también se utiliza cuando se trata de la participación de voluntarios en un proyecto de investigación. (Argibay, J.2009).

El acceso que tuvimos a los participantes fue por medio uno de los integrantes del grupo que laboran en el centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell – Romanos , en el área administrativa, la totalidad de los empleados se ofrecieron como voluntarios para llevar a cabo nuestra investigación.

Resultados investigación

En el primer ítem “ En general estoy más bien harto de mi trabajo”: Se denota que al entrevistar a los empleados se ve un claro manifiesto cansancio laboral debido a un

exceso en la carga laboral, tal vez no es cansancio en si por el trabajo realizado, tal vez si las horas de trabajo fueran menos lo harían con agrado y entusiasmo.

En el segundo ítem, en relación a “Me siento identificado con mi trabajo”: los empleados no se manifiestan en desacuerdo con la pregunta anterior, aunque tampoco están en un acuerdo generalizado, es deducible que el trabajo es realizado a gusto sino que por el estrés laboral y el cansancio físico y por pocos espacios de esparcimiento el trabajo resulta agotador, produciendo un desagrado que no es la esencia de la voluntad que expresan para realizar la actividad.

En el tercer ítem, “Los Usuarios tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes”: los entrevistados se nota que les gusta atender público, el estrés físico y mental no es impedimento para ser atentos, cordiales y el deseo de servicio permanece en la mayoría de los empleados, les gusta hacer sentir a los usuarios y clientes, se puede notar que su frustración laboral y estrés lo manejan bien, guardándolo para si mismo, es bueno en el sentido que la organización no se ve afectada, demostrándolo en el crecimiento continuo; pero en cierto sentido es negativo debido a que la organización no le es fácil identificar el síndrome de Burnout que padecen los empleados y esta oculto.

En el cuarto ítem, “ Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo”: en general todos la mayoría están en una posición donde se entiende que la relación con los superiores no es la más comprensible, es una relación donde se hacen entender que es mandar, recibir órdenes y obedecer, a las opiniones colectivas se hace caso omiso, donde la organización escuchara con mas frecuencia a sus colaboradores, ellos estarían satisfechos, incluso reduciendo la carga laboral organizando horarios de trabajo, con lo cual las horas de trabajo serían menos y la producción aumentaría por la satisfacción te un trabajo ordenado, reduciendo los niveles de estrés físico y mental.

En el quinto ítem, “Desde el punto de vista personal, mi trabajo profesional no me motiva lo suficiente en la actualidad”: se siente al entrevistar a los empleados la desmotivación porque no hay un incentivo motivacional, debido a la falta de opciones de ascender dentro de la organización, donde ellos piensan que su vida termina hay en el oficio monótono y rutinario que realizan, algo que genera un des entusiasmo mental generando un estrés emocional donde se empeora el síndrome de burnout.

En el sexto ítem, “Mi trabajo actual carece de interés”: en si para los trabajadores se deduce, que el trabajo no es el que carece de interés, sino la forma como se realiza, el trabajo se nota que lo hacen con agrado cuando las cargas laborales no son tan extensa, cuando el trabajo es el “suficiente” y el esfuerzo físico se encuentra dentro de los límites.

En el séptimo ítem, “Cuando estoy en mi trabajo me siento de mal humor”: expresan que en las mañanas cuando inicia el día y están con las “pilas recargadas” el humor es totalmente diferente a cuando en las tardes el cansancio acumulado se nota de manera radical, sintiendo que así ellos hagan el mayor esfuerzo no pueden cambiar su mal humor, síntoma fundamental en las personas que padecen Síndrome de Burnout.

En el séptimo ítem, “Los compañeros nos apoyamos en el trabajo”: se ve en el compañerismo, la solidaridad entre ellos es notoria y logra amortiguar el estrés mental que se deduce, no por la labor realizada sino por la carga laboral y el cansancio físico acumulado, el apoyo mutuo se da en ellos tal vez debido a que reconocen el padecimiento del el mismo Síndrome, y la empatía los hace más “humanos” con los otros, tratando de ayudarse entre sí.

En el octavo ítem, “Las relaciones humanas que establezco en el trabajo me resultan satisfactorias”: en un gran porcentaje de los entrevistados se expresa un ambiente ameno con los compañeros y clientes, en tal sentido se ve que el estrés generado no es por las relaciones humanas que se ven dentro de la organización en los pares, se genera un estrés laboral en lo que se refiere a las relaciones humanas pero cuando tiene que ver con los superiores.

En el noveno ítem, “Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo”: son personas responsables y comprometidas con su labor, al extremo que cuando no ven los resultados esperados se afectan, dando a notar su cansancio mental, el sentirse impotentes les genera estrés personal y frustración laboral dando como origen el Síndrome de Burnout.

Discusion:

Podemos definir que el síndrome de burnout es uno de los estados que genera un desgaste profesional en base al estrés crónico en su vida laboral a causa de las condiciones laborales en su empresa o área de trabajo, como bien lo hemos expuesto a medida de este proyecto. Gracias a ello se ha detectado varios factores que aportan más información a este síndrome tanto en el tema médico, condiciones psicosociales que causan situaciones de violencia tanto en la persona afectada como en sus ambientes personales, laborales, entre otras. Se ha asociado el síndrome de burnout con síntomas depresión, desgastes, agotamiento emocional por ello ingresa la medicina.

En este proyecto se ha mencionado las funciones desarrolladas por los empleados del centro de acondicionamiento y bienestar sautbell, adicional de cómo está compuesta por diferentes factores que nos permite un estudio de forma más integral, dando a conocer una percepción de los empleados del centro además de conocer otras áreas como el ámbito social, personal, profesional y laboral.

De acuerdo Gómez, Galvis y Royuela (2015) sugieren el enfoque a la hora de buscar un empleo que deben incluir cuatro objetivos estratégicos: crear trabajo, garantizar los derechos del trabajador extender la protección social, promover el diálogo social. Por ello se demuestra en este estudio la poca comunicación y la falta de información entre compañeros de trabajo acerca de este síndrome, por ello podemos realizar diferentes actividades grupales e individuales. Así bien es importante implementar una nueva estrategia para mejorar esta problemática, una buena comunicación entre los empleados y la gerencia con el fin de mejorar los rendimientos de los empleados.

Cristina Maslash (2019) quien menciona que calidad de vida es el “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”.

Consideramos que la falta de comunicación entre las partes dificulta una solución ante este síndrome debido a que no se aportan ideas nuevas e innovadoras para evitarlo, adicional la afectación en sus labores profesionales y un afecto emocional que causa. Por ello recomendamos a todo el personal busquen espacios de ocio y tranquilidad en el centro de acondicionamiento para así mitigar este síndrome que nos ha afectado. Lo mejor en este momento es tener la disposición, coordinación y una planeación de cada idea o plan de acción para así llevar cabo un buen resultado de nuestras ocupaciones laborales.

Conclusiones

Con respecto al objetivo general el cual fue conocer cuáles son las funciones desempeñadas

Por las personas que laboran en el centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell – Romanos, con más riesgo de desarrollar síndrome de Burnout y sus causas y por ende bajos niveles de calidad de vida en las personas que adelantan jornada laboral en esta empresa, se puede concluir que en el presente estudio se identifican los efectos más comunes del síndrome de Burnout los cuales son agotamiento emocional, cansancio, malestar físico, estrés y frustración, todo esto tiene como consecuencia las altas jornadas y excesiva carga de trabajo y el no reconocimiento de la labor entre otros que generan un alto nivel de estrés laboral.

Se determinó que los factores identificados que desatan en síndrome de Burnout en personas que se encuentran laborando en la empresa ya referida; también son producto de los diferentes riesgos a los cuales se ven expuestos los trabajadores sometidos a un estrés sostenido, los cuales generan diferentes enfermedades laborales contempladas en el contexto de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de presentar síntomas del síndrome de Burnout, más del 50% de la población objeto de estudio, manifestó que en ningún momento tomó la decisión de consultar asistencia médica y/o psicológica; y por otro lado frente a los factores que generan los síntomas, se encontró que los espacios en los que ejecutan sus trabajos propician la sensación de estrés y sobre carga laboral, al no ser los óptimos ni los más adecuados y probablemente no cuentan con la capacidad para ajustarlos.

Los síntomas del síndrome de Burnout afectan la gestión empresarial frente al cuidado del talento humano, tampoco es notable una mejora de recursos para hacer frente al estrés ni una supervisión profesional. Por lo tanto, es una situación que exige cada vez

más al colaborador frente al agotamiento emocional, baja realización personal y profesional.

Por otra parte, se logró determinar por medio de la aplicación del instrumento que el 50% de las personas encuestadas no tienen conocimiento de lo que es el Síndrome de Burnout y sus síntomas; el síntoma más recurrente entre la población es dolor de cabeza, junto con otros síntomas más relevantes como fatiga visual, dolores musculares y dificultades con el sueño con un; de las personas si notan una afectación al realizar trabajo en horarios extendidos, si ha contribuido a que cerca del 90% de las personas hayan sentido que experimentan o se han generado sentimientos de irritabilidad y ansiedad. Se puede ver que, aunque el 80% de las personas está de acuerdo con tener espacios separados para llevar a cabo sus labores.

Así mismo se puede observar que el síndrome de burnout no solo afecta la calidad de vida laboral si no que afecta en un gran porcentaje su calidad de vida en todos los aspectos en los que se desenvuelve el colaborador, esto afecta negativamente a la organización ya que un trabajador motivado es fundamental para la efectividad de los objetivos y metas organizacionales aportando capacidades, como compromiso y creatividad.

Por último, fue indispensable que la organización y los colaboradores pudieran reconocer los síntomas del síndrome de burnout y si estos se presentan como afectan la salud física y mental de las personas. De la misma manera en la variable de calidad de vida se puede identificar en la encuesta que los funcionarios, perciben que los síntomas del burnout afectan la relación con su familia y salud emocional, lo cual indica que a pesar de que se ve una percepción de bienestar positiva en cuanto al tiempo que se comparte con la familia, no se evidencia calidad de vida.

Limitaciones:

Las limitaciones de nuestra investigación están relacionadas, con la cantidad de colaboradores que intervinieron por la restricción de tiempo en su espacio laboral, ya que están en constante atención a usuarios y esto genera tensión y un poco de desconcentración a la hora de brindar la información requerida en la encuesta por cuestionario, además de la negativa de algunos para diligenciar dicho contenido por evitar consecuencias administrativas; otra limitación fue el acceso a la información del síndrome de Burnout y los pocos estudios realizados en el gremio de atención y servicios.

Con el propósito de superar dichas limitaciones, establecimos dialogo con los trabajadores, la administración y dirección del centro de acondicionamiento y bienestar Sautbell-Romanos haciendo un breve énfasis en el objetivo investigativo, consentimiento y demás información relevante y requerida; la segunda limitación la superamos a través de la investigación de repositorios y otros similares de información académica.

Recomendaciones

Los empleados de la estética sautbell – Romanos deben trabajar en mejorar los hábitos que practican en cuanto hábitos saludables como hacer ejercicio, tener una buena alimentación, durante su jornada laboral hacer pausas activas estas prácticas como forma de prevención de síndrome de Burnout.

Analizar con mayor detenimiento los factores en el clima laboral que conlleva a que se desencadene el síndrome de Burnout en las personas que laboran en la estética sautbell – Romano ya que, teniendo conocimiento de aquellos factores como la carga laboral, las extensas jornadas de trabajo, la falta de capacitación para desempeñar

las funciones asignada puede ser un detonante que conlleve a que se desarrolle este síndrome.

Es importante fomentar por medio de charlas informativas a las personas que laboran estética sautbell – Romanos la práctica de desarrollar rutinas como permitirse un tiempo para el ocio, el delegar funciones para evitar la sobre carga laboral, hacer uso de técnicas de relajación, llevar un estilo de vida saludable y manejar eficazmente su tiempo

Referencias

- Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory Manual. Tercera edición. USA: Mind Garden; 1996.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Gómez. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236. (
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. *Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill*.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Polo Vargas, J. D., Santiago Briñez, V., Navarro Segura, M. C., & Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.
- Millán de Lange, A. C., & D Aubeterre López, M. E. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología (pucp)*, 30(1), 103-128.
- Del Canto, Ero, & Silva Silva, Alicia (2013). METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III(141),25-34.[fecha de Consulta 14 de Junio de 2021]. ISSN: 0482-5276. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15329875002>
- Fernández, S. P. 2002. Investigación cuantitativa y cualitativa. Cad Aten primaria complejo Hospitalario Juan Canalejo. Coruña, España. 76-78 p.

Argibay, Juan Carlos (2009). MUESTRA EN INVESTIGACION CUANTITATIVA. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1),13-29.[fecha de Consulta 14 de Junio de 2021]. ISSN: 1666-244X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001>

Palella, S. y Martins, F. (2010).
Metodología de la Investigación Cuantitativa.
Ediciones FEDEUPEL. 2da Edición. Caracas Venezuela.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista, M. P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición). Ciudad de México: McGraw-Hill

Martínez, C. (24 de enero de 2018). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>

Burgos C. & Ramírez, P. (2008). *Propuesta de acción para el manejo del estrés laboral en los trabajadores del área administrativa*. Neiva Huila:
<https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/62.T.G-Lina-Fernanda-Burgos-Charry,-Yully-Natalu-Ramirez-Puentes-2008.pdf>

Cano-Vindel, A. (2002). Técnicas cognitivas en el control del estrés. *UNED Ediciones*, 247-271. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano->

[Vindel/publication/230577047 Tecnicas cognitivas en el control del estres/links/Ofcfd501997ded989c000000/Tecnicas-cognitivas-en-el-control-del-estres.pdf](http://Vindel/publication/230577047_Tecnicas_cognitivas_en_el_control_del_estres/links/Ofcfd501997ded989c000000/Tecnicas-cognitivas-en-el-control-del-estres.pdf)

Patlan P, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, Vol.35,num.1 Fundación Universidad del Norte ,División de Ciencias de la Salud . Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oaid=81762945010> (XIMENA)

Quintero;S. Hernandez; J (2020). Síntomas de depresión asociados al Síndrome de Burnout y a condiciones sociolaborales de docentes de Colegios Públicos de Envigado-Colombia. Obtenido de <https://web-s-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=fd0ad7ed-4e57-4771-9408-c2d95c5fc84a%40redis>

Caballero;I. Contreras;F. Vega;E. Gomez;J. (2016). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá, Obtenido de <https://web-s-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=fd0ad7ed-4e57-4771-9408-c2d95c5fc84a%40redis>

Gómez, M. S., Galvis-Aponte, L. A., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, 230, 2-57.

Muñoz-del-Carpio Toya, A., Arias Gallegos, W. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2), 139-148.

Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.

Patlán, J. (2013). El Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. . *Estudios Gerenciales*,. doi:ISSN: 0123-5923