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

Impacto del síndrome burnout en el bienestar y calidad de vida del personal de salud de la ips moreno y mejía salud ocupacional

PRESENTA:

Angelica Leguizamón Becerra Cód 100227511, Diana Lizeth Castañeda López cód 1912410031, Edgar Alexander González Quintero Cód 1912410014, Jessika Tatiana Holguìn Castro cód 100244303, Karen Viviana Artunduaga Suárez cód 1811023186.

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA. MGS.

BOGOTÁ, ABRIL - JUNIO DE 2022

Tabla de contenidos

Resumen 1
Capítulo 1. 2
Introducción. 2
Descripción del contexto general del tema. 3
Planteamiento del problema 4
Pregunta de investigación. 5
Objetivo general. 5
Objetivos específicos. 5
Justificación. 6

Capítulo 2. 6
Marco de referencia 6
Marco conceptual 7
Marco teórico 9
Marco empírico 11

Capítulo 3. 14
Metodología 14
Tipo y diseño de investigación 14
Participantes 14
Instrumento para recolectar datos 15
Estrategia para el análisis de la información 16
Consideraciones éticas 16

Capítulo 4. 17
Resultados 17
Discusión 26
Conclusiones 26
Limitaciones 28
Recomendaciones 28

Anexos 30
Anexo A. Encuesta 30
Anexo B. Consentimiento Informado 33
Referencias bibliográficas 36

Resumen

El síndrome de Burnout se relaciona de forma directa al estrés y es considerado uno de las manifestaciones más presentes en el área laboral, específicamente en el personal de salud de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional, quienes en la ejecución de sus funciones tienden a verse altamente expuestos a varios factores los cuales son determinantes y logran generar daños en su salud tanto física como mental. Es por eso que el propósito de esta investigación se fundamentará en revisar todo tipo de motivo o causal que origine el síndrome de Burnout en el personal de salud y a su vez identificar como afecta la calidad de vida y el bienestar en el desarrollo de sus funciones laborales, familiares e interpersonales; para lo cual se pretende realizar una búsqueda y revisión bibliográfica con el fin de obtener y ampliar conocimientos respecto a la temática de investigación, además de determinar y evaluar el impacto que genera el síndrome de Burnout en el personal de salud de la IPS. La metodología a llevar a cabo se basa en aplicar un instrumento como recolección de muestra a aproximadamente 16 colaboradores; y a través de los resultados determinar si los mismos presentan estrés laboral, u algún tipo de afectación en las relaciones social o familiar etc. Y cómo esta afecta su bienestar y calidad. Y para concluir con brindar estrategias a la entidad de salud para disminuir dichos sintomatología en el personal y lograr así que puedan llevar una mejor calidad de vida.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, bienestar, calidad de vida, personal de salud.

Capítulo 1.

Introducción.

Cuando se habla del síndrome de burnout, se hace referencia al fenómeno presente en la actualidad en el área organizacional ya que el mismo genera estrés laboral significativo en el colaborador el cual interfiere de forma negativa el bienestar y calidad de vida, es por esta razón que la presente investigación pretende profundizar en aquellos factores de riesgos tanto internos como externos los cuales logran tener un impacto en la salud del colaborador tales como: jaqueca, trastornos de sueño, vértigos; en cuanto a conductas podría presentar bajo rendimiento personal, conflictos laborales y familiares; en la parte emocional: distanciamiento afectivo, irritabilidad; en la parte laboral, acciones hostiles, ausentismo, deterioro del rendimiento y mentalmente: sentimientos de vacío, impotencia, baja autoestima, entre otros. Los cuales, claramente pueden replicar en las conductas o aspectos psicológico, social, económico, físico y familiar. (Marrau, C. 2004) todo lo anterior debido al alto índice de agotamiento que experimentan los colaboradores.

Se dice que las personas que llegan a padecer el síndrome de Burnout presentan una serie de efectos en un entorno psicosocial en relación al ambiente laboral, en la vida personal y familiar según (Osorio & Niño., 2017) debido a manifestaciones como lo es la irritabilidad, estrés por tareas a realizar, disminución en el rendimiento empresarial, distanciamiento, comportamientos de intolerancia y conflicto con los superiores o compañeros de trabajo, incluso como lo explica (Wáter & gallegos., 2012) un empleado

por medio de esta carga y estrés laboral puede alterar su personalidad y autoestima, llegando a buscar solución a este tipo de conflicto por medio de sustancias psicoactivas o de tranquilizantes que pueden deteriorar la salud del trabajador.

Otra definición insondable con respecto del síndrome de Burnout, está definida en tres dimensiones, las cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo, (Maslach y Jackson, 1996 citado en Malagón, J., Rosero, L., Peralta, A & Téllez, E. 2021). Definiendo más el planteamiento de Maslach, en cuanto al agotamiento emocional Cordes y Dougherty, 1993, lo proponen como un "componente individual del Burnout", dejándose notar con falta de energía y así mismo con agotamiento emocional. En cuanto a la otra dimensión de despersonalización, se refiere al "componente interpersonal" y, por último, la despersonalización es un "componente auto evaluativo". (Cordes y Dougherty, 1993, citados en Castañeda et al, 2021)

Descripción del contexto general del tema.

Una investigación realizada por (Venegas, 2019). Determina que el estrés es uno de las manifestaciones más comunes en los seres humanos y precisamente puede ser desencadenada en el contexto laboral, la cual se encuentra aparentemente relacionada con el síndrome de Burnout. Se estima que en Colombia 3 de cada 5 colaboradores sufren de fatiga, estrés, irritabilidad, deterioro del rendimiento, baja autoestima e impotencia entre otros, siendo estos factores determinantes que afectan la salud de los mismos.

Por otro lado, en Latinoamérica los trabajadores del área de la salud con mayor frecuencia llegan a presentar el síndrome de burnout, debido a largas jornadas de trabajo, el atender casos de urgencias y rutinarios, como lo determina el estudio transversal realizado en España, entre 11.530 iberoamericanos que trabajaban en el sector salud la frecuencia del síndrome de agotamiento se presentó en el 14,4% en Argentina, 7,9%, de Colombia, 5,9% de Uruguay, 4,5% de Guatemala, 4,3% de Perú, 4,2% de México, 4% de Ecuador, y 2,5% de El Salvador.(Magdalena et al., 2018).

Planteamiento del problema

El personal de salud de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional tienden a verse altamente expuestos a diferentes factores y estados desencadenantes por causa del estrés, afectando de esta forma el bienestar y calidad de vida laboral, lo anterior por las jornadas de trabajo extensas, trabajo bajo presión, desgaste corporal, falta de atención en salud mental entre otros, lo cual conlleva a que los colaboradores de la IPS sufran afectación tanto de tipo psicológico, físico, social y familiar e inclusive el factor económico.

Lo cual se hace pertinente mirar cómo estas causales logran incidir en el bienestar personal siendo unos de los principales motivos generadores del estrés, lo cual por causa de estos estados llegan inclusive afectar a terceros bien sea en su entorno familiar o social.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar la importancia del estudio de estas causas donde se origina el estrés laboral del personal de salud de la IPS Moreno y

Mejía Salud Ocupacional, debido a que las mismas logran generar daños y quebrantos de salud en algunos de los casos estos pueden ser irreversibles, afectando de esta manera el desempeño laboral, familiar y social.

Pregunta de investigación.

Basado en lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo el síndrome de burnout puede afectar el bienestar y calidad de vida en el personal de la IPS Moreno y Mejía de Salud Ocupacional?

Objetivo general.

Identificar el impacto que genera el Síndrome de Burnout en el bienestar y calidad, del personal de la IPS Moreno y Mejía de Salud Ocupacional.

Objetivos específicos.

Investigar a través de la literatura los efectos que generan el síndrome de Burnout en el personal de salud de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional.

Determinar a través de un instrumento aplicado al personal de salud, de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional, como se experimenta el bienestar y la calidad de vida en sus labores diarias.

Proponer estrategias que prevengan Síndrome de Burnout y contribuyan a mejorar el bienestar y calidad de vida del personal de Salud de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional.

Justificación.

Llevar a cabo la presente investigación es pertinente porque ya que la misma permite tener una visión del impacto que general el síndrome de Burnout en el bienestar y calidad de vida del personal de salud de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional, ya que a raíz de la misma es posible generar estrategias en pro disminuir las afectaciones que conlleva contribuir a la mejora de su calidad de vida y principalmente su salud.

Así mismo, aporta información y datos los cuales que pueden llegar a ser útiles para otros estudios y/o investigaciones y adicional permite identificar como el síndrome de Burnout puede generar afectaciones de todo tipo a los seres humanos específicamente en el área laboral.

Ahora bien, esta investigación es de gran utilidad ya que contribuye a estudiar y prevenir un fenómeno que impacta al personal de la salud de la IPS y a nivel nacional ya que su labor y profesión es indispensable para el país.

Capítulo 2.

Marco de referencia

En este capítulo No. 2 se da a conocer el marco conceptual donde se lleva a cabo una definición de las variables de estudio. Por otro lado, se construye el marco teórico donde se describe una teoría explicativa del fenómeno a investigar y por último se relaciona el marco empírico, en el cual se describen los hallazgos más importantes publicados en investigaciones anteriores relacionados al tema de la presente investigación.

Marco conceptual

Al momento de desarrollar la revisión documental es importante tener en cuenta algunos conceptos de palabras que son de importante en el proceso de la investigación y de esta forma poder tener una mirada más completa con relación al tema que estamos abordando. Lo cual se hace pertinente definir que es el Síndrome de Burnout el síndrome de Burnout, o también conocido como síndrome de desgaste profesional, en el año 2000 la organización mundial de la salud lo declaro como uno de los factores de riesgo laboral ya que afecta de forma notoria en bienestar y calidad de vida de quien lo padece, ya que se describe como la forma inadecuada que se afronta el estrés hasta el punto de volverse crónico, lo cual genera con ello algunos síntomas como el agotamiento emocional, la disminución del desempeño personal, ausentismo laboral, generando con ello poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. (Lachiner Saborío Morales, 2015). Además de ser uno de los trastornos que se ha convertido en el más frecuente en los medios hospitalarios ya que cada vez más son los casos que se presentan los cuales se les brinda el respetivo tratamiento, casos que son generados en diferentes empresas donde se siente afectados un grupo de trabajadores lo cual se ha catalogado como un riego a nivel laboral. (Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, 2006).

También es pertinente definir el **estrés laboral** el cual Munir et al., (2021) hace referencia que el estrés es el conjunto de causas que llega a sufrir un individuo debido a la falta de comprensión y control de las diferentes limitaciones se presentan en un ambiente laboral, lo cual conlleva a que se presenten sentimientos negativos como el

enojo, la frustración, ansiedad debido a las exigencias profesionales que en algunas ocasiones sobre pasan el conocimiento y habilidades del trabajador lo cual hace que no logre sus objetivos de forma óptima.

Este término viene de la palabra griega stringere que significa causar tensión, es así que la palabra estrés para Dolan y Cols (1995) es lo que produce cuando los trabajadores de una empresa son incapaces de responder de manera adecuada a altas exigencias laborales generadas del ambiente que provienen.

Por otro lado, la **calidad de vida** según Salas et al., (2020) la definen como aquellos aspectos que se relacionan con la organización los cuales llegan a producir satisfacción y bienestar en los empleados, además de tener en cuenta los derechos que cada empleado tiene dentro de su entorno laboral, como la seguridad e integridad del funcionario.

De igual forma, Castaño & Páez (2019) indica que la calidad de vida es el grado de satisfacción de cada uno de los empleados cuando les permiten mostrar sus capacidades tanto físicas, mentales e intelectuales los cuales les permiten vivir en bienestar entre las personas creando un ambiente laboral optimo dentro de la empresa lo cual se ve influenciado por diferentes factores tanto interno como externo dentro de una organización.

Cuando nos referimos a que una persona presenta un **trastorno** Téllez, Ma. Guillermina Yáñez (2016) lo definen como el síntoma que se puede llegar a reflejarse como un desarrollo inapropiado en diferentes ejes que afectan tanto lo conductual como

lo cognitivo, esto quiere decir que cuando se le asigna actividades a una persona en muchos de los casos los resultados van hacer deficientes es de anotar que en la etapa que se hace más recurrente es en la etapa de educación primaria.

Finalmente, es importante además definir que es **bienestar**, para Castro & Díaz (2020) los cuales aducen que el bienestar se verá reflejado en la salud integral de los empleados teniendo en cuenta el grado de satisfacción y felicidad, así como la comunicación asertiva y una buena convivencia entre los colaboradores permitiéndoles realizar diferentes actividades de una forma más positiva y con entusiasmo al ver cómo han crecido de forma personal como laboral, logrando con ello un equilibrio saludable.

Marco teórico

La teoría de la activación cognitiva del estrés conocidas bajo sus sigas como (TACS), establece las cuatro principales razones por las que es posible activar el estrés laboral en cualquier colaborador.

En primera instancia, el término "estrés" es involucrado cuatro conceptos como son: estímulos estresantes, experiencias estresantes o traumáticas, respuestas no específicas al estrés y, por último, experiencias de las respuestas al estrés. Así mismo, TACS es también conocida como la teoría de la “activación” pues esta se basa en la activación neurofisiológica y en la excitación de conceptos, es decir. La teórica se basa principalmente en explicar las condiciones en las que los colaboradores emplean el termino estrés y en las posibles consecuencias que genera en mismo a nivel de salud tanto

física como mental. Dicho lo anterior, se relaciona los cuatro conceptos involucrados en la detección del estrés (Bergen & Noruega, 2018).

Estrés cómo estimulo, es aquí donde el sujeto percibe estrés, lo evalúa como amenaza, cabe aclarar, este sucede a través de las experiencias y situaciones vividas relacionado con las expectativas que se tengan. Por otro lado, esta la experiencia del estrés, la cual hace referencia a la percepción tanto emocional, subjetiva y cognitiva entre otras, presentada al sentir estímulos que le generen estrés.

Seguido, la respuesta al estrés, una vez activada se genera aumento del Arousal cerebral lo cual hace que genere reacción en el individuo y finalmente, el feedback de respuesta al estrés, donde el colaborador tiene una clara percepción de los cambios a nivel físico, emocional, sentimental etc. Que de inmediato genera una alarma o una amenaza para la salud. (Rodríguez y De Rivas, 2011).

Por otro lado, la teoría sociocognitiva del Yo, define que el nivel de seguridad de cada individuo influye en su desempeño del mismo a nivel laboral como en otras áreas, es a mayor seguridad más facilidad en el logro de objetivos, y a raíz del mismo se evidencia desarrollo de autoconfianza, auto concepto, autofeciencia, etc. Es decir, el modelo de la teoría del Yo se enfoca en factores relacionados con la calidad, bienestar y estilo de vida del colaborador. Entonces, si el mismo en la ejecución de sus funciones tienden a verse altamente expuestos a varios factores relacionados con estrés laboral, tiende a presentar conflictos de índole laboral, familiar y social etc. (Sedano, 2016)

Este tipo de procesos influyen directamente en la forma en como cada colaborador percibe y realiza sus actividades dentro de la empresa. Además, la seguridad que el mismos tenga en sus capacidades influirá en el empeño que ponga para conseguir sus objetivos, también definirá la manera en que responda emocionalmente al estrés. (Gil y Peiró,1999, citado en Montoya y Moreno, 2011).

Marco empírico

El síndrome de Burnout es considerado por Malakh, Aronson y Kafry, 1981, (citado en Patlán, J, 2013), como el agotamiento que se extiende en el aspecto mental, físico y emocional que se presenta cuando el trabajador se encuentra bajo largos periodos de tiempo. Existe una comparación del antes y del ahora acerca del síndrome de Burnout, dicha comparación distintiva, fue realizada por Carillo, Gómez y Espinoza en 2012, citados en (Polo, J; Briñez,V; Navarro, M; et al 2015) es aquí entonces, donde se explica que anteriormente, solía tenerse la creencia de que éstas personas se proponían y se retaban a sí mismos a cumplir y lograr una meta que podría verse o reconocerse como inasequible, con lo que, a través de los tiempos, se ha venido cambiando dicha percepción acerca de os trabajadores, pues actualmente se puede decir que las razones por las cuales se dice que se debe el desgaste físico, emocional y mental del trabajador u operario, es porque puede verse expuesto a presiones sociales, las cuales son por cumplir las exigencias laborales y por satisfacer y opacar opiniones externas.

Hablando desde la perspectiva y expresión de Maslach, 1982, el síndrome de Burnout es más que todo un desgaste profesional, que se va palpando en el detrimento en la atención al paciente, usuario o cliente, pero que a su vez, también se puede ver reflejado en la parte como papel profesional, que según afirma Maslach, es siempre mayor ocurrido en el personal de la salud, (Citado en Alcázar, T, 2014). Según Maslach y Jackson, para el desarrollo de dicho síndrome, contribuyen las características individuales, como el punto de lograr sobresalir o destacar, lo cual puede conllevar a altos y repetitivos niveles de ansiedad y frustración, ((Citado en Alcázar, T, 2014).

Burnout en el personal sanitario: Hablando del burnout en el personal o trabajadores de la salud, pues son unos de los principales afectados por el mismo, pues la lista de todos los factores que llegan a lograr la alteración del estado emocional de todos aquellos que trabajan en el área de la salud, en éste caso, a los trabajadores de la parte de enfermería, se les han logrado identificar tres factores que podrían ser los que encabezan la lista de todos los factores que llegan a verse afectados e involucrados, éstos son expuestos por Hernández en 2003 (citados en Alcázar, T, 2014) dentro de los cuales se pueden encontrar la falta de realización personal, cansancio emocional y despersonalización, pues el síndrome tiene gran efecto negativo en estos, generando y logrando que exista una alteración en su sistema psicológico, y así mismo, se puede decir que logra el efecto de demostrar emociones o sentimientos con mucha escasez de empatía, incluso por irritación.

Sabemos bien que el síndrome de Burnout es un resultado de estresores crónicos laborales que tienen un alto índice de probabilidad de no haber sido culminados con éxito, éste síndrome tiene como referencia, un fenómeno ocupacional. (Juárez, A. 2020). Se dice que, en el año 2020, el síndrome de Burnout pasó a hacer parte de la lista de la CIE 11 como se conoce por sus siglas o la Clasificación Internacional de enfermedades, pero no es vista como una condición médica, sino que, por el contrario, como problemas asociado al ámbito ocupacional. (Juárez, A. 2020).

Algunos estudios: Es evidente e importante resaltar, que el síndrome de Burnout, a pesar de estar caracterizado por el estrés y la sobrecarga laboral, ha tenido varios estudios realizados a lo largo del tiempo, sin embargo, los estudios, investigaciones que más se han realizado y que más se encuentran en las plataformas del internet, son específicamente en profesionales y trabajadores de la salud, pues según los estudios y como se mencionó anteriormente, los profesionales de la salud son unos de los más afectados por este síndrome. Un estudio realizado en Popayán – Cauca, Colombia, más específicamente en el Hospital Universitario San José de Popayán, se realizó un estudio, el motivo de éste es porque no se había logrado medir y determinar el impacto que produce la sobre carga laboral, los turnos extensos y arduos, los niveles de estrés, y demás variables escogidas en el hospital universitario, en cuyo estudio, se pudo determinar la prevalencia del síndrome de burnout, el cuál es arrojado como un 1,7%, pero se logró identificar también el porcentaje de afectación en cada factor afectado, en donde se presenta 15,8% de un alto nivel en el agotamiento emocional, alta

despersonalización con un 10,8%, y por último un bajo nivel de realización personal con el 9,2%. (Muñoz, S; Ordoñez, J; Solarte, M; Valverde, Y; Villarreal, S; & Zemanate, M, 2018).

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Este proyecto se hará bajo el tipo y diseño de investigación descriptiva - Cualitativa, puesto que, nos ofrece y orienta más al objeto del estudio, buscaremos describir y explicar el tema de estudio, por lo referente nos permitirá conocer y definir las causas, la raíz del comportamiento o conductas humanas cuando notablemente existe un fenómeno que afecta el desarrollo y bienestar de los colaboradores de un empresa determinada, brindando y soportando que llevemos a cabo actividades en pro a conservar o mejorar el bienestar y calidad de vida de una población especifica

Participantes

La población que corresponde a 19 colaboradores del área de la salud quienes desempeñan actividades dentro y fuera de la misma IPS. La compañía está compuesta por 19 colaboradores, 6 de ellos de sexo masculino y 13 femeninos entre el rango de edad de los 20 a 45 años de estratos 2, 3 y 6, habitantes de la ciudad de Bogotá, con un nivel de escolaridad técnico, tecnológico, profesional y especialidad.

Para la aplicación de la muestra se tendrán en cuenta la participación de los 19 colaboradores con previo consentimiento y aprobación de los mismos.

Instrumento para recolectar datos

Un instrumento de recolección de datos es un recurso en el cual por medio de la investigación realizada se extrae la información relevante directa de la población o fenómenos que se desea investigar en el proyecto, seleccionando los datos en los conceptos llevados a cabo en el transcurso de la investigación (Mendoza y Ávila, 2020).

El instrumento desarrollado en el proyecto de investigación será una encuesta de preguntas cerradas bajo la escala de Likert.

La escala de Likert es un método de recolección que permite medir los datos de una investigación en una valoración ya sea negativa, positiva o neutra, sirviendo como herramienta que determina el acuerdo o desacuerdo de las personas encuestadas. Esta a su vez debe tener correlación con el objeto de estudio, siendo precisa para su respuesta teniendo una validez (Méndez y Peña, 2007).

Para evaluar el impacto del Síndrome de Burnout en el bienestar y calidad de vida del personal de salud de la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional, se aplicará una encuesta de preguntas cerradas a 19 trabajadores con un total de diez (10) preguntas correspondientes al ámbito laboral por medio de la comunicación, normas organizacionales, ambiente laboral, carga de responsabilidades y expectativas; factores correspondientes a un entorno laboral. Examinando la encuesta bajo un análisis crítico, obtenido la información más relevante de la investigación.

Estrategia para el análisis de la información

Se empleará el uso de la herramienta Microsoft Excel, la cual es adecuada para llevar a cabo estudios cuantitativos, ya que la misma permite registrar, modificar, editar etc. y a su ayuda a facilitar la creación de graficas lo cual es ideal para reflejar los resultados. Esto a través de tortas o barras para una mejor entendimiento y claridad de la recolección de datos, todo gracias a sus múltiples funciones.

Consideraciones éticas

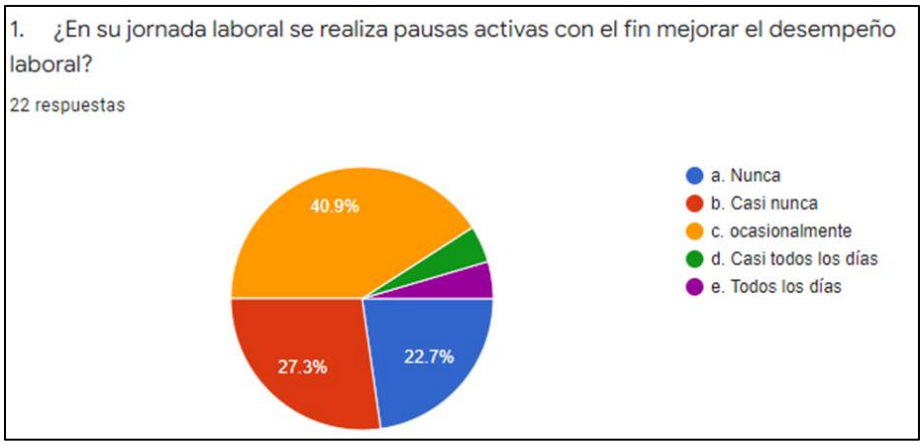
Para el presente apartado se tuvo en cuenta la Ley 1090 de 2006, la cual se establece según el reglamento el ejercicio profesional del psicólogo y los derechos de los participantes en cualquiera investigación. Adicional se contempló Artículo 49 de la misma ley la cual establece total responsabilidad por parte del profesional en todo tipo de proceso investigativo, haciendo buen uso de los métodos, análisis y resultados y demás que provengan de esta investigación. Por último, se tuvo presente el artículo 50 de la misma ley, ya que en esta investigación se hizo uso del consentimiento informado establecido en el Artículo 36 de esta ley (Ley N° 1090, 2006). Ya que cómo investigadores respetamos los principios y dignidad humana.

Capítulo 4.

Resultados

En este título se presentan los resultados cuantitativos y cuantitativos de la encuesta aplicada al personal Moreno y Mejía Salud Ocupacional. Dicho instrumento costa de 10 preguntas con escala de respuesta tipo Likert y comprendió una duración de 8 minutos aproximadamente de respuesta. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Figura 1: Primera pregunta

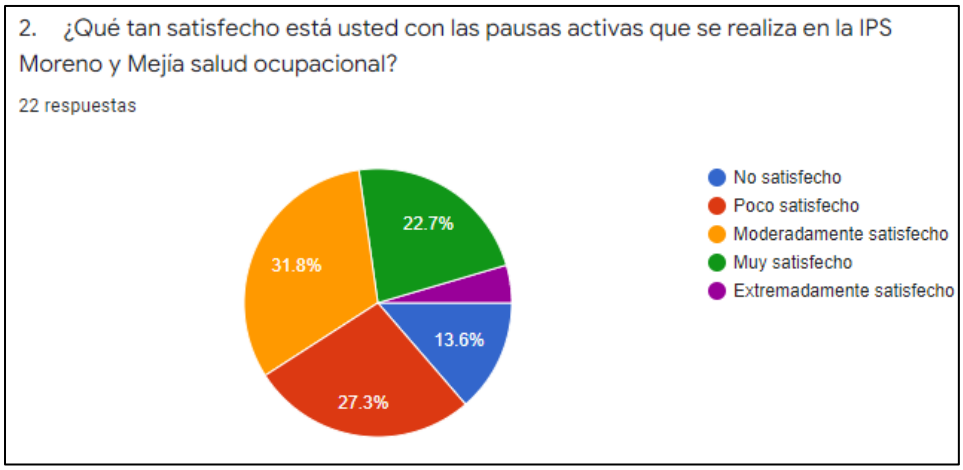


Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia

Teniendo en cuenta el presente gráfico, el 40.9 % de los colaboradores encuestados manifiestan que ocasionalmente realizan pasas activas para mejorar el desempeño laboral, el 27.3% manifestó que nunca realizan esta clase de actividades, y el 22.7% respondieron que nunca se realizan las pausas activas en la empresa. Teniendo en cuenta el porcentaje mayor se logra evidenciar que en la organización hay indicios de que

se esté presentando en síndrome de Burnout y que su cansancio emocional está en un nivel medio.

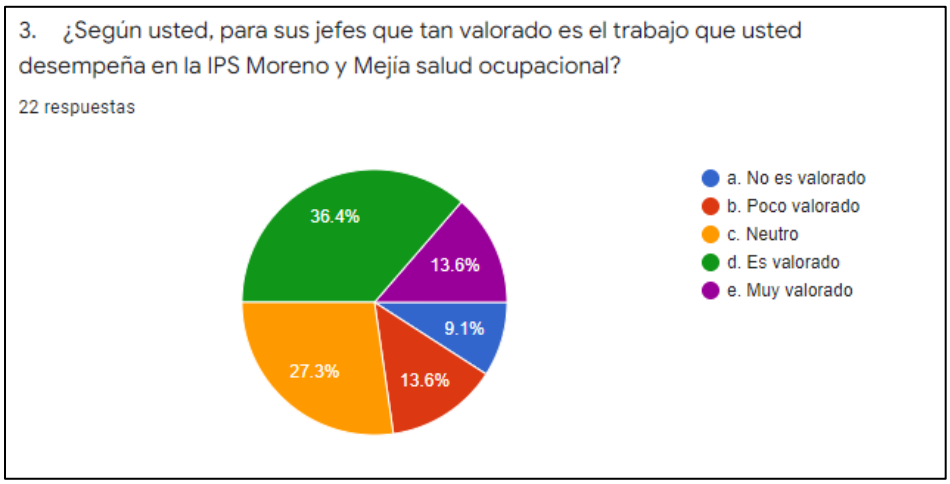
Figura 2: Segunda Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia

En esta grafica podemos observar que está un poco variado la participación de los trabajadores, de igual forma y teniendo en cuenta que el 31.8% manifestó que se sienten modernamente satisfechos con relación a las pausas activan que se realizan, el 27.3 poco satisfechos y un 22.7 muy satisfechos, por lo que nos lleva a evidenciar que si hay un riesgo de que se esté presentando el síndrome a evaluar.

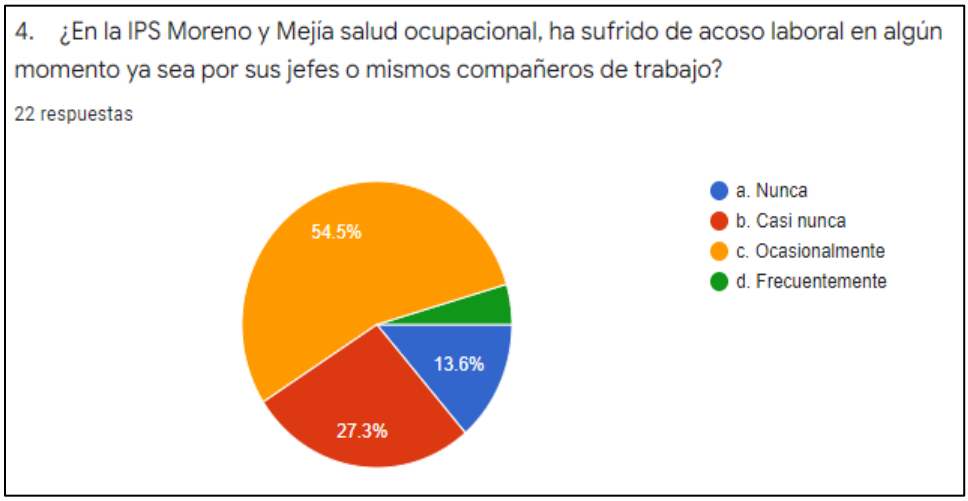
Figura 3: Tercera Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia

En esta grafica podemos observar que el 36.4% de los empleados de la empresa de salud respondieron que es valorado, el 27.3% su respuesta es neutral, y un 13.6% muy valorado y el otro 13.6% manifestó que es poco valorado, donde se puede evidenciar que hay personal que no se le reconoce su trabajo lo cual hace que trabajen desmotivados siendo un riesgo para la empresa.

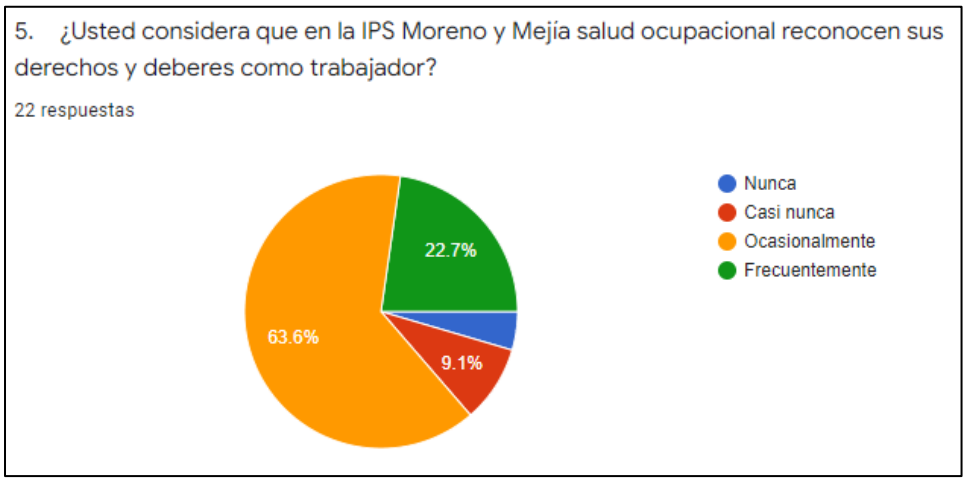
Figura 4: Cuarta pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

El 54.5% del personal encuestado manifestó que ha sufrido de acoso laboral en algún momento por algún miembro de la empresa, el 27.3% manifestó que casi nunca y el 13.6% dijo que nunca, teniendo en cuenta el porcentaje mayor notablemente se evidencia que hay un riesgo de estado anímico de algunos trabajadores de la empresa, los cuales los conlleva a realizar su trabajo con poco interés.

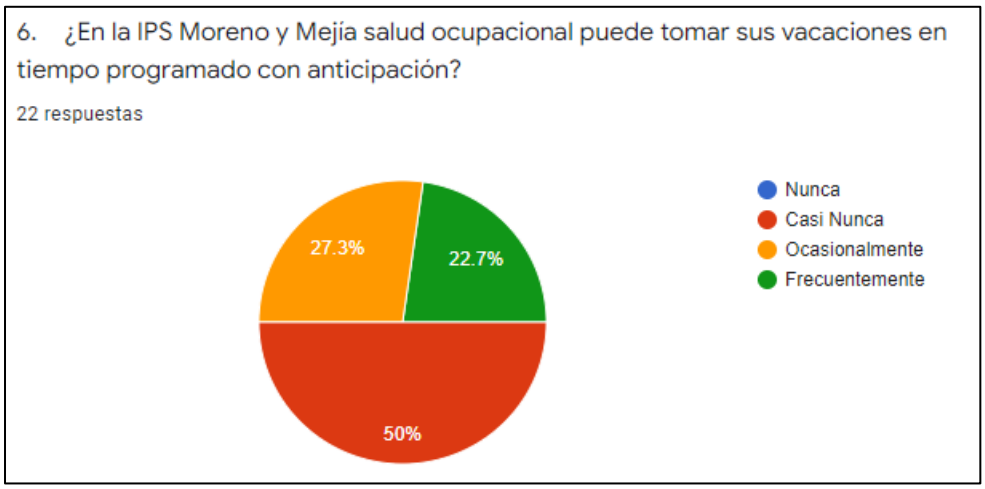
Figura 5: Quinta Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

En la presente grafica el 63.6% de la empresa de salud respondieron que ocasionalmente le reconoce sus derechos y deberes como trabajador, el 2.7% manifestó que frecuentemente los reconocen y otro 9.1 respondieron que nunca, lográndose evidenciar que muy pocas veces en la empresa tienen estos aspectos que son de gran importancia por el normal desarrollo de la misma.

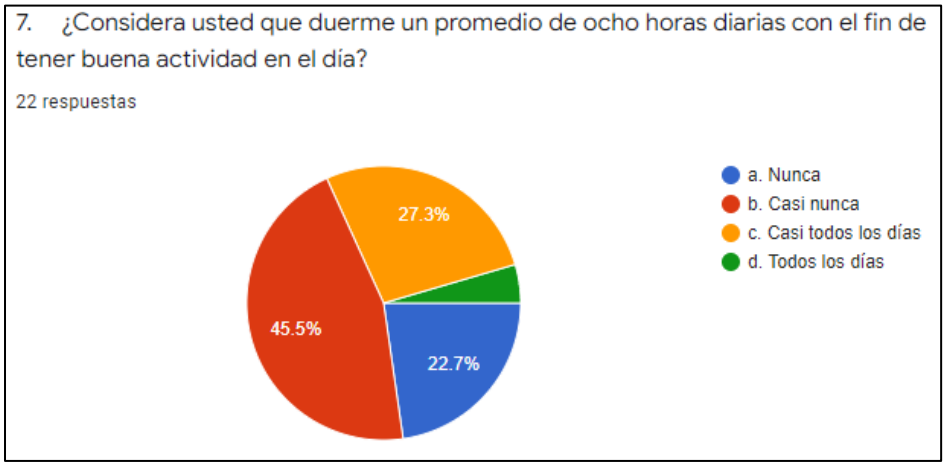
Figura 6: Sexta Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

En esta gráfica el 50% del personal encuestado respondió que casi nunca se puede tomar sus vacaciones en el tiempo que las programo, y el 27.3% respondió que ocasionalmente lo podían hacer, y el 27.7% manifestaron que frecuentemente, notándose un descontento y desmotivación en gran parte del personal de la empresa en este aspecto a evaluar.

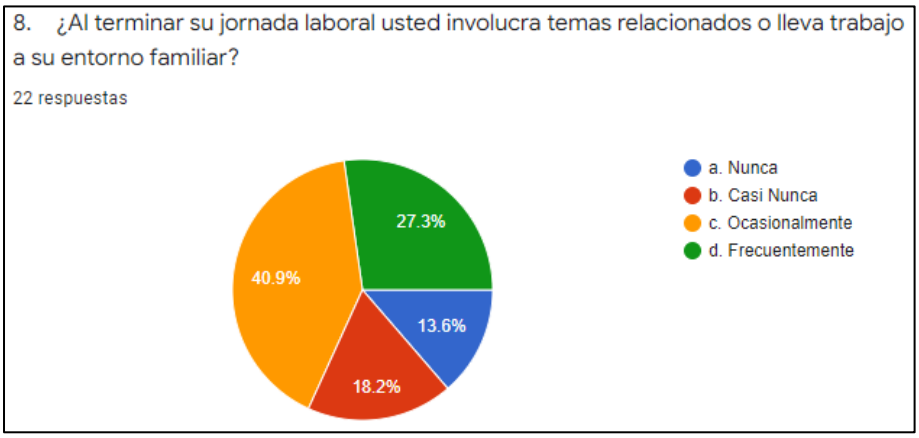
Figura 7: Séptima Figura



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

Teniendo en cuenta la gráfica donde el 45.5% respondió que casi nunca se pueden tomar esas horas de descanso y así tener buena actividad física, el otro 27.3% manifestó que casi todos los días, y el 22.7 respondió que nunca, lo cual conlleva a que el personal de colaboradores se sientan cansados y fatigados en su jornada laboral.

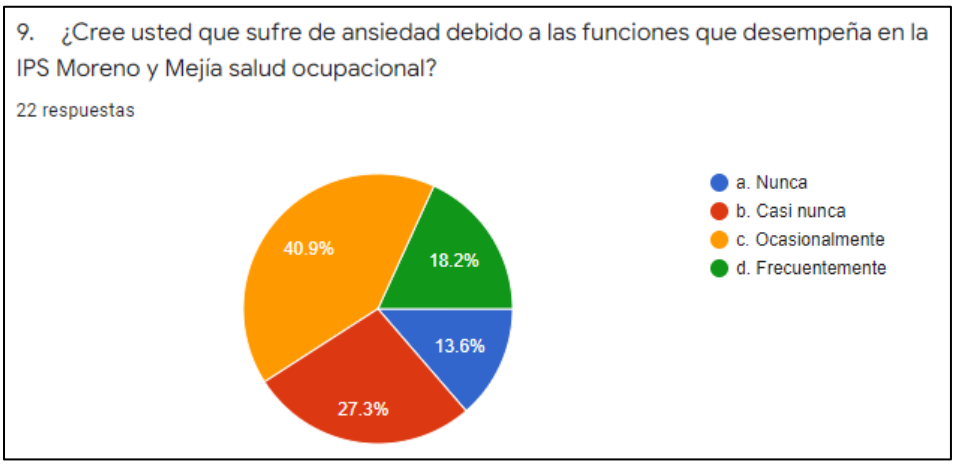
Figura 8: Octava Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

En el análisis de esta grafica podemos observar que el 40.9% del personal de la empresa de salud moreno y mejía ocasionalmente involucra lo laboral con lo familiar, el 27.3 manifestó que frecuentemente lo hace, el 18.2 respondió que nunca y el 13.6 dijo que nunca, convirtiéndose en un riesgo tanto en el entorno laboral como personal debido al estrés que maneja el personal de la empresa.

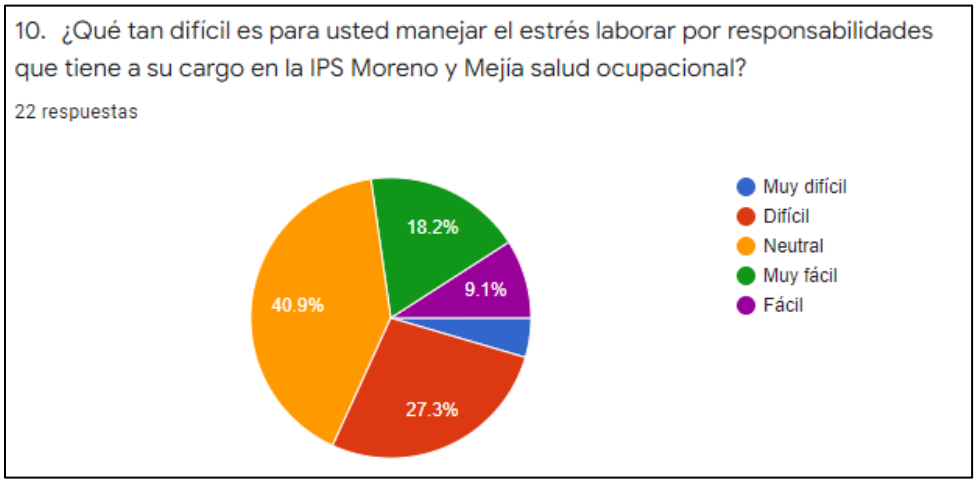
Figura 9: Novena Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

En esta grafica se logra evidenciar que el personal de la salud de la empresa moreno y mejía salud ocupacional el 40.9% respondió que ocasionalmente sufre de ansiedad debido a las funciones que realiza, el 27.3% dijo que casi nunca, el 18.2% manifestó que frecuentemente, el 13.6% nunca, teniendo en cuenta los porcentajes el gran número de trabajadores sufren el riesgo de que este presentando el síndrome de Burnout.

Figura 10: Decima Pregunta



Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

En esta grafica podemos observar que el 40.9% de los trabajadores de la empresa de salud son neutrales en su posición con relación a como manejan el estrés en su organización, el otro 27.3% respondió que es difícil, el 18.2% manifestó que es muy fácil y el 9.1% dijo que era fácil, evidenciándose que hay un riesgo en el personal que labora en la empresa ya que esta propenso a sufrir enfermedades y factores que conlleven a sufrir el síndrome de Burnout.

Tabla 1: *Análisis cuantitativo y cualitativo*

VARIABLE	NOMBRE	DEFINICION	ESCALA	UNIDADES DE MEDICION
Cuantitativa	Sindrome Burnout	En su jornada laboral se realiza pausas activas con el fin mejorar el desempeño laboral	Ordinal	Nunca. : 5 Casi nunca: 6 Ocasionalmente : 9 Casi todos los días : 2 Todos los días: 0
Cualitativa	Sindrome Burnout	Qué tan satisfecho está usted con las pausas activas que se realiza en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional	ordinal	No satisfecho: 3 Poco satisfecho : 6 Moderadamente satisfecho: 7 Muy satisfecho: 5 Extremadamente satisfecho: 1
Cuantitativa	Sindrome Burnout	Según usted, para sus jefes que tan valorado es el trabajo que usted desempeña en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional	ordinal	Neutro: 7 No valorado: 1 Poco valorado: 3 Valorado: 11
Cuantitativa	Sindrome Burnout	En la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional, ha sufrido de acoso	ordinal	Nunca. : 3 Casi nunca: 6 Ocasionalmente: 12 Frecuentemente: 1

		laboral en algún momento ya sea por sus jefes o mismos compañeros de trabajo		
Cualitativa	Sindrome Burnout	Usted considera que en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional reconocen sus derechos y deberes como trabajador	ordinal	Nunca. : 2 Casi nunca: 2 Ocasionalmente: 13 Frecuentemente: 5
Cuantitativa	Sindrome Burnout	En la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional puede tomar sus vacaciones en tiempo programado con anticipación	ordinal	Nunca. : 0 Casi nunca: 8 Ocasionalmente: 9 Frecuentemente: 5
Cauntitativa	Sindrome Burnout	Considera usted que duerme un promedio de ocho horas diarias con el fin de tener buena actividad en el día	ordinal	Nunca. : 4 Casi nunca: 12 Ocasionalmente : 0 Casi todos los días : 5 Todos los días: 1
Cualitativa	Sindrome Burnout	Al terminar su jornada laboral usted involucra temas relacionados o lleva trabajo a su entorno familiar	ordinal	Nunca. : 2 Casi nunca: 6 Ocasionalmente: 8 Frecuentemente: 6
Cualitativa	Sindrome Burnout	Cree usted que sufre de ansiedad debido a las funciones que desempeña en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional	ordinal	Nunca. : 4 Casi nunca: 4 Ocasionalmente: 9 Frecuentemente: 5
Cualitativa	Sindrome Burnout	Qué tan difícil es para usted manejar el estrés laborar por responsabilidades que tiene a su cargo en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional	ordinal	Fácil: 6 Difícil: 2 Muy difícil: 5 Neutral: 9

Fuente: Artunduaga, Castañeda, Gózales, Holguín y Leguizamón, (2022) Autores, elaboración propia.

Discusión

En los resultados de las encuestas, bajo análisis Cuantitativo y cualitativo desarrollado con el fin de hallar y definir como son manejado los ámbitos laborales, observamos que los métodos que ayudan a evitar el síndrome de Burnout, como las pausas activas o actividades de relajación, se encuentran en un promedio de baja eficacia en el desarrollo, en comparación de otros ámbitos laborales, que además, son exigidos por el sistema de seguridad laboral y salud en el trabajo.

La investigación también concluyó que el síndrome de Burnout, afecta en mayor cantidad y consistencia a los trabajadores que prestan su servicio en el área de la salud, comparando con otros medios y ambientes laborales como los de oficinas, recepcionistas, etc; debido a que no requieren del mismo nivel de exigencia que los empleados de la salud, pues deben doblarse en turnos, es decir su horario es extendido y exigente tanto mental como físicamente, permitiendo el desgaste y propensión al síndrome de Burnout.

Conclusiones

Para concluir, en la presente investigación se logra identificar a través de la búsqueda de diferentes fuentes bibliográficas y científicas los efectos más relevantes y representativos de Síndrome de Burnout en los colaboradores especialmente en aquellos que prestan servicio al área de la salud.

Las altas jornadas laborales, pocos periodos de descanso, horarios rotativos, agotamiento físico y emocional, trabajo bajo presión, falta de reconocimiento a la labor

prestada, pocos espacios para compartir con su familia, frustración y estrés, entre otros, son los efectos más comunes en los colaboradores demostrado a través de varias investigaciones.

Por otro lado, se logra evidenciar a través de los resultados de la encuesta aplicada a los 19 colaboradores de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional que se sienten satisfechos en la empresa, ya que esta principalmente vela por su bienestar e integridad, es una empresa que valora su trabajo y principalmente reconoce y respeta sus derechos como trabajadores, aunque en la ejecución de sus actividades diarias se vean expuestos a una serie de estímulos estresantes los cuales en ocasiones tienden a ser difíciles de manejar y controlar.

Esta serie de estímulos son derivados a la falta de descanso, no realización de pausas activas, turnos y jornadas laborales extensas, además de la ansiedad que genera el hecho de no culminar sus actividades dentro de su jornada laboral y estas tengan que finalizarlas en casa lo cual genera que no logren compartir tiempo de calidad y cantidad con sus familias.

Cabe resaltar, que se cumplió con el objetivo general y los tres objetivos específicos de esta investigación; pues se logró identificar el impacto que genera el Síndrome de Burnout en el bienestar y calidad, del personal de la IPS Moreno y Mejía de Salud Ocupacional, así como también se describieron los factores determinantes del mismo.

Por otro lado, se indago sobre las diferentes investigaciones realizadas sobre el síndrome de Burnout y finalmente se realizó un análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta al personal de salud de la IPS.

Limitaciones

En la ejecución de la investigación y en general del proyecto mismo la única limitación que se presento fue demora en 3 personas para participar en la encuesta, puesto que a manifestación de los trabajadores tenían mucha carga laboral que no podían sacar el espacio para ejecutarla, a pesar que la misma hacerla no tardaba más de 5 minutos, eso tardo un poco contar con la información completa para su análisis pero se logró todo lo propuesto al final.

Recomendaciones

Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación, elaborada al personal de la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional, se evidencia sintomatología asociada al síndrome de Burnout en un nivel intermedio, generado un impacto negativo en su bienestar y calidad de vida.

Teniendo presente lo anterior proponemos las siguientes tips o estrategias que apoyen en la prevención, disminución o de lo posible la eliminación de factores que desencadenan a padecer síndrome de Bornout.

- Ejecutar actividades o charlas sobre comunicación afectiva a cerca de las metas y prioridades.
- Promover estrategias de afrontamiento que permitan un excelente manejo en los momentos estresores en su día a día, las actividades pueden ir

encaminadas en actividades lúdicas como una rumba terapia, Ejercicios de manejo de la respiración, pausas activas, manejo de turnos de trabajo, entre otras similares.

- Adecuar áreas o espacio en donde los empleados puedan interactuar con sus otros compañeros, tener espacios de descanso, poder leer un libro, tomar un café. El propósito es permitir a los trabajadores desconectarse por un momento y recargar energías, de esta manera se puede manejar la ansiedad, irritabilidad, agotamiento físico y el cansancio que presentan.
- Propiciar los descansos, permitir que los mismos se puedan llevar a cabo.
- Fijar y establecer horarios, orientando al personal a gestionar mejor su tiempo, usarlo de manera correcta y ser organizados en sus funciones, esto permitirá que los colaboradores no se vean obligados a llevar trabajo a su casa y a su vez contar un algunos espacios cortos de respiro en su trabajo.
- Realizar actividades recreativas que propicien el bienestar laboral, como por ejemplo celebrar las fechas especiales, pausas activas lúdicas, compartir unas onces entre compañeros, una clase de zumba, ver una película, entre otras actividades similares.
- Implementar incentivos, bonificaciones o días libres, según su desempeño laboral y cumplimiento de objetivos, como un propósito de motivación y que a su vez apoyara a la empresa en aumento de la productividad.
- Estudiar la sobrecarga laboral en alguno de los cargos, organizar y delegar mejor las tareas.

Sustentación del Proyecto

En el siguiente Link, encontraremos la presentación del trabajo:

https://drive.google.com/drive/folders/1v3fGcNahNvBveDFQc45iIie1j7dNVMhH

Anexos

Anexo A. Encuesta

Esta encuesta se realiza al personal de salud que labora en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional, con el fin de evaluar el impacto del Síndrome de Burnout en el bienestar y calidad de vida. Encuesta que consiste de 10 preguntas cerradas.

1. ¿En su jornada laboral se realiza pausas activas con el fin mejorar el desempeño laboral?
    a. Nunca
    b. Casi nunca
    c. ocasionalmente
    d. Casi todos los días
    e. Todos los días
2. ¿Qué tan satisfecho está usted con las pausas activas que se realiza en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional?
    a. Extremadamente satisfecho
    b. Muy satisfecho
    c. Moderadamente satisfecho
    d. Poco satisfecho
    e. No satisfecho
3. ¿Según usted, para sus jefes que tan valorado es el trabajo que usted desempeña en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional?

   a. No es valorado
   b. Poco valorado
   c. Neutro
   d. Es valorado
   e. Muy valorado

4. ¿En la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional, ha sufrido de acoso laboral en algún momento ya sea por sus jefes o mismos compañeros de trabajo?
   a. Nunca
   b. Casi nunca
   c. Ocasionalmente
   d. Frecuentemente
5. ¿Usted considera que en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional reconocen sus derechos y deberes como trabajador?
   a. Nunca
   a. Casi nunca
   b. Ocasionalmente
   c. Frecuentemente
6. ¿En la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional puede tomar sus vacaciones en tiempo programado con anticipación?
   a. Nunca
   b. Casi nunca
   c. Ocasionalmente
   d. Frecuentemente
7. ¿Considera usted que duerme un promedio de ocho horas diarias con el fin de tener buena actividad en el día?
   a. Nunca
   b. Casi nunca
   c. Casi todos los días

   d. Todos los días

8. ¿Al terminar su jornada laboral usted involucra temas relacionados o lleva trabajo a su entorno familiar?
   a. Nunca
   b. Casi nunca
   c. Ocasionalmente
   d. Frecuentemente
9. ¿Cree usted que sufre de ansiedad debido a las funciones que desempeña en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional?
   a. Nunca
   b. Casi nunca
   c. Ocasionalmente
   d. Frecuentemente
10. ¿Qué tan difícil es para usted manejar el estrés laborar por responsabilidades que tiene a su cargo en la IPS Moreno y Mejía salud ocupacional?
   a. Muy difícil
   b. Difícil
   c. Neutral
   d. Fácil
   e. Muy fácil

Anexo B. Consentimiento Informado

POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	consentimiento informado	PROCESO	misional
		CODIGO	te re formato
		VERSION	01
		PAGINA	21 de 429

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Impacto del Síndrome Burnout en el bienestar y calidad de vida del personal de salud de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional

Investigadores: Angélica Leguizamón Becerra, Diana Lizeth Castañeda López, Edgar Alexander González, Jessika Tatiana Holguìn Castro, Karen Viviana Artunduaga Suárez.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser miembro de la IPS Moreno y Mejía Salud Ocupacional.

El objetivo general de el plan de mejora es evaluar el impacto del síndrome de Burnout en el bienestar y calidad de vida del personal de salud de la IPS.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria

Politécnico Grancolombiano, denominada

“_____

_____”**,** y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Referencias bibliográficas

Alcázar, T. (2014). *Identificación del síndrome de burnout y factores relacionados con este fenómeno en los profesionales de enfermería.* Sinapsis: la revista científica del ITSUP. Vol 2(5). Recuperado en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8280816

Bergen, L. y Noruega. M (2018). TEORIA DE LA ACTIVACION COGNITIVA DEL ESTRÉS, Socaedad Iberoamericana de información científica. 29(5):567-592. Recuperado de: https://www.siicsalud.com/des/insiiccompleto.php/68672

Castañeda, Y., Valero, G & Patiño, R. (2021). *Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia*. Revista facultad de ciencias económicas, Vol 29(1). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100127&lang=es

Castaño, J., & Páez, M. (2019). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. Informes psicológicos, 20 (2), 139-153. Recuperado de: https://web-a-ebscohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=708c645c-ca5d-4298-8b3a-576101e8c876%40sdc-v-sessmgr02

Gil, P. R. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología,15(2), 261-268. Recuperado de https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, Miguel Ángel Celis López, Sergio Moreno Jiménez, Felipe Farias Serratos, José de Jesús Suárez Campos, (2016), Síndrome de burnout, Medigraphic Artenisa en línea, Vol. 11, No. 4: 305-309, 2006, recuperado de gopcle académico, https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf

Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev. Univ. Ind. Santander. Salud vol.52(4). Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400432&lang=es

Kennya-Magdalena, L.M., Valdez-Ramírez, J., Bacardí-Gascón, M., & Jiménez-Cruz, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. Journal of Negative and No Positive Results, 3(1), 40-48. Recuperado de: https://www.jonnpr.com/pdf/2060.pdf

Luna, S. M. M. (2007). Manual práctico para el diseño de la escala Likert. *Xihmai*, *2*(4). Recuperado de: https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101/88

Malagón, J., Rosero, L., Peralta, A & Téllez, E. (2021). La "moda del burnout" en el sector salud: *Una revisión sistemática de la literatura. Psicología desde el Caribe,* Vol 38(1). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2021000100029&lang=es

Marrau, C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajado docente. Fundamentos en humanidades*. Vol 5(10). pp. 53-68. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18401004

Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, *9*(17), 51-53. Recuperado de: https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678

Munir, M., Amaliyah., Rumambo, M. (2021). Work stress management model through digital humor. Revista Internacional De Filosofía Y Teoría Social, 26 (2), 372-383. https://web-s-ebscohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=fa92180a-743d-469f-b7cc-adb5ca3a82fb%40redis

Muñoz, S; Ordoñez, J; Solarte, M; Valverde, Y; Villarreal, S; & Zemanate, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José de Popayán. Revistas utp. Recuperado en: https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/14311/10061

OMS y Amanda Griffiths, (2004), La organización del Trabajo y el Estrés, Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1984). Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo, Protección de la salud de los trabajadores.

Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, *13*(1), 81-90. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

Patlán, J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Estudios Gerenciales, 29(129),445-455. Recuperado en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21230026007

Polo, J; Briñez,V; Navarro, M; et al. (2015). *Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones*. Redalyc. Recuperado en: https://www.redalyc.org/journal/4975/497555220005/

Rodríguez, R., y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.

Medicina y seguridad del trabajo. 57(1), 72- 88. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf

Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S., & Narváez, A. (2020). Concepciones sobre la calidad de vida laboral en las organizaciones. Informes psicológicos, 21 (2), 209-227. https://web-a-ebscohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5ad04cf3-7774-4547-ba70-7d4f08a86208%40sessionmgr4006

Sedano, E. (2016). Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa privada latino – Chupaca (Trabajo de grado). Universidad Nacional del Centro de Perú. Perú

SPA, C. O. P. S. (2012). Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas (SPA) desde un enfoque de la salud ocupacional. Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social, 1(1), 107-118.

Téllez, Ma. Guillermina Yañez, (2016), Neuropsicología de los trastornos del neurodesarrollo, manual moderno, recuperado de https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=275

Venegas, A. (14 de agosto 2019). Presentan alternativa digital para conocer riesgos de los trabajadores. La República. Recuperado de https://www.larepublica.co/alta-gerencia/unode- cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073.