



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

LA GESTIÓN DEL RIESGO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA SALUD EN LA CIUDAD DE MONTERÍA



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"



Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

NATALIA MARTINEZ HERRERA

JUAN JOSE ROJAS ROQUEME

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE INGENIERÍAS

INGENIERÍA INDUSTRIAL

MONTERÍA, CÓRDOBA

2022

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co

10



Certificado GP 134-1

Certificado SC 5278-1



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



LA GESTIÓN DEL RIESGO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA SALUD EN LA CIUDAD DE MONTERÍA



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"



NATALIA MARTINEZ HERRERA

JUAN JOSE ROJAS ROQUEME

**Trabajo de grado presentado, en la modalidad de proyecto de Investigación y/o
Extensión, como parte de los requisitos para optar al Título de Ingenieros
Industriales.**

Director (es):

JAIME ANDRES ARARAT HERRERA, M.B.A y M.SC. EN ADMINISTRACION.

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
INGENIERÍA INDUSTRIAL
MONTERÍA, CÓRDOBA**

2022

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



La responsabilidad ética, legal y científica, de las ideas, conceptos, y resultados del proyecto de investigación, serán responsabilidad de los autores.

Artículo 59, Acuerdo N° 022 del 21 de febrero de 2018 del Consejo Superior.

Tener en cuenta los Artículos y directrices establecidos la Resolución 1775, del 21 de agosto de 2019. En donde se establecen las directrices y las políticas de funcionamiento del repositorio institucional de la Universidad de Córdoba (Artículos tercero, octavo, once, entre otros).

“11 – BUENA FE: La universidad considera que la producción intelectual que, los profesores, funcionarios administrativos y estudiantes le presenten, es realizada por éstos, y que no han transgredido los derechos de otras personas. En consecuencia la aceptará, protegerá, publicará y explotará, según corresponda y lo considere pertinente”. Artículo 1, Acuerdo N° 045 del 25 de mayo de 2018 del Consejo Superior.

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

Nota de aceptación

Firma del jurado

Firma del jurado

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Agradecimientos especiales:

A nuestros padres

A nuestros familiares que nos apoyaron a lo largo de todo el proceso.

A Dios por guiarnos y permitirnos cumplir esta meta.

A Nuestro tutor el ingeniero Jaime Ararat Ms. C por su dedicación, paciencia y apoyo, sin su conocimiento y guía no lo hubiésemos logrado.

A Los profesionales de la salud de las instituciones estudiadas por su colaboración.

A Nuestra alma mater por todos estos años en los que nos acogió, nos dio confianza, valores interdisciplinarios y nos permitió crecer como personas y profesionales.

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	19
ABSTRACT	20
INTRODUCCIÓN	22
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
2 JUSTIFICACIÓN	29
3. OBJETIVOS	31
3.1. Objetivos Específicos	31
4. MARCO TEORICO	32
4.1 Factores de riesgo en el Sector salud	32
4.2 Los riesgos psicosociales	32
4.3 Estrés	34
4.4 Burnout	36
4.5 Cansancio o agotamiento emocional	38
4.6 La despersonalización	38
4.7 Abandono de la realización personal	39
4.8 Cargas emocionales	39
5. MARCO LEGAL	41
6. METODOLOGÍA	42
6.1 MATERIALES Y METODOS	42
6.2 Información sociodemográfica	43
6.3 Instrumento MBI	43

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



7. RESULTADOS	45
7.1 Caracterización de la muestra	45
7.1.1 Sexo	45
7.1.2 Edad	46
7.1.3 Distribución según estado civil	47
7.1.4 Distribución según el cargo	48
7.1.5 Distribución según último nivel académico cursado o en curso	49
7.2 Categorización del síndrome de Burnout	49
7.2.1 Caracterización del síndrome de Burnout según el género	51
7.2.2 Caracterización del síndrome de Burnout según el rango de edad	53
7.2.3 Caracterización del síndrome de Burnout según el último nivel académico	56
7.2.4 Caracterización del síndrome de Burnout según el estado civil.	57
7.2.5 Caracterización del síndrome de Burnout según el cargo que ocupa	58
8. DISCUSIÓN	59
9. CONSIDERACIONES FINALES	61
10. RECOMENDACIONES	64
11. BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	70

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización según nivel académico	56
Tabla 2. Caracterización según estado civil	57
Tabla 3. Caracterización según cargo que ocupa	59

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución según sexo	45
Gráfico 2. Distribución según la edad	46
Gráfico 3. Distribución según el estado civil	47
Gráfico 4. Distribución según el cargo que ocupa	48
Gráfico 5. Distribución según el último nivel académico	49
Gráfico 6. Resultados de Maslach Burnout por subescalas	50
Gráfico 7. Resultados de Burnout por subescalas según género	52
Gráfico 8. Burnout por subescalas según rangos de edad. Cansancio emocional	53
Gráfico 9. Burnout por subescalas según rangos de edad. Despersonalización	54
Gráfico 10. Burnout por subescalas según rangos de edad. Realización personal	55

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO	70
ANEXO 2. CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY	73
ANEXO 3. INFOGRAFÍA NORMATIVA DE FRP.	77
ANEXO 4. TABLA DE ANTECEDENTES.	78

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

RESUMEN

Este estudio trata de determinar el efecto de la pandemia en los trabajadores de los servicios médicos de la ciudad de Montería, utilizando la encuesta de burnout de Maslach bajo una filosofía cuantitativa, a través de un examen dilucidante de los factores, por ejemplo, cansancio emocional, despersonalización y realización personal; que junto con las características sociodemográficas de los encuestados muestran las cualidades de lo estudiado, como que la mayor población son las mujeres con un 84,1% y los hombres un 15,9%.

Independientemente de lo anterior, no existen contrastes masivos en el trato despersonalizado de los trabajadores de la salud examinados en cuanto a sus pacientes y colaboradores, lo que demuestra una administración suficiente de su bienestar psicológico para la consideración de los pacientes, pero además para la administración satisfactoria de las solicitudes de los seres queridos, en las diferentes fundaciones médico-asistenciales (IPS) de la ciudad de Montería. Los resultados obtenidos a través del estudio aplicado a los especialistas de las IPS muestran que el 58,6% de los encuestados tiene un grado bajo de agotamiento profundo o cansancio emocional, el 19,5% un nivel medio y el 21,8% un nivel alto. Con respecto a la despersonalización, el 77,6% tiene un nivel bajo; el 11,5% un nivel medio y el 10,9% un nivel alto, lo que nos lleva a encontrar que estos especialistas

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co



Certificado GP 134-1

Certificado SC 5278-1



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

se sienten frustrados por su trabajo. En cuanto a la satisfacción individual o realización personal, el 10,9% se encuentra en un nivel bajo, el 20,1% en un nivel medio y el 69,0% en un nivel alto. El síndrome de burnout está fijado en la facultad de bienestar y por ello se hace importante tratar los peligros psicosociales a los que se presentan los trabajadores y limitar su efecto en ellos.

Palabras claves: Estrés, Psicometría, Riesgo Psicosocial, Síndrome.

ABSTRACT

This study tries to determine the effect of the pandemic on the workers of the medical services of the city of Montería, using the Maslach burnout survey under a quantitative philosophy, through an elucidating examination of the factors, for example, emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment; that together with the sociodemographic characteristics of the respondents show the qualities of what was studied, such as the fact that the largest population is women with 84.1% and men with 15.9%.

Regardless of the above, there are no massive contrasts in the depersonalized treatment of the health workers examined in terms of their patients and collaborators, which demonstrates a sufficient administration of their psychological well-being for the consideration of the patients, but also for the administration satisfaction of the requests of loved ones, in the different medical-

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co





"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

assistance foundations (IPS) of the city of Montería. The results obtained through the study applied to the IPS specialists show that 58.6% of the respondents have a low degree of profound exhaustion or emotional exhaustion, 19.5% a medium level and 21.8% an important level. Regarding depersonalization, 77.6% have a low level; 11.5% a medium level and 10.9% an important level, which leads us to find that these specialists feel frustrated by their work. Regarding individual satisfaction or personal fulfillment, 10.9% are at a low level, 20.1% at a medium level and 69.0% at an important level. The burnout syndrome is fixed in the faculty of well-being and for this reason it is important to treat the psychosocial dangers that workers face and limit their effect on them.

Keywords: Psychometrics, Psychosocial Risk, Stress, Syndrome

Por una universidad con calidad, moderna e incluyente

Carrera 6ª. No. 76-103 Montería NIT. 891080031-3 - Teléfono: 7860300 - 7860920

www.unicordoba.edu.co



Certificado GP 134-1

Certificado SC 5278-1



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

INTRODUCCIÓN

Desde la década de los años 80, se han determinado métodos para medir el impacto de la sociedad en diversas regiones disciplinarias y sus consecuencias psicosociales (Estrés, cargas y fatiga mental, insatisfacciones y desmotivación laborales, entre otras) para la presentación de diversos ejercicios de trabajo. Por esta situación: los amplios planes para realizar el trabajo, la indiferente consideración de los clientes, la baja remuneración y la ausencia de ejecuciones satisfactorias para fomentar las capacidades asignadas, son parte de las perspectivas que retratan áreas, por ejemplo, la atención médica, explícitamente en naciones latinoamericanas como Colombia, donde, los sentimientos que han venido incitando a la muerte se hacen continuamente, resultado de una lucha bajo la superficie y se refleja en ocasiones en abandono que hace que el área de bienestar sea tal vez una de las áreas expuestas a una presión más notable en la nación. (Flores & Tarrillo, 2020)

Lo anterior, sumado a la ausencia de preparación para adaptarse a circunstancias externas, por ejemplo, la pandemia constituida por el Coronavirus – 19, hace que la situación de los trabajadores del área de salud se vea sometida a una presión extraordinaria, y a la hora de demostrar su eficiencia o sus habilidades se muestre el bajo rendimiento que pueden tener las personas que sufren este tipo de riesgo psicosocial, que les da un peso profundo a la hora de realizar sus ejercicios laborales. Estas circunstancias pueden causar incapacidad en las personas y grupos de trabajo, que se manifiesta en consideraciones pesimistas, estrés y decepción, influyendo en consecuencia en la consideración ofrecida en los tipos de asistencia que prestan, lo que provoca el agotamiento por presión, también llamado Condición de Burnout. Considerado como una expresión profunda que aturde la manera



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

de comportarse, las perspectivas y las sensaciones de los individuos, considerando: la fatiga cercana o cansancio emocional, la despersonalización y la falta de brillo o realización personal pueden ser signos de la necesidad de abordar este tipo de toma psicosocial en el área de la atención médica.

Para el analista Freuden Berger, esta condición muestra la fatiga bajo las perspectivas y sentimientos pesimistas hacia el racimo de trabajo, con respecto a la despersonalización, se centra en el trabajo experto y la ausencia de satisfacción individual en el trabajo, se acredita a los encuentros que surgen de los sentimientos de cansancio. Este trastorno es provocado por la presión y la ausencia de inspiración en el trabajo, que se refleja en la fatiga física y mental a largo plazo, modificando consecuentemente el carácter y la confianza del trabajador que experimenta continuamente la deficiencia de interés en su trabajo, creando posteriormente respuestas mentales negativas a su ocupación en el trabajo. (Maslach & Jackson, 1981)

Bajo esta circunstancia específica, se hace un recuento de varias Fundaciones Proveedoras de Atención Médica de mediana y alta complejidad en la ciudad de Montería, donde se refleja una popularidad para las administraciones de clínicas de emergencia creadas por la circunstancia dispuesta por el Coronavirus - 19. Esta circunstancia actual hace en el trabajador la sensación de estar agotado y crea una ausencia de inspiración para trabajar. En estas condiciones las apuestas o retos surgen de la consideración de la necesidad de los pacientes y la administración del tiempo con los seres queridos, relacionado a la disponibilidad de los trabajadores de la salud.

No obstante, en medio de la pandemia la presión se ha ampliado de forma dramática en la



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

facultad de atención médica debido a la responsabilidad y a las solicitudes psicofísicas a las que se ven expuestos. Según la Asociación Mundial del Bienestar (OMS en adelante) la pandemia afecta al bienestar emocional, es preocupante en el área de la primera línea con respecto al Coronavirus ya que, están en debilidad por las altas responsabilidades, el riesgo de contaminaciones y las conclusiones que se acreditan a la vida y el paso de esta.

El cuestionario Maslach Burnout Inventory busca fortalecer los procesos laborales en continuidad para la eficiencia progresiva del profesional en el área de bienestar y de los trabajadores de las IPS estudiadas en la ciudad de Montería, asumiendo que existe la presencia de la condición de Burnout, esta fue evaluada a través del MBI para administraciones humanas burnout, para proponer diversos sistemas que permitan abordar satisfactoriamente los descubrimientos en los especialistas examinados para dirigir las particularidades psicosociales y los peligros que conlleva. La condición de burnout influye en las ocupaciones existentes como regla general, sin embargo, el área de bienestar es la más impactada. Hay un sinnúmero de circunstancias que se conocen sobre el área de bienestar en la que los sentimientos tienen un impacto, que se vuelve poderoso en el progreso que los trabajadores están obteniendo paso a paso, lo que se quiere decir es que el universo de los sentimientos se entromete generalmente en el reconocimiento del especialista.

El ambiente cotidiano en la pandemia se interrelaciona con los factores predefinidos dentro de un escenario óptimo para el incremento del trastorno de burnout en los expertos en bienestar que están sobre la lucha contra esta enfermedad. Debido a lo anterior, la repercusión que tiene este trastorno en el bienestar del especialista, no se ha concretado del todo para completar esta revisión con el objetivo de estimar el nivel de presión laboral innecesaria en las 4 IPS que se encuentran dentro de la revisión siendo unos de los factores



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



más representativos de riesgo evidente en el sector.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el campo laboral se hallan circunstancias que de una u otra manera afectan el estado físico y mental de los trabajadores, por lo general las empresas no ven relevante la motivación del personal de la salud, por lo tanto lo que generan es la sobrecarga, por tener el pensamiento de adquirir más, producir y generar más ingresos económicos sin tener una mirada holística de la salud de la persona que se encuentra laborando y no le dan cabida a ello, lo cual es de gran importancia ya que al no brindarle un buen aporte a su estado, se tornará sin ánimos, cansado, desinteresados por las actividades. A partir de ello se desarrolla síntomas del síndrome de burnout, que se direcciona hacia los trabajadores que constantemente se encuentran en situación de estrés crónico y esto, desmotiva e imposibilita el desarrollo social (Becerra-Ostos, Restrepo-Guerrero, Quintanilla, & Vasquez, 2018)

Esta enfermedad se presenta en los distintos ámbitos laborales, sin embargo, los más afectados son los expertos que se interrelacionan con el servicio físico como lo son los del ámbito sanitario. La pandemia de Coronavirus ha sido un desafío en la salud-psicológica teniendo como eje principal los trabajadores que laboran constantemente en el sector salud como los más afectados por el mismo. Se ha observado eventualmente entre los trabajadores del grupo sanitario el síndrome de burnout. La connotación en el contexto que tuvo la pandemia, arraigado a la ansiedad, la depresión o el estrés que conlleva a un estrés postraumático, se le atribuyó la importancia para estudiar el COVID-19, es notorio que no se ha acoplado las medidas y mecanismos de la salud mental en los trabajadores de la



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

salud ante la actual eventualidad sanitaria a nivel mundial, de forma que, al explorar las diferentes capacidades será un entendimiento de su interrelación en ambos y sus consecuencias, lo cual, abriría mayores posibilidades de diseño para brindar una intervención efectiva. El síndrome de burnout o desgaste emocional es una consecuencia psicológica perjudicial que se genera a través de las condiciones de trabajo atribuidas. La OMS lo definió como: un síndrome que da, como resultado tensiones crónicas que dentro del entorno laboral no han sido confrontados airoosamente (OIT, 2000)

Para (Torres & Corcho, 2019) las personas que laboran en el sector de la salud han presentado un crecimiento en las tasas de suicidio, ocasionado por el síndrome de burnout, lo cual, se ha desenlazado por factores como lo son: la contraposición de lo ético y moral, el poco apoyo económico y social, indecisión, aislamiento social, poca ayuda para tratar las enfermedades psicológicas, los horarios de trabajo, las cargas laborales, pérdidas familiares, agresión y discriminación.

En este sentido, la multiplicidad de las situaciones que trae consigo la tensión emocional se producen dentro del marco de salubridad suscitado por el coronavirus, referente al mismo se presentó un crecimiento en cuanto al aislamiento social, por lo que han pasado de manera significativa los trabajadores de la salud y le da pie a enfrentar desafíos-retos en la realización de su trabajo. Obteniendo así dificultades en cuanto a, la separación. Atribuido con la separación familiar y la vida laboral con relación a las dificultades éticas y morales de la toma de decisiones en el entorno de interacción personal y las jornadas de trabajo. De hecho, pueden tener conflictos internos y externos con sus sentimientos y emociones por las adversas vivencias con los pacientes, lo anteriormente dicho se asemeja a los factores que evidencian el síndrome de Burnout o síndrome del quemado.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años



Figura 1

Fuente: <https://graphics.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/es/countries-and-territories/colombia/>

Al respecto en el país según las sumas por Covid-19 ha habido 6.198.848 de contagios, de los cuales 140.202 han sido muerte, esto da una visión sobre la carga mental que han sobrellevado los trabajadores de la salud en estos últimos años y nos muestra las estadísticas de hoy en día sobre este tema, donde claramente ha bajado drásticamente la cifra de contagios y muertes. (Bhatia , Dutta, & McClure, 2022)

Según (Maslach & Jackson, 1981) el síndrome de burnout es visto como indicio de



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

extenuación, la despersonalización y la poca autorrealización, que ocurre directamente a través del personal que tiene constantemente exigencias del trabajo, que sobrepasa los límites de las capacidades para el afrontamiento de sus perspectivas, lo que trae como consecuencia insomnio, angustia y decaimiento, esto lleva a cometer un error médico y brindar una atención no proporcional. Ahora bien, dentro del sector salud, en todas sus áreas se ha visto la sobrecarga laboral, puesto que, se busca evitar un mayor contagio con las personas que los rodean.

Por lo tanto, es necesario brindar un mejoramiento en las condiciones de asistencia en los trabajadores de la salud, no sobrecargarlos, por ello, se responsabiliza al personal médico para un mayor condicionamiento y que sean autónomos para la resolución de los factores de estrés. Se brindan posibilidades de intervención propuestas para reducir el Síndrome de burnout de los trabajadores de sanidad, entre ellas: fortalecer la relación entre parte y parte es decir (trabajadores e institución). En Colombia esto se ha vuelto importante por la mala remuneración, la mala infraestructura y que no se tiene un apoyo gubernamental, por ello se ha quebrantado la relación entre el personal y la institución. (Carrillo-García, Ríos-Rísquez, & Martínez-Hurtado, 2016)

Ahora bien, los estudios han demostrado que no existe una relación completa entre el síndrome de burnout y el efecto en la parte organizacional, más se torna indispensable la solución de las empresas y que se hagan cargo para brindar una buena intervención por medio de estrategias para la salud mental y eludir la afectación (Martínez-Pérez, 2010). Promoviendo la utilización de formularios continuos con adecuación para poder especificar la veracidad de la ansiedad y el estrés en los que laboran y hacerlo con pronta ejecución para obtener un mejor condicionamiento y romper las brechas en cuanto a la



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



atención al empleado y desarrollar conjuntamente un modelo de intervención temprana hacia las personas que laboran dentro del sector salud

El COVID-19 ha afectado la relación entre los profesionales- atendidos lo cual, ocasiona una serie de conflictos, estos conflictos se van sumando y generan una disminución en la funcionalidad del profesional. Aun así, es tiempo de disminuir el riesgo del síndrome; para constatar se sugiere restablecer sentido de pertenencia y autonomía, es la clave para reducir el burnout, para el personal de la salud, se hace necesario ser flexibles para poder afrontar las dificultades y brindar una mejor atención.

Según (Lahib & Zarza, 2017), las causas que priman como : Los pocos descansos atribuidos, los horarios extensivos y el mal estado laboral, precisan para gestionar e implementar unas políticas laborales que se hagan responsables del problema actual lo cual, contemple la realidad, en cuanto, una mejor remuneración, ajustes para horarios de descanso y contratos legales, que aborden un mejor desarrollo económico, social y laboral de los trabajadores, para así poder mitigar y afrontar los riesgos del síndrome de burnout.

2. JUSTIFICACIÓN

Para (Maslach & Jackson, 1982) conceptualizan el burnout, como una manifestación que es vista desde el comportamiento, que genera el estrés laboral y que es entendido de manera tridimensional ya que se interconecta con el cansancio emocional, la despersonalización, el trato con los clientes y la realización personal. A través de lo anteriormente dicho, cabe resaltar que cada uno de los componentes mencionados son relevantes para el desarrollo y proceso que llevan cada uno de los trabajadores en el sector de la salud. Con base a lo aludido



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

(Burke, 1987), ve el burnout como un proceso de adaptación que se correlaciona con el estrés laboral, el cual, se contrarresta con la desorientación profesional, desgaste y aislamiento. A partir de ello, dentro del ámbito laboral hay diversas situaciones que pueden llegar a comprometer el estado físico y mental de los trabajadores, a pesar de esto algunas empresas no toman en cuenta la parte motivacional hacia los trabajadores, y algunas veces los someten a sobrecargas de trabajo y los mantienen con un salario muy bajo, solo fijándose en generar ingresos económicos, sin importarles el bienestar psicológico de sus empleados.

Esto conlleva a que el trabajador comience a perder el interés por su trabajo, a desmotivarse y presentar cansancio tanto físico como psicológico, estos síntomas terminan convirtiéndose en el síndrome de burnout, el cual se refiere a todo aquel trabajador que desarrolla un estrés crónico, y ha terminado desmotivado e incapacitado socialmente. (Ortega-Ruiz & López-Ríos, 2003)

Esta enfermedad tiende a afectar mayormente a aquellos que trabajan con personas, aquellos que trabajan con el trato público, como los trabajadores del sector salud, pero puede darse en cualquier persona.

Ahora bien, en cuanto a la época de la pandemia el estrés aumentó drásticamente en cada uno de los trabajadores encargados de la atención de la salud, ya que la sobrecarga de trabajo y las demandas psicoemocionales han sido parte de su diario vivir, disminuyendo el desarrollo personal y aumentando el nivel de estrés, que conlleva al agotamiento y puede generar problemas en los sistemas corporales como el inmune, debido a ello debe ser tratado antes de que afecte de manera drástica a cada uno de los empleados. De esto surgen factores de riesgo que afectan a los empleados en la salud, por lo tanto, se busca implementar



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

estrategias para la gestión de riesgo que beneficien a los trabajadores de este sector y les brinden un mejor desarrollo en la parte psicosocial como laboral.

El motivo de este estudio es identificar cuanto ha afectado este síndrome a los profesionales de la salud con la llegada de la pandemia, y como la gestión de riesgo trata de identificar este síndrome.

Lo que nos obliga como futuros ingenieros industriales a cuestionarnos permanentemente sobre como medimos o evaluamos los riesgos que se pueden presentar en las empresas, en tal sentido, los riesgos psicosociales tales como la ansiedad, depresión y el síndrome de burnout, se han vuelto cada vez más frecuentes o están cada vez más presentes en las organizaciones, haciendo difícil su medición porque son percibidos como un estrés normal, esto nos lleva a buscar nuevas herramientas para su medición.

3. OBJETIVOS

Determinar la gestión del riesgo sobre la posible presencia del síndrome de Burnout en cuanto al impacto que tuvo la pandemia en los trabajadores de la salud en la ciudad de Montería.

3.1. Objetivos Específicos

- Reconocer las variables sociodemográficas que se correlacionen con el síndrome de burnout en los trabajadores de la salud de Montería.
- Diseñar campañas para la aplicabilidad del instrumento MBI en los trabajadores de la salud de las clínicas para determinar si hay presencia del síndrome de Burnout.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

- Evaluar estrategias de gestión de riesgo que permitan a las instituciones de salud la identificación, evaluación y priorización del riesgo, para corregir de manera eficaz el síndrome de burnout en sus instituciones

4. MARCO TEORICO

A continuación, la descripción del factor de riesgo psicosocial, los riesgos psicosociales, el síndrome de quemado-burnout y el estado emocional y el régimen legal.

4.1 Factores de riesgo en el Sector salud

Los trabajadores del área de salud están expuestos a peligros y elementos de azar entre los que se encuentran las condiciones de seguridad, los riesgos naturales, los de sustancia, los físicos, los biomecánicos y los psicosociales, siendo la última opción los que quizás más influyen en la facultad de salud y a la vez los más ignorados a pesar de sus impactos perjudiciales en el bienestar y la salud. Según los estudios realizados últimamente, los riesgos psicosociales son los que más afectan y los que más preocupan a este colectivo. Estos peligros surgen como resultado de la responsabilidad mental, la decepción, el trabajo por turnos, el trabajo nocturno, los altos ritmos de trabajo, entre otros, es decir, que están conectados, por regla general, a la asociación deficiente en el trabajo (Espín-Mancilla, León-Zambrano, Parrales-Vanegas, & Perea-Angulo, 2021)

4.2 Los riesgos psicosociales

Se entiende por variable de inicio psicosocial a aquellas interacciones bruscas con la "parte del plan, la asociación y los ejecutivos del trabajo, así como el entorno social y natural que



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



pueda causar daño físico, social o mental a los trabajadores". (Caliz, Jimenez, & Orozco, 2017)

Las Variables Psicosociales "contienen las perspectivas intralaborales, las extralaborales o externas a la asociación y las circunstancias singulares o cualidades naturales del trabajador, que, en una poderosa interrelación, a través de discernimientos y encuentros, impactan en el bienestar y ejecución de los individuos". (Osorio, 2011)

Los riesgos psicosociales son uno de los factores de riesgo con mayor dificultad para ser tratados, particularmente cuando se habla de lo expuestos que están los trabajadores hacia este, ya que sin importar la labor que se realice este siempre va a estar presente en las tareas a ejecutar.

Todas aquellas decisiones que se toman en el régimen organizativo (organización), deben ser tomadas con mucho cuidado, ya que pueden tener repercusiones en el trabajo y llegar a generar consecuencias adversas tanto en su bienestar y prosperidad como en la ejecución del trabajo. Los factores de riesgo psicosocial están ligados con la administración y asociación del trabajo, y estos pueden perjudicar realmente a los trabajadores. (Agudelo, 2022)

Dentro de los lugares de la clínica médica, podemos reconocer cuatro elementos de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores: el estrés, el agotamiento o la condición de especialista desgastado, el malestar en el trabajo y la crueldad de los pacientes y los familiares. (Rivera-Rojas, Ceballos-Vásquez, & Vilchez-Barboza, 2017)



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

Los factores psicosociales son condiciones presentes en las circunstancias laborales relacionadas con la asociación del trabajo, el tipo de trabajo, la exposición del encargo y, sorprendentemente, el clima, que influyen en la fuerza de los trabajadores y en el avance de su trabajo. (Flores & Tarrillo, 2020)

La apertura a los factores psicosociales relacionados con el burnout ha sido reconocida como una de las razones más significativas de la no comparecencia por motivos de bienestar y se ha relacionado especialmente con problemas clínicos comunes, como lo son las enfermedades cardiovasculares. La mezcla de solicitudes elevadas con un bajo grado de dominio sobre el tema o con una escasa remuneración acaban provocando tensión laboral, aumenta también el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular, que es la principal fuente de mortalidad en algunas naciones de Europa y América. Por lo general el 25% y el 40% de los casos de enfermedades cardiovasculares se deben a estados psicosociales relacionados con la empresa. (Patlán-Pérez, 2019)

Así, estos peligros crean otros dos vitales: el estrés y el agotamiento.

4.3 Estrés

Es la reacción de un trabajador a nivel fisiológico, mental y de conducta, en su esfuerzo por ajustarse a las exigencias que surgen de la conexión de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (Resolución 2646 de 2008, s.f.)

Ocurre cuando hay un cambio deficiente entre el individuo y el lugar de trabajo a causa de las exigencias laborales que debe cumplir la persona. Las repercusiones del peso en el bienestar se traducen en tensión muscular, dolores cerebrales, desapego hacia los demás,



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

sobrecarga de trabajo, problemas para conciliar el sueño, etc. Para evitar la presión, es importante adoptar una serie de medidas para proteger a los trabajadores. A nivel jerárquico, es importante describir claramente el trabajo que debe realizar cada trabajador, asegurarse de que las tareas son viables con las capacidades de los trabajadores, dar la oportunidad fundamental a la correcta presentación del encargo, conceder horarios estables que permitan la actividad familiar y pública del especialista, y potenciar la cooperación y la correspondencia en la organización. Asimismo, es fundamental interceder por el individuo, dotándole de procedimientos y habilidades que le permitan supervisar la presión. (Yela, 2008)

El estrés es una reacción psicobiológica que se esfuerza por adaptarse a las demandas externas. En el momento en que la circunstancia que lo desencadena se retrasa, nuestra satisfacción personal puede verse increíblemente comprometida. Suponiendo que estos desencadenantes provengan del lugar de trabajo, estamos hablando de una presión relacionada con la empresa. Bien puede ser por diferentes variables: el propio trabajo, la asociación, el espacio donde se realiza, las relaciones con los compañeros, la responsabilidad, el trato con los directivos o incluso el perfil mental del representante. (Arce, Barrio, García, & Ruiz, 2006)

Dada la correlación del estrés con los riesgos laborales, se tiene en cuenta también el esquema psicológico que tiene cada uno de los usuarios a nivel de eficiencia, existen muchos factores que relacionan el rendimiento laboral con el entorno social en el que se mueve el trabajador, y estos se pueden ver conformados por la interacción de la conciencia lógica entre el sentimiento y la mentalidad palpable en cada una de las acciones del día a día. (Hayes, Wilson, Gifford, Follete, & Strosahl, 1996)



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

4.4 Burnout

La condición de Burnout (Bianchi, Laurent, & Schonfeld, 2015) es una reacción a la presión laboral continúa hecha de sentimientos y mentalidades sombrías hacia las personas con las que se trabaja. Ocurre básicamente en las profesiones en las que las asociaciones con diferentes especialistas son normales, por lo que es extremadamente normal que los trabajadores de los servicios médicos experimenten sus efectos negativos. Una parte de las variables que desencadenan el burnout son la administración extrema, un diseño jerárquico excepcionalmente progresivo, la sobrecarga de trabajo, la decepción en el entorno laboral, las conexiones y el trato problemático con los pacientes, lo que produce resultados desafortunados para el bienestar de los trabajadores, como dolores estomacales y cerebrales graves, problemas de asma, falta de atención hacia los compañeros y familiares, entre otros.

Las acciones propuestas para ejecutar con anticipación y mantener el equilibrio en los trabajadores son: a nivel jerárquico es crucial modificar más circunstancias que llevan a la aparición del burnout, incrementar la cooperación y el trabajo en equipo, resaltar las habilidades y obligaciones, ajustar el trabajo al individuo, incrementar los horarios adaptables para trabajar con el compromiso de la vida familiar y la excelencia profesional, y aumentar el desarrollo de las organizaciones de correspondencia y apoyo en la asociación o IPS. A nivel singular, es importante ampliar los compromisos y formar a los trabajadores para que reconozcan y se ocupen del tema con precisión, entrenar para controlar el malestar y mantener una armonía entre la despreocupación por el trabajo y la sobre contribución,



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

así como ampliar los activos y las habilidades relacionales entre los socios. (Crissien, Duran, García, & Peña, 2017)

En el año 2000 la OMS reconoció la condición de burnout o síndrome de burnout (WHO, 2022) como un factor de riesgo que influye en la satisfacción personal del trabajador, del mismo modo que influye en su bienestar emocional. Este elemento puede poner en peligro la existencia de la persona que lo experimenta, proporcionando desgracias financieras transitorias y decepciones en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El creador costarricense (Álvarez, 2011) nombra este trastorno como una condición que entrega una reacción al impulso de la presión retardada que experimenta un individuo a pesar de los factores que demuestran la presión, ya sea profunda o relacional, relacionada con el trabajo.

En Colombia, el trastorno de Burnout fue percibido como una enfermedad relacionada con el trabajo por el ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2014) a través del Pronunciamiento 1477 de 2014, siendo recordado por la tabla de enfermedades relacionadas con el estrés, como un factor de riesgo psicosocial, el cual puede ser creado por los estados del emprendimiento, por ejemplo, las altas solicitudes de carga mental, el grado de obligación y las solicitudes cercanas de atención al cliente.

La condición de burnout o "trabajador desgastado" es un término que se caracteriza por estar agotado, descompuesto y haber perdido la inspiración para el trabajo. Fue un término que comenzó con el ensayista Graham Green en una distribución de 1961 llamada "Un caso de Burnout", donde relata la narración de un ingeniero realmente molesto que decide



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

dejar su vocación (Rodríguez Paipilla, Rodríguez Gomez, Riveros Gutierrez, & Pinzon Salamanca, 2011)

Sin duda, el estrés y el agotamiento se han relacionado directamente con el bienestar relacionado con la atención a las personas, y algunos exámenes incluso han rastreado que las llamadas u ocupaciones específicas, como la atención médica, la instrucción y la seguridad, implican un mayor riesgo de que las personas que las realizan experimenten estas dos condiciones de "enfermedad". (Esteras, Chorot, & Sandín, 2018)

Maslach y Jackson citado por (Rodríguez Paipilla, Rodríguez Gomez, Riveros Gutierrez, & Pinzon Salamanca, 2011) identifican tres dimensiones para definir el síndrome de Burnout:

4.5 Cansancio o agotamiento emocional

Está directamente relacionado con la salud psicológica y la confianza (Gil-Monte, 2006); (Ramírez & Hernández, 2007); (Ramos, 2005) y comprende el principal período de la interacción, retratado por una pérdida dinámica de energías fundamentales y una creciente disparidad entre el trabajo realizado y el agotamiento experimentado. En este momento, los individuos se vuelven más malhumorados, hay una queja constante sobre la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de participar en los emprendimientos. Según una perspectiva externa, empiezan a ser vistos como individuos decepcionados, irritados y malhumorados para siempre.

4.6 La despersonalización



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

Aparece desde la negatividad donde se comprueba bajo el autoanálisis, la desvalorización y la poca reflexión hacia la valía del trabajo realizado y su grado de dinamismo (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal, & Escobar, 2001) luego, es un acercamiento para responder a las sensaciones de debilidad, vulnerabilidad y tristeza individual. En lugar de comunicar estos sentimientos y resolver las razones que los originan, los individuos que experimentan la condición de burnout muestran un barniz hiperactivo que expande su sensación de cansancio y en esta etapa, sustituyen el abatimiento y el antagonismo hacia el clima (Ministerio de la Protección Social, 2010)

4.7 Abandono de la realización personal

El tercer período del ciclo y comprende el retraimiento en constante evolución de todos los ejercicios no laborales relacionados con los ejercicios que produjeron la presión constante. En esta etapa hay una deficiencia de normas y, en general, un retraimiento en desarrollo de los ejercicios familiares, sociales y deportivos, lo que hace una especie de estilo de vida de auto retirada. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

4.8 Cargas emocionales

Los factores psicosociales incorporan perspectivas intralaborales, extralaborales o externas a la asociación y circunstancias individuales o cualidades naturales del especialista, que, en una interrelación única, a través de discernimientos y encuentros, impactan en el bienestar y ejecución de los individuos (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Esta definición permite reconocer tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

e individuales; se distinguen cuatro espacios que agrupan un conjunto de aspectos que dan sentido a las condiciones intralaborales. Los aspectos que conforman los espacios se presentan como potenciales fuentes de azar (Ministerio de la Protección Social, 2010) y es a través de ellos que se completa la prueba y valoración reconocible de los factores de peligro.

Como indica la batería de peligros psicosociales del Servicio de Trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010), los espacios considerados son las solicitudes de trabajo, el control, la administración, las relaciones sociales, y el premio. Los espacios considerados en los instrumentos de la batería se caracterizan a continuación:

- a) **Demandas del trabajo:** aluden a las exigencias que la ocupación impone a la persona. Pueden ser de distinta naturaleza, por ejemplo, cuantitativas, mentales o psíquicas, profundas, de obligación, de lugar de trabajo real y de horas de trabajo.
- b) **Control sobre el trabajo:** La posibilidad que el trabajo ofrece a la persona de incidir y buscar opciones en los diferentes ángulos asociados a su reconocimiento. El impulso y la independencia, la utilización y el avance de las habilidades y la información, el apoyo y el cambio de la junta, la claridad del trabajo y la preparación son perspectivas que dan al individuo la oportunidad de afectar a su trabajo.
- c) **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** La iniciativa alude a un tipo específico de relación amistosa que se establece entre los jefes progresistas y sus compañeros de equipo y cuyas cualidades repercuten en el enfoque del trabajo y el clima de relaciones de un área. La idea de las relaciones sociales en el trabajo muestra la comunicación que



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

se establece con los demás en el entorno laboral y abarca ángulos, por ejemplo, la posibilidad de contactos, las cualidades de las colaboraciones, las partes útiles de las conexiones como la crítica de ejecución, la cooperación y la ayuda social, y las perspectivas cercanas como la unión.

5. MARCO LEGAL

La normatividad colombiana caracteriza el trastorno de burnout como una enfermedad relacionada con el trabajo obtenida por la presión. Así mismo, en el actual ordenamiento global de enfermedad esta condición no tiene existencia como determinación clínica, lo que impide su caracterización y método, influyendo en la consideración oportuna de los trabajadores, la ejecución de actividades de contrarresto y mediación en las organizaciones. Esta circunstancia actual se ve desbordada con el paso al poder de la CIE - 11 de 2021, donde se incorporó como un hallazgo clínico obviamente caracterizado.

La normatividad colombiana considera el trastorno de burnout como una apuesta obtenida de la apertura a los riesgos psicosociales, la cual cuenta con una directriz en el país. La sección en poder de la CIE - 11 es una oportunidad potencial para visualizar la patología que existe en la realidad laboral. Las directrices y normas especializadas para los ciclos de decidir el inicio y la mediación del trastorno dadas por el ministerio de Trabajo son instrumentos de dirección para su prueba distintiva, la contra reacción y la intercesión, tanto en la conferencia clínica como en el entorno de trabajo.

Estos instrumentos en un esfuerzo conjunto con el ICD – 11 serán un mecanismo primordial en la contramedida del síndrome y el avance de los trabajadores. El Servicio de



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

Trabajo de Colombia a través de la meta 2404 de 2019 por la cual se asumió la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, entrega la guía general especializada para el avance y previsión de los factores psicosociales y sus consecuencias para la población trabajadora, sus convenios particulares y diferentes disposiciones (Ministerio del Trabajo, 2019)

En el año 2015 el ministerio de trabajo considero vital caracterizar los sistemas para la identificación de los factores de riesgo, para ello se planeó un convenio que mediara los factores de riesgo psicosocial y sus propiedades, así como resoluciones para hacer frente al padecimiento de burnout, esto para otorgar las herramientas adecuadas y los mecanismos esenciales para la evaluación de los elementos de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia, para la evolución, la resistencia y la represión de los factores psicosociales y los impactos que perjudican a la población trabajadora y sus familiares.

Ver ANEXO 3. INFOGRAFÍA NORMATIVA DE FRP.

6. METODOLOGÍA

6.1 MATERIALES Y METODOS

La encuesta y el trabajo de extensión para la prueba distintiva del Trastorno de Burnout utilizaron un procedimiento cuantitativo utilizando ideas atractivas., de acuerdo con (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010), la metodología de carácter cuantitativa se utiliza para la recolección de datos que permiten probar hipótesis, correlacionando así la medición numérica, de manera que de apertura al análisis estadístico. Se trabajó con



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

trabajadores del sector salud (IPS) obteniendo una muestra de 321 trabajadores de la salud de los cuales 270 son mujeres y 51 hombres, estos, trabajan como médicos generales, especialistas, enfermeras jefes, enfermeras auxiliares, y personal administrativo, que ejercen su labor dentro de la zona de urgencia y medicina general, a este grupo se le hizo llegar por correo electrónico el instrumento de Maslach burnout para administraciones humanas en forma de encuesta, donde también se integró un perfil sociodemográfico, guiada a los expertos en bienestar, puesto que está pensada primordialmente para los trabajadores dedicados a ocupaciones que requieren un contacto obligatorio con las personas (salud, educación, ventas, entre otros).

6.2 Información sociodemográfica

Los datos sociodemográficos o el perfil de una población es una descripción de las cualidades sociales y de segmento de una selección particular de trabajadores, que se completa para concentrarse en las cualidades generales de la población desde una perspectiva cuantitativa y subjetiva.

En el perfil sociodemográfico se utilizaron los siguientes factores: nombre y apellidos, edad, estado civil, lugar de residencia, nivel académico, lugar de trabajo, cargo. (Ver ANEXO 1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO).

6.3 Instrumento MBI

Se establece mediante el Maslach Burnout Inventory de 1986, que es la herramienta mayor empleada a nivel mundial, esta escala tiene una alta consistencia externa y una calidad irrevocable cercana al 90%. Esta encuesta está conformada por 22 preguntas, que indagan el



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

afecto, las perspectivas que tiene el profesional sobre el trabajo y hacia sus pacientes o usuarios y mide el agotamiento profesional.

La encuesta Maslach tiene una duración de entre 10 a 15 minutos y mide las 3 partes del trastorno: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. En cuanto a las puntuaciones, aquellas que son inferiores a 34 se consideran bajas, las puntuaciones altas en las primeras dos subescalas y la bajas en la tercera subescala permiten determinar la aparición del problema.

1. Subescala: agotamiento emocional. Se compone por 9 preguntas. Donde reconoce las vivencias de extenuación emocional por las demandas del trabajo. Valoración 54
2. Subescala: despersonalización. Se integra por 5 ítems. Refleja la capacidad de reconocimiento de actitudes en cuanto al desafecto y distanciación. Calificación: 30.
3. Subescala realización personal. Se constituye por 8 ítems: Se valora los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

- Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
- Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se mide según los siguientes rangos:



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

Esta prueba espera evaluar la periodicidad y la capacidad que resiste el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres aspectos distintivos: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal (Ver ANEXO 2. CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY).

7. RESULTADOS

7.1 Caracterización de la muestra

Para la representación del modelo en esta revisión, se estudiaron los factores adjuntos: sexo, edad, estado civil, lugar de residencia, nivel académico, cargo.

7.1.1 Sexo

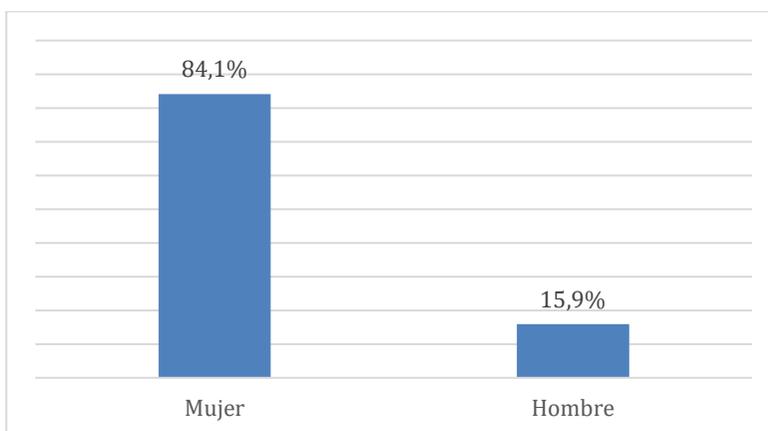


Gráfico 1. Distribución según sexo

Fuente: elaboración propia.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



El *Gráfico 1* nos muestra que de la población muestreada el 84.1 % de las personas son pertenecientes al género femenino, y un 15.9 % al género masculino, a partir de ello, correlacionándolo con los estudios analizados por el sector existen más mujeres que hombres.

7.1.2 Edad

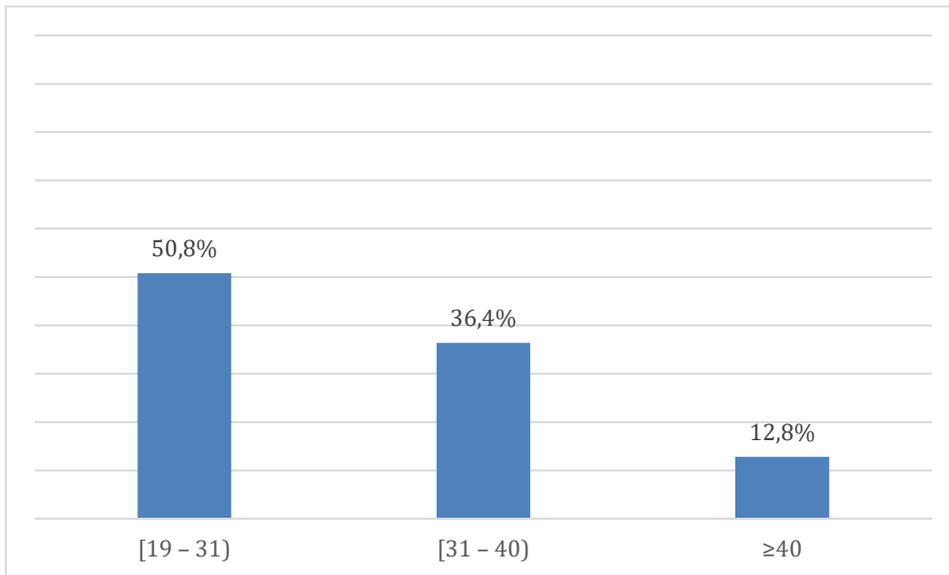


Gráfico 2. Distribución según la edad

Fuente: elaboración propia

En el *Gráfico 2* se muestra la distribución de las edades. Donde se evidencia que el 50.8 % de los encuestados tienen entre 19 y 30 años, el 36.4 % de los encuestados tienen entre 31 y 39 años, y el 12.8 % de las personas tienen más de 39 años.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

7.1.3 Distribución según estado civil

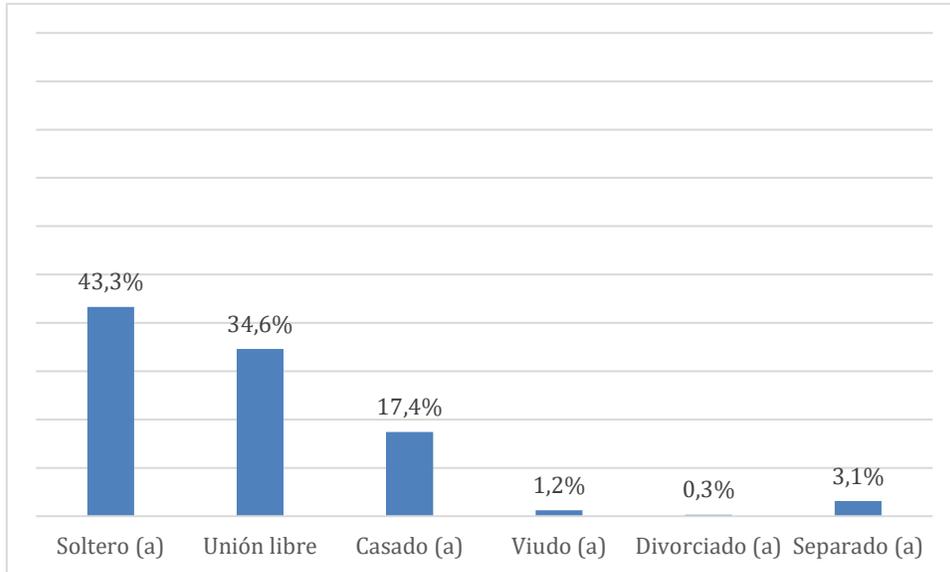


Gráfico 3. Distribución según el estado civil

Fuente: elaboración propia.

El Gráfico 3 nos muestra a partir de la distribución de frecuencia según el estado civil que el 43.3 % de las personas son solteras(os), el 34.6 % están en unión libre, el 17.4 % son casados(as), el 1.2 % son viudos(as), el 0.3 % son divorciados(as) y el 3.1 % son separados(as). Lo anteriormente estipulado, aporta a disminuir las consecuencias que trae consigo el síndrome de burnout, ya que la mayoría de las personas no tienen dependientes de ellos.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

7.1.4 Distribución según el cargo

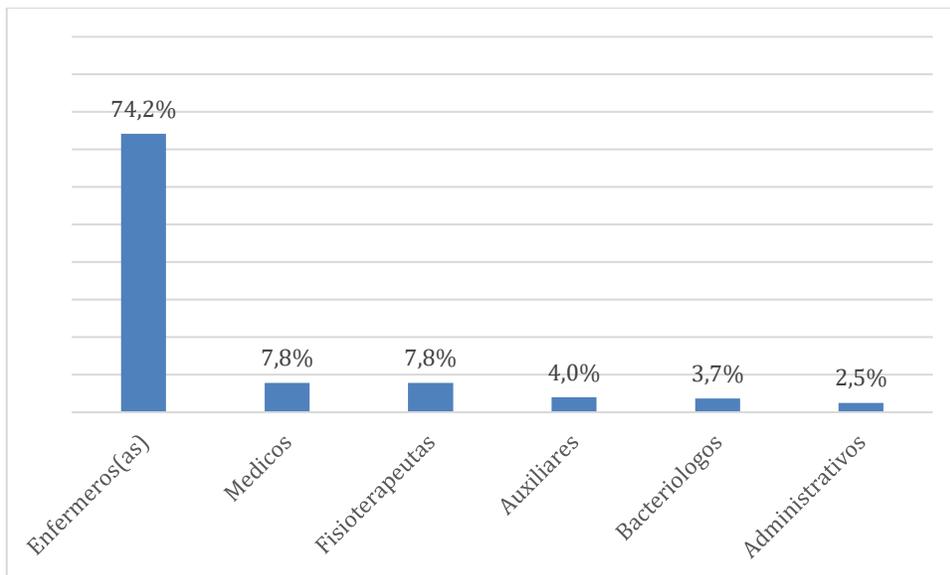


Gráfico 4. Distribución según el cargo que ocupa

Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 4 se observa que los encuestados en su mayoría ocupan el cargo de Enfermeros con un porcentaje del 74,2% (Enfermero(a) jefe 15,3%, Enfermero(a) Auxiliar 58,9%), en segundo lugar, los médicos (tanto generales como especialistas), y los fisioterapeutas ambos con un 7,8%.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

7.1.5 Distribución según último nivel académico cursado o en curso

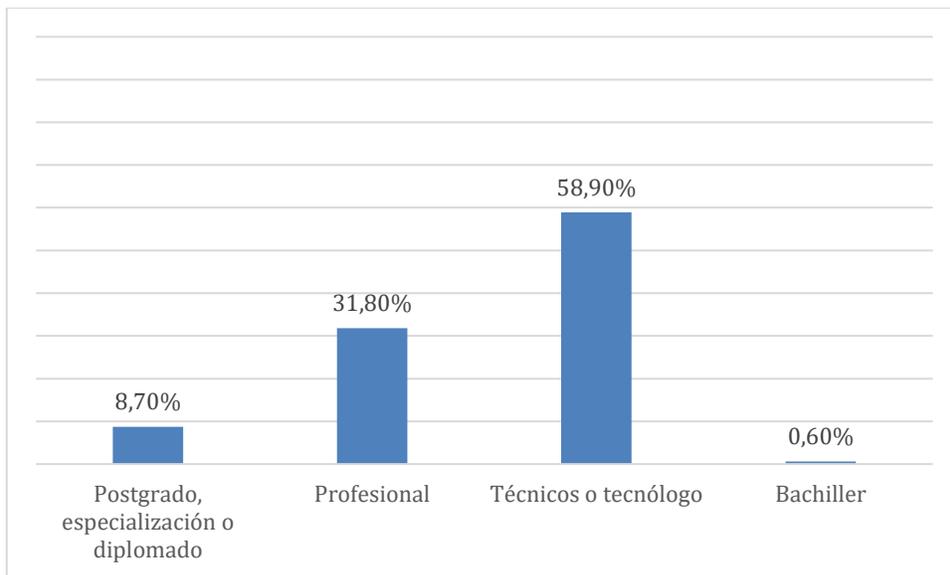


Gráfico 5. Distribución según el último nivel académico

Fuente: elaboración propia

En este aspecto en la muestra se encuentra que tienen un nivel educativo medio y profesional alto, puesto que técnico o un tecnólogo representa un 58,9% y profesional 31,8%

7.2 Categorización del síndrome de Burnout

Según C. Maslach, interpreta la condición de Burnout como un enfoque deficiente para adaptarse a la presión constante, cuyos puntos primordiales son el cansancio emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal (1) (Aceves, (2006)). P. Gil-



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

Monte (1999) lo caracteriza como: "una reacción a la presión constante del trabajo coordinada por perspectivas y sentimientos pesimistas hacia los individuos con los que se trabaja y hacia el propio trabajo de experto, así como por la experiencia de estar agotado". Obsérvese que las dos definiciones coinciden en señalar que es una reacción a una presión constante, la cual desencadena en esta condición (Gil-Monte, 1999, p. 261).

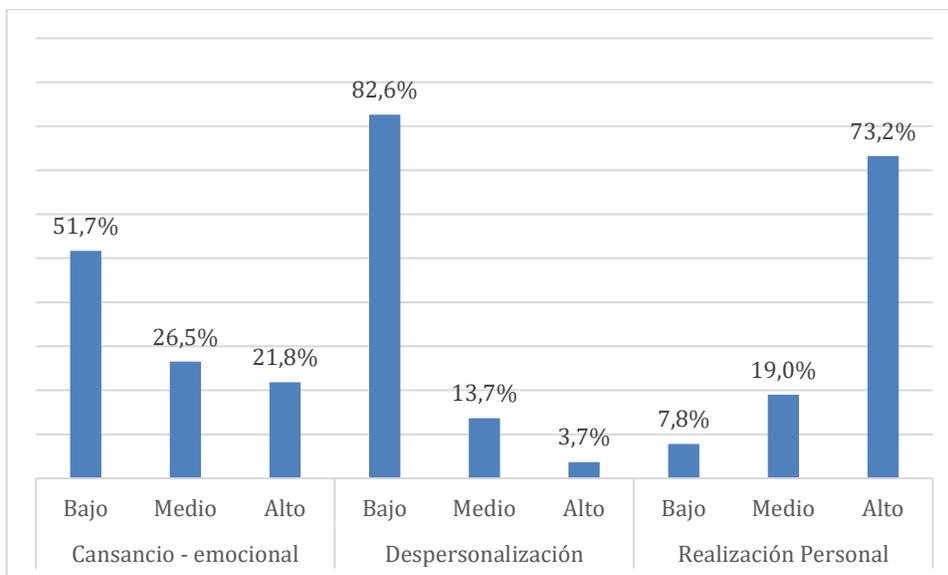


Gráfico 6. Resultados de Maslach Burnout por subescalas

Fuente: elaboración propia

El Gráfico 6 muestra que el 51,7% de los participantes en el estudio tiene nivel bajo en cansancio emocional, el 26,5% un nivel medio y el 21,8% un nivel alto. Es decir, la mayoría de los encuestados tiene un bajo grado de fatiga o agotamiento, en lo que respecta a la despersonalización, el 82,6% tienen un nivel bajo, el 13,7 un nivel medio, y el 3,7% un nivel alto, lo que corresponde a la realización personal, el 7,8% de los encuestados tiene un nivel



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

bajo, el 19,0% un nivel medio y el 73,2% un nivel alto. Por lo que un bajo nivel de personas parece no sentirse cómodas con su trabajo, a pesar de que la tabla represente que no superan un 21,8% como mayor porcentaje en uno de los factores, esto no quiere decir que no hay que tenerlo en cuenta, puesto que demuestra que puede existir y que con el tiempo puede empeorar.

7.2.1 Caracterización del síndrome de Burnout según el género

- **Pruebas de relación entre las variables**

Para consultar si existe o no una relación entre las variables cansancio emocional, Despersonalización y realización personal respecto al género, estado civil, último nivel académico y cargo que ocupa en la clínica se empleó el software estadístico R para consultar dichas relaciones, en las que se crearon las respectivas tablas de contingencia. La prueba estadística realizada fue una prueba chi – cuadrado, el cual consiste en conocer el P – valor de la prueba, en caso de ser mayor que 0.05, se conocería que estas variables son independientes.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

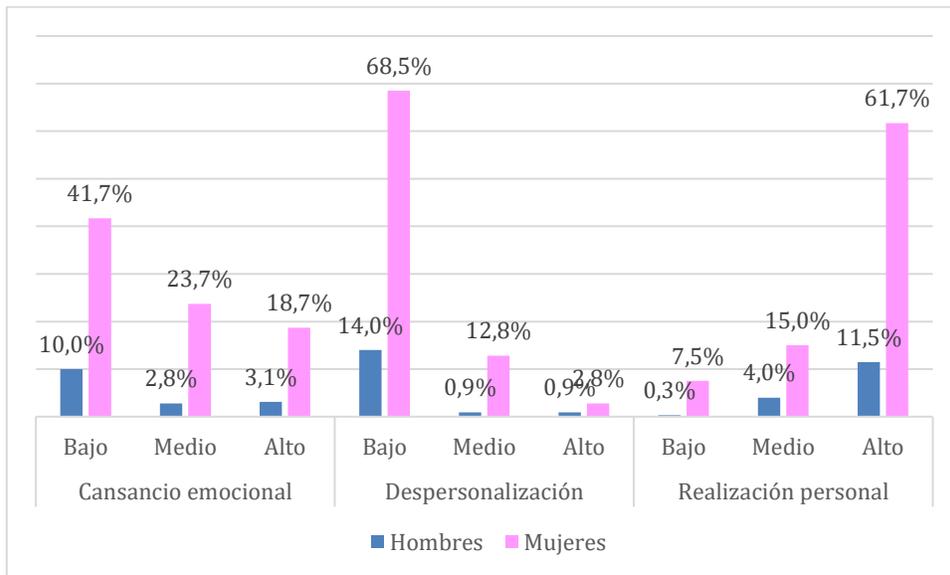


Gráfico 7. Resultados de Burnout por subescalas según género

Fuente: elaboración propia

Considerando la disposición de los trabajadores, el 3,1% de los hombres muestra tener un cansancio emocional alto, mientras que las mujeres tienen un 18,7% de este, siendo ellas las que acumulan mayor porcentaje, de los estudiados por género (hombres y mujeres) en ninguno se observa que presenten efectos perjudiciales de la despersonalización, ya que el 14% y el 65,5% individualmente presentan un nivel bajo de despersonalización así como el 0,9% y el 2,8% un nivel alto en la misma, no siendo estos porcentajes significativos, en cuanto a la realización personal se puede apreciar que las mujeres son menos frágiles respecto a este tema, ya que tienen un 0,3% en lo que respecta al nivel bajo de realización personal y un 11,5% en nivel alto, al igual que los hombres que tienen un 7,5% en nivel bajo y un 61,7% en nivel alto, mostrando que los porcentajes que afectan no son significativos.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

Al verificar la relación entre la variable cansancio emocional y género el resultado del test chi -cuadrado fue de 3.34 y un p- valor de 0.1875, lo que permite concluir que no se encontró que las variables cansancio emocional y género están asociadas, como también la relación entre las variables despersonalización -género, realización personal - género, se obtuvo un p valor de 0.1579 y 0.136 respectivamente, concluyéndose que no existe asociación entre dichas variables y el género.

7.2.2 Caracterización del síndrome de Burnout según el rango de edad

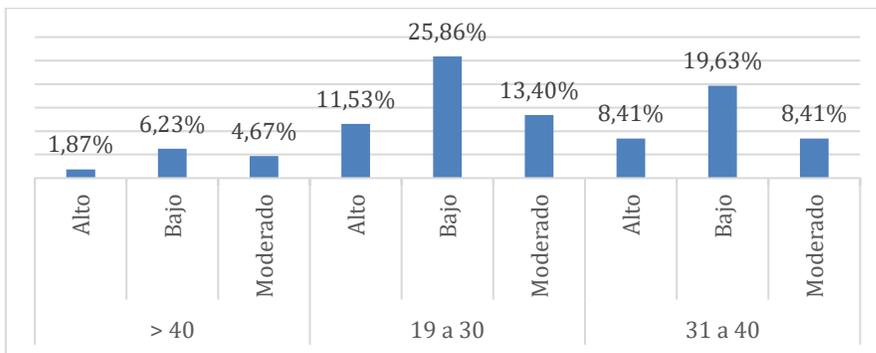


Gráfico 8. Burnout por subescalas según rangos de edad. Cansancio emocional

Fuente: elaboración propia

Según el Gráfico 8 se puede observar que entre las personas que presentan cansancio emocional alto, las que tienen mayor porcentaje son aquellas entre las edades de 19 a 30 años, con un 11,53%, seguido de los que están entre 31 y 40 años, con un 8,41% y por ultimo los mayores a 40 años con 1,87%, también podemos observar que aquellos que presentan mayor porcentaje de cansancio emocional moderado o medio son los que están entre las edades de 19 a 30 años, con 13,4% seguidos de los que tienen entre 31 y 40 años con 8,41% y por ultimo con el 4,67% las personas mayores a 40 años, y por ultimo aquellos que presentan cansancio emocional bajo, el 25,86% que corresponde a las personas que se encuentran entre



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



19 y 30 años, el 19,63% a los que tienen entre 31 y 40 años y el 6,23% a los mayores de 40 años, esto evidencia que la mayoría de los encuestados tienen entre 19 y 30 años. Además, la prueba chi-cuadrado de Pearson realizado para el cansancio emocional y la variable rango de edad, muestra que no hay asociación entre las variables mencionadas, con un p-valor de 0.4936.

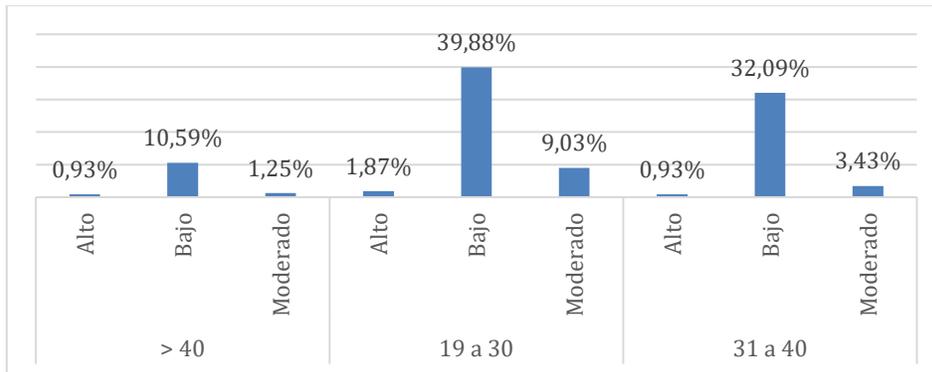


Gráfico 9. Burnout por subescalas según rangos de edad. Despersonalización

Fuente: elaboración propia

Igualmente, también en el Gráfico 9 se puede notar que las personas que presentan despersonalización alta el 1.87% son de edades entre los 19 y 30 años, el 0,93% tienen entre 31 y 40 años, y el 0,93% son mayores de 40 años. En despersonalización moderada el 9.03% tienen entre 19 y 30 años, el 3,43% tienen entre 31 y 40 años, y el 1,25% son mayores de 40 años, por último, aquellos que presentan despersonalización baja el 39,88% son de edad entre 19 y 30 años, el 32,09% tienen edades entre los 31 y 40 años, y el 10,59% son mayores de 40 años. Además, la prueba chi-cuadrado de Pearson realizado para la despersonalización y la variable rango de edad, muestra que no hay asociación entre las variables mencionadas, con un p-valor de 0.1576.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

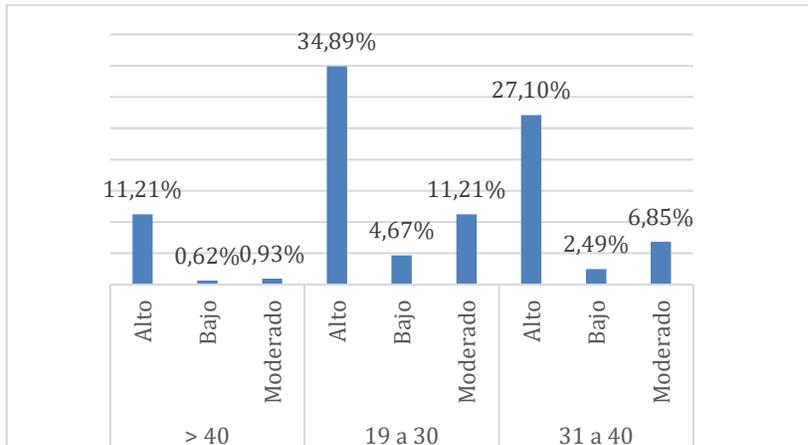


Gráfico 10. Burnout por subescalas según rangos de edad. Realización personal

Fuente: elaboración propia

Por último, en el Gráfico 9, que se refiere a la realización personal, se puede notar que de las personas estudiadas los que presentan realización personal alta el 34.89% tienen edades entre los 19 y 30 años, el 21.7% están entre 31 y 40 años, y el 11.21% son mayores de 40 años, los que presentan realización personal moderada son, de 19 a 30 años un 11.21%, de 31 a 40 años un 6.85% y mayores de 40 años un 0.93%. Y por último aquellos que presentan realización personal baja, el 4.67% tienen entre 19 y 30 años, el 2.49% son de entre 31 y 40 años y el 0.62% son mayores de 40 años. Además, la prueba chi-cuadrado de Pearson realizado para la realización personal y la variable rango de edad, muestra que no hay asociación entre las variables mencionadas, con un p-valor de 0.1693.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

7.2.3 Caracterización del síndrome de Burnout según el último nivel académico

Tabla 1. Caracterización según nivel académico

Nivel académico	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Bajo	Moderado
Profesional	10,0%	12,8%	9,0%	1,2%	26,5%	4,0%	23,7%	1,6%	6,5%
Bachiller	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%
Postgrado	3,1%	2,8%	2,8%	0,3%	7,5%	0,9%	6,5%	0,3%	1,9%
Técnico o Tecnólogo	8,7%	35,5%	14,6%	2,2%	48,0%	8,7%	42,4%	5,9%	10,6%

Fuente: elaboración propia

Considerando las características según su nivel académico, en la *Tabla 1* encontramos que para la variable cansancio emocional las personas que exhiben un índice más alto son aquellas que su ultimo nivel académico es el profesional y los técnicos o tecnólogos, así mismo las personas con ultimo nivel académico técnico o tecnólogo y profesional tienen niveles bajos de despersonalización, y presentan altos niveles de realización personal, Finalmente, el test chi-cuadrado entre las variables cansancio emocional y ultimo nivel



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

académico es de 20.935 con un p-valor de 0.001884 , menor que 0.05 lo cual indica la relación o asociación, es decir estas variables son dependientes, para las variables despersonalización y ultimo nivel académico el p-valor de 0.98 indicando no asociación y por ultimo las variables realización personal y ultimo nivel académico con un p valor de 0.6622 lo que evidencia la no asociación entre estas variables.

7.2.4 Caracterización del síndrome de Burnout según el estado civil.

Tabla 2. Caracterización según estado civil

Estado civil	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Bajo	Moderado
Casados	0,6 %	14,3%	2,5%	4,7%	8,1%	4,7%	13,1%	0,6 %	3,7%
Divorciados	0,0 %	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0 %	0,0%
Separados	0,3 %	2,5%	0,3%	0,0%	2,2%	0,9%	2,8%	0,0 %	0,3%
Unión libre	1,9 %	34,9%	6,5%	10,0%	22,4%	10,9%	30,5%	3,7 %	9,0%
Viudo	0,9 %	29,6%	4,0%	6,9%	18,4%	9,3%	25,5%	3,4 %	5,6%

Fuente: elaboración propia



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

En base a la *Tabla 2*, podemos observar que, conforme a estado civil, las personas que son casados(as), están en unión libre o son viudos(as) presentan un bajo nivel de cansancio emocional, por otro lado, estos mismos presentan un alto nivel de despersonalización y de igual forma, presentan un alto nivel de realización personal. Por otro lado, se tiene que la prueba chi-cuadrado entre las variables cansancio emocional y estado civil presenta un p-valor de 0.7201, mayor que 0.05 lo cual indica que no existe relación o asociación entre estas variables, por otro lado, para despersonalización según estado civil el p-valor de la prueba es de 0.9792 indicando no asociación y por ultimo las variables realización personal según estado civil, con un p-valor de 0.8597 resultando en no asociación de las variables.

7.2.5 Caracterización del síndrome de Burnout según el cargo que ocupa

Tabla 3. Caracterización según cargo que ocupa

Cargo	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Bajo	Moderado
Administrativo	0,62%	1,56%	0,31%	0,0%	2,18%	0,31%	1,25%	0,31%	0,93%
Auxiliares	1,56%	1,87%	0,62%	0,31%	3,43%	0,31%	2,18%	0,62%	1,25%
Bacteriólogo	1,87%	0,31%	1,56%	0,0%	3,74%	0,9%	3,43%	0,31%	0,0%
Enfermera auxiliar	7,79%	35,5%	15,58%	1,87%	48,0%	9,03%	44,2%	5,30%	9,35%
Enfermeras jefas	6,54%	4,98%	3,74%	1,25%	11,5%	2,49%	10,3%	0,62%	4,36%



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal		
Médicos	2,49 %	2,80 %	2,49%	0,0 %	7,48 %	0,31%	4,98 %	0,62 %	2,18%
Terapeutas	0,93 %	4,67 %	2,18%	0,31 %	6,23 %	1,25%	6,85 %	0,0%	0,93%

Fuente: elaboración propia

En la *Tabla 3*, se refleja que aquellas personas que ocupan cargos de enfermería auxiliar presentan un nivel más bajo en lo que respecta a cansancio emocional que aquellos que ocupan otros cargos, igualmente estos mismos presentan un porcentaje alto en el nivel bajo de despersonalización y un alto nivel de realización personal. Igualmente, se hicieron las comparaciones entre el cargo que ocupa la persona y el cansancio emocional y se logra evidenciar que hay una fuerte relación entre las dos variables, con un p-valor de 0.00008327. Además, que no existe dependencia entre las variables cargo que ocupa en la clínica y despersonalización, con un p-valor de 0.551. Y finalmente, entre las variables cargo que ocupa en la clínica y realización personal no hay relación entre estas variables, con un p-valor de 0.1404.

8. DISCUSIÓN

El presente estudio busca determinar el impacto que tuvo la pandemia en los trabajadores de la salud en la ciudad de Montería, el cual se ha evaluado bajo la prevalencia en cuanto al síndrome de burnout en 321 trabajadores del sector salud en dicha ciudad. Los datos arrojaron que si hay una presencia en cuanto al cansancio emocional de un (21.8%), baja despersonalización (82,6%), alta realización personal (73.2%) no obstante, el (10.9%)



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

consideran que no han obtenido un logro dentro del lugar de trabajo. Por ello, es importante abordar más estudios con los trabajadores del sector salud, pues, los factores psicosociales no han recibido mayor atención dentro del ámbito de salud, lo cual, es necesario para disminuir las altas tasas que se tienen en cuanto al déficit de la salud psicológica en los trabajadores que hacen parte de este sector.

Por otro lado, abriendo amplitud a los factores psicosociales y laborales, se han denotado variables significativas que necesitan ser visibilizadas, según plantea Daza, Linares & Martínez (2004). Específicamente, más de la mitad de los estudiados son mujeres las cuales no sufren del síndrome de burnout, lo cual se vuelve contradictorio en las distintas investigaciones previas, donde la mayoría presenta sobrecarga laboral y estrés. Debido a lo anteriormente dicho se puede destacar un estudio previo como lo es: **Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú)**, donde se especifica de manera previa que los trabajadores del área de salud que tienen mayor tiempo en cuanto al servicio presentan mayormente niveles del síndrome de burnout, correlacionado con la despersonalización, el agotamiento emocional y baja realización profesional, lo anteriormente dicho fue previsto de manera baja y negativamente con un ($r = -.293$), por lo que genera una amplitud a lo que se dijo anteriormente. En este sentido, basándonos en los resultados de nuestro estudio se arrojó que el 21.8% presenta un nivel alto de cansancio emocional, en cuanto, a la despersonalización se tiene un puntaje alto de un 3.7% y, por último, la realización personal el 73.2% se encuentra un nivel alto. En este sentido, se puede determinar diversos factores de riesgo psicosocial, que se deben tratar y también preparar a los trabajadores del sector salud, con el fin de que estén capacitados para manejar cualquier tipo de dificultad y darles frente a las consecuencias que se pueden presentar en cuanto al



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



estrés que conlleva a un estrés postraumático y distintos factores de riesgo psicosocial como en este caso se presenta con el síndrome del burnout (Harder, Warner & Rash, 2014).

Para darle una mejoría a las condiciones de trabajo que permitan disminuir las cifras en cuanto al agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal antes vistas, se hace prioridad implementar de manera estratégica medidas en cuanto a lo laboral, social y personal. Tales como, organizar los turnos de trabajo que quede acorde a cada trabajador, fomentar un mejor acondicionamiento en cuanto al ambiente laboral e implementar políticas que den un cambio tanto en la parte interna como externa de los trabajadores. En el apartado de recomendaciones presentaremos algunas de ellas desde cada una de las dimensiones o subescalas analizadas.

9. CONSIDERACIONES FINALES

A finales de 2019 el mundo enfrentó una crisis sin precedentes, donde todos los países aplicaron medidas para proteger a sus ciudadanos, no siendo Colombia la excepción, donde Montería ha sido una de las comunidades urbanas colombianas generalmente afectadas por el COVID – 19 o coronavirus, con 1869 fallecidos hasta la fecha y llegando a acumular un ritmo de habitabilidad en la UCI superior al 90%, es claro que los trabajadores de la salud, que hicieron parte de este estudio tienen una buena administración del estrés y de sus emociones en tensión. A partir de las características estudiadas y las subescalas aplicadas a estas, en relación al manejo de los sentimientos y emociones que estos aplican a sus usuarios, pacientes, clientes o compañeros, se presentan bajos indicadores de sentimientos negativos o resentimientos, se puede destacar que una parte significativa de la población estudiada es



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

muy joven (en promedio 35 años), sin hogares formalmente conformados y sin hijos, ya que la mayoría de ellos son solteros o están en unión libre, al no tener este tipo de presión sobre ellos se mantienen en un nivel estable en relación con las subescalas estudiadas, esto podría explicar en parte el porqué de sus resultados, dando pie a continuar con este tipo de estudios en personas más jóvenes o en todo tipo de poblaciones con diversas características.

Además, los resultados del Maslach Burnout por subescalas según la orientación demuestran algunos contrastes fascinantes que merecerían ser investigados entre las personas como trabajadores de la atención médica en la ciudad de Montería. Por ejemplo, las mujeres son las personas que experimentan un agotamiento emocional más notable que los hombres, sin embargo, son los individuos que experimentan una realización personal más elevada, mientras desempeñan su trabajo que sus compañeros masculinos, para algunos esto podría estar relacionado con la forma en que las mujeres tienen una disposición más elevada para fomentar ejercicios específicos del cuidado en relación con los hombres (Robin, 1999). En definitiva, se observa que existe bajo nivel de despersonalización en la atención de los pacientes lo que se refleja en un adecuado servicio que puede influir en la recuperación de estos, también se encontró que hay una relación entre la variable último nivel académico y el cansancio emocional, que estas dos son dependientes, puesto que va subiendo mientras mayor estudio tenga la persona, asociado también a las responsabilidades que se le acreditan a las personas que tienen mayor nivel académico, ya que las responsabilidades de un especialista tienen que ver un poco más con la vida de las personas. Es por ello, que es importante organizar mejor las condiciones de trabajo, adecuándolos a las necesidades del personal de salud para así no generar complicaciones en cuanto al síndrome de burnout, es recomendable organizar los turnos alternos a sus labores, realizar planificaciones preventivas que aporten a reducir y evitar los diferentes estresores que contrarrestan una demanda dentro



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

del entorno laboral, disminuir los horarios laborales y promover la comunicación dentro del sector hospitalario.

Se puede afirmar que a pesar de no tener límites reconocidos que demuestren la presencia del trastorno de Burnout, no implica que la asociación no siga llevando a cabo exámenes adicionales para captar esta peculiaridad. El trastorno de Burnout puede ocurrir en cualquier fase progresiva, y los trabajadores pueden ser impactados por esta enfermedad, lo que se refleja en una alta inasistencia que se convierte en un alto gasto monetario y en una sensación de miseria que puede provocar una baja inspiración y una terrible demostración de las administraciones anunciadas. Debemos recordar que el trastorno de Burnout es una enfermedad de vanguardia que influye en el individuo intelectualmente, es decir, un riesgo psicosocial para los trabajadores y por lo tanto debe ser tratado desde el avance y la neutralización, así como la ejecución de técnicas de mediación y terapias en los representantes, entre ellos se recomienda de manera parcial y practica como lo son : Capacitaciones para la resolución de conflictos, manejo adecuado del tiempo, estilos de vida saludables, estrategias que apunten a un buen manejo del estrés, entre otras.

Lo cual permite abordar de manera recomendable una serie de puntos alternos de cómo tratar el burnout, en este caso, el aumento en calidad de relaciones interpersonales, grupos de apoyo, reconocimiento de trabajo, regulaciones de manera participativa, incentiva, valorativa dentro del entorno laboral incluyendo así una mejor organización e implementación de políticas que aporten a un mejor desarrollo en el trabajo. a continuación, presentaremos algunas de ellas desde cada uno de los aspectos examinados.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



10. RECOMENDACIONES

- **Cansancio Emocional:** Se debe adaptar desde la administración el ambiente de trabajo, para que las labores se desarrollen de forma más cómoda, así como evitar cambios repentinos de horarios, de posición o de las obligaciones, especialmente a aquellas personas que trabajan bajo muchos estresores, como los cirujanos o los encargados de UCI puesto que estos tienen el peso de decisiones muy importantes sobre ellos y algunas de estas manejan la vida de sus pacientes, para estas circunstancias que generan mucho estrés, y pueden incapacitar a las personas social y laboralmente se recomienda implementar terapias de manejo de estrés, sesiones de yoga, actividades recreativas en el entorno de trabajo, entre otros. Por otro lado, los supervisores de seguridad y salud en el trabajo deberían estar capacitados para atender todo lo relacionado con la salud mental, como la implementación de capacitaciones sobre el contenido del síndrome del burnout, y que técnicas utilizar para afrontar lo anteriormente dicho.
- **Despersonalización:** Se considera oportuno establecer propuestas de evaluación y ayuda recurrentes para que la empresa (IPS), tenga conocimiento de los sentimientos y emociones de sus trabajadores, así también como implementar las autoevaluaciones para poder tratar las actitudes de los trabajadores individualmente y que puedan enfrentar más fácilmente sus responsabilidades, las cargas de trabajo, los enfrentamientos y los fallecimientos. Cabe resaltar que, desde lo profesional, desde la ingeniería industrial, se puede correlacionar la labor del personal de seguridad con la labor del promotor o ingeniero encargado de la salud y seguridad en el trabajo, para impartir de



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

forma más eficaz y organizada las actividades y talleres que se realicen con el fin de formar íntegramente al grupo profesional de las IPS y de brindarles ayuda emocional y psicológicas.

- **Realización Personal:** Para tener una satisfacción personal completa es fundamental una buena remuneración por un arduo trabajo, así como un buen trato, esto comprende una buena convivencia con los compañeros y para esto se necesita que cada uno de los compañeros estime las funciones que realiza dentro de la IPS. Y que por esto necesite adquirir nuevos conocimientos y capacidades lejanas a las que necesita en su cargo, por esto se considera oportuno implementar un nuevo método de recolección de información en las empresas, que sirva para verificar las habilidades de los trabajadores e imponerles tareas de acuerdo a sus capacidades, así como motivarlos a aprender pero en base a sus conocimientos previos (hacer evaluaciones con respecto al ambiente de trabajo y referentes a los gustos y actividades preferentes de los trabajadores y su cultura).



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



11. BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, C. M. (2022). *Riesgos Psicosociales Laborales*. FisicalBook.
- Álvarez, R. F. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de*. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Arce, A., Barrio, J. A., García, M. R., & Ruiz, I. (2006). *El estrés como respuesta*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Becerra-Ostos, L. F., Restrepo-Guerrero, H. F., Quintanilla, D., & Vasquez, X. A. (1 de 09 de 2018). *Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>
- Bhatia , G., Dutta, P. K., & McClure, J. (15 de 07 de 2022). *Reuters: Colombia: los datos, gráficos y mapas más recientes sobre el coronavirus*. Obtenido de <https://graphics.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/es/countries-and-territories/colombia/>
- Bianchi, R., Laurent, E., & Schonfeld, I. S. (08 de 06 de 2015). *Is it time to consider the “burnout syndrome” a distinct illness?* Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2015.00158/full>
- Burke, R. J. (06 de 1987). *Burnout in Police Work: An Examination of the Cherniss Model*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/105960118701200205>
- Caliz, N. E., Jimenez, C. A., & Orozco, M. M. (2017). *Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Obtenido de <https://doi.org/10.31910/rudca.v20.n1.2017.406>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M., & Martínez-Hurtado, R. (07 de 2016). *Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.001>
- Crissien, J., Duran, S., García, J., & Peña, J. (2017). *Estrategias gerenciales para la*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p24.pdf>



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2016, vigencia: 4 años

- Espín-Mancilla, Y., León-Zambrano, J., Parrales-Vanegas, C., & Perea-Angulo, J. (05 de 07 de 2021). *Factores de riesgo ocupacional en el sector salud*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229737>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (02 de 2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. Obtenido de <https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=5348790>
- Flores, K. P., & Tarrillo, J. (02 de 01 de 2020). *Estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39570>
- Gil-Monte, P. (2006). *Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en médicos*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/263043222_Sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_en_medicos
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follete, V. M., & Strosahl, K. (1996). *Experimental avoidance and behavioral disorders: a functional dimensional approach to diagnosis and treatment*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8991302/>
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Lahib, A., & Zarza, J. (2017). *Mobbing, Burnout y Estrés Laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional (Spanish Edition)*. Ediciones difference.
- Martínez-Pérez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Obtenido de <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Burnout in Health Professions: A social psychological analysis*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322937117_Burnout_in_Health_Professions_A_social_psychological_analysis
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



- Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de <https://safetia.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Escobar, E. (2001). *La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar*. Obtenido de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/La%20Evaluacion%20del%20Burnout%20Profesional.pdf>
- OIT. (2000). *Síndrome de Burnout*.
- Ortega-Ruiz, C., & López-Ríos, F. (31 de 12 de 2003). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas 1*. Obtenido de <https://coepsique.org/wp-content/uploads/2011/12/Burnout-Sindrome-de-estar-quemado-en-profesionales-sanitarios.pdf>
- Osorio, M. P. (10 de 06 de 2011). *El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan*. Obtenido de https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1450
- Patlán-Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Ramírez, M. T., & Hernández, R. L. (2007). *actor structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a sample from Mexico*. Obtenido de <https://doi.org/10.1017/s1138741600006466>
- Ramos, F. (01 de 03 de 2005). *Escala de Cansancio Emocional (ECE) para estudiantes universitarios: Propiedades psicométricas y asociación*. Obtenido de [https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/escala-de-cansancio-emocional-ece-para-estudiantes-universitarios-propiedades-psicometricas-y-asociacion/#:~:text=La%20escala%20de%20Cansancio%20Emocional%20\(ECE\)%20es%20una%20escala%20compuesta,%C3%ADtems%20\(cmi\)%20e](https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/escala-de-cansancio-emocional-ece-para-estudiantes-universitarios-propiedades-psicometricas-y-asociacion/#:~:text=La%20escala%20de%20Cansancio%20Emocional%20(ECE)%20es%20una%20escala%20compuesta,%C3%ADtems%20(cmi)%20e)
- *Resolución 2646 de 2008*. (s.f.). Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2964 de 22 de marzo de 2010, vigencia: 4 años

- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., & Vilchez-Barboza, V. (2017). *Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100013
- Rodríguez Paipilla, M. G., Rodríguez Gomez, R., Riveros Gutierrez, A. E., & Pinzon Salamanca, J. Y. (2011). *Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud de tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2389>
- Torres, M., & Corcho, C. (15 de 10 de 2019). *Burnout y suicidios, consecuencias del acoso a profesionales de la salud*. Obtenido de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/burnout-y-suicidios-consecuencias-del-acoso-a-profesionales-de-la-salud/>
- WHO. (2022). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. Obtenido de <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Yela, C. (2008). *Guía de prevención de Riesgos Laborales en el sector sanitario*. CCOO de Madrid.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías

ANEXOS



ANEXO 1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

La justificación de este apartado es reconocer las variables socio demográficas de cada individuo para poder estudiar si estas variables pueden influir de forma negativa a su salud física o mental, y generar un estrés que podría desencadenar en el informe de burnout.

1. Nombres y apellidos

1. SEXO:

MASCULINO	
FEMENINO	
LGBTI+	
Otro	

2. EDAD:



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



4. Estado civil

SOLTERO	
CASADO	
UNION LIBRE	
SEPARADO	
DIVORCIADO	
VIUDO	

5. Lugar de residencia

6. Ultimo nivel académico

TECNICO	
PROFESIONAL	
POSTGRADO	
OTRO	

7. Lugar de trabajo

Clínica IMAT Oncomedica	
Clínica de traumas y fracturas	
Clínica Cardiovascular	



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Clínica del niño	
Clínica Zayma	
Clínica Universitaria Medicina Integral	
Otros	

8. Cargo que ocupa en la clínica

ENFERMERA AUXILIAR	
ENFERMERA JEFES	
MEDICO GENERAL	
MEDICO ESPECIALISTA	
PSICÓLOGO	
PEDIATRA	
CIRUJANO	
TERAPEUTA	
CARDIÓLOGO	
ANESTESIÓLOGO	
OTROS	



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



ANEXO 2. CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

Rangos de medida de la escala

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 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.

	0	1	2	3	4	5	6
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
Al final de la jornada me siento agotado							
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
Creo que trato a los pacientes como si fueran objetos							
Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi							
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes							
Me siento “quemado” por el trabajo							



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros									
. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo									
. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente									
. Me encuentro con mucha vitalidad									
. Me siento frustrado por mi trabajo									
. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro desde que se decretó la pandemia producto del covid-19									
. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender									
. Trabajar en contacto directo con los pacientes enfermos de covid19 me produce bastante estrés									
. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes									
. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes									
. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo									
. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades									
. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo									



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Resultados:

- Subescala agotamiento emocional: valora la experiencia de estar realmente agotado por las peticiones del concierto. Mayor puntuación 54.

Categorización	Puntuación
Agotamiento emocional	n
Alto	> 27
Moderado	26-17
Bajo	16-0

- Subescala despersonalización: encuesta cuánto percibe cada uno las mentalidades de brío y calidad reservada. La mayor puntuación es 30.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Categorización Despersonalización	Puntuación
Alta	> 13
Moderada	12-7
Baja	6-0

- Subescala realización personal: evalúa la adecuación de la identidad saludable y la autosatisfacción en el trabajo. Máxima puntuación 48.

Categorización Realización Personal	Puntuación
Alta	> 39
Moderada	38-32
Baja	31-0

- Las puntuaciones altas en las dos primeras y las bajas en la tercera caracterizan el trastorno de Burnout.



"VIGILADA MINEDUCACIÓN"

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



acreditada
INSTITUCIONALMENTE
Res. MEN 2956 de 22 de marzo de 2019, vigencia: 4 años

ANEXO 3. INFOGRAFÍA NORMATIVA DE FRP.

Normatividad aplicable de factores de riesgos psicosocial

La resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, establece la conceptualización como evaluar, identificar, prevenir, intervenir y monitorear los diferentes factores psicosociales en el entorno laboral.



Normatividades (Decretos): Decreto 1072 26 de mayo de 2015 Ministerio del trabajo, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, objetivo de ministerio de trabajo, adopto, políticas, planes, programas y proyectos, brindando garantías a los trabajadores, buscando fortalecer, promover y proteger, bajo un sistema efectivo de vigilancia, condicionando el dialogo social para un desarrollo de relaciones laborales optimo.

Normatividad (Resolución): Resolución 2404 22-Julio - 2019 Ministerio de trabajo, La resolución 2404 trata sobre los nuevos instrumentos para la medición del riesgo psicosocial, bajo la Gestión de riesgo psicosocial.



Normatividades (Resolución): Resolución 2646 17-Jul- 08 Ministerio de la protección social, estableciendo disposiciones definiéndolo como responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente, de los diferentes factores de riesgos psicosociales en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, con el fin de gestionar los riesgos psicosociales.



Normatividades (Resolución): Resolución 0312 13-feb-19 Ministerio del trabajo, Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado objetivamente bajo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo.

La resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social

Cumplimiento





UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



ANEXO 4. TABLA DE ANTECEDENTES.

Título	Autores	Fecha	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
Síndrome de burnout, amenaza oculta	González; Grisales; Mejía & Pulido	2012	Analizar si existen factores de riesgos y verificar si se tiene una presencia del síndrome de burnout en el personal de la salud en Colombia.	Cuestionario Maslach. 31 que mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	Se tiene una presencia en el cansancio emocional de un 62%, despersonalización 64% y en la falta de realización personal un 24%.	En conclusión, el síndrome de burnout se ha vuelto una problemática a nivel global y se pudo constatar distintos factores que han venido afectando a cada uno de los que hacen parte del personal médico.
Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo	Patlán-Pérez	2013	Especificar el efecto del burnout correlacionado con la sobrecarga en el personal de un instituto de	Ex post facto y descriptiva	Satisfacción laboral, 3,16 para el CTF, 3,07 para el agotamiento emocional, 2,09 para la despersonalización	El desempeño laboral, el bienestar en el trabajo, el compromiso con la organización, la calidad de vida



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Título	Autores	Fecha	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
			salud en México.		ión, 2,13 en la insatisfacción de logro y 3,70 para la sobrecarga.	del trabajador, cada una de estas se ven afectadas por la existencia del síndrome de burnout.
Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C.	Jiménez ; Caicedo ; Arias & Gil.	2015	Indicar los distintos factores de riesgo psicosocial y brindar una caracterización en cuanto al síndrome de desgaste desde la parte ocupacional en trabajadores.	Estudio cuali-cuantitativo	Dentro del 56% se percibió un nivel de riesgo Intralaboral alto. A nivel extralaboral, el 71% de los trabajadores se encuentran en un alto riesgo.	Como conclusión, se logró evidenciar un alto riesgo psicosocial que se tiene desde la parte intralaboral y la extralaboral, por lo tanto, se busca que esta problemática sea tratada de manera urgente.
Factores de Riesgo Psicosocial y	López; García &	2014	Determinar la prevalencia del	Estudio cuali-cuantitativo	Se hizo evidencia encontrándose	Se puede concluir que hay una



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Título	Autores	Fecha	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú	Pando		burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú.		prevalencia de burnout muy alto en la dimensión de desgaste emocional o agotamiento (6,22%).	prevalencia del burnout el cual se asocia con los factores de riesgo Psicosocial lo cual, se hace necesario prestar de manera especial atención a cada uno de esos factores.
Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú)	Arias; Del Carpio; Delgado ; Ortiz & Quispe	2017	Verificar la prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú).	Investigación de tipo descriptivo y se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach.	Un 5.6% tiene el síndrome de burnout en nivel severo.	Se pudo concluir que existe una presencia preocupante entre el personal de salud, sobre todo en la



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PLANTILLA 3.

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CONVENCIONAL

Comité de Acreditación y Currículo Facultad de Ingenierías



Título	Autores	Fecha	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
						dimensión de despersonalización.
Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina.	Acevedo; Sánchez; Farias & Fernández	2013	Medir el nivel de riesgo psicosocial de los equipos de salud de los trabajadores en hospitales de la provincia de Córdoba.	Estudio descriptivo, de corte transversal	Se determinó que los riesgos psicosociales en situación más desfavorables (riesgo Alto) se correspondieron con las dimensiones: Exigencias psicológicas (57,7%), Apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y Doble presencia (64%).	El personal sanitario presenta una elevada frecuencia de exposición a riesgos psicosociales en el ámbito laboral y se hace necesario indagar estos riesgos y brindar un tratamiento.