Factores de riesgo psicosocial en la clínica putumayo Zomac de puerto asís, año 2021-1: el síndrome de burnout una enfermedad silenciosa.

Autor: Vinicio Redin Ruano Ceron

Resumen: Actualmente el grado de estrés dentro de las empresas ha aumentado debido a que a los trabajadores se les exige una alta productividad y eficiencia en sus tareas, acompañado de extensas jornadas de trabajo, en especial el nivel de estrés se puede ver intensificado en organizaciones que trabajan con atención a usuarios o clientes, ya que los trabajadores deben tener contacto directo con sus usuarios o clientes, aumentando la presión laboral y social para ellos, además de manejar conflictos surgidos en el trabajo, entre otras situaciones laborales. Dicho nivel de estrés puede generar efectos negativos en la salud de los trabajadores como depresión, ansiedad, problemas de sueño, estrés, etc., a su vez les puede causar desmotivación, inconformismo e inestabilidad laboral. A mediano y largo los efectos mencionados anteriormente pueden contribuir a la aparición de factores de riesgo psicosocial como lo es el síndrome de Burnout, el cual se presenta usualmente en profesionales que trabajan directamente con personas, por ejemplo, docentes, sanitarios, trabajadores sociales, personal de salud, entre otros. Entre sus efectos se encuentra la baja productividad, la sensación de fatiga, despersonalización, lo que lleva al aumento de absentismos en los trabajadores.

Por lo anterior, con este trabajo se propone identificar la incidencia y causas del Síndrome de Desgaste Ocupacional o burnout en trabajadores de la salud, y así ayudar al estudio de estas enfermedades y la forma de prevenirlas en dichos contextos, para ello se tomará como muestra a los trabajadores de la CLINICA PUTUMAYO ZOMAC ubicada en el municipio de Puerto asís Putumayo, en donde se establecerá y detectara si existen o no condiciones que conllevan a la presencia del síndrome para así formular planes de acción correctivos, preventivos o de mejora para el beneficio de los trabajadores de la clínica y a su vez de sus familiares y los pacientes que atienden.

Palabras claves: Síndrome, Burnout, salud, trabajadores, clínica, despersonalización, estrés, riesgos psicosociales.

Introducción

Hoy en día los trabajadores manejan altos niveles de estrés ya que se les demanda un esfuerzo elevado en sus actividades laborales, se les impone extensas jornadas de trabajo y manejan gran presión social debido a la atención directa con usuarios y pacientes, además deben afrontar conflictos en el trabajo, entre otras situaciones, que hacen que con el tiempo se les presenten efectos negativos en su salud como depresión, ansiedad, problemas de sueño, estrés, etc. y por ende poca motivación, inconformismo e inestabilidad laboral.

Entre los ámbitos laborales de alto estrés se encuentra el campo de la salud y los trabajos hospitalarios, pues los trabajadores tienen una alta responsabilidad y gran entrega hacia las necesidades de los usuarios o clientes enfermos, además de jornadas extensas, lo cual puede llevar a efectos negativos para los trabajadores en cuanto a su salud mental, pues en el trabajador de la salud puede producirse un estado de agotamiento por estrés, también llamado Síndrome del Burnout.

El Síndrome de Burnout se trató por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, en su libro “Burnout: The High Cost of High Achievement“(Leal-Costa, Díaz-Agea, Tirado-González, Rodríguez-Marín, & van-der Hofstadt,2015,p.1).También es denominado “síndrome del quemado en el trabajo", y es definido como un estado de agotamiento y desgaste laboral que se presenta usualmente en profesionales que trabajan directamente con personas, por ejemplo, docentes, sanitarios, trabajadores sociales, personal de salud, entre otros (Izquierdo,2013, p.58).

Sus efectos principales son el agotamiento emocional, la baja productividad, la sensación de fatiga, despersonalización, lo que lleva al aumento de absentismos en los trabajadores. Este síndrome genera que los trabajadores tengan una sensación de insatisfacción laboral, por lo que algunos trabajadores pueden presentar posturas pasivo-agresivas con los pacientes o usuarios, lo cual disminuye la calidad del trabajo y puede llegar al abandono de la profesión.

Por lo anterior, con este trabajo se propone identificar la incidencia y causas del Síndrome de Desgaste Ocupacional o burnout en trabajadores de la salud, y así ayudar al estudio de estas enfermedades y la forma de prevenirlas en dichos contextos, para ello se tomará como muestra a los trabajadores de la CLINICA PUTUMAYO ZOMAC de Puerto Asís, la cual ofrece servicios la cual ofrece servicios de Hospitalización, unidad de Cuidado Intensivo (UCI), consulta externa, unidad de urgencias las 24 horas, laboratorio clínico en microbiología, unidad materna unidad de imagenología y diagnóstico, servicio de farmacia- medicina interna, gastroenterología neurocirugía, ginecología obstetricia, urología, neurología, dermatología, pediatría, cardiología, patología, fisioterapia, ortopedia, cirugía maxilofacial, cirugía plástica, entre otras, en dicha clínica se establecerá y detectara si hay o no condiciones que conllevan a la presencia del síndrome para así formular planes de acción correctivos, preventivos o de mejora para el beneficio de los trabajadores de la clínica y a su vez de sus familiares y los pacientes que atienden.

Este trabajo contiene una parte teoría y práctica que consta de revisión de artículos que abarcan el tema y la de aplicación de cuestionarios para evaluar factores de riesgo intralaboral y extralaboral y el cuestionario para la evaluación del síndrome de Burnout en los trabajadores de la clínica elegida.

El trabajo tendrá el siguiente orden, en primer lugar, se abarcarán diferentes estudios que se han realizado sobre el síndrome de burnout en profesionales de la salud, para continuar con las definiciones más importantes, por último, se presentara el trabajo práctico y sus hallazgos.

Este articulo busca responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores de Riesgo Psicosocial que pueden generar el Síndrome de Burnout en trabajadores de la CLINICA PUTUMAYO ZOMAC de Puerto Asís dedicada a la atención médica, en el año 2021-1?

Desarrollo

El síndrome de Burnout es un estado psicológico que surge en los trabajadores que están expuestos a factores de riesgos psicosocial, caracterizado por la despersonalización, el cansancio emocional, un cierto cinismo o disgusto hacia los pacientes, disminuyendo el bienestar de los trabajadores y por ende su calidad de vida (Vivanco, Sánchez,Maldonado &Enrique,2018,p.3). Pérez y Zurita (2014) afirman que el trabajo es una variable esencial al momento de comprender la calidad de vida de las personas, por ello la Calidad de Vida Laboral o CVL se ha establecido como una variable psicosocial muy estudiada, pues es fundamental para el bienestar subjetivo y los resultados organizacionales de los trabajadores y la empresa, esta variable está relacionada con la experiencia subjetiva en el trabajo y los factores objetivos, “propios del contenido del trabajo y del ambiente laboral” (Perez&Zurita,2014,p.1). La CVL tiene como objetivo evaluar si la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud está relacionada a la satisfacción laboral o al síndrome de burnout. Por lo anterior, en este estudio se evaluó si la calidad de vida laboral se relaciona a la satisfacción laboral y al síndrome de burnout y se analizó si existen diferencias significativas en la evaluación de la calidad de vida laboral entre los niveles organizacionales, para ello se tomó 72 trabajadores de un organismo de salud pública en Chile. En este estudio se encontró que la percepción de calidad de vida laboral es menor en los técnicos que en los directivos y que la calidad de vida laboral se relaciona en un alto nivel con la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, evidenciando una relación inversa con el agotamiento emocional y la despersonalización.

Para Restrepo, Colorado y Cabrera (2005) el burnout altera el bienestar psicológico del personal, y por lo tanto afecta a la calidad de atención que reciben los usuarios de un servicio, teniendo mayor influencia en aquellos que ejercen funciones administrativas, por lo tanto, es necesario prevenirlo (Restrepo, Colorado&Cabrera,2005, p.7). En su investigación entrevistaron y encuestaron a 239 docentes oficiales de Medellín con el objetivo de explorar las manifestaciones de desgaste emocional, físico o el síndrome de burnout, de este estudio se encontró

que el 37% de los docentes tuvieron niveles positivos de agotamiento emocional y el 34% tuvieron niveles positivos de despersonalización, el 23% presentaron niveles de agotamiento emocional y despersonalización lo cual es indicio de posibles casos de síndrome de burnout (Restrepo, Colorado &Cabrera,2005,p.64).

Para Edelwich (1980), el Burnout se presenta cuando los trabajadores de la salud sienten una pérdida progresiva de idealismo, o de su propósito como profesionales, esto debido a las condiciones en que se encuentran trabajando. Lo anterior, puede tener explicación en la frustración que pueden sentir algunos trabajadores al no cumplir con sus expectativas iniciales como profesional de la salud afectándoles física y emocionalmente (Edelwich,1980, p.13). Es decir, según Edelwich el síndrome de Burnout resulta de hacer la diferencia entre el esfuerzo realizado y el resultado esperado, de lo cual muchos trabajadores de la salud pueden encontrar un posible fracaso profesional.

El estudio realizado por Proaño (2012) con el cual se buscó determinar si había estrés laboral a través de la utilización de la escala de percepción y entrevistas a trabajadores de un hotel en Quito, se concluyó que un 29.4% de los trabajadores presenta alto y muy alto estrés laboral, entre las razones se encuentra la competitividad laboral, relación con los demás compañeros y jefes, desorganización laboral, supervisión constante del tiempo, interrupción constante del ritmo de trabajo, falta de alicientes, poca posibilidad de ascenso laboral y falta de reconocimiento laboral (Proaño,2012,p.2).

En el estudio realizado por Pérez, Fulgencio y González (2013) se muestra el síndrome de burnout desde trabajadores de guarderías, quienes están en constante relacionamiento con niños, a estos trabajadores se les aplicó los Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de lo cual se concluyó que el 1.7% tenía el síndrome burnout, se determinó que la capacidad de establecer vínculos afectivos es la habilidad que más correlacionó con la probabilidad de minimizar las posibilidades de presentar el síndrome (Pérez, Fulgencio & González,2013,p.2).

Desde Carvajal y Ramírez (2011) el síndrome de Burnout puede generarse a partir de altos niveles de estrés. Estos autores realizaron un estudio en Pereira

(Colombia) en una institución sin ánimo de lucro que atiende a niños, niñas adolescentes en situaciones de vulneración de derechos y aplicaron diferentes cuestionarios de la batería de riesgos para saber las condiciones que pueden impactar la salud física y mental de los trabajadores, se realizó a una muestra de 25 trabajadores del área operativa y administrativa, dando como resultado que el 42% responde muchas veces que su salud mental se ve afectada por la atención a niños y adolescentes, el 22% algunas veces, el 35% solo alguna vez o nunca y el 1% no contesta. Como conclusión de su investigación se da cuenta que los síntomas del estrés en los trabajadores, se puede manejar sin interferir en el rol; no obstante, se debe tener en cuenta la subjetividad e interacción intra y extralaboral ya que altos niveles de estrés pueden generar la incidencia de factores de riesgos psicosocial (Carvajal & Ramírez,2011, p.2).

Ramírez y Lee afirman que en los trabajos asociados a la educación, la salud, el comercio de tangibles e intangibles y a la administración pública, quienes son más propensos a sufrir de despersonalización son los hombres, es decir, las mujeres son menos propensas a sufrir del síndrome de Burnout (Ramírez&Lee,2011,p.3).

En concreto, el síndrome de Burnout es un estado en que los trabajadores sienten que sus energías se agotan debido al desgaste emocional que sienten por sus actividades en el trabajo (Mingote & Pérez, 1999, p.12), este se caracteriza por la “presencia de estrés crónico, disminución de la eficiencia debido al cansancio físico y mental y una fuerte reducción de las capacidades relacionales” (Vivanco, Sánchez,Maldonado&Enrique,2018,p.4).

Las definiciones conceptuales relevantes para el estudio se exponen a continuación.

De acuerdo con el Ministerio de protección social los factores de riesgo psicosocial se definen como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de protección social, 2010, p.105).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la salud como “la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida” (OMS,1975, p.4).

El síndrome de Burnout se encuentra dentro de los riesgos psicosociales, este también se denomina síndrome de desgaste ocupacional o síndrome de quemarse en el trabajo y según la OMS este es

> conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) eficacia profesional reducida. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida (OMS,2018).

Desde Gil Monte el síndrome de Burnout se define como “la agrupación de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología...el cual debe entenderse como una forma de acoso psicosocial en el trabajo, pero es diferente al acoso psicológico o mobbing” (Gil Monte,2006, p.1).

De acuerdo con Moreno y Peñacoba (1999) el burnout puede identificarse con un trabajo escasamente estresante pero desmotivador, es decir, que el burnout está relacionado a la desmotivación emocional y cognitiva seguido del abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto (Moreno&Peñacoba, 1999, p.5).

Por último, desde Farber (1983) se explica el burnout como un síndrome que surge debido a la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Se da con mayor frecuencia en profesionales que trabajan directamente con los clientes o usuarios más problemáticos, ocasionando en los trabajadores un “agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del autoconcepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos

síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima" (Farber,1983, p.23).

Causas:

Entre las causas que originan el síndrome, se encuentran:

Las extensas jornadas laborales.

El exceso de trabajo.

La falta de oportunidades para crecer dentro de la empresa.

No valorar el puesto o el trabajo realizado.

Falta de incentivos y capacitación.

Pocos desafíos, autonomía, control y retroalimentación sobre resultados.

Los objetivos y valores del trabajador no están alineados con los de la empresa (Estrada,2018, p.1).

Consecuencias:

Las consecuencias de este síndrome se reproducen en las diferentes esferas de la vida del trabajador:

En su salud:

Pueden presentar depresión, ansiedad, cambios de humor, estrés crónico, fatiga, problemas de sueño, insomnio, deterioro cardiovascular, ulceras, pérdida o incremento de peso, dolores musculares, migrañas, alergias, asma, problemas con los ciclos menstruales y

Social:

Pueden llegar a presentar problemas al integrarse con sus compañeros, amigos y pareja.

Trabajo:

Pueden comenzar a tener baja productividad en el trabajo, hacen sus labores sin ánimo, pueden tomar de decisiones erróneas debido al bajo interés y presentan actitud negativa con sus compañeros, todo esto puede desencadenarse en la renuncia del trabajador (Estrada,2018, p.1)

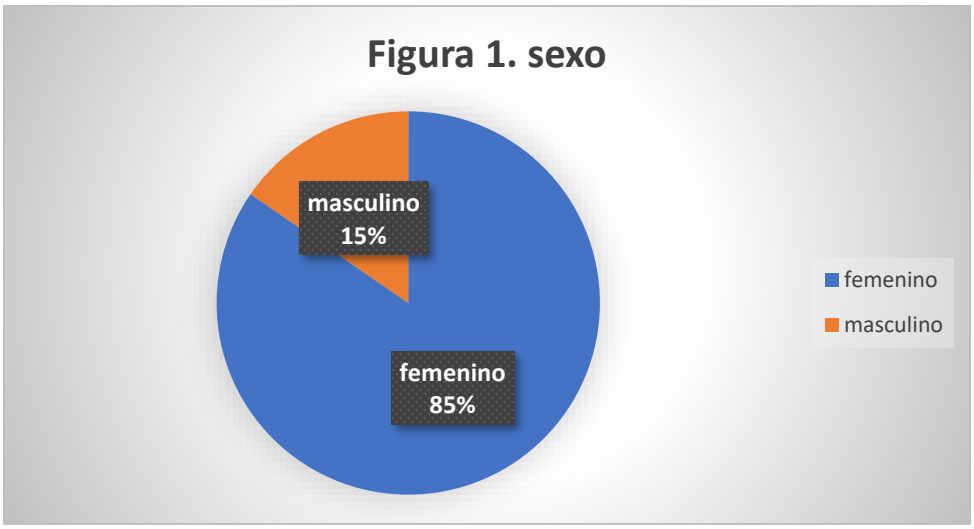
Trabajo practico

Metodología

Se estudiaron los riesgos a padecer del síndrome de Burnout para una población en específico como son los trabajadores de la clínica trabajadores de la clínica ZOMAC.

La población fueron los trabajadores de la salud, con una muestra de 30 trabajadores de la clínica ZOMAC en Puerto Asís, los cuales ocupan cargos de médicos, auxiliares de enfermería, bacteriólogo, recepcionista, gerente, auxiliar de laboratorio, auxiliar de especialista, auxiliar de droguería y auxiliar de servicios generales. A dicha muestra se le aplicaron cuestionarios de condiciones de trabajo y salud y el Cuestionario de evaluación del Síndrome del Quemarse por el trabajo (CESQT) de Gil Monte de los cuales se obtuvo información de los trabajadores de la clínica.

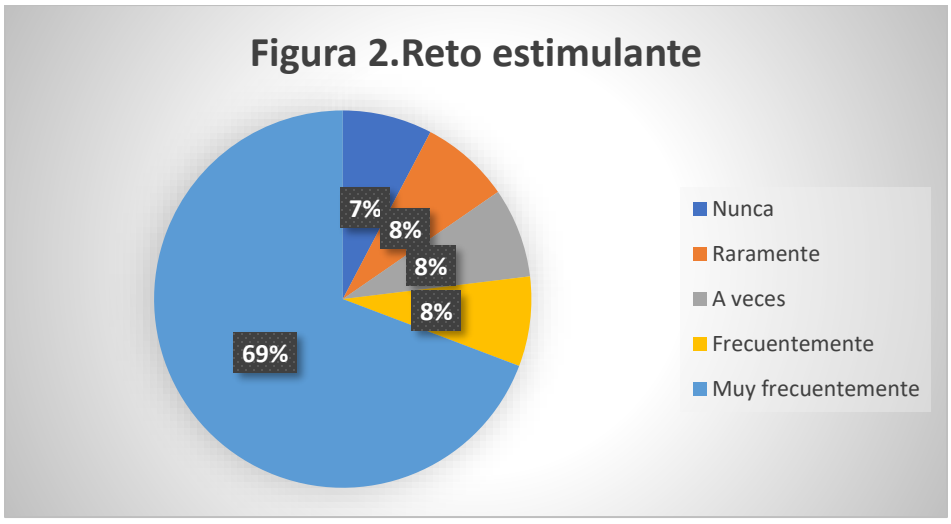
En el caso de análisis se encontró que en la muestra de estudio predomina el sexo femenino con el 85%.



Fuente: Creación de los autores.

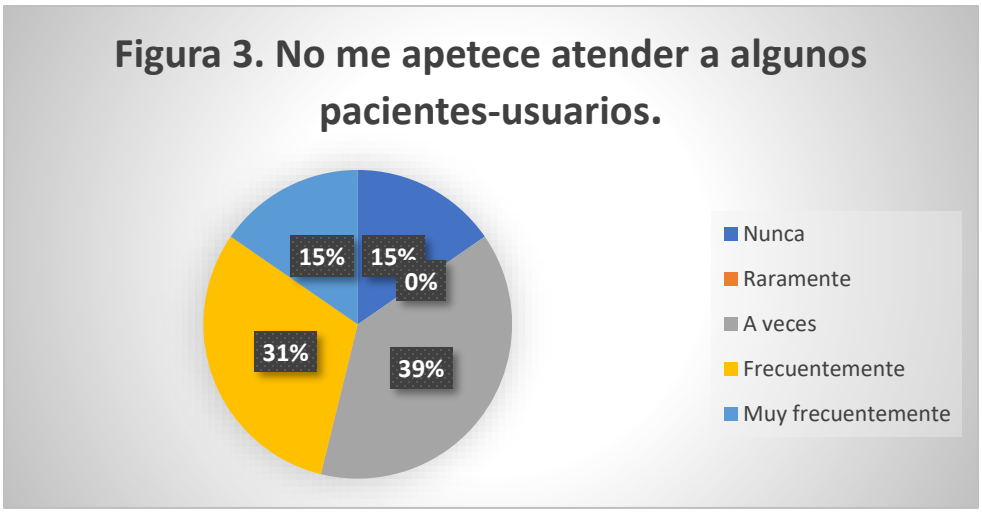
La edad media fue de 28 años y los años que llevan trabajando en la clínica al momento del estudio cuenta con una media de 5 años.

Se encontró que el 69% de los trabajadores considera que frecuentemente o todos los días su trabajo les representa un reto estimulante.



Fuente: Creación del autor.

También se encontró que al 39% a veces o algunas veces al mes no les apetece atender a algunos pacientes-usuarios.



Fuente: Creación del autor.

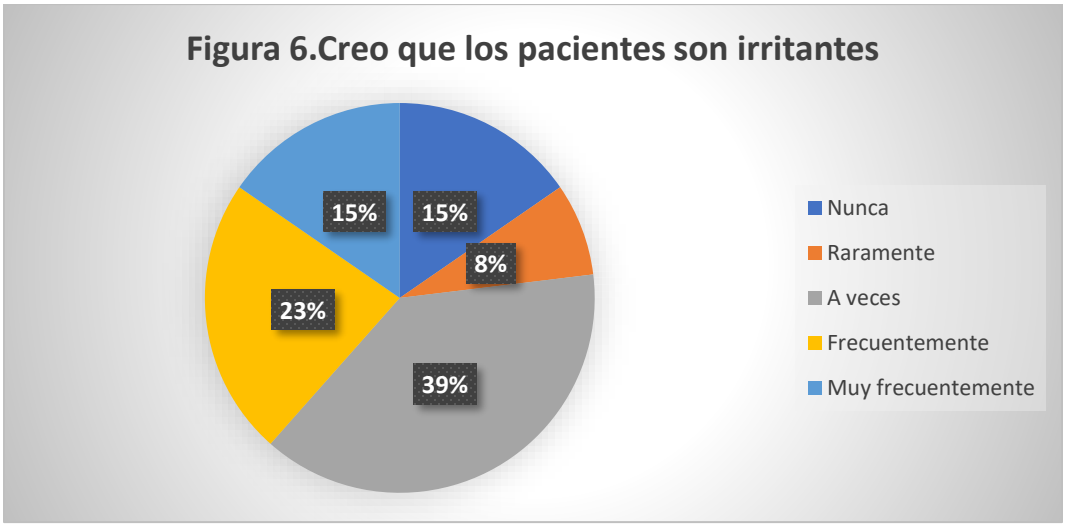
Se encontró que el 38% piensan frecuentemente o algunas veces por semana que muchos pacientes-usuarios son insoportables.

Fuente: Creación del autor.

Respecto a considerar el trabajo como fuente de realización personal, el 61% piensa muy frecuentemente que es así.

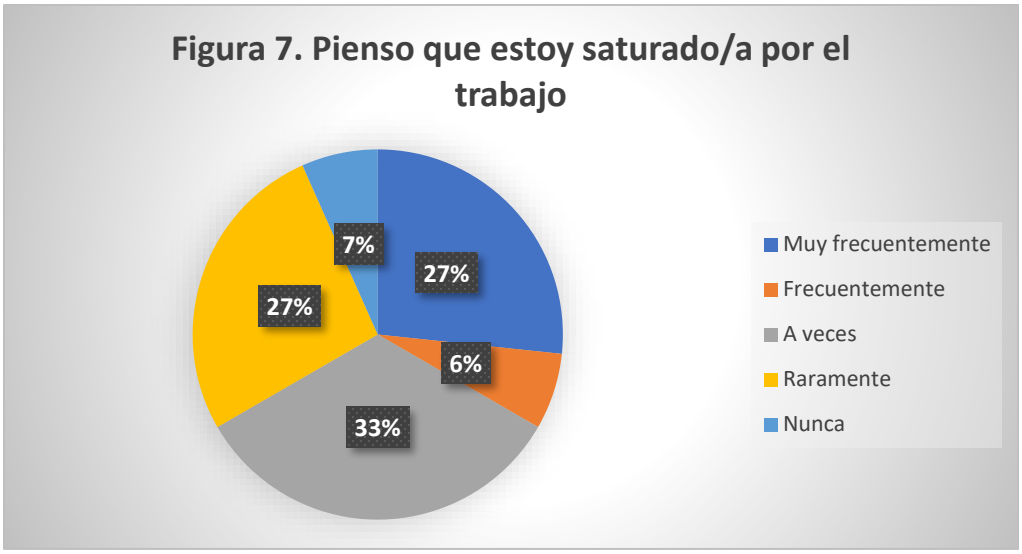
Fuente: Creación del autor.

El 39% de los trabajadores piensan a veces que los pacientes son irritantes.



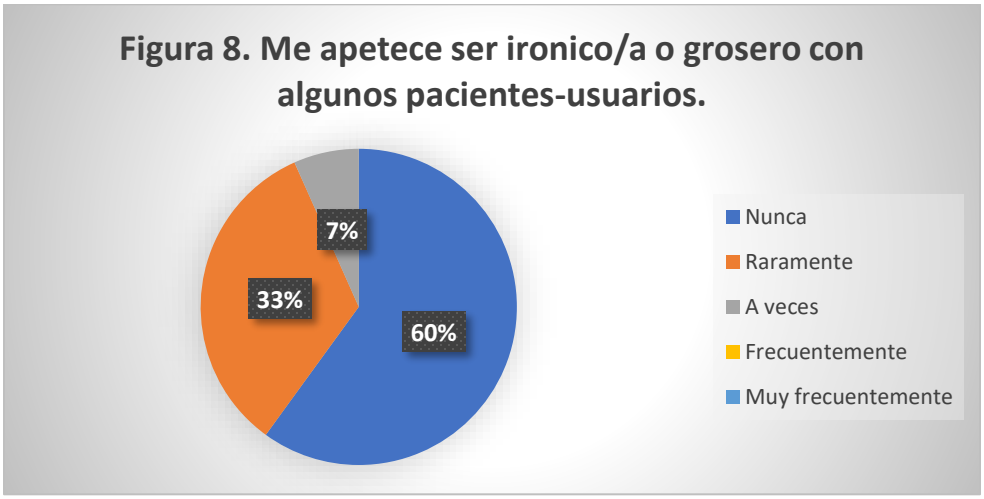
Fuente: Creación del autor.

El 33% piensan que a veces están saturados por el trabajo.



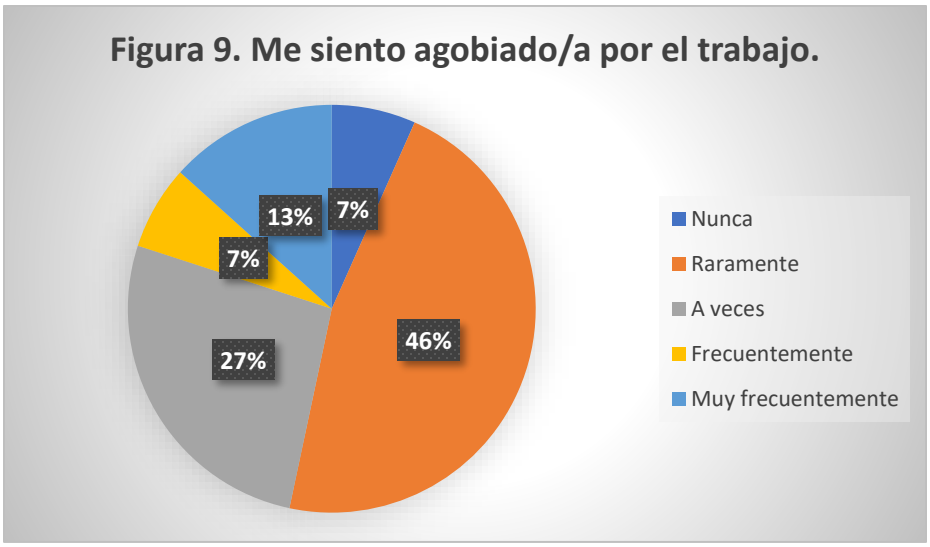
Fuente: Creación del autor.

En el 60% de los casos a los trabajadores no les apetece ser irónicos o groseros con los pacientes.



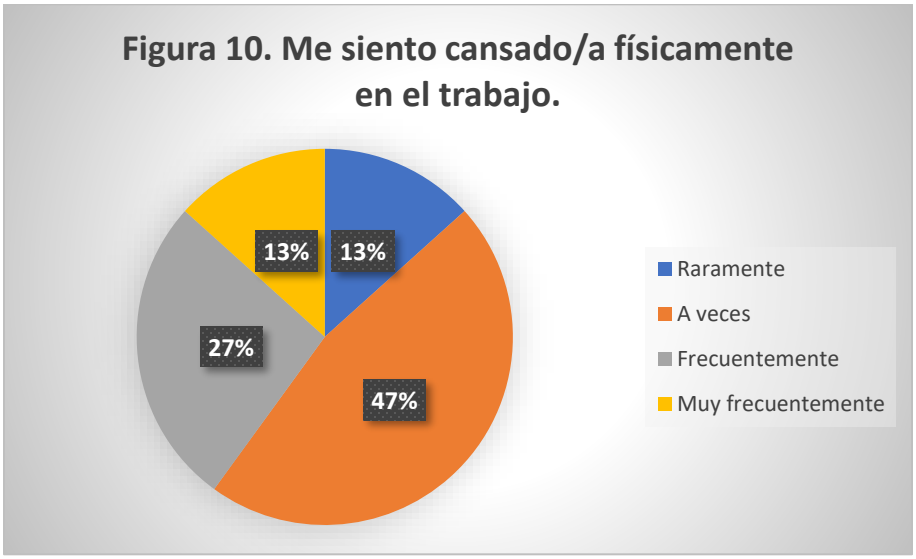
Fuente: Creación del autor.

El 46% de los trabajadores raramente se siente agobiado por su trabajo, el 13% se siente muy frecuentemente agobiados por su trabajo y el 7% nunca se siente agobiado.



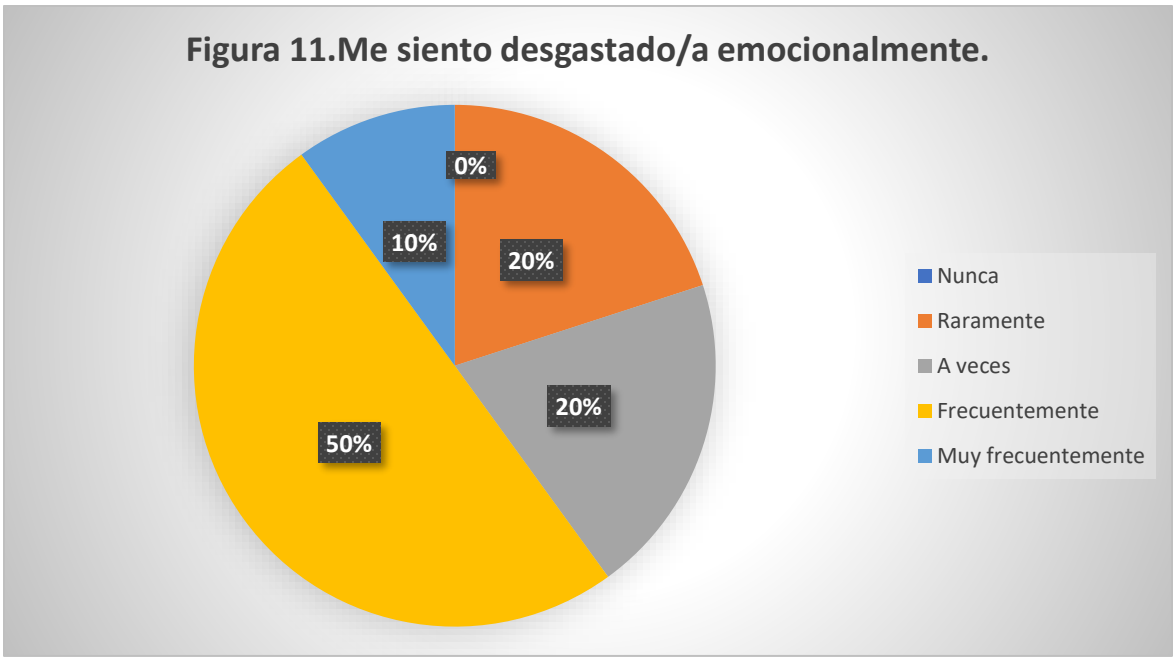
Fuente: Creación del autor.

El 13% de los trabajadores aseguran sentirse cansados por el trabajo y el 47% afirman que a veces se sienten cansados.



Fuente: Creación del autor.

Se encontró que el 50% de los trabajadores se sienten frecuentemente (algunas veces por semana) desgastados emocionalmente.



Fuente: Creación del autor.

Acerca de las condiciones de trabajo y salud se resaltan los siguientes hallazgos, se encontró que el 46% de los trabajadores tienen cansancio mental, el 69% nunca practica ningún deporte y solo el 23% practica diariamente deporte, además se encontró que para el 81% de los trabajadores la percepción sobre el control a cada concepto (ruido, iluminación, área de trabajo, etc.) se encontraba adecuadamente controlado, por lo que el lugar de trabajo era considerado como cómodo y seguro.

Discusión y conclusiones

En este trabajo se logra dar cuenta los afectados por este síndrome presentan síntomas como la baja energía, frustración y cansancio, bajo desempeño, sobrecarga de trabajo, entre otros, los cuales deben ser tenidos en cuenta por la empresa para buscar medidas preventivas o de mejora para el beneficio de los trabajadores, ya que de lo contrario pueden generar absentismo, baja productividad o la renuncia de los trabajadores.

De acuerdo con lo encontrado en el trabajo practico y teniendo en cuenta las causas y efectos del burnout se analiza que en la Clínica la presencia del síndrome de Burnout es baja, ya que los efectos mencionados anteriormente se presentan en

los trabajadores de forma poco frecuente, es decir, raramente o a veces, predominando la sensación de bienestar y salud de los trabajadores, pues de acuerdo a los hallazgos la mayoría de los trabajadores considera que su trabajo les representa un reto estimulante, lo cual es positivo en cuanto al estado de salud mental de cada trabajador.

Se da cuenta que en la clínica predomina el sexo femenino, con el 85%, lo que puede explicar la baja incidencia de sufrir Burnout, esto de acuerdo a Ramírez y Lee, quienes afirman que, en los trabajos asociados a la educación, la salud, el comercio de tangibles e intangibles y a la administración pública, quienes son más propensos a sufrir de despersonalización son los hombres, es decir, las mujeres son menos propensas a sufrir del síndrome de Burnout (Ramírez&Lee,2011, p.3).

Pese a que el 38,5% afirma que a veces no le apetece atender a sus pacientes, esto no es suficiente para denotar la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores, ya que significa que los trabajadores algunas veces al mes no desean hacerlo, lo cual es una baja ocurrencia.

Otro indicio que ayuda a descartar el síndrome de burnout en los trabajadores de la clínica es que más de la mitad considera, de forma muy frecuente, que su trabajo es fuente de realización personal, además solo el 15,4% de los trabajadores considera que muy frecuentemente se sienten agobiados por su trabajo, es decir, es baja la percepción acerca de cansancio o estar agobiado.

Lo anterior muestra diferencia con otros estudios realizados en hospitales o ambientes hospitalarios, esto se puede explicar debido a que los niveles de estrés son normales en la clínica y puede deberse a que se encuentra ubicada en un municipio pequeño.

Entre los aspectos que podrían generar preocupación sobre las condiciones de los trabajadores, se encuentra el hecho de que más de la mitad se sienten frecuentemente (algunas veces por semana) desgastados emocionalmente, lo cual puede generar una baja productividad y en caso de no realizarse acciones

preventivas, con el tiempo puede aumentar las probabilidades de enfermedades como el síndrome de burnout.

Por último, otro aspecto alarmante es el hecho de que más de la mitad de los trabajadores no practican un deporte, lo cual puede incidir en los riesgos a padecer enfermedades físicas y también mentales, debido a que los niveles de estrés se pueden disminuir con actividades deportivas, pero es algo que los trabajadores de la clínica no están practicando.

Recomendaciones

Como recomendaciones para disminuir el riesgo de padecer síndrome de Burnout se indican las siguientes:

- Correcta distribución de la carga laboral. Se deben crear planes de trabajo que permitan que las funciones de todos los trabajadores de la clínica estén equilibradas, para lo cual podrían hacer reuniones semanales para crear estrategias en donde se abra un dialogo de recomendaciones y retroalimentación ente los compañeros de trabajo.
- Realizar capacitaciones sobre el manejo del estrés laboral, para lo cual podrían apoyarse con la ARL u otros externos
- Incentivar a los trabajadores por su labor con pequeños reconocimientos laborales.
- Crear jornadas de bienestar (salidas, encuentros y recreación) a trabajadores.
- Tener disponibles todas las herramientas necesarias y adecuadas para que los trabajadores realicen su labor, de forma que los trabajadores pueden ser eficientes y minimizar los tiempos extra laborales.
- Realizar programas donde se incluya la actividad física o mindfulness.

- Realizar seguimiento del estado de salud mental de los trabajadores a través de asesoría, por el área de psicología.
- Realizar programas de salud integral.

Conclusiones

A partir de este estudio se puede concluir que el síndrome de burnout es una patología causada por el estrés laboral, asociada a factores de riesgo como las largas jornadas laborales, sobrecarga laboral y aspectos personales, puede presentar síntomas leves hasta trastornos de la alimentación, agotamiento emocional y depresión que podría incluso llevar al suicidio.

El estudio de la presencia del síndrome de burnout debería tener una mayor relevancia en nuestro país, ya que su origen está directamente relacionado con el quehacer profesional y puede afectar seriamente la salud de un trabajador, por ello las organizaciones deberían estar obligadas a incluir pruebas psicológicas para el seguimiento del bienestar de sus trabajadores, minimizando la posibilidad de aparición del síndrome y brindando un acompañamiento terapéutico cobijado dentro de los planes de seguridad y salud en el trabajo de las instituciones.

La importancia de prevenir y diagnosticar patologías como el síndrome de burnout, además de dar el adecuado manejo terapéutico al trabajador, está enfocada en determinar la disminución del desempeño laborar debido a la desmejora en la salud del trabajador, para el caso de este síndrome y esta población, un trabajador de la salud, con sensación permanente de despersonalización por su trabajo y afecciones físicas, será un trabajador que no impactara positivamente en sus pacientes, haciendo su trabajo de forma inadecuada, afectando no solo su trabajo si no la salud de sus pacientes.

El impacto que puede tener el síndrome de burnout para una organización es otro factor por el que debería considerarse una enfermedad de origen laboral, en términos económicos, ya que un trabajador con este síndrome puede cursar síntomas físicos que van desde pequeñas manifestaciones a presentaciones más graves que pueden comprometer su estado general de salud, llevando al trabajador a disminuir su productividad, incapacitarse o incluso retirarse, generando para la institución gastos adicionales para solventar estos problemas.

El estrés laboral es un común denominador de las organizaciones, la dinámica y economía mundial de la actualidad mantienen esta situación de forma casi permanente, es así como surge la idea de replantear la necesidad de crear estrategias reales de prevención encaminadas al correcto manejo del estrés laboral, que produce tantas otras patologías, este es tal vez el hecho más relevante de esta investigación, que permitió proponer estrategias de prevención para el síndrome de burnout con aplicabilidad en personal de la salud. La aplicación de las diferentes medidas de prevención ante este síndrome es de gran utilidad, ya que aportan a las organizaciones herramientas para minimizar gastos generados por las múltiples afecciones que se pueden producir por mal manejo del estrés, adicionalmente favorecerán un adecuado clima laboral que a su vez reflejara resultados óptimos en productividad.

Un trabajador, al que se le brinden espacios de capacitación, orientación, acompañamiento y apoyo por parte de su organización será un trabajador equilibrado, productivo, en armonía con su trabajo, hecho que favorecerá no solo la formación de sus alumnos sino el crecimiento y estabilidad de su organización.

Referencias

Colombia. Congreso de la república. Ley 1562 (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá,1996. p.3.

Carvajal M, Ramírez V. Análisis del Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de Gestión de Riesgo. [Tesis Maestría]. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira; 2011.102 p.

Edelwich J.& Brodsky A. (1980). Burnout: stages of disillusioment in helping proffesions.Nueva York: Human Services Press

Estrada, A.(2018). SÍNDROME DE BURNOUT: CAUSAS Y CONSECUENCIAS. Revista moi. Tomado de https://www.revistamoi.com/sube-godinez/sindrome-de-burnout- causas-y-consecuencias/

Europa Press. Nuevos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo que están aumentando en Europa, entre ellas los trastornos depresivos. Disponible en: http://www.europapress.es/.

Farber, B. A. (1983). Stress and burnout in the Human Service Professions. New York: Pergamon Press.20 p.

Izquierdo, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermeria de centros hospitalarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, p.3-12.

Gil-Monte, P. R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout): desarrollo y estrategias de intervención. Recuperado en sitio Web del Departamento de Justiciade Catalunya:http://www.gencat.cat/justicia/temes/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/c entres/c ongres_penitenciari/index.html.

Moreno, B. & Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. En M. A. Simón (Eds). Psicología de la salud (pp. 739-764). Madrid, España: Biblioteca Nueva.

Moreno L, Martin J, Jaen M. Evaluación de Factores Psicosociales en el Entorno Laboral. EduPsykhé.2005; 4(1): 26-29.

OMS .(1975). Detección precoz del deterioro de la salud debido a la exposición profesional. Serie de Informes Técnicos Nº 571. Ginebra. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_571_spa.pdf OIT (1987)

OMS.(2018). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11). Tomada de: https://icd.who.int/browse11/l-m/es#http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281

Pérez-Zapata D, Zurita R. Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile.

Salud Sociedad. 2014; 5(2):172-180.

Pérez E, Fulgencio M, González AP. Burnout en personal de estancias infantiles y su relación con las habilidades y conocimientos requeridos para el puesto. Revista de Educación y Desarrollo. 2013; 20 p.

Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 1ra edición. Bogotá: Ministerio de protección social, 2010; 384 p.

Proaño FE. Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito [Tesis]. Quito (Ecuador): Universidad de las Américas; 2012. 40 p.(2011)

Ramírez,M,& Lee,S.(2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. Revista Latinoamérica: Polis.

Restrepo NC, Colorado GO, Cabrera GA. Desgaste Emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Rev. salud pública. 2006; 8(1): 63-73.

Vivanco, M, Sánchez, Maldonado,R & Enrique,E.(2018). SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS: UN ANÁLISIS EN LA PROVINCIA DE LOJA, ECUADOR.

Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL). San Cayetano Alto – Loja, Ecuador.