
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

**EL BURNOUT EN TRABAJADORES DE OBRAS CIVILES EN UNA EMPRESA  
CONSTRUCTORA DE BUCARAMANGA**

**PRESENTADO POR**

**DIANA HERNÁNDEZ ESTUPIÑAN**

**JAHEL JOHANA MONJE BOTERO**




**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES**

**FACULTAD ESCUELA DE POSTGRADOS**

**BOGOTÁ**

**2016**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

**EL BURNOUT EN TRABAJADORES DE OBRAS CIVILES EN UNA EMPRESA  
CONSTRUCTORA DE BUCARAMANGA**

**DIANA HERNÁNDEZ ESTUPIÑAN**

**JAHEL JOHANA MONJE BOTERO**

**ASESOR**

**MARÍA FERNANDA PABÓN**




**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES**

**FACULTAD ESCUELA DE POSTGRADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**BOGOTÁ**

**2016**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

**Nota de aceptación**

---



---



---



---



---

**Firma Presidente del Jurado**




---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

**Bogotá, Agosto del 2016**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## DEDICATORIA




Deseo expresar mis más sinceras muestras de agradecimiento a los seres que más amo en este mundo: mi madre y mi padre, gracias a ellos soy quien soy hoy en día, por su valentía, entrega y por los conocimientos que me han dado hasta el día de hoy, del mismo modo son quienes han sido sostén y apoyo en mis esfuerzos de superación profesional.

Además dedico el presente proyecto de grado a todos los tutores, a mis compañeros y compañeras de cursos, porque todos ustedes han sido parte de mis aprendizajes, de superación personal y han marcado mi vida de manera positiva. Agradezco a la ECCI, que me brindó la oportunidad de realizar otro postgrado, además agradezco a mi compañera de proyecto, que en compañía participamos para alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

**Jahel Johana**

A mi  
Amor lindo y mis Abuelos los amo.

**Diana E.**




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:




Todos los empleados de la Organización, pues gracias a su colaboración, hicimos este proyecto posible.

A María Fernanda Pabón Vidarte, Microbióloga, Universidad de Los Andes, Bogotá, D.C., Colombia y Asesora Virtual de Posgrados a Distancia en la Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo, de la Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales.




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## CONTENIDO

	pág.
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	9
<b>2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	11
<b>3. ANTECEDENTES .....</b>	16
<b>4. JUSTIFICACIÓN .....</b>	22
<b>5. OBJETIVOS.....</b>	28
<b>3.1 OBJETIVOS GENERALES.....</b>	28
<b>3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	28
<b>6. MARCO TEÓRICO.....</b>	29
<b>6.1. HISTORIA Y DEFINICIÓN DEL SÍNDROME DEL BURNOUT.....</b>	29
<b>6.2. SIGNOS Y SÍNTOMAS DEL BURNOUT .....</b>	33
<b>6.3. ESCALAS DEL BURNOUT.....</b>	34
<b>6.4. ETAPAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT .....</b>	35
<b>6.5. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT.....</b>	36
<b>6.6. MODELOS EXPLICATIVOS BURNOUT .....</b>	38
<b>7. DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	41
<b>7.1 POBLACIÓN.....</b>	41
<b>7.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIO .....</b>	41
<b>7.2.1. Consolidado por sexo.....</b>	41
<b>7.2.1. Consolidado por edad.....</b>	42

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




7.2.2. Criterios de inclusión.....	43
7.2.3. Criterios de exclusión .....	43
7.3. MODELO METODOLÓGICO.....	43
7.4. VARIABLE DEL ESTUDIO .....	44
7.4.1. Definición Conceptual del Burnout.....	44
7.4.2. Definición Operacional del Burnout .....	44
7.5. INSTRUMENTO PARA MEDIR EL BURNOUT.....	44
8. RESULTADOS.....	47
8.1. BURNOUT GENERAL DE LA EMPRESA .....	47
8.2. BURNOUT GENERAL POR ESCALAS .....	48
8.3. ESCALA: CULPA.....	49
8.4. ESCALA: ILUSIÓN POR EL TRABAJO .....	50
8.5. ESCALA: DESGASTE PSÍQUICO .....	51
8.6. ESCALA: DESENCANTO .....	52
8.7. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT DE ACUERDO A LA VARIABLE DEMOGRÁFICA sexo.....	53
8.8. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT DE ACUERDO A LA VARIABLE DEMOGRÁFICA EDAD.....	54
9. DISCUSIÓN.....	55
10. CONCLUSIONES .....	58
11. RECOMENDACIONES .....	62
12. BIBLIOGRAFÍA .....	64

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## LISTA DE TABLAS




	pág.
TABLA 1 PUNTUACIONES EN CESQT BASADO EN PERCENTILES.....	45
TABLA 2 RESULTADOS DE LAS ESCALAS DEL BURNOUT DE ACUERDO A LA VARIABLE DEMOGRÁFICA SEXO. ....	53
TABLA 3 RESULTADOS DE LAS ESCALAS DEL BURNOUT DE ACUERDO A LA VARIABLE DEMOGRÁFICA EDAD. ....	54



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## LISTA DE ILUSTRACIONES

	<b>pág.</b>
ILUSTRACIÓN 1 CONSOLIDADO POR SEXO.....	41
ILUSTRACIÓN 2 CONSOLIDADO POR EDAD. ....	42
ILUSTRACIÓN 3 RESULTADO DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO GENERAL.....	47
ILUSTRACIÓN 4 RESULTADO POR ESCALAS DEL BURNOUT.....	48
ILUSTRACIÓN 5 RESULTADOS DE LA ESCALA CULPA DEL BURNOUT.....	49
ILUSTRACIÓN 6 RESULTADOS DE LA ESCALA ILUSIÓN POR EL TRABAJO DEL BURNOUT.....	50
ILUSTRACIÓN 7 RESULTADOS DE LA ESCALA DESGASTE PSÍQUICO DEL BURNOUT. ....	51
ILUSTRACIÓN 8 RESULTADOS DE LA ESCALA DESENCANTO DEL BURNOUT. ....	52



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

La actividad laboral y académica es por sí misma generadora de estrés, ya que determina la exposición del empleado a ciertos estresores, que según como sean vividos, afrontados y resueltos, determinarán la respuesta individual, sea adaptativa o desadaptativa. Todos seres vivos estamos rodeados de diversos estímulos que causan reacciones al entrar en contacto con ellos, lo mismo se evidencia en la vida laboral. El trabajador al hacer parte de una organización se encuentra rodeado de diversos factores que lo pueden motivar o desmotivar siendo un reflejo de esto es su vida laboral y extralaboral.

Pocas veces las organizaciones se ven interesadas por observar el comportamiento de sus trabajadores y menos por sacar conclusiones respecto a la parte psíquica de los mismos, sin lugar a dudas más que un número de producción son personas que producen, desde el punto de vista económico si las personas se encuentran en estado psíquico bueno o excelente serán mejores productores por lo que la calidad de sus trabajos será mayor de allí la importancia tener en cuenta el estado emocional de los trabajadores con el objetivo de tener identificado los factores que afectan a los trabajadores.

Cuando las personas ingresan a una organización llevan en su mente expectativas, una gran motivación e incluso hasta ilusiones del cómo será su trabajo, evolución personal y profesional, por lo general todas estas ilusiones terminan en fracaso pues muy pocas veces los trabajadores logran sentirse cómodos e identificados con sus empresas en sus puestos de trabajo por el ambiente que los rodea. Causando en síndrome de quemarse en el trabajo o síndrome de Burnout por lo cual se considera pérdida social y económica.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




Este trabajo muestra el Burnout en el contexto laboral de una organización dedicada a la Elaboración de obras de Ingeniería Civil, empresa que cuenta con una población de doscientos trabajadores, para realizar la observación del fenómeno en la población se tuvo en cuenta una muestra representativa la cual fue evaluada y analizada arrojando resultados concluyentes.

## 1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La globalización ha generado muchas transformaciones en las empresas que han influido en el empleo, diversas situaciones han generado pérdida de valores, han incrementado el egoísmo y se ha generado una desigualdad exacerbada llena de egoísmo entre los miembros de una organización provocando una nueva cultura más competitiva en la misma organización y entre organizaciones, ésta nueva cultura ha generado estresores organizacionales en el contexto laboral, dichos estresores al no ser afrontados de manera adecuada pueden provocar un estrés crónico laboral que se transformará en el síndrome de Burnout.

Visto desde esta perspectiva, Carlin M. (2014) expresa que el sujeto cuando padece del Síndrome de Burnout evidencia que las estrategias de afrontamiento al estrés laboral han fracasado, y como consecuencia genera emociones de tedio, depresión, alineación, ansiedad, pérdida de la autoestima y frustración en el sujeto. Dichas sensaciones se manifiestan de forma cognitiva, emocional y conductual como respuesta al estrés crónico laboral, y así conllevan a desarrollar actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja (actividades de despersonalización), también ocasiona en él insatisfacción y desmotivación laboral.

La etiología del síndrome del Burnout se da desde que el empleado inicia su actividad laboral, desde el momento en el que el empleado excede sus esfuerzos y energías para consolidar




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

las tareas que debe ejecutar en su cargo laboral, con el paso del tiempo se va viendo frustrada la energía que utiliza en la realización de las tareas y va causando desilusión forjando cansancio como consecuencia del estrés laboral, que se evidencia en un descenso notable en las condiciones de trabajo y generando trastornos emocionales, cognitivos y físicos, provocando el síndrome de Burnout en el empleado (El Sahili, L., 2011).

Siendo las cosas así, resulta claro que pasamos casi un tercio de nuestra vida en el trabajo y por eso es muy importante para nuestra existencia ya que es ahí en donde decidimos autorrealizarnos, ser creativos, tener autonomía y definimos a nosotros mismos para poder ocupar un lugar en la sociedad. En este mismo sentido, los desórdenes que un sujeto sufra en su entorno laboral afectan de manera negativa al resto de los aspectos vitales del sujeto, como su entorno personal, familiar y social (Bosqued M., 2005).

Apiquian G. A. (2007), manifiesta que hay diversos factores que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout, como por ejemplo las características del puesto y el ambiente de trabajo, los factores personales y algunas de las variables sociodemográficas.




Dentro de las características del ambiente laboral encontramos los turnos laborales y el horario de trabajo, la seguridad y estabilidad en el puesto, la antigüedad profesional, el progreso excesivo o el escaso, la incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones, la estructura y el clima organizacional, la oportunidad para controlar las actividades a realizar y los acontecimientos, la retroalimentación que recibe de la ejecución de la propia tarea, las relaciones interpersonales, el salario y la estrategia empresarial.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

En cuanto a los factores personales que pueden desencadenar el síndrome del quemarse por el trabajo en el empleado se encuentran el deseo de destacar y obtener resultados brillantes, un alto grado de auto-exigencia, una baja tolerancia al fracaso, buscar el perfeccionismo extremo, la necesidad de controlarlo todo en todo momento, el sentimiento de indispensabilidad laboral, ser muy ambicioso, ser impaciente y competitivo por lo que le es difícil trabajar en grupo, tener dificultad para conocer y expresar sus emociones, tener pocos intereses personales, ser muy idealista y muy sensible.

Las variables sociodemográficas que influyen en el padecimiento del Burnout son la edad, el sexo y el estado civil. Los primeros años de ejercicio laboral hacen del empleado ser más vulnerable a padecer el síndrome, mientras más joven es el sujeto más propenso es de padecer el síndrome del Burnout, porque es en esta etapa en la que se habitúa a tener una vida cotidiana laboral. En cuanto a la variable sexo, el femenino es el más propenso a padecer el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) ya que tiene una doble carga laboral, por atender no solo a las tareas laborales sino que atiende también las tareas familiares, a su vez, las mujeres tienen una predisposición a enlazar afectivamente los dos ambientes, tanto el laboral, como el familiar. En cuanto al estado civil, están más expuestos a desencadenar el síndrome en personas solteras por que padecen más de cansancio emocional, menor realización y mayor despersonalización.

Dentro de este orden de ideas, la psicóloga Emma Pascal Gómez en el año 2002 indicó que el burnout influye de manera negativa en la vida del empleado con el entorno familiar, dicho desgaste por el trabajo ocasiona que el empleado al llegar a su casa adopte inadecuados comportamientos que conlleven al desgaste familiar, dicho desgaste genera también un círculo vicioso autodestructivo en el que el empleado se ve comprometido puesto que éste se ve afectado en su estado de salud y la sobrecarga laboral se hace más frustrante teniendo en cuenta que el trabajador carga a su trabajo los problemas familiares transfiriéndolo a las actividades laborales (El Sahili L., 2015).




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

La calidad de vida laboral viene asociada al estrés laboral y las consecuencias que éste desencadena, el estrés laboral afecta la salud física y mental del trabajador, quebranta sobre el rendimiento laboral, e impacta de manera directa a la organización en donde labora. Entonces, el síndrome de burnout, consecuencia del estrés crónico, es un serio proceso de deterioro de la calidad de vida del trabajador (Silvana A Savio, 2008).

El síndrome de quemarse por el trabajo también tiene su origen en las relaciones interpersonales de carácter laboral que se establecen en el entorno organizacional, especialmente cuando hay una exigencia cognitiva y emocional. Lo anterior trae como consecuencia resistencia al cambio.



Hay una lista extensa de los signos y síntomas en el empleado y las consecuencias que el síndrome de burnout genera tanto en el empleado como en el lugar de trabajo influyendo de manera directa en el producto o servicio que se presta, ocasionando grandes pérdidas directas o indirectas tanto en la empresa como en el sujeto.

El síndrome del burnout es una experiencia que se manifiesta de manera individual, los signos y los síntomas pueden parecer desapercibidos en el individuo durante un largo tiempo y la detención precoz del Burnout en los funcionarios que trabajan en Obras Civiles de una empresa constructora de Bucaramanga beneficia a la organización puesto que de acuerdo a los resultados se pueden implementar estrategias de intervención con el fin de evitar problemas laborales a futuro, además de mantener las actividades que han favorecido a la población diagnosticada.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

De acuerdo a lo anterior, y para efectos del presente proyecto se ha desarrollado la siguiente pregunta:

¿Se presenta Burnout en los funcionarios de Obras Civiles en una empresa constructora de Bucaramanga?

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 2. ANTECEDENTES




De acuerdo con la consulta realizada de manera documental y virtual, se identificaron solo 12 artículos realizados en diferentes países, en su mayoría se encontraron investigaciones en Instituciones de Educación, reflejando la poca investigación de éste tema en otros tipos de empresas, las investigaciones se referencian a continuación.

Se publicó en el año 2016 la investigación Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa, desarrollada por Betsy Ilaja y Carlos Reyes quienes exploraron los niveles de Burnout y las habilidades en inteligencia emocional en 60 docentes universitarios que laboran tiempo completo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la sede Ambato. Los resultados indicaron que las tareas de investigación y vinculación se asocian significativamente a burnout, y la tarea de docencia es percibida como desempeño óptimo, también se halló como resultado que la salud actúa como variable mediadora entre estrés laboral y del burnout, a su vez, que la regulación emocional media la relación entre desempeño docente y satisfacción laboral.

Una investigación nombrada Sobrecarga y Burnout en cuidadores informales del adulto mayor por Valle M., Hernández I., Zúñiga M. & Martínez P en el año 2015 pretendió conocer las condiciones personales, sobrecarga y la relación con el Síndrome de Burnout 52 en el cuidadores informales del adulto mayor de ambos sexos, el estudio fue transversal, y se aplicaron la escala de Zarit y el cuestionario Maslach Burnout, los resultados expusieron que la sobrecarga y el síndrome de Burnout se encontraron bajos. La investigación se llevó a cabo en México.

Otra investigación realizada en el 2015 denominada Clima laboral, burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público de lima, desarrollada por






	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b>  <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Miguel Ángel Vizcarra Fernández, Victoria Llaja Rojas, Consuelo Limo Sánchez y Johan Talavera Aguilar en Lima Perú, relacionó el clima laboral con el Síndrome de Burnout, y el perfil de Personalidad, dichas variables son frecuentes en las áreas de trabajo neuroquirúrgicas del personal asistencial de un hospital público de Lima (por los niveles de stress altos, el tipo de paciente, la urgencia de atención, entre otros). En la investigación se evaluaron a 30 profesionales de salud y se implementó la escala estandarizada de Clima Laboral, Scanning Neuropsicológico y el Inventario de Burnout. Los resultados manifiestan que un 80% no presenta el síndrome de burnout, 10% del personal disponen de una tendencia y un 10% del personal la padece. En cuanto a los resultados del Clima Laboral arrojó una favorabilidad media (60.0%), sin embargo el área de Condiciones Laborales es desfavorable. Los resultados del perfil de personalidad es un 90% equilibrada, un 10% de personalidad con firmeza de decisión. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre clima laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT).

En Asunción Paraguay, se llevó a cabo una investigación denominada valoración de las subescalas de Maslach Burnout Inventory en personal de enfermería, en donde las investigadoras Eulalia Maldonado Charruff y Margarita Samudio en el año 2015 determinaron la prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con factores sociodemográficos y laborales en 106 el personas que laboran en el Servicio de enfermería de la Clínica Médica del Hospital Central del Instituto de Previsión Social (IPS), el estudio fue observacional, descriptivo, transversal, se utilizó el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory. La prevalencia del síndrome de Burnout fue del 18,9%, relacionado con la mayor edad y mayor número de pacientes que atiende el empleado. Se recomendó implementar estrategias de prevención del Burnout para un mejor desempeño del personal de enfermería de la IPS.




María Guadalupe Aldrete Rodríguez, Cristina Navarro Meza, Raquel González Baltazar<sup>1</sup>, Mónica I. Contreras Estrada<sup>1</sup> y Jorge Pérez Aldrete desarrollaron en el año 2015 una

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

investigación para determinar la correlación entre los factores psicosociales laborables y el síndrome de Burnout, en la investigación participó el personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud con una muestra de 163 personas de 21 servicios de la unidad de atención; 88% eran mujeres, 41,4% laboraba en el turno matutino. Fue un estudio observacional, transversal y analítico mediante, la información se recogió implementando el instrumento de factores psicosociales de Silva y el MBI. los resultados demostraron que 47,5% del personal diagnosticado perciben la presencia de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, más frecuente las exigencias laborales, remuneración del rendimiento y condiciones inadecuadas en su lugar de trabajo. En cuanto al Burnout el 33,3% de la muestra presentaba agotamiento emocional, 50,8% baja realización personal y 17,9% despersonalización. Se confirmó la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout. La investigación la denominaron factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud.

Por otro lado, un estudio realizado por Arias W. Justo O. & Muñoz E. (2014), en la ciudad de Arequipa – Perú, denominado Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos de la ciudad de Arequipa, en una muestra de 110 psicólogos entre 24 a 75 años, donde el 31.8% fueron hombres y el 68.2% fueron mujeres. Diagnosticaron con el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Conductas de Afrontamiento en situaciones de Estrés, los resultados demostraron que el 17.27% de los psicólogos evaluados presentan altos niveles de Burnout. La dimensión despersonalización se relacionó con los estilos pasivos y evitativos, a diferencia de la baja realización personal que se relacionó positivamente con el estilo pasivo. La baja realización personal se relacionó negativamente con el agotamiento y la despersonalización, y el síndrome de burnout se relacionó con el estilo de afrontamiento evitativo.




Antonieta Pepe Nakamura, Carla Míguez, Ramón Arce, realizaron una investigación en el año 2014 denominada Equilibrio psicológico y burnout académico, realizada en 543

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

universitarios brasileños, en dicha investigación evaluaron los niveles de burnout y la sintomatología clínica por medio del MBI (Maslach y Jackson, 1982) y el SCL-90-R (Derogatis, 1977). Mostró como resultados que en aproximadamente 1/3 de los estudiantes demostraban tener niveles altos de cansancio emocional, despersonalización y bajo logro personal. Además a mayor nivel de despersonalización y cansancio emocional mayor presencia de la sintomatología clínica.

Un estudio desarrollado en la Universidad Internacional de Cataluña de Barcelona – España, por Nuria Arís Redó (2009), evaluó el síndrome de Burnout con el test Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de tres dimensiones que son Cansancio emocional, Despersonalización y Realización Personal. Dicho diagnóstico se realizó en docentes de educación primaria en un centro de educación infantil de la zona de Vallés Occidental (Barcelona), se seleccionó la muestra de manera aleatoria y estratificada. Los resultados arrojaron la existencia de un porcentaje elevado de maestros que podrían padecer de Burnout; algunos docentes dedican más horas de su trabajo por la preocupación a los problemas con quienes realizan sus actividades laborales, especialmente con los niños y adolescentes, se concluyó que se hace necesario una reflexión en torno a la formación del colectivo docente.




Silvana A Savio realizó una investigación a la que le denominó “El síndrome de burnout: un proceso de estrés laboral crónico” en el año 2008, profundizando sobre el estrés y la calidad de vida laboral para luego conceptualizar el término burnout, explicando las perspectivas de estudio, las teorías, los desencadenantes y favorecedores del síndrome. Se concluyeron graves consecuencias tanto a nivel personal como organizacional, impactando sobre distintas áreas de la vida de la persona, además analiza sobre en quién recae la responsabilidad de encontrar alternativas para la prevención del síndrome.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




Una revisión literaria denominada Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos, destinó su objeto de estudio al síndrome de desgaste profesional de docentes de educación básica en Latinoamérica, los resultados reflejan que el estrés tiene efectos directos en la salud física y psicológica del docente, y a la vez un impacto en su vida personal y desempeño en la organización. (José Zavala Zavala, 2008).

A nivel nacional se encontró una investigación de diseño observacional, correlacional, multivariada, denominada Relación del burnout y el engagement con depresión, ansiedad y rendimiento académico en estudiantes universitarios, desarrollada por Carmen Caballero Domínguez, Orlando González Gutiérrez y Jorge Palacio Sañudo en el año 2015, con una muestra aleatoria y estratificada de 802 estudiantes universitarios de programas de salud de universidades de Barranquilla. En la investigación se utilizaron los Instrumentos MBISS, UWES-S, STAI >e Inventario de Depresión de Beck, y los resultados demostraron que hay un factor conformado principalmente por las dimensiones de Vigor, Absorción, Dedicación e Ineficacia Académica, cuyo extremo negativo se relacionaba con bajo engagement y altos niveles de burnout, ineficacia académica, depresión y de ansiedad de rasgo y de estado; el extremo positivo, con alto engagement, buen rendimiento académico y baja ineficacia, depresión y ansiedad de rasgo y de estado. En esa investigación se concluyó que el burnout y el engagement académicos están relacionados como polos extremos y opuestos de un mismo continuo multidimensional, en el que tanto el polo del burnout como el del engagement se configuran por valores esperados de las variables estudiadas pero opuestos al del polo contrario.

Paula Andrea Montoya Zuluaga y Sara Moreno Moreno (2012), analizaron la Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. El análisis se realizó a partir de las teorías existentes, los resultados demuestran que el síndrome de burnout si bien se desarrolla en un contexto organizacional, es individual y ello implica la existencia de factores de riesgo que llegan a activarse (ya sea para posibilitar su aparición por las estrategias de

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

afrontamiento que se asumen o evitar su desarrollo, cuando hay engagement) en contextos laborales donde hay presencia de alta carga laboral, bajas recompensas por el oficio llevado a cabo y ambientes laborales en los que no se posibilita la participación para la toma de decisiones.




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

### 3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación responde ante una necesidad no solo institucional, sino también responde ante la relevancia científica, social y normativa.

El fenómeno del Burnout tiene un impacto global, diversos estudios han demostrado que un gran porcentaje de trabajadores están padeciendo de ésta enfermedad, sumándole a ello las consecuencias de la crisis económica mundial y la recesión que obligó a muchas empresas a disminuir la actividad económica para mantener el nivel de competitividad tanto a nivel nacional como internacional (para las grandes empresas), lo cual ha inducido a una mayor reestructuración, a una reducción del talento humano, a la fusión entre empresas para lograr mantenerse en el mercado, a dar trabajo transitorios e inestables y mayores probabilidades de despidos masivos de trabajadores, generando desempleo, pobreza y exclusión social.

Visto de esta forma, la práctica laboral origina diversos “riesgos psicosociales”, dichos riesgos han ocasionado un incremento de la competitividad y de las expectativas del empleador en relación al rendimiento laboral exigiendo ritmos de trabajo más acelerados y un trabajo intensivo del empleado. Lo anterior ha generado que el laborioso se sobre exija para poder cumplir con las tareas asignadas y poder conservar el empleo, de esta manera el empleado decide conceder más horas de trabajo a la ejecución de las actividades laborales, se siente más inseguro en el puesto de trabajo ya que considera tener menos control sobre el contenido y la organización del trabajo demandándose más laboralmente, además con dicha carga laboral el personal considera tener menor motivación, menor satisfacción y menor creatividad. Todo esto, sumado a las menores oportunidades de empleo, al temor de perder el trabajo, y la menor estabilidad económica, suscitando graves consecuencias sobre la salud mental y bienestar de los trabajadores, y sobre el balance financiero de la empresa (Forastieri V., 2016).




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

El síndrome de Burnout puede afectar al sistema cognitivo y emocional, así como la actitud del individuo, el burnout es consecuencia de un estrés no atendido y puede afectar a cualquier trabajador, unas labores son más estresantes que otras y es grave cuando el empleado no es consciente de que lo está padeciendo y comienza a presentar los síntomas sin contar con la ayuda para afrontarlos (El Sahili, L., 2010).

Se hace necesario identificar el síndrome de burnout en los empleados de toda organización ya que éste tiene consecuencias perjudiciales en el personal, de esta manera se identifica los grupos más vulnerables, se hace intervención a aquellas personas que la padecen y se puede actuar de manera preventiva enseñando estrategias de afrontamiento ante los estresores organizacionales, además de crear programas de intervención contra el burnout (López R., 2015).

El Burnout genera un serio proceso de deterioro de la calidad laboral teniendo en cuenta que ésta se ve afectada por el estrés laboral trayendo como consecuencia repercusiones en la salud física y mental del sujeto que labora e interviniendo en el rendimiento laboral afectando a la organización.

Forbes Á. R. (2011) manifiesta que el síndrome de estar quemado se presenta por dos condiciones; las personales y las organizacionales, o las dos a la vez. Juntas condiciones generan burnout por la desvalorización del puesto o de la tarea que ejecuta, por la abundancia de trabajo, por trabajos en los cuales sobresale la confusión entre las expectativas y las prioridades laborales, por poca estabilidad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo.



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b>  <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Con lo anterior Forbes Á. R. (2011) indica que lo anterior afecta de manera negativa en las actividades laborales que normalmente se ejecutan en la empresa, entonces es de esperar una disminución en la productividad y la calidad del trabajo, también, afecta en generar en el empleado una actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio y deterioro con las relaciones interpersonales, a su vez, provoca aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión, e induce a conflictos de todo tipo, entre otros factores. Por eso, es importante evaluar e implementar estrategias para para evitar el riesgo del síndrome y tratar a las personas afectadas.

En ese mismo sentido Letelier G., Navarrete E., Farfán C. (2014) mencionaron que las organizaciones actuales deben mantener saludablemente los ambientes laborales psicológicos y mentales porque hay diversos síndromes organizacionales que afectan de forma negativa a las empresas, entre ellos está el mal clima organizacional, el burnout, la desmotivación y la insatisfacción laboral, el mobbing, entre otros. Cabe mencionar que dichos síndromes organizacionales afectan no solo un sujeto, sino que afecta a todo el talento humano de la empresa y por ende a la producción laboral, es por eso que se hace importante que las empresas averigüen en la organización los factores que los provocan para actuar de una manera proactiva y preventiva ante un problema que a futuro se pueda presentar.

El burnout trae consecuencias graves para el trabajador y para la empresa, en el trabajador las consecuencias están relacionadas con factores psicosomáticos, comportamentales, emocionales, actitudinales y sociales, mientras que las consecuencias para la empresa provocando que se reduzca el compromiso de los trabajadores, un descenso del rendimiento y de la eficacia, una disminución de la capacidad de trabajo y un descenso importante de la calidad de los servicios que se prestan a los clientes generando un aumento de las quejas de los usuarios o clientes, también, genera deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales, aumento de la rotación del personal y del abandono del puesto de trabajo, mayor absentismo y





	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

desmotivación y sentimientos de desesperación e indiferencia frente al trabajo (Fidalgo V. M., 2011).

Por otro lado, dentro del marco de la argumentación legal dentro de los aspectos legales relacionados con el riesgo psicosocial en el contexto Colombiano, se ha planteado el Burnout sobre la enfermedad profesional del estrés laboral, existe un reconocimiento a la misma y manifiestan que es menester de todos los médicos laborales pensar en diagnosticarla e intervenirla adecuadamente para evitar más deterioro en la población laboral activa.

Bajo esta perspectiva, la Ley 9ª, de enero 24 de 1979, el Código Sanitario Nacional, dicta medidas sanitarias en el artículo 84 donde manifiesta las obligaciones de todo empleador sobre la salud ocupacional explicando que se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica y de su organización en donde se debe realizar programas de prevención y control de los riesgos, además de la preservación de la salud de lo que está expuesta la población trabajadora. El Decreto 614 del 1984, determina las bases y los lineamientos a seguir en cuenta la organización y la administración de Salud Ocupacional en Colombia, éstos se aplicará en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica y de su organización.

En este mismo sentido la Resolución 1016 de 1989 reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma que deben desarrollar los Programas de Salud Ocupacional, el empleador debe diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. En la Ley 1010 de 2006 menciona las medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, calumnias, trato descortés y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. La Resolución 2646 de julio 17 del 2008 establece disposiciones y responsabilidades para la

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional en cualquier tipo de empresa y forma jurídica.

La Ley 1562 de 2012, define la enfermedad laboral como aquella que es adquirida como resultado de la exposición a factores de riesgo inseparables de la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a laborar. La Resolución 652 abril 30 del 2012, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en empresas públicas y privadas, definen las responsabilidades para la identificación, prevención, evaluación, intervención y monitoreo del personal expuesto a factores de riesgo psicosocial y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

Como complemento, no podemos descartar el Decreto 1471 del 2014 donde establecen la tabla de enfermedades laborales, en el grupo IV, mencionan los trastornos mentales y del comportamiento, allí dejan claro que la enfermedad síndrome de agotamiento profesional, es considerado con el código CIE -10 Z73.Q Burnout.

El resultado de esta investigación podrá ser empleado para generalizar los datos en población que labore en obras civiles, a su vez, por otras investigaciones que quieran ahondar y conocer en mayor medida la variable Burnout, ésta investigación puede ser implementada en posteriores investigaciones que tengan el objetivo de mejorar el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) de los funcionarios que laboran en una empresa de Obras Civiles.




El diagnóstico del síndrome de Burnout en éste proyecto se fundamenta en la situación laboral de la organización y la sintomatología que padecen los funcionarios de Obras Civiles en

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

una empresa constructora de Bucaramanga. Después de haber hecho el diagnóstico del Síndrome del Burnout se debe programar un plan de intervención con el fin de modificar ciertos factores estresores, mejorar algunos procesos y, mantener los que motivan y satisfacen al personal. Cabe destacar que es inusual que se aborden estos casos de forma integral en las empresas, es por ello que se debe intervenir desde dos niveles, el nivel individual y el nivel grupal.

Los resultados de la investigación se pueden comparar con los resultados de posteriores aplicaciones con el objetivo de identificar cambios de la percepción del personal en el Burnout de esta manera se puede conocer si las estrategias implementadas ha generado efecto en el personal. También se pueden hacer comparaciones con otras evaluaciones del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) hechas al personal que trabaja en otras empresas del sector servicios de Neiva.

Con todo se ha suministrado evidencia que el síndrome de quemarse por el trabajo es importante porque impacta en varios factores que tienen estrecha relación con el logro de las metas institucionales de la empresa. Esta Investigación se realiza con el objetivo para optar al grado en la Especialización en gerencia de la salud ocupacional.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




## 4. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVOS GENERALES

Determinar el síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse en el trabajo (CESQT) en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.
- Profundizar en la conceptualización, características y ventajas del síndrome de quemarse en el trabajo.
- Describir el síndrome de quemarse en el trabajo teniendo en cuenta las variables sociodemográficas sexo y edad de acuerdo a los resultados de los empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.
- Conocer el estado actual del Burnout prevaleciente en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.
- Identificar las escalas ilusión por el trabajo, desgaste psíquico y culpa de mayor y menor nivel en el personal que labora en una empresa de Obras Civiles.
- Determinar las escalas del CESQT a intervenir en los trabajadores de una empresa constructora de Bucaramanga.
- Diseñar las recomendaciones a tener en cuenta acordes a los resultados obtenidos.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




## 5. MARCO TEÓRICO

### 5.1. HISTORIA Y DEFINICIÓN DEL SÍNDROME DEL BURNOUT

Desde la antigüedad los científicos han estudiado las actividades laborales y su influencia tanto positiva como negativa en el empleado con el fin de identificar que se debe mantener y que mejorar para disminuir los resultados negativos que en su condición como ser biopsicosocial le afectan al trabajador, el Burnout, fue uno de estos grandes descubrimientos.

Fue a partir de la década de los 70's cuando Herbert Freudenberger, un médico psiquiatra, utilizó por primera vez la palabra Burnout (estar quemado, consumido, apagado) en el año 1974, haciendo referencia a la progresiva pérdida de energía, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, desmotivación o falta de interés por el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión que sufrían los sujetos de un grupo de jóvenes voluntarios que trabajaban con toxicómanos en su Free Clinic en Nueva York, dichos síntomas empezaban a evidenciarse cuando ellos llevaban entre uno y tres años de trabajo voluntariado en la clínica. Freudenberger puntualizó que los voluntarios se tornaban menos sensibles a los pacientes, se volvían poco comprensivos y en algunos casos agresivos en relación con los internos, resultaban dando un trato distanciado y cínico a los pacientes, y trataban de culpar al paciente de los propios problemas que padecían (Carlin M. & Garcés de los Fayos E., 2010).




Freudenberger en el año 1974 define el Burnout como un estado de fatiga y frustración que siente el sujeto cuando no puede lograr el resultado esperado en las relaciones laborales, es una sensación de fracaso por la sobrecarga laboral. Posteriormente, Maslach hacia el año 1976 manifestó que el Burnout era un proceso gradual de pérdida de la responsabilidad personal y que

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

provocaba también un desinterés desvergonzado entre sus compañeros de trabajo. (Blankert J., 2014).

Blankert J. (2014) realizó una recopilación bastante interesante de los autores que han estudiado el Burnout, cita que hacia el año 1978, Pines y Kafry mencionaron que el Burnout genera una sensación general de agotamiento físico, emocional y actitudinal, también los investigadores Spaniol y Caputo en el año 1979 puntualizaron que el burnout es un síndrome originario de la falta de capacidad para afrontar las demandas laborales y personales. Después los autores Edelwich y Brodsky (1980) plantearon que el Burnout provoca una pérdida progresiva del idealismo, la energía y los motivos vividos por la gente en las profesiones en donde el personal ayuda a los demás, como resultado de las exigentes condiciones de trabajo. Por su parte, Cherniss en el año 1980 desde otro punto de vista, presenta el Burnout como un proceso transaccional de tensión en el trabajo y estrés, Mientras que en el año 1981 Pines, Aaronson y Kafry señalan que el Burnout es un estado de agotamiento físico, mental y emocional consecuencia de permanecer frecuentemente en contextos que le afectan emocionalmente.

Cabe destacar que la psicóloga Christina Maslach, años más tarde, en el año 1982 estudiando las respuestas emocionales de los empleados que laboran ayudando a otras personas, empleó el término Burnout por la aceptación social que tenía y lo describió como un síndrome psicológico que implica el proceso gradual de pérdida de la responsabilidad profesional y desinterés por el trabajo como consecuencia del agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución del sentido de realización personal con los diferentes compañeros de trabajo. Christina Maslach desarrolló una escala para medir el Burnout conocido como el Maslach Burnout Inventory (MBI).



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

En el año 1984, Brill considera que el Burnout se presenta en personas que no han padecido ninguna enfermedad psicopatológica, en personal que ha laborado de manera favorable en su puesto de trabajo (rendimientos objetivos como de satisfacción personal) que posteriormente se le dificulta obtener los resultados esperados consecuencia de un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, Brill expuso la importancia de realizar una intervención externa o realizar un reajuste laboral relacionado con las expectativas del sujeto.

El autor Cronin Stubbsy Rooks (1985) mencionó que el Burnout es una respuesta emocional y conductual inadecuada a los estresores ocupacionales. Shirom en el año 1989 detalla que el Burnout se deriva de la disfunción de los esfuerzos de afrontamiento. Hiscott en el año 1989 y Connop en el año 1990 mencionaron que el burnout es un indicador de problemas de estrés relacionados con el trabajo. Mientras que Oliver, Aragonese y Moreno hacia el año 1991 indicaron que el burnout es un tipo de estrés laboral que se da principalmente cuando el trabajador supone una relación interpersonal intensa con los beneficios del propio trabajo y no logra conseguir dichos beneficios.

Hacia el año 1994, Garcés de Los Fayos indicó que el burnout tiene afinidad con el estrés laboral y que también puede ser consecuencia de éste. Mientras que Gil-Monte y Peiró (1997) expresaron que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se vivencia de manera subjetiva e interna que influye en los sentimientos, las cogniciones y las actitudes, viéndose reflejado de manera negativa en el sujeto, ya que provoca alteraciones, problemas y disfunciones biopsicosociales en el trabajador con consecuencias nocivas para la persona y para la empresa.

Se hace necesario mencionar la definición de la Organización Mundial de la Salud (2000) acerca del Burnout; en el libro “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” menciona que el síndrome de agotamiento burnout es una respuesta al estrés emocional

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




crónico con tres componentes: agotamiento emocional y físico (o uno de los dos), descenso de la productividad y notable despersonalización.

Peris, en el año 2002, destaca que el burnout es un trastorno que se da como consecuencia de la sobrecarga laboral, también por asumir tareas por encima del límite de su capacidad. Causándole dificultad para afrontarlas generando agotamiento extremo impidiéndole realizar las tareas asignadas de manera favorable. Kovess, Jaoul y Mugen en el año 2004 menciona que el burnout se desencadena por una confrontación entre la realidad laboral y el ideal laboral. Finalmente, Aranda (2006) relaciona la palabra burnout con las palabras estar quemado, desgastado, exhausto, donde se pierde la ilusión por el trabajo.

Es conveniente anotar que los primeros investigadores que definieron el burnout mencionaron que éste se manifestaba en trabajos que implicaba necesariamente el contacto con los demás y que requería ayudar a otras personas, con el paso de los años, los autores empezaron a proponer que el burnout se presenta en todos los contextos laborales agotando los recursos cognitivos, emocionales y físicos de las personas en su lugar de trabajo como un mecanismo de defensa o un síndrome defensivo.

El termino Burnout ha sido traducido al castellano de varias maneras entre ellas están: “síndrome del trabajador quemado”, “síndrome del desgaste profesional (SDP)”, “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”, “síndrome del profesional exhausto o sobrecargado” y “Enfermedad de Tomás”. Retomando la expresión “quemado”, se debe precisar que en algunos países esa denominación ha sido considerada exagerada y fuerte, es por ello que han propuesto mencionar el término “desgastado” para contrastar a la denominación quemarse en el trabajo (Bosqued M., 2008).



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 5.2. SIGNOS Y SÍNTOMAS DEL BURNOUT




El burnout tiene signos y síntomas propios del estrés, los principales del Burnout son (El Sahili, L., 2010):

**Síntomas psicósomáticos:** dificultad para levantarse temprano e ir a trabajar, Fatiga crónica y alteraciones funcionales en todos los sistemas del cuerpo (sistema nervioso, circulatorio, reproductor, digestivo provocando dolores diversos, tensión muscular, hipertensión, insomnio, alteraciones en la alimentación, úlcera gástrica, y desordenes gastrointestinales; todo lo anterior influye en la calidad de vida del sujeto.

**Síntomas Emocionales:** Ansiedad, depresión, negativismo, impaciencia, irritabilidad y agresividad, sentimiento de vacío y soledad, enojo, aburrimiento, apatía, disforia, melancolía, distanciamiento emocional, suspicacia.

**Síntomas cognitivos - Conductuales:** Fantasía de abandono del trabajo, dificultad para focalizar la atención y la memoria, desinterés por el trabajo, percepción de falta de logro y negativismo ante el trabajo, actitud de desconfianza, comunicación deficiente y hostil con las redes familiares, sociales laborales y extra-laborales, aislamiento.

En atención a la problemática expuesta, la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE 10) tiene en cuenta el Burnout clasificándolo en el Capítulo XXI denominado “Factores que influyen en el estado de salud y en el contacto con los servicios de salud” que va desde el Z00 hasta el Z99, lo categoriza en el grupo de " Problemas relacionados con el manejo de las

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

dificultades de la vida " (Z73) y figura como síndrome de agotamiento con el código Z73.0 Agotamiento ("bumout").




Por último, es conveniente anotar, que a pesar de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce el Burnout y los define como una respuesta al estrés emocional crónico siendo este un factor de riesgo laboral, el Síndrome del Quemado no se describe en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM - V), sin embargo, de acuerdo a la sintomatología identificada por diversos autores desde el DSM se puede clasificar el Síndrome de Burnout como un trastorno depresivo persistente o distimia (300.4 DSM-IV), un trastorno de ansiedad (300.02 DSM-V), y un trastorno de personalidad no especificado (301.9 DSM-V).

### 5.3. ESCALAS DEL BURNOUT

Según Gil-Monte P. en el año 2011, quien manifiesta en el Manual de la prueba psicológica del Cuestionario para evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo, el Burnout dispone de las siguientes escalas:

**Ilusión por el Trabajo:** Es el deseo del sujeto de alcanzar metas laborales por que generan satisfacción laboral. El trabajo es atractivo ya que es una fuente de autorrealización y autoeficacia profesional. Está compuesta por 5 ítems.

**Desgaste Psíquico:** Es el agotamiento profesional y físico por las dificultades laborales en el trato con las personas. Conformada por 4 ítems.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

**Indolencia:** Es la indiferencia e insensibilidad hacia los clientes de la organización. Está conformada por 6 ítems.




**Culpa:** El comportamiento desarrollado en el medio laboral genera un sentimiento de culpa por las actitudes negativas en especial hacia las personas con quien se desenvuelve en su medio laboral.

**Desencanto Profesional:** Son actitudes o pensamientos negativos hacia la actividad laboral que realiza el sujeto y mostrando indiferencia hacia los problemas de la organización. Conformada por 6 ítems.

#### 5.4. ETAPAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Los sujetos que padecen el síndrome del quemarse por el trabajo lo han desencadenado a través de unas fases, Mansilla F. (2010) señala los autores Edelwich y Brodsky quienes en el año 1980 manifestaron que hay varias etapas por las que atraviesa el trabajador hasta llegar al Burnout:

El sujeto atraviesa por la primera etapa denominada Etapa de entusiasmo, es cuando el trabajador percibe su profesión como algo inspirador, motivante y satisfactorio, en esta etapa los conflictos laborales se interpretan como algo pasajero y que tienen solución. En esta etapa el trabajador tiene elevadas aspiraciones y mucha energía para ejecutar las tareas laborales.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Seguidamente el trabajador atraviesa por una segunda etapa, la de estancamiento, se empieza a manifestar cuando no se cumplen las expectativas que el trabajador tiene sobre su trabajo y los objetivos organizacionales empiezan a aparecer algo difíciles de conseguir, aún con esfuerzo.



La tercera Etapa es la de frustración, en esta fase el empleado se desilusiona de su trabajo y de desmotiva laboralmente, es aquí donde inician los problemas emocionales, físicos y conductuales.

Posteriormente el empleado se resigna ante la imposibilidad de modificar su situación laboral, ésta es la cuarta Etapa, denominada la etapa de apatía.

La quinta etapa es la Etapa de Burnout, el empleado atraviesa por la imposibilidad física y psíquica de continuar trabajando, irrumpiendo sus actividades laborales y padeciendo la sintomatología mencionada anteriormente; el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo.

## **5.5. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT**

Como ya se ha dicho, el síndrome del desgaste profesional es un tipo de estrés laboral crónico que se identifica por que el sujeto empieza a padecer un progresivo agotamiento físico, emocional y cognitivo, dicho desgaste conlleva a un deterioro personal y profesional influyendo en el desarrollo de la organización y del trabajador:




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Consecuencias en la Organización (Fernández R., 2010):

- Mayor riesgo para ocasionar accidentes laborales y enfermedades del trabajo.
- Aumento de enfermedades laborales
- Aumento de absentismo laboral y desmotivación en el empleado.
- Aumento de rotación de personal.
- Dificultades en la comunicación formal e informal organizacional y deterioro de la comunicación interna y externa de la empresa.
- Baja eficacia y rendimiento laboral en los empleados por la disminución de la capacidad y disposición para laborar.
- Disminución de la calidad del producto o el servicio que se presta.
- Aumento de quejas y reclamos de los clientes internos y externos.
- Disminución de la competitividad organizacional.
- Todos los problemas que se originan en el trabajador conllevan a costes a nivel organizacional, entre ellos están las pérdidas monetarias por el abandono del puesto de trabajo del empleado afectado retrasando los procesos, también por la poca productividad del empleado.
- Se generan pérdidas económicas por multas o penalizaciones por prestación de un mal servicio o incumplimiento de un producto.
- Consecuencias comerciales por la pérdida de clientes y el deterioro de la imagen.




Las Consecuencias en el Trabajador son (Moreno A., 2007):

- **A nivel psicosomático:** cansancio hasta el agotamiento y malestar general, pérdida progresiva de la energía (agotamiento), pérdida de peso, cefaleas, disfunciones sexuales, enfermedades crónicas.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




- **A nivel Emocional:** sufrimiento de crisis existencial, sentimientos de frustración profesional, desgaste emocional y desencanto profesional, ansiedad generalizada y focalizada hacia el trabajo, baja tolerancia a la frustración, dificultades para la elaboración de juicios, estados de autovaloración negativa, percepción de sentirse usado, baja autoestima, cambios negativos de actitud, falta de sentido del humor, distanciamiento hacia los demás, respuestas rígidas e inflexibles con los demás, cinismo, incapacidad de vivir de forma relajada, desorientación, baja motivación para trabajar, falta de esperanza, sentimiento de impotencia, sensación de mejorar el esfuerzo en la práctica laboral por la pérdida del idealismo inicial, sentimientos de culpabilidad.
- **A nivel Cognitivo - Conductual:** disminución de la productividad y falta de competencia en la organización, incumplimiento de horarios de trabajo, conductas evasivas, absentismo laboral, incapacidad para continuar con la actividad laboral. Aumento de la conducta violenta y de tener los comportamientos de alto riesgo (conducción imprudente, entre otros), ludopatía, abuso barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, fármacos etc.), superficialidad en el trato interpersonal, indolencia e indiferencia frente a clientes o frente a la organización, relaciones interpersonales distantes y frías porque afecta la resistencia del trabajador haciéndolo menos favorable a ser empático, aislamiento, incapacidad de relajación, problemas o conflictos matrimoniales, familiares, conflicto con los compañeros de trabajo y sociales. Padecer del síndrome de agotamiento, generando actitudes negativas hacia la vida en general y en algunos sujetos se puede presentar ideas suicidas.

## 5.6. MODELOS EXPLICATIVOS BURNOUT

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

A la etiología del Burnout se le ha atribuido diversas causas, dando lugar al desarrollo de múltiples modelos explicativos (Martínez A., 2010):

- **Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo:** En este modelo, las cogniciones intervienen en el desempeño del individuo con la realidad, y las cogniciones también se van modificando de acuerdo a lo que observa en la realidad. Dichas cogniciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto y otras variables como el self, como ser, la autoeficacia, el autoconcepto, etc., e influyen en el empeño para la consecución de los objetivos. Así que cuando el sujeto pone la búsqueda del sentido existencial en el trabajo y llega a fracasar en su labor generará el síndrome del Burnout, es decir, la no consecución de esas metas lleva al fracaso psicológico, entonces, sólo se quemarán aquellos sujetos con alta motivación y altas expectativas. Los más destacados son el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).
- **Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social:** Los modelos que siguen esta línea de investigación son: el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) y el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993). Éste modelo basa su teoría en la que el sujeto se ve influenciado por la sociedad y que por medio de sus relaciones interpersonales establece un punto de comparación social generando percepciones de falta de equidad o falta de ganancia, generando el riesgo de que el sujeto padezca el Síndrome del Burnout, términos como incertidumbre (por falta de claridad acerca de cómo actuar en los procesos), falta de control (en la ejecución de las tareas), percepción de equidad laboral y motivación al recibir lo que se espera son fundamentales en este modelo.
- **Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional:** Este modelo se caracteriza por que tiene en cuenta los estresores del contexto organizacional (como el clima y la

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

cultura organizacional) y de las estrategias de afrontamiento que el empleado utiliza para solventarlos, al no ser solucionado el agente causal del problema se desencadenará el Síndrome de Burnout. Por consiguiente, las causas del estrés en el sujeto varían dependiendo del tipo de filosofía organizacional, y consecuentemente en la que la ocurrencia de un agente estresor desencadenará el desarrollo de otro incrementando el agotamiento emocional, apareciendo el Burnout. Éste modelo defiende que el Burnout puede afectar a todo tipo de profesionales, y no sólo a aquellos que trabajan en áreas de salud o de servicios de ayuda. Los modelos más destacados son el Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988), los Modelos de Cox, Kuk y Leiter (1993) y el Modelo de Winnubst (1993).

- Modelos etiológicos basados en la Teoría Estructural:** éste modelo es mixto ya que tiene en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales, de esta manera íntegra los anteriores modelos para explicar la etiología del Burnout de manera integral. Su principal planteamiento es que el estrés es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto, la forma de afrontamiento a la situación amenazante es inadecuada generando el Burnout, el principal exponente es el Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997).



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

### 7.1 POBLACIÓN

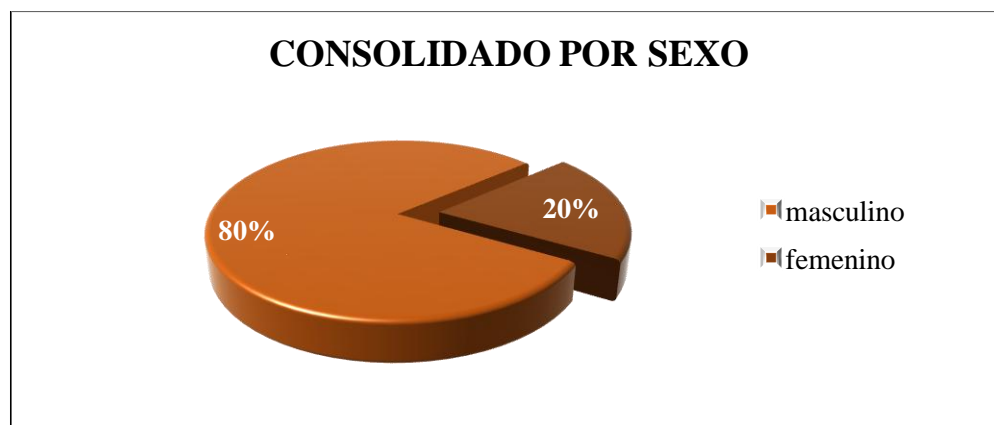
La empresa está constituida por 200 en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga. La muestra estuvo conformada por 132 sujetos, hombres y mujeres entre 20 y 40 años de edad que laboran en la empresa.

### 7.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIO

La población con la que se desarrolló el presente estudio, fue la siguiente:

#### 7.2.1. Consolidado por sexo

Ilustración 1 Consolidado por Sexo.



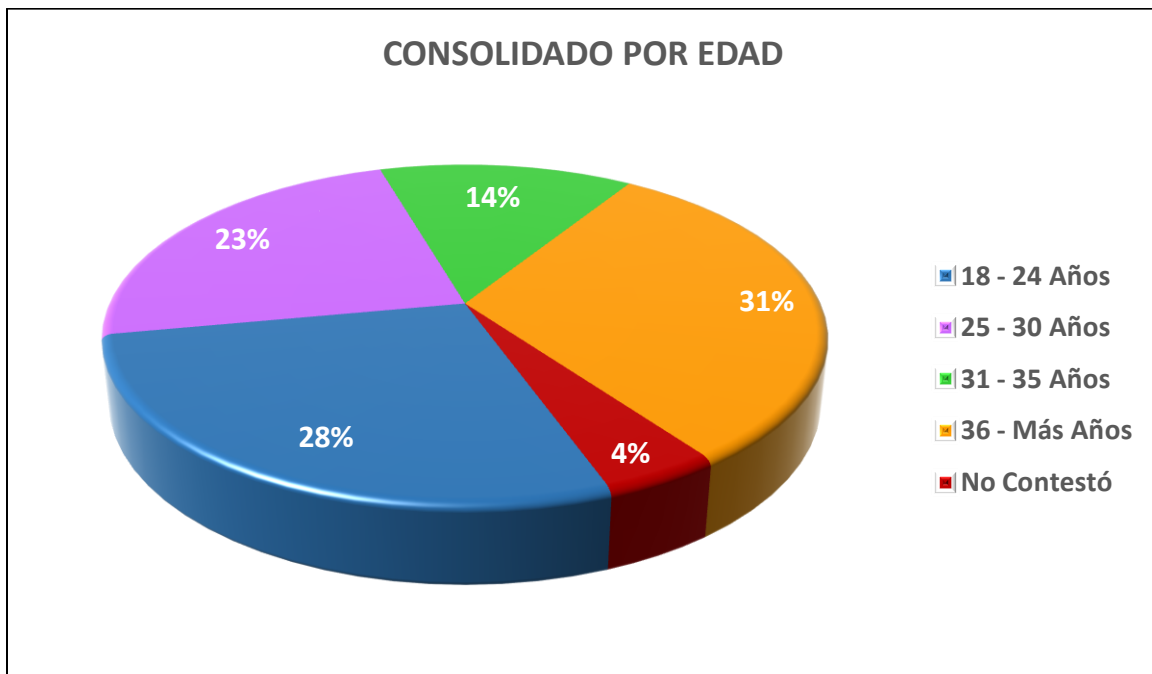
Fuente 1 Las Investigadoras.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

En el presente estudio, se aplicó el instrumento CESQTDP a 106 mujeres (80%), y 26 hombres (20%) empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.




### 7.2.1. Consolidado por edad

**Ilustración 2 Consolidado por Edad.**



**Fuente 2 Las Investigadoras.**

Como se observa en la Ilustración 2, para la variable edad el 28% de los sujetos tienen entre 18 a 24 años de edad (36 sujetos), el 31% oscilan entre edades desde 25 a 30 años (31 personas) y el 4% que corresponde a 6 individuos no contestaron el indicador.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

### 7.2.2. Criterios de inclusión




Para fines de la presente investigación, se determinó aplicar los instrumentos a los empleados de obras civiles de una empresa constructora de Bucaramanga que asistiera a la citación previamente establecida.

### 7.2.3. Criterios de exclusión

No se incluyó personal que no labora en la empresa, ni clientes allegados, ni personas que estén usando el servicio.

## 7.3. MODELO METODOLÓGICO

El presente trabajo es una investigación del enfoque metodológico cuantitativo, designado porque se utiliza para la recolección de datos estadísticos y así establecer con exactitud los resultados, además ofrece control de variables, favorece la comparación entre estudios similares y proporciona la posibilidad de generalizar los datos. Esta investigación se desarrolló con el propósito de medir el Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en el personal de Obras Civiles que labora en una empresa constructora de Bucaramanga, es un estudio de tipo descriptivo. Al mismo tiempo, se enmarca dentro del tipo de investigación no experimental, ya que no se pretende modificar de forma intencional las variables, se evaluarán los fenómenos en su contexto natural actual, para después analizarlos, utilizando el diseño transeccional o transversal.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 7.4. VARIABLE DEL ESTUDIO

En este estudio hay una variable, el Burnout:

### 7.4.1. Definición Conceptual del Burnout



Es una respuesta al estrés laboral crónico que se desarrolla de manera progresiva; es de carácter negativo formada por emociones, cogniciones y actitudes negativas hacia el trabajo, las personas con las que se relaciona, los clientes, y hacia el propio rol profesional. Generando como respuesta disfunciones conductuales, fisiológicas y psicológicas que provocan repercusiones negativas para el sujeto que la vivencia y para la organización (Gil-Monte P., 2011).

### 7.4.2. Definición Operacional del Burnout

Número de respuestas consignadas por el individuo referentes al modelo CESQT en las escalas ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa en el personal que labora con personas, y en el modelo CESQT-DP EN las escalas ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, desencanto y culpa en el personal que no labora frecuentemente con personas. Desarrollado por Pedro R. Gil-Monte las cuales, están enmarcadas dentro de una escala Likert, compuesta por 5 opciones de respuesta.

## 7.5. INSTRUMENTO PARA MEDIR EL BURNOUT

En el presente proyecto, se utilizará el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo, consta de dos modelos, el CESQT para evaluar profesionales que

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

atienden a personas en su puesto de trabajo y el CESQT-DP para profesionales que habitualmente no atienden a personas en su puesto de trabajo (Gil-Monte P., 2011).

Los dos modelos de evaluación constan cada uno con 20 ítems de respuesta, dada en una Escala Likert con cinco opciones de respuesta: Nunca (0), raramente (1), a veces (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4).



El Modelo CESQT está compuesto por las escalas: Ilusión por el Trabajo (compuesta por 5 ítems), Desgaste Psíquico (Conformada por 4 ítems), Indolencia (Conformada por 6 ítems) Y Culpa (que incluye 5 ítems). El Modelo CESQT-DP incluye las escalas Ilusión por el trabajo, Desgaste Psíquico y Culpa, pero no incluye la escala indolencia del CESQT, a cambio incluye la escala Desencanto Profesional (Conformada por 6 ítems).

El cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo se basa en puntuaciones percentiles por puntos de cortes sugeridos para su interpretación así:

**Tabla 1 Puntuaciones en CESQT basado en percentiles.**

<b>NIVEL</b>	<b>PERCENTILES</b>
<b>CRITICO</b>	> 89
<b>ALTO</b>	67 – 88
<b>MEDIO</b>	34 – 66
<b>BAJO</b>	11 – 33
<b>MUY BAJO</b>	< 10

**Fuente 3 Las Investigadoras.**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

### 7.5.1. CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO.

- **Confiabilidad:**

El análisis de consistencia interna y el análisis de fiabilidad test retest son las propiedades psicométrica utilizadas para conocer la ausencia de errores de medida en el CESQT. Para el análisis de la consistencia interna se implementó el Alfa de Crombach dando como resultado general 0,85 con 12.025 personas del total de la población estudiada. En cuanto al test retest el resultado dio una consistencia interna de 0,76.

- **Validez:**

Se analizó las escalas del CESQT y las escalas del MBI (Cuestionario De Maslach Burnout Inventory) para hallar la Validez Concurrente, presentando una correlación alta con las relaciones que miden constructos similares y con un 0,50 del valor total del SQT correlacionado con el MBI.

En cuanto a la Validez Predictiva se correlacionaron las escalas del CESQT con la batería de la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO, Universidad de Valencia, España) para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, todas las correlaciones resultaron significativas para el desgaste psíquico, conflictos y ambigüedad de rol, conflictos interpersonales, inequidad, problemas de salud, depresión, absentismo, tendencia al abandono del cargo y de la profesión. Y dio una correlación negativa con el total de SQT y la

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

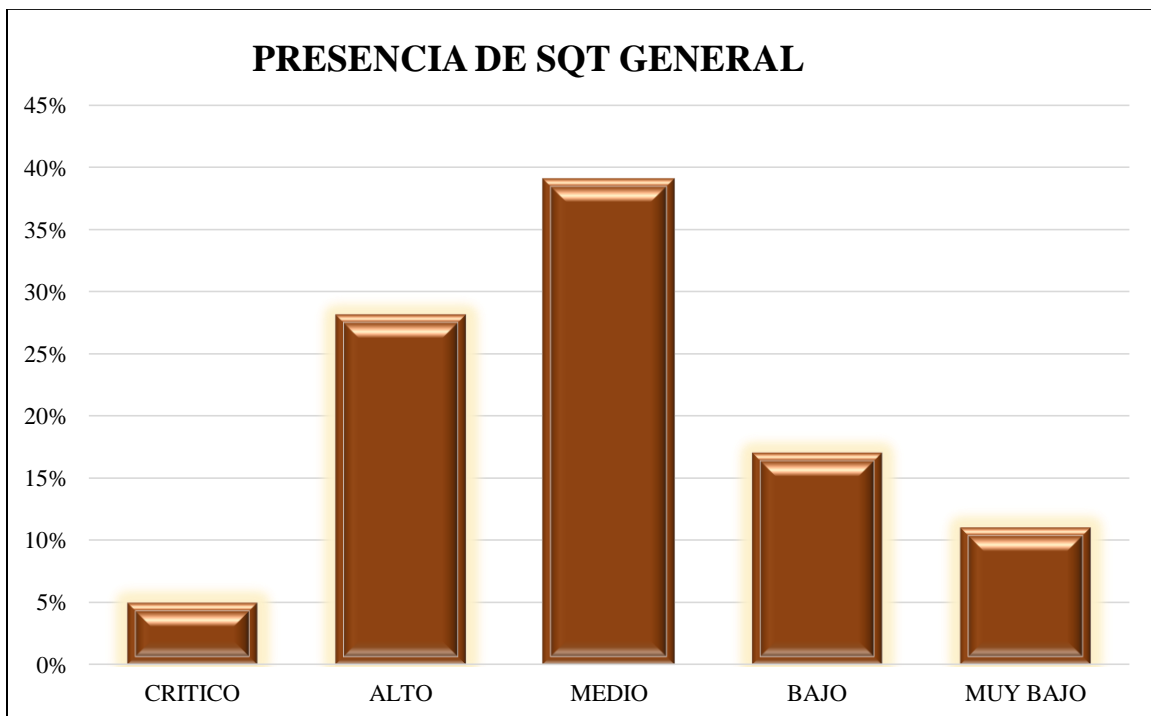
batería, sugiriendo que a mayores niveles de SQT bajo niveles de satisfacción laboral, motivación, liderazgo, autonomía, retroinformación y apoyo social en el trabajo.

## 7. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados de la presente investigación, se elaboraron gráficas y cuadros. Para una mayor comprensión los datos obtenidos a nivel general se elaboraron gráficas, mientras que para los datos particulares se realizaron tablas, veamos:

### 7.1. BURNOUT GENERAL DE LA EMPRESA

Ilustración 3 Resultado del Síndrome de Quemarse por el Trabajo General.



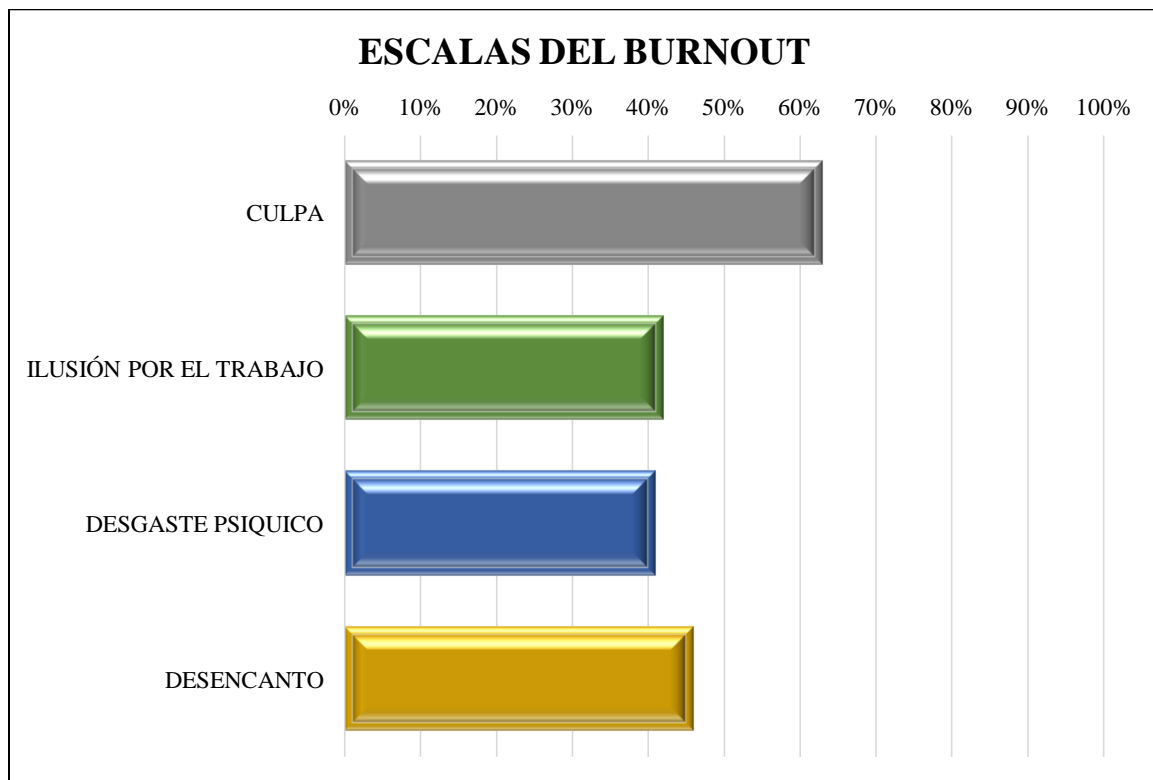
Fuente 4 Las Investigadoras.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

El 39% de la población estudiada obtuvo un nivel medio en el cuestionario del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, el 17% obtuvo niveles bajos y el 11% niveles muy bajos, esto quiere decir que la mayoría de los empleados diagnosticados no son susceptibles de padecer la enfermedad, mientras que el 28% de los empleados son más propensos a padecerlo, además existe un 5% de empleados que están en un nivel crítico, con presencia de Burnout.



## 7.2. BURNOUT GENERAL POR ESCALAS

Ilustración 4 Resultado por Escalas del Burnout.



Fuente 5 Las Investigadoras.

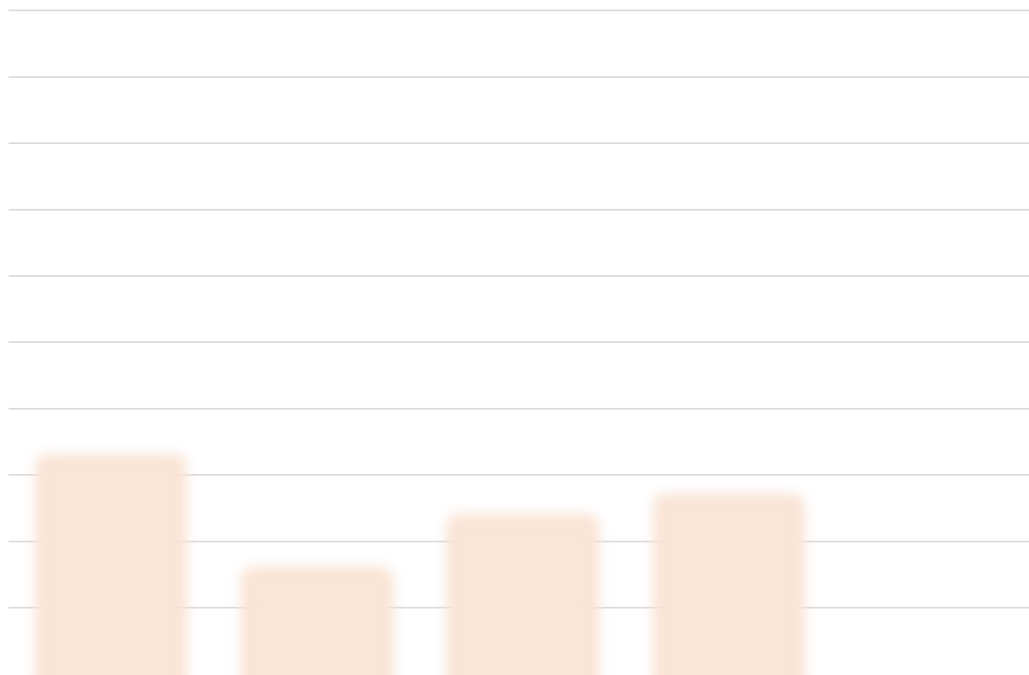


	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

El CESQTDP consta de 4 escalas que son la culpa, la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico y el desencanto, el personal que labora en obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga indicó en el diagnóstico que las 4 escalas están en un nivel medio, es decir, no hay presencia de síntomas que los conlleve a padecer de Burnout.

### 7.3. ESCALA: CULPA

**Ilustración 5 Resultados de la Escala Culpa del Burnout.**



**Fuente 6 Las Investigadoras.**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Los resultados de la anterior tabla indican que 44 personas que corresponden al 33% de la población diagnosticada están sufriendo un nivel crítico de la escala Culpa, mientras que ninguno manifestó que no ha sufrido síntomas de esta variable.




#### 7.4. ESCALA: ILUSIÓN POR EL TRABAJO

**Ilustración 6 Resultados de la Escala Ilusión por el Trabajo del Burnout.**



**Fuente 7 Las Investigadoras.**

Como se observa en la ilustración 5, el 30% de la muestra indicó mantener un nivel medio de la ilusión por el trabajo, el 11% que corresponde a 15 personas no padecen algún síntoma de

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

dicha variable, cabe mencionar que ésta escala se interpreta en sentido inverso al resto de las demás escalas, es decir, una puntuación muy baja es indicador de riesgo de padecer SQT, en éste caso, como lo indica la gráfica, 26 personas que corresponden al 20% de la muestra, obtuvieron puntajes muy bajos, manifestando que están en un nivel crítico de padecer el síndrome.



**7.5. ESCALA: DESGASTE PSÍQUICO**

**Ilustración 7 Resultados de la Escala Desgaste Psíquico del Burnout.**



**Fuente 8 Las Investigadoras.**

Ahora bien, teniendo en cuenta el comparativo general entre los resultados de la escala desgaste psíquico podemos observar que el 42% de las personas diagnosticadas consideran tener

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

un nivel muy bajo de la escala, mientras que el 6% de ellos indicaron tener un nivel alto de desgaste psíquico.

## 7.6. ESCALA: DESENCANTO

**Ilustración 8 Resultados de la Escala Desencanto del Burnout.**



**Fuente 9 Las Investigadoras.**

En cuanto los porcentajes obtenidos de las respuestas dadas por los trabajadores en la empresa se puede observar en la ilustración N° 7 que se presenta un 37% de los sujetos con predisposición baja y muy baja a padecer el SQT, mientras que 58% que corresponden a 44

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

sujetos presentan síntomas y son más susceptibles de padecer el Burnout ya que tienen niveles Altos y Críticos. 37 personas están en un nivel medio.

En las siguientes tablas se especifican los resultados obtenidos del Burnout. En la primera columna están las escalas, las siguientes especifican las variables socio demográficas, el sexo o la edad del sujeto donde se especifica la Media Aritmética y la Desviación Estándar. Prosigue con los resultados obtenidos de la prueba T para muestras independientes o ANOVA de un factor, obtenido por el programa SPSS y la columna final se agrega el valor de significancia, teniendo en cuenta que la diferencia es significativa cuando el nivel es menor a 0.05 (bilateral).

## 7.7. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT DE ACUERDO A LA VARIABLE DEMOGRÁFICA SEXO.




**Tabla 2 Resultados de las Escalas del Burnout de acuerdo a la variable demográfico sexo.**

DIMENSIONES	FEMENINO	MASCULINO	t	p
CULPA	1,40 ± 1,16	1,23 ± 1,10	0,67	0,16
ILUSIÓN POR EL TRABAJO	2,07 ± 1,11	1,65 ± 1,12	1,67	0,41
DESGASTE PSÍQUICO	1,51 ± 1,10	1,12 ± 0,99	1,77	0,39
DESENCANTO	1,56 ± 1,07	1,12 ± 0,99	1,99	0,44

Fuente 10 Las Investigadoras.

La diferencia es significativa cuando el nivel es menor a 0.05 (bilateral).

Las Escalas del Burnout no presentan diferencias significativas respecto a la variable sexo de los trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 7.8. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT DE ACUERDO A LA VARIABLE DEMOGRÁFICA EDAD.

**Tabla 3 Resultados de las Escalas del Burnout de acuerdo a la variable demográfica EDAD.**

DIMENSIONES	18 a 24 Años	25 a 30 Años	31 a 35 Años	36 a Más Años	F	Sig
CULPA	1,40± 1,08	1,26± 1,12	0,94± 1,24	1,55± 1,17	1,21	0,31
ILUSIÓN POR EL TRABAJO	1,83± 1,01	1,97± 1,16	1,71± 1,40	2,21± 1,09	1,09	0,35
DESGASTE PSÍQUICO	1,40± 0,92	1,32± 1,07	1,24± 1,39	1,61± 1,10	0,61	0,60
DESENCANTO	1,60± 1,00	1,32± 1,07	1,18± 1,18	1,58± 1,08	0,94	0,42

**Fuente 11 Las Investigadoras.**

La diferencia es significativa cuando el nivel es menor a 0.05 (bilateral)




Las Escalas del Burnout no presentan diferencias significativas respecto a la variable Edad de los trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 8. DISCUSIÓN

Un importante indicador en la actualidad que toda empresa debe incluir en su estrategia de bienestar y calidad de vida de los trabajadores es la determinación del Burnout, ya que toda actividad profesional involucra la ejecución de tareas que puede conllevar a la inadaptación y afectar la salud física y emocional del empleado.

Para los trabajadores de esta organización el puesto de trabajo es bastante riesgoso pues quienes laboran en trabajos de obras civiles están permanentemente expuestos en campo abierto, al estar a la intemperie se exponen a características específicas como la radiación solar, lluvia, viento y demás factores atmosféricos adversos. De la misma manera, la naturaleza del terreno donde laboran puede variar considerablemente de una zona a otra en diversos aspectos, como por ejemplo el tipo de suelo, la cohesión, la profundidad de la capa freática, etc, y que pueden conducir a situaciones no deseables dificultándole el acceso de los trabajadores, provocando estrés laboral en el personal. A su vez, cabe mencionar que se presenta una alta rotación de personal, un alto riesgo asociado al trabajo en alturas, como en el caso de construcción de edificaciones, o en sitios confinados, como en el caso de la excavación de zanjas y túneles, y el personal frecuentemente permanece expuesto a diversos agentes químicos, que se encuentran en prácticamente todos los materiales que el personal utiliza en la Industria de la Construcción como el cemento, la pinturas, los solventes, entre otros. Visto desde la perspectiva, Apiquian G. A. en el año 2007, Paula Andrea Montoya Zuluaga y Sara Moreno Moreno en el año 2012, manifestaron que las circunstancias laborales por alta carga laboral provocan diversas estrategias de afrontamiento que al no lograr mejorar la situación problema pueden influir en el desarrollo del Burnout.




	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Otro factor predisponente a generar el síndrome de quemarse por el trabajo es estar alejados de sus núcleos familiares y les toca adaptarse a la ciudad donde trabajan; el personal diagnosticado que labora en una empresa de Obras Civiles de Bucaramanga se encuentra distanciado de sus seres queridos, a su vez, la organización solo les brinda cinco días cada dos meses para viajen a estar con sus familias. Con referencia a éste tema, la psicóloga Emma Pascal Gómez (2002), el Sahili L. (2015) y Silvana A Savio (2008) indicaron que la calidad de vida laboral viene asociada al estrés laboral y por consiguiente al Burnout, además manifiestan que el empleado adopta conductas inadecuados que conllevan al desgaste familiar y éste se ve afectado en su salud física y mental, provocando que la sobrecarga laboral se haga más frustrante, impactando de manera directa y negativa en la organización en donde labora.

Apiquian G. A. (2007) manifestó que diversos factores intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout aludiendo que dentro de ellas las variables sociodemográficas en cuanto a la variable edad, según él, el personal en sus primeros años de vida laboral es más propenso a padecer de Burnout, ya que debe aprender la manera de ejecutar las tareas para realizarlas de manera efectiva, y mientras aprende dicho proceso tiene la tendencia a aumentar el estrés laboral que puede pasar a ser crónico por medio del ensayo y el error de los resultados del trabajo efectuado, sin embargo, aunque tiene lógica dicho argumento, los resultados de éste proyecto no demostraron diferencias significativas entre la variable edad y las escalas del Burnout.




El mismo autor manifiesta que en la variable sociodemográfica sexo, que el sexo masculino es menos propenso a padecer el síndrome de desgaste profesional, lo anterior lo justifica aludiendo que el sexo femenino tiene la tendencia a tener una sobrecarga laboral ya que se preocupa más por asumir tanto las responsabilidades laborales como las del hogar



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

y tienen una predilección a enlazar los dos contextos. No obstante, el análisis hecho por el autor Apiquian G. A. no se acerca a los resultados de éste proyecto, ya que en los resultados en donde se correlaciona la variable sexo con las escalas del Burnout, no hubo diferencias significativas, evidenciando que ni el sexo femenino, ni el sexo masculino son más propensos a padecer el síndrome.

Con esta investigación se concibe continuar con el trabajo que diversas investigaciones vienen desarrollando alrededor de las patologías laborales, es decir, que tienen relación directa con el riesgo psicosocial y que en Colombia poco se ha estudiado, sin darle la importancia que el problema presenta tanto en sujeto, en la sociedad y en la organización, y además, lo incapacitante que puede llegar a ser.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

## 9. CONCLUSIONES

El Burnout es un tipo de estrés laboral conocido como crónico, tiene diversas denominaciones como Síndrome del desgaste profesional, Síndrome de quemarse por el trabajo, entre otros. El síndrome de Burnout se determina por un progresivo agotamiento físico, mental y conductual, demostrando por parte del empleado una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, lo anterior se evidencia también por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen, dicho cambio de actitud, generalmente vivenciado por los malos modales del trabajador para con los demás o con un trato desagradable a nivel general dando evidencia de que el trabajador padece de Burnout.




El Burnout tiene Síntomas negativos a nivel emocional, conductual y cognitivo, entre ellos se encuentran los cambios en el estado de ánimo, el empleado se vuelve irritable y de mal humor, provoca conflictos con los compañeros de trabajo y allegados, maneja una mala comunicación informal para con quienes lo acompañan en su contexto laboral y esto repercute de manera negativa en su rol familiar. El trabajador permanece de manera defensiva y se muestra indiferente hacia las demás personas, permanece desmotivado laboralmente, tiene agotamiento mental y falta de energía para continuar con las tareas asignadas en la empresa, provocando que éste tenga un menor rendimiento por el deterioro cognitivo que padece. A nivel físico el síndrome del desgaste por el trabajo se manifiesta en el sistema locomotor por dolores musculares y articulares de manera frecuente, y se presentan otras alteraciones psicosomáticas como dificultades gastrointestinales, cardiovasculares, cefaleas, en el entorno familiar puede tener alteraciones con el deseo sexual, entre otros.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Se pudo cumplir con los objetivos de la investigación, se logró aplicar el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse en el trabajo (CESQT) en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga de manera favorable, el personal fue citado en un mismo momento para facilitar responder de manera ágil y a tiempo el cuestionario, de ésta manera se controlaron variables intervinientes.

El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) como respuesta al estrés laboral crónico en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga obtuvo un nivel medio en el cuestionario CESQTDP (para personal que no labora atendiendo a gente), los resultados indicaron que la población diagnosticada no se ve muy afectado por el síndrome del desgaste profesional, la mayoría de los empleados diagnosticados no son susceptibles de padecer la enfermedad, sin embargo, como la enfermedad se desarrolla de manera progresiva y es de carácter negativo formada por emociones, cogniciones y actitudes negativas hacia el trabajo, se hace conveniente mantener las condiciones laborales que la empresa les otorga y tratar de mejorar aquellas escalas que hayan arrojado resultados poco favorables.




De la misma forma, el CESQTDP consta de 4 escalas que son la culpa, la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico y el desencanto, el personal que labora en obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga, los resultados obtenidos de cada escala de manera independiente indicó en el diagnóstico que las 4 escalas están en un nivel medio, es decir, no hay presencia de síntomas que los conlleve a padecer de Burnout, lo anterior indica que no hay una respuesta estresora por parte del personal que conlleve a que los empleados demuestren disfunciones conductuales, fisiológicas y psicológicas que provoquen repercusiones negativas para el sujeto que la vivencia y para la organización.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Un mayor porcentaje de empleados en obras civiles pertenecen al sexo masculino, y la mayoría de los empleados son Adultos Jóvenes que tienen entre 18 y 24 años de edad. Sobre la base de los resultados expuestos en éste proyecto en cuanto a las variables sociodemográficas relacionadas con las Escalas del Burnout, tanto la variable sexo como la variable edad de los trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga, no presentan diferencias significativas, en otras palabras, tener un rango de edad o ser del sexo femenino o masculino no influye ni condiciona la aparición del Burnout, a su vez, ninguna variable demostró que el sexo y la edad intervenga en el aumento o disminución entre las escalas del SQT.

Aunque la población observada demuestra estar tranquila respecto a su comportamiento con sus compañeros de trabajo, consideran que siempre tratan de la forma adecuada y con respeto a los demás miembros de la organización. Los resultados de la escala Culpa indican un nivel crítico y nivel alto en un gran porcentaje de la población diagnosticada, demostrando que el empleado es más propenso a sufrir un sentimiento de culpa, en donde dicho sentimiento negativo provoca remordimiento a consecuencia de sentir que se violado alguna norma o creencia social, lo cual genera estrés y tensión en el trabajador, dicho sentimiento de culpa conlleva al empleado tratar de reparar la acción efectuada. Con lo mencionado, el trabajador de manera frecuente experimenta conflictos internos por haber hecho algo que cree no debió haber cometido, así lo haya hecho bien, cree que lo hizo mal. Cabe destacar que ninguna persona manifestó no percibir el nivel de culpa en su entorno laboral.




En atención a la escala ilusión por el trabajo, las altas puntuaciones indican bajos niveles en el SQT, el mayor porcentaje indicó mantener un nivel medio de la ilusión por el

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

trabajo demostrando neutralidad en las puntuaciones obtenidas, sin embargo, también cabe mencionar que un pequeño porcentaje de la población estudiada obtuvieron puntajes muy bajos, manifestando en termino inverso a su análisis que están en un nivel crítico de padecer el síndrome, entonces, dichas personas tienen un bajo deseo de alcanzar las metas laborales, ya que no tienen metas personales y organizacionales que deseen alcanzar; éstas personas no perciben el trabajo de manera atractiva, llamativa y alcanzar las metas profesionales no significa para ellos una fuente de realización personal.

Desde la perspectiva de la escala desgaste psíquico un alto porcentaje de las personas diagnosticadas consideran tener un nivel muy bajo de la escala, mientras que un poco porcentaje de ellos indicaron tener un nivel alto de desgaste psíquico. Ésta escala está determinada por la aparición del agotamiento emocional y físico del sujeto debido a que, en el trabajo, el personal que trabaja en obras civiles se tiene que tratar a diario con situaciones que presentan o causan agotamiento profesional por las dificultades y condiciones laborales.

Finalmente la escala desencanto evidencia un alto porcentaje con una distribución normal de manera neutral, mientras que muy pocas personas disponen de una predisposición crítica a tener actitudes o pensamientos negativos hacia la actividad laboral que están ejerciendo estas personas muestran indiferencia hacia los problemas de la organización. Cabe mencionar que los resultados obtenidos de la organización no cumplen con las expectativas iniciales de los trabajadores, aumentado en este punto el nivel de riesgo de padecer el síndrome de Burnout a un nivel crítico.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Con todo, los resultados de ésta investigación indican que se debe hacer intervención en las escalas Culpa e ilusión por el trabajo.

## 10. RECOMENDACIONES




Establecer un programa de motivación, reconocimiento e incentivos que eleven el espíritu laboral continuamente a los trabajadores de la organización el cual establezca el compromiso de la alta dirección y se vea reflejado a todos los niveles de la empresa. Los incentivos no deben ser necesariamente económicos pueden ser reconocimientos que exalten y motiven al trabajador.

Desarrollar las fortalezas al interior de la organización y atacar las debilidades identificadas como la desilusión.

Prevenir las situaciones descomunales de emociones en los momentos de máxima presión laboral.

Fomentar el uso de técnicas de reestructuración cognitiva que permitan al personal analizar y evaluar las situaciones problemáticas y saber resolverlas.

Utilizar técnicas de autorregulación y control para que los empleados sepan cómo administrar su tiempo de la mejor forma, desarrollar sus habilidades y cumplir sus metas.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Generar un ambiente laboral donde prime el optimismo y la flexibilidad laboral los resultados más que tener la presión de la observación constante.

Ubicar a la persona indicada en las tareas más indicadas para hacerlo evitando los recargues de trabajo a un empleado que pese a su gran capacidad no tenga tiempo para hacerlo.

Incentivar al personal a capacitarse continuamente y ofrecer las capacitaciones que ayuden a mantener el riesgo de sufrir el síndrome de Burnout alejado o neutralizado.

Desarrollar técnicas de relajación que sean aplicables al entorno laboral para que los empleados no padezcan de estrés. Por medio de capacitaciones apropiadas y hacer seguimiento de la realización de las pausas activas mentales.

Otorgar los tiempos de vacaciones y descansos de la forma adecuada para que el personal trabajador pueda pasar por el proceso de regeneración motivacional extrañando su trabajo y las actividades realizadas en el para la organización. Siento de esta forma las ganas de ponerse la camiseta de su empresa, lo que seguro lo hará más productivo y de mejor calidad para la empresa.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Realizar actividades de integración que permitan a la población interactuar fuera de la presión del trabajo para conocerse mejor, fortaleciendo las relaciones interpersonales.




## 11. BIBLIOGRAFÍA

Aldrete, M., Navarro, C., González R., Contreras, M., & Pérez J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. México. Revista Scielo Ciencia & trabajo. Versión On-line. Universidad de Guadalajara. Recuperado en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007)

Apiquian G. A., (2007). El síndrome del burnout en las empresas. Coordinadora de Psicología Laboral. Universidad Anáhuac México Norte. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac – Mérida. Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-28861/sindrome%20burnout.pdf>

Arias W. Justo O. & Muñoz E. (2014). Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos de la ciudad de Arequipa. Arequipa - Perú. Revista Psicológica. Universidad Católica San Pablo. Año 4. N°4. 25-42. Recuperado en: <http://ucsp.edu.pe/investigacion/psicologia/wp-content/uploads/2015/03/Sindrome-de-burnout-y-afrontamiento-en-psicologos.pdf>



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Asociación Americana de Psicólogos. (2014). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. DSM-5. España. Quinta Edición. Editorial Médica Panamericana.




Blankert J. (2014). New: first 'Grand Theory' of burnout, 13 september 2014, 40 years after the 'discovery' of burnout by Herbert Freudenberger in 1974. Burnout University. Recuperado de: <http://burnout.university/1-history-burnout/index.html>

Bosqued M. (2005). Que no te pase el trabajo. Como combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: mobbing, estar quemado, tecnoestrés... España. Editorial Gestión 2000.

Bosqued M. Quemados. (2008). El Síndrome de Burnout. Que es y cómo superarlo. Barcelona España. Editorial Paidós Ibérica S.A.

Caballero, C., González, O., Palacio J. (2015). Relación del burnout y el engagement con depresión, ansiedad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Barranquilla, Colombia. Revista Científica Electrónica Salud Uninorte. Universidad del Norte. Vol 31. N°1. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5085/7635>

Carlin M. & Garcés de los Fayos E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Murcia, España. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Revista Anales de psicología VOL. 26. N° 1. 169-180. Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v26/v26\\_1/20-26\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf)

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Carlin M. (2014). El síndrome del burnout. Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas del futuro. Editorial Wanceulen Editorial Deportiva S.L.

Decreto 1471 de 2014. Por el cual se reorganiza el Subsistema Nacional de la Calidad y se modifica el Decreto 2269 de 1993. (Colombia).




Decreto 614 del 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. (Colombia).

El Sahili L. (2015). Burnout, Consecuencias y soluciones. México. Editorial Manual Moderno.

El Sahili, L. (2010). Psicología Clínica: Trastornos neurológicos, hormonales y psicológicos. México. Primera Edición. Edición Universidad de Guanajuato.

El Sahili, L. (2011). Burnout Profesional. México. Editorial Helénica S. A.

El Sahili, L.(2010). Burnout en el colectivo docente. México. Universidad de estudios profesionales en ciencias y artes. Primera Edición.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Fernández R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente – España. Editorial Club Universitario.

Fidalgo V. M. (2011). El estrés laboral: ¡supérelolo!, Estrategia, técnicas y recomendaciones. Barcelona España. De Vecchi Ediciones S.A.

Forastieri V. (2016). ¿Porqué el estrés en el trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar?. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_475085/lang--es/index.htm?shared\\_from=media-mail](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475085/lang--es/index.htm?shared_from=media-mail)

Forbes Á. R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Revista Éxito Empresarial CEGESTI. No. 160. Recuperado de: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/Sindrome\\_de\\_Burnout\\_-\\_sintomas\\_causas\\_y\\_medidas\\_de\\_atencion\\_en\\_la\\_empresa.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/Sindrome_de_Burnout_-_sintomas_causas_y_medidas_de_atencion_en_la_empresa.pdf)

Gil-Monte P. 2011. Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo. Manual. TEA Ediciones. Madrid España.

Ilaja B. & Reyes C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. Revista psicología desde el caribe. Vol. 33 N° 1. Recuperado en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/6862/8081>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

La Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (Colombia).

Letelier G., Navarrete E., Farfán C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Ciencias de la Conducta. Toluca México. Revista Iberoamericana de Ciencias. Recuperado de: <http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Colombia).

Ley 9º de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. (Colombia).

López R. (2015). Factores de Riesgo y prevención del Burnout en profesionales sanitarios de atención primaria y urgencias. España. Editorial Cultiva Libros.

Maldonado, E y Samudio M. (2015). Valoración de las subescalas de Maslach Burnout Inventory en personal de enfermería. Asunción, Paraguay. Revista Eureka. Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud-UNA. 12(1):7 – 24. Recuperado de: <http://psicoeureka.com.py/sites/default/files/publicaciones/eureka-12-1b.pdf>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	




Mansilla F. (2010). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. España. Psicología Online. Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>

Martínez A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista Vivat Academia. N° 112. Recuperado de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

Montoya P. & Moreno S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. Barranquilla, Colombia. Revista Psicología desde el Caribe, Universidad del Norte. Vol. 29. N° 1. 205-227. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21323171011.pdf>

Moreno A. (2007). Burnout asistencial: identificación, prevención y mediación en factores precipitantes. España. Psicología para América Latina. Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana d Entidades de Psicología. Recuperado de: <http://psicolatina.org/11/burnout.html>

Nuria, R. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. Barcelona, España. Universidad Internacional de Cataluña, Facultad de ciencias de la Educación. Revista Electronic Journal Of Research in Educational Psychology. Vol 7. N° 18. 829 – 848. Recuperado de: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?303>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	 
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Organización Mundial de la Salud. (2000) Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra – Suiza. Recuperado en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2000). CIE-10: CDI-10 Guía de bolsillo de la clasificación cie 10. Clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento. Décima revisión. Editorial médica Panamericana. Recuperado en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42326/1/8479034920\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42326/1/8479034920_spa.pdf)

Pepe Nakamura, A., Míguez, C., Arce R. (2014). Equilibrio psicológico y burnout académico. Brasil. Revista de Investigación en Educación, N° 12. 32 - 39. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4736024.pdf>

Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Colombia).

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Colombia).

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJOS DE GRADO</b> <b>(TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)</b>		<b>Código: IF-IN-002</b> <b>Versión:04</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>16-Jun-2009</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>28-Sep-2012</b>	

Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (Colombia).

Savio, S. (2008). El síndrome de burnout: un proceso de estrés laboral crónico. Argentina. Revista Hologramática. Facultad de Ciencias Sociales. Año V, N° 8, 121- 138. Recuperado de: [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08\\_v1pp121\\_138.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08_v1pp121_138.pdf)

Valle M., Hernández I., Zúñiga M. &Martínez P. (2015). Sobrecarga y Burnout en cuidadores informales del adulto mayor. México. Revista Enfermería Universitaria. Vol.12. N.1. 19-27. Recuperado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632015000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000100004)

Vizcarra, M., Llaja, V., & Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima. Lima Perú. Informes Psicológicos 15, N°2, 111- 126. Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/download/5688/5266>

Zavala J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Perú. Revista Educación Vol. XVII, N° 32. 67-86. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>