



UNIVERSIDAD ESTADAL DE MILAGRO

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)**

**TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Autores: García Franco Kevin Isaac

Llvisupa Cáceres Bryan Wladimir

Acompañante: Ps. Pincay Aguilar Iván Leonardo, MGS.

Milagro, Octubre 2018

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **GARCIA FRANCO KEVIN ISAAC** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complejivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 6 días del mes de diciembre de 2018

KEVIN GARCIA

Firma del Estudiante

García Franco Kevin Isaac

CI: 0940327711

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

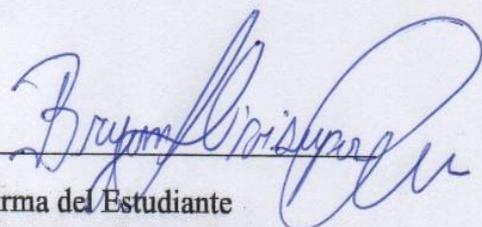
Presente.

Yo, **LLIVISUPA CACERES BRYAN WLADIMIR** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 6 días del mes de diciembre de 2018



Firma del Estudiante

Llivisupa Cáceres Bryan Wladimir

CI: 0928182211

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **Mgs. PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por los estudiantes **GARCIA FRANCO KEVIN ISAAC Y LLIVISUPA CACERES BRYAN WLADIMIR**, cuyo tema de trabajo de Titulación es **EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICÓLOGO**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 18 días del mes de octubre de 2018.



Ps. Pincay Aguilar Iván Leonardo, Mgs.
Tutor
C.I.:0924429632

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Ps. Pincay Aguilar Iván Leonardo, Mgs.

Ps. Álvarez Cadena Kerly Ángela, Mgs.

Ps. Espinel Guadalupe Johana Verónica, Mgs

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICOLOGO** presentado por el señor **GARCIA FRANCO KEVIN ISAAC**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **SINDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental [80]

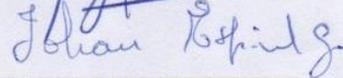
Defensa oral [20]

Total [100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 6 de diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Ps. Pincay Aguilar Iván, Mgs.	<u></u>
Secretario /a	Ps. Álvarez Cadena Kerly, Mgs.	<u></u>
Integrante	Ps. Espinel Guadalupe Johana , Mgs	<u></u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Ps. Pincay Aguilar Iván Leonardo, Mgs.

Ps. Álvarez Cadena Kerly Ángela, Mgs.

Ps. Espinel Guadalupe Johana Verónica, Mgs

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICOLOGO** presentado por el señor **LLIVISUPA CACERES BRYAN WLADIMIR**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **SINDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[20]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 6 de diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Ps. Pincay Aguilar Iván, Mgs.	<u>[Firma]</u>
Secretario /a	Ps. Álvarez Cadena Kerly, Mgs.	<u>[Firma]</u>
Integrante	Ps. Espinel Guadalupe Johana , Mgs	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

A nuestros abuelos por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas que nos brindado su ayuda durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, a nosotros mismos por el esfuerzo y esmero empleado para que nuestra investigación lleve los contenidos científicos necesarios para su validez, y demostrar el apoyo mutuo basado en la paciencia y responsabilidad que siempre nos caracteriza

Agradecemos la confianza y el apoyo brindado por parte de cada uno de los integrantes de nuestras familias tales como que sin duda alguna son partes primordiales en nuestras vidas, contribuyendo de una u otra manera al fortalecimiento de nuestra personalidad, llenándonos de sabiduría y amor, corrigiendo nuestros errores y celebrando con alegría nuestros triunfos.

Quisiera agradecer a nuestro tutor, Ps. Iván Pincay por la colaboración brindada en el proceso de titulación y por habernos orientado y permitimos culminar nuestra investigación documental con éxito.

A todos mis amigos, y futuros colegas que nos ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

A nuestra Universidad por ser la sede de todo el conocimiento adquirido durante estos años.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	i
DERECHOS DE AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
RESUMEN.....	1
THE BURNOUT SYNDROME AND ITS INCIDENCE IN LABOR PERFORMANCE.....	2
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	7
METODOLOGÍA	14
DESARROLLO DEL TEMA.....	16
CONCLUSIONES	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

Tema de la Investigación Documental
EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL

RESUMEN

La investigación realizada por personal egresado de psicología con bases de estudio de mucha relevancia y optando un tema de mucha consideración como lo es la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral, tomando en consideración los siguientes objetivos para la investigación son las características que definen al Burnout, como generador de malestar, cambios de estados de ánimo, detrimento de procesos mentales ocasionando bajo rendimiento y autorrealización laboral, como segundo objetivo se ha establecido los factores que influyen en el desempeño del colaborador como las malas relaciones entre pares, los excesivos trabajos, la desmotivación, sentimientos de fracaso, las exigencias de las competencias del puesto y como último objetivo, el análisis de la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño originadas por una serie de causas debido a que dicha problemática va de la mano con el desempeño del trabajador. En cuanto a la metodología, se utilizó contenidos proporcionados por una serie de aportaciones de autores seleccionados, encontrados en fuentes confiables de la web, documentos bibliográficos entre otros, que fueron necesarios para la realización de la investigación. Dando a conocer los antecedentes del Burnout y de cómo ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, sus factores causantes, sus sintomatologías y sus consecuencias, todo gracias a los materiales expuestos por los autores, se logró obtener información de calidad científica. Al realizar la búsqueda sobre el Burnout, fueron alcanzadas las metas en cuanto a los objetivos propuestos en la investigación, por consiguiente, el estar expuesto a altas horas laborando, la acumulación de trabajo, las pocas comunicación entre compañeros, las sobrecarga laborales traerá consigo consecuencias como: problemas musculares por malas posturas, agotamiento mental y físico y sobre todo no permitirá al individuo realizarse como profesional, en definitiva son varios los componentes que se consideran importantes y que favorecen en el aumento de tensiones y desequilibrio tanto como del trabajador como de su actividad laboral.

PALABRAS CLAVE: síndrome de Burnout, estrés, insatisfacción y desempeño laboral

THE BURNOUT SYNDROME AND ITS INCIDENCE IN LABOR PERFORMANCE

ABSTRACT

The research carried out by personnel graduated from psychology with very important bases of study and choosing a topic of great consideration such as the influence of Burnout syndrome on work performance, taking into consideration the following objectives for research are the characteristics that define Burnout, as a generator of discomfort, changes in moods, detrimental mental processes causing low performance and self-fulfillment of work, as a second objective has been established factors that influence the performance of the employee such as poor relationships between peers, excessive work, the lack of motivation, feelings of failure, the demands of the competences of the position and as a last objective, the analysis of the relationship between Burnout syndrome and performance originated by a series of causes due to the fact that this problem goes hand in hand with performance of the worker. Regarding the methodology, content provided by a series of contributions of selected authors, found in reliable sources of the web, bibliographic documents among others, that were necessary for the realization of the research was used. Giving information on the background of Burnout and how it has evolved over time, its causative factors, its symptoms and their consequences, all thanks to the materials presented by the authors, it was possible to obtain information of scientific quality. When conducting the search on Burnout, the goals were reached in terms of the objectives proposed in the investigation, therefore, being exposed to high working hours, the accumulation of work, the few communication between colleagues, work overload will bring consequences as: muscle problems due to poor posture, mental and physical exhaustion and above all will not allow the individual to perform as a professional, in short there are several components that are considered important and that favor in the increase of tensions and imbalance as well as the worker and his work activity.

KEY WORDS: Burnout syndrome, stress, dissatisfaction and job performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene con objetivo el estudio profundo del Síndrome de Burnout y de cómo repercute de manera negativa al desempeño laboral en quienes padecen de dicha afectación, también llamada síndrome de quemarse por el trabajo. El estudio se realizó con descripciones y fundamentaciones teóricas por medio del análisis exhaustivo de fuentes bibliográficas selectas, dando a conocer sobre sus antecedentes, sus sintomatologías, las múltiples causas, los niveles de consecuencias y las diversas afectaciones que son inducidas por el Burnout.

El termino Burnout el mismo que fue agregado al área de la psicología laboral por Herbert, basándose en observaciones dirigidas hacia sus compañeros de trabajo, en el cual evidencio cambios de estado de ánimo como irritabilidad y mal humor, desmotivación, falta de energía, deterioro cognitivo, entre otros, causado por ciclos largos en el tiempo del trabajo, acoso laboral, excesivas responsabilidades entre otros. El síndrome radica en la evolución del estrés crónico, representado por el continuo agotamiento mental y físico y repentinos cambios en la actitud y conducta, originados por la falta de recursos motivacionales, siendo una de las cualidades clave para detectar casos de Burnout.

Es posible definir al “Burnout” como: “la respuesta al estrés laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros; generando en el profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales” (Thomaé, Ayala, Sphan, & Stortti, 2006, pág. 1). Hoy en día, las organizaciones se encuentran laborando con escasos recurso humano, asignando trabajos de diferentes departamentos, originando agotamiento, desmotivación hasta frustración debido a las excesivas responsabilidades, síntomas que no son lo suficientemente visibles y que en ocasiones pueden generar, malas relaciones y comunicaciones interpersonales, insatisfacción, baja calidad en la tareas atribuidas y el ausentismo laboral, aspectos que están desarrollados a lo largo de la investigación.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En los últimos tiempos la vida laboral ha experimentado grandes cambios, como acoplarse a las exigencias de las empresas, desajustes entre los puestos a cubrir, el rendimiento de los trabajadores, nuevos mercados, competencia y jornadas de trabajo, entre otros. Exigiendo al profesional mayor esfuerzo físico, cognitivo y emocional, dando lugar a la presencia de nuevos riesgos psicosociales entre estos el Síndrome de Burnout cuya problemática evidente en los últimos años, por lo que se considera un problema social en la actualidad.

El estrés por lo general ya forma parte en nuestra vida habitual hasta el punto en que las personas lo ven como el nuevo malestar de la civilización, perjudicando tanto a la salud y el bienestar individual como al desempeño y la satisfacción laboral. En el argumento de la parte laboral se evidencia un nuevo proceso el “síndrome de Burnout”. El síndrome de Burnout es un cuadro de manifiesto que se da principalmente a trabajadores de diversas organizaciones siendo entre las más comunes escuelas, universidades, hospitales, centros de salud y corporaciones públicas. El síndrome de Burnout es también conocido como el síndrome de estar aniquilado, estar quemado, síndrome de desmoralización o de la falta de motivación hacia el individuo que lo padece. Según la organización mundial de la salud lo describe como una forma de deterioro en la salud física y mental del individuo.

Cabe recalcar que el problema no radica en los trabajadores, sino que está ligada a la estructura organizativa de cada empresa, preparado para la aparición de nuevos factores de estrés y para consiguiente, desencadenar las dañinas consecuencias para la salud. El resultado final de esto es que el profesional se va viendo afectado de manera lenta en su estado de salud debido a las actividades de trabajo que no les resulta

controlables, a pesar de sobrellevarlos sino es capaz de superar las dosis de estrés que está presentando, termina convirtiéndose en un daño para la salud. El Burnout se caracteriza de tres dimensiones entre las cuales aparecen la despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal en el trabajo, aunque estas son las dimensiones el síndrome no está representado como una enfermedad profesional, pero en diversos veredictos judiciales se ha registrado como accidente laboral por patología de la psiquis causada por la acción del trabajo.

Es evidente que la aparición de estas nuevas extensiones de riesgos no van a permitir que el individuo se desarrolle con normalidad en el ámbito social y laboral pero existe varias manifestaciones que lo podemos evidenciar como significados de alarmas o en ocasiones como manifestaciones ya de cuadros clínicos entres si: depresión, negación, aislamiento, temor y ansiedad siendo estos unos de los más comunes en el Burnout y una de las sintomatologías más peligrosas debido a que pueden llegar a el suicidio.

Objetivo General

- Determinar la incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral

Objetivos específicos

- Describir las características del síndrome de Burnout.
- Establecer los factores que influyen en el desempeño.
- Analizar la relación del síndrome y los factores intervinientes en el desempeño.

JUSTIFICACIÓN

Conforme a la relevancia que existe en esta problemática se da la necesidad de realizar una investigación de manera documental en base a las aportaciones anteriores con constructos científicos, debido a que es una temática que abarca diversos factores que van desde pequeñas secuelas de estrés y agotamiento físico a convertirse en algo más patológico como lo es el Burnout o síndrome de quemarse donde están involucrados personas que desempeñan una labor de servicio a los demás. Por otra parte, está el desempeño laboral, las mismas que están asociadas a este problema ya que en definitiva

la importancia del rendimiento laboral radica en su puesto de trabajador, puesto que son los que consiguen las metas trazadas por las organizaciones. En la actualidad crece el porcentaje de personas con esta problemática causando gran impacto en organizaciones públicas y privadas, servicios de salud y por ende en la sociedad.

Pero el problema va más allá ya que esta problemática es más evidente sobre todo en los contextos sociales y laborales por su notable incidencia en el desempeño laboral en donde interviene los factores físicos, psicológicos y emocionales. Por lo tanto, de estos factores dependerá que el individuo logre la satisfacción y una mejor productividad logrando aumentar el desempeño para consigo mismo y para la institución a la que trabaja.

Se pretende establecer algunos aspectos sobre esta problemática en las que se aportan las siguientes: ¿Cómo influye el síndrome de Burnout en el desempeño laboral? ¿Qué es el síndrome de Burnout?, ¿Qué es desempeño laboral?, ¿Cuáles son los signos y síntomas que se presenta en los individuos al padecer este trastorno? Y ¿Cuál es la relación que existe entre estas dos variables?

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Síndrome de Burnout

Como afirma, Freudenberger, H.J, (1974) en su aportación, donde según las circunstancias que se desarrollan en el medio laboral, ya sean los excesos de requerimientos de los cargos, influencia de hostilidad de los altos mandos hacia los demás departamentos en general, déficit en la cultura de la organización y muchísimas manifestaciones socio-culturales que originan el síndrome y por ende una insatisfacción laboral. El Burnout desde un enfoque clínico, como un conjunto de síntomas propios de un estado final, al que se llega por el estrés. Sin embargo, el reconocimiento de la participación de variables contextuales y personales que, interrelacionadas, determinan las manifestaciones del síndrome en fases o etapas, han permitido comprenderlo como un proceso de naturaleza psicosocial (Golembiewski,R. T., Munzenrides, R., & Carter, D, 1983).

Jim Vásquez (2014) afirma que: Es un tipo específico de estrés laboral, padecido por aquellos que en su voluntad por adaptarse y responder a un exceso en sus demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobre-exigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectan negativamente el rendimiento y calidad del servicio. (pág. 169)

Para Montoya, P. & Moreno, S. (2012) es claro que la presencia del Síndrome de Burnout trae costes económicos, sociales, personales y laborales tanto a la persona que lo posee, como a la organización de la cual hace parte y va posibilitando el deterioro en las diversas áreas de funcionamiento, no solamente las áreas en que la persona se desenvuelve, sino también aquellas áreas que son internas del trabajo por lo cual le tocaría estar rotando de un cargo a otro, lo que le generaría a la empresa baja productividad y

más gastos.

Orozco (como se citó en Gil-Monte, 2015) manifiesta que las delimitaciones conceptuales pueden identificarse en dos perspectivas: una clínica y otra psicosocial. Estas perspectivas no tienen que ser entendidas como excluyentes entre sí, sino más bien como complementarias, pues las dos contienen ventajas que se complementan entre sí. Desde la perspectiva clínica podemos decir que al Burnout se lo puede comprender como un estado mental negativo, netamente ligada a la elaboración de diagnósticos, pero no a la comprensión. Al realizar dicho diagnóstico conlleva a categorizarlo, por lo que se toma en cuenta las fases y la sintomatología que sufra el individuo. Esta perspectiva es de gran ayuda puesto que nos ayudara a definir en qué nivel empieza el Síndrome a ser problema para la organización. Desde la perspectiva psicosocial se puede considerar al Burnout como una evolución debido a la relación del entorno laboral con lo personal. Está orientado desde sus inicios, progresos y sintomatología que se presenten en cada una de sus etapas y fases.

Según la OMS citado por Ortiz, (2013) define al síndrome de Burnout como “Staff Burnout” de modo que establece una clara diferencia entre la afección individual y aislada para encuadrarlo dentro del punto de vista de las organizaciones. Cabe recalcar que existe una diferencia significativa entre el estrés laboral y el Burnout debido a que el estrés es un grado menor al síndrome. El estrés causa conflicto en el desempeño del trabajador, pero si esta es suplantada a tiempo se terminan los estresores; en cambio. El síndrome de Burnout en realidad va de forma creciente ya que se debe a una serie de factores personales y laborales, es decir, no se puede identificar específicamente cual es el factor que da a este síndrome y como consecuencia repercutirá a la interacción del trabajo, a la satisfacción laboral, a la salud psíquica y física y a los cambios de comportamientos del individuo, por lo tanto, es una complicación más distinta al estrés.

Características del síndrome del Burnout

Según Wall citado por Meza, (2014) La mayoría de la gente deja el empleo o es despedida debido a problemas interpersonales, y no a su mayor o menor rendimiento profesional, y el resultado no solo es doloroso para ellos, sino que además se traduce en una pérdida económica para el empresario. Las relaciones y comunicaciones defectuosas en las organizaciones donde los trabajadores no están al tanto informados de los cambios

y renovaciones que se presentan en las empresas o de que las observaciones hechas por los trabajadores no son tomadas en cuenta por los altos mandos, es sinónimo malestar e insatisfacción en el trabajo, no obstante de recibir una asistencia o respaldo y de acceder a una comunicación interpersonal entre pares y gerentes correspondientes para aplacar cualquier indicio generador de estrés como ente principal para desarrollar el síndrome de Burnout

El ausentismo laboral es producido por diversas enfermedades o molestias adquiridas dentro o fuera de la organización o también por las excesivas rigideces en los plazos de entregas y sobrecargas de trabajos generadas por los requerimientos, exigencia y competencias del puesto, tanto así que manifiestan varias patologías encontrando el ausentismo como una forma de escapar de sus obligaciones, ocasionando baja productividad y debilitación de las organizaciones. “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” Organización Internacional del Trabajo citado por Sanchez, (2015).

Y como último recurso el abandono del cargo o de sus funciones debido a trabajos con horarios nocturnos rutinarios que posibilitan el apareamiento de síntomas psicosomáticos como insomnio, resfriados frecuentes, dolores musculares y desórdenes gastrointestinales. Las crisis o inestabilidades del puesto que afectan a un gran parte de los trabajadores, los cambios inadvertidos, no deliberados y no deseables, son puntos de arranques para que exista tensión y malestar en el clima organizacional. Y a su vez quien este padeciendo de Burnout esté pasando por un gran impacto emocional, determinado por una serie de rasgos psicológicos como la inhibición, la empatía, el desinterés y sentimientos de culpabilidad.

Para Kroneberg, (2013) la culpa es un mecanismo de defensa que hace que no tengamos que enfrentar aquello que tal vez nos produce mucha ansiedad o mucha frustración de una forma directa, de esta manera evitamos la situación. El sentimiento de culpa puede aparecer al decir las palabras equivocadas, juzgar mal a alguien o cometer imprudencias.

Según Gil-Monte (2008), entre los principales síntomas que presente el síndrome tenemos las físicas que producen alteraciones del sueño, cefalea, problemas estomacales, sudoración y problemas musculares como dolencias en el brazo, piernas, cuello o espalda.

A nivel conductual presentan cuadros de ansiedad y pensamientos negativos, así como agresividad. Dentro de la sintomatología de este problema podemos evidenciar otros síntomas como: La despersonalización es un momento en que nuestro cerebro llega a un grado de tensión física y emocional que se desconecta por cierto tiempo de la percepción de tus sensaciones internas o de la información de los sentidos. Es decir, cuando te desconectas de sentirte a ti mismo. Al referirnos al entorno de la empresa los clientes son percibidos de una manera desnaturalizada, esto es debido a que ellos piensas que tienen la culpa de todos sus problemas y lo que puede suceder después. En este proceso es evidentemente la insatisfacción laboral a esta se la reconoce como una respuesta negativa que presenta el trabajador hacia su propia labor, está ligada a los factores negativos de la organización que causa deterioro en la salud, la falta de compromiso y los cambios de comportamiento en el individuo que lo padece. “La despersonalización ha sido definida como una alteración de la conciencia del yo, de índole tal que el individuo despersonalizado se siente a sí mismo como extraño y distante, mero observador de sus procesos mentales y su ámbito corporal” Lizardo Cruzado (2013, pág. 120).

Según Sanchez Trujillo, (2017) “algo no satisfactorio es aquellas en las que se hicieras alusión a termino relacionados con una calificacion negativa “en desacuerdo”, “esta mal”, “es bajo”, “negativo”, “escaso”, en otras”. Es donde aparece la insatisfacción y degradación del ambiente laboral, son problemáticas que hacen, que en los trabajadores afloren sentimientos de ira, disgusto y coraje, lo cual contribuye al incumplimiento de las tareas asignadas. En ciertas ocasiones la insatisfacción va socavando la estabilidad biopsicosocial del profesional, exteriorizando altos grados de enojo, cólera, irritación, exaltación y agresividad hacia la integridad de quienes integran y comparten algún vínculo como compañeros de trabajo, conocidos y familiares.

Factores que influyen en el desempeño.

Al hablar de los factores, las consecuencias que repercuten sobre la salud profesional, varían de acuerdo a la personalidad de cada persona y es muy importante tener en cuenta que todos los que padecen, presentan las mismas sintomatologías solo que en ciertos individuos se centran diferentes tópicos debido a que el proceso no evoluciona de la misma manera. Comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad de la población, donde a su vez influye de manera

importante el componente ambiental. Luego existe una correlación directa entre los factores que influyen en el desempeño laboral y los que caracterizan la calidad total de los servicios de salud. El desempeño comprende tanto la pericia técnica, como la motivación del personal. (Ramon Salas, 2014).

“Existen diferentes factores de riesgo relacionados con el síndrome de Burnout, clasificados en dos grandes grupos como factores individuales y laborales. De forma específica, las características socio-demográficas y los factores relacionados con el trabajo pueden aumentar la posibilidad de padecer estrés y un desajuste psicosocial en la persona y, como consecuencia, el desarrollo de Burnout” (J. C. Fernandez Sanchez, 2017).

Aportando sobre la argumentación anterior, la organización tiene mucho que ver en cuanto al ajuste del trabajo con el trabajador, considerando que los riesgos para adquirir el síndrome radican en ella, factores como la sobrecarga en los trabajos, que al trabajador no se le permita el mando de su trabajo, la falta de confianza e imparcialidad, la escases de recompensas, la falta de ética, son aspectos desencadenantes para desarrollar el Burnout. Factores que se verán reflejados con la baja productividad debido a que el trabajador registra desinterés causada por la fatiga, agotamiento de energías, disminución de las funciones mentales, dejándose de preocupar por su aspecto físico, sus relaciones familiares, y sociales y por ultimo tendiendo a ausentarse en su trabajo.

Estudios realizados por Ramirez, (2017) docente investigadora del departamento de psicología de la Universidad Técnica de Loja con base a resultados de un proyecto de investigación que se ha realizado a nivel Nacional la prevalencia del síndrome de Burnout en los profesionales de la salud está alrededor de un 30%, asimismo ha señalado que se ha encontrado que alrededor del 17% que los profesionales de la salud tiene un alto nivel de agotamiento emocional es decir cansancio y frustración; cerca del 13% tiene despersonalización, lo que significa que no se implica tanto en la situación del paciente.

Por otra parte existen teoría sociocognitiva del yo basadas en la recopilación de las ideas de Albert Bandura quien básicamente considera que: a) las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen y, a su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones, y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás, y b) la creencia o grado de seguridad por parte de un sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que el sujeto pondrá para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en conseguirlos, y también determinará ciertas

reacciones emocionales, como la depresión o estrés, que acompañan a la acción. (Gil & Peiro, 1999).

Salanova & Schaufeli (2005) afirma: menciona que la Teoría Social Cognitiva hace una distinción entre distintos tipos de creencias de eficacia. En primer lugar está la 'autoeficacia' que tiene una dimensión 'futura' ya que son expectativas sobre la eficacia en las acciones a desarrollar en el futuro. Estas creencias de eficacia son genuinas del concepto mismo de autoeficacia. No obstante, existen también otras creencias de eficacia como son las creencias en los propios niveles de competencia actual respecto a un dominio específico (ej. "realizo un trabajo excelente"). (pág. 216).

Relación del síndrome y los factores intervinientes en el desempeño

Baker & Karasek (como se citó en Yeda Oswaldo, 2012) afirma: el estrés laboral se asocia a los factores exigencia-control relacionados con las características psicosociales del trabajo, con lo que representa un desencuentro entre las condiciones de trabajo y los trabajadores individuales. Es visible que las respuestas físicas y emocionales perjudiciales ocurren cuando las exigencias del trabajo no están en equilibrio con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Una situación de trabajo saludable sería aquella que permite el desarrollo del individuo, alternando exigencias y períodos de reposo, en una interacción dinámica entre el hombre y el Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones ambiente.

(Oswaldo, Dias, Rueda, & Ferraz, 2012, págs. 67-80) Mencionan que: el estrés se relaciona con una cadena de reacciones complejas a nivel biológico, psicológico y social, que comprende circunstancias en las cuales los recursos de cada individuo se pueden agotar hasta la extenuación. Los síntomas de estrés no se presentan de forma inmediata o dominante, existen fases en que esa perturbación persiste hasta llegar a una situación más aguda, con quiebre total de la resistencia y extenuación física y psicológica.

Desempeño laboral

Según (Chiavenato, 2000) define el desempeño como "la acción o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización".

Por su parte, (Mazariegos M. S., 2015) plantea que “el desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas”. La importancia de estas investigaciones radica en que el desempeño del trabajador va de la mano de las actitudes y aptitudes que estos posean en destino a los objetivos que se quieran trazar, siguiendo por políticas normas, visiones y misiones que plantee cada organización a las que el individuo se encuentre inmerso.

Rodríguez (2017) menciona. “El clima organizacional determina el ambiente laboral que se vive dentro de una organización y a su vez los niveles de desempeño y satisfacción laboral de los empleados”. Constituyéndose entonces un tema relevante para definir el funcionamiento de una organización frente a los demás competidores y al entorno. El desempeño de los trabajadores siempre ha sido visto como la piedra en el zapato de cada organización para desarrollar la afectividad y éxito de una organización. Es por esto que el desempeño puede ser de éxito o no, dependiendo de manifestaciones a través de la conducta.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

El siguiente trabajo investigativo se plantea bajo una metodología descriptiva, debido a que existen varias posturas teóricas que dan paso a la justificación de este estudio, por medio de estas se realizó un análisis documental con las variables propuestas, y como dan parte a un fenómeno social. También se ha enfatizado la aplicación del método etnográfico, que detalla los antecedentes del síndrome de Burnout y como esta influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Para poder dar una estructura acorde a esta investigación fue necesaria la búsqueda minuciosa de las bibliografías, a través de fuentes como libros, revistas psicológicas, repositorios de universidades nacionales como internacionales, artículos científicos, de las cuales destacan: Scielo, Redalyc, Medigraphic y portales como Google Académico en formato pdf que están en la web. Cabe destacar que las fuentes mencionadas son de confiabilidad por lo que se podrá hacer uso de ellas sin ningún inconveniente, además de esto las revistas determinan su autenticidad a través de investigaciones científicas que proporcionan mayor peso sobre nuestro trabajo de investigación.

Las estrategias utilizadas para recoger nuestra información y llegar a un análisis fueron por medio de una lectora interpretativa ya que de esta táctica se pudo conseguir aportes más minuciosos acerca de los artículos y revistas científicas, debido a la interpretación crítica de las mismas, además de lograr interpretar los resultados y el diseño de metodología que son empleados por sus propios autores, se obtuvo síntesis de proporción para nuestra investigación. Se consiguió información importante con peso científico evidenciando nuestras variables de estudio y sobre todo que estén en vigencia dentro del periodo establecido estipulado por los reglamentos de nuestra institución. Una

vez hecha la selección de los documentos que cumplían con nuestras variables a estudiar se dio paso a una lectura analítica con la finalidad de extraer el contenido de que los autores teorizan en sus investigaciones, y con las mismas permitir generar nueva información para esta problemática social.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

El síndrome de Burnout por lo general es conocido y utilizada como sinónimo de fatiga, pero por lo habitual sigue siendo complicado definir una conceptualización exacta del síndrome de Burnout. El más aceptado en estos tiempos es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981, quienes dan a entender que esta problemática es una forma impropia de padecer un estrés emocional de nivel crónico cuyos semblantes principales son la despersonalización, el agotamiento emocional y la disminución del desempeño laboral.

Aunque se crea que este trastorno puede tener un lugar en diversos tipos de trabajos, se da más en sectores en donde los profesionales tienen relación con personas que son atendidas por estas, y en donde, además, se presencie carga emocional. Asimismo, dado que la mayor incidencia de este síndrome se dé a personas encargadas de prestar servicios sociales, el deterioro de esta trae repercusiones en su calidad de vida y por ende afectara a la sociedad en general.

Cuando se menciona que un individuo padece de Burnout, por lo general, tanto dentro de la empresa como a su vez fuera de esta se lo entiende que esta sufre de cansancio o esta fatigada. Para la adquisición del síndrome que es algo más que un simple agotamiento y de que se lo pueda recuperar con varios días descansando, guarda un círculo de sufrimiento de manera física, psicológica y social sin olvidar con su relación a la empresa, lo que le da un vínculo con el síndrome. A nivel psicosocial, produce disminución en las relaciones interpersonales, cinismo, ansiedad, depresión, dificultad para concentrarse e irritabilidad. Es por eso que se hace común el alejamiento hacia las personas que lo rodean y las complicaciones conductuales pueden desarrollarse hasta convertirse en conductas de alto riesgo (ideas suicidas). El agotamiento del que se expone sucede a nivel emocional, a nivel del propio sentimiento de autorrealización y al nivel de

relacionarse con las demás personas.

Dentro de los daños que físicos que se pueden desarrollar debido al síndrome, se incluye: disminución cardiovascular, pérdida de peso, migrañas, insomnio, alergias, problemas de sueño, fatiga crónica, asma, problemas de ciclos menstruales en mujeres o incluso daño a nivel cerebral. El consumo excesivo de sustancias psicotrópicas y la aparición de enfermedades psicosomáticas son también signos que caracterizan al Burnout. En el ámbito laboral las condiciones afectan principalmente al desempeño laboral como la baja productividad, actitudes negativas hacia los clientes, poca relación impersonal con compañeros de trabajo, entre otros. Notando que existen varios niveles de secuelas para cada sintomatología, es dificultoso implantar una clase única de causas para este síndrome, sin embargo; las investigaciones en el contexto de salud y psicología organizacional han evidenciados diversos factores iniciadores de Burnout que merecen toda la atención posible. A continuación, se destacan las más relevantes.

El riesgo ocasionado por el Burnout se encuentra netamente asociado con actividades que realizan los trabajadores y las condiciones del mismo, además de otras áreas de labores, en general sean sociólogos, psicólogos, doctores, maestros, ingenieros hasta incluso estudiantes y otras ocupaciones tienen mayor peligro de desarrollar con el tiempo el estrés crónico. Adicional a esto, suele caracterizarse por los horarios excedidos del trabajo y altos niveles de exigencia laboral, y donde las ya mociónadas se han convertido en un hábito, generalmente inconscientes. El Burnout puede demostrarse cuando se dan condiciones a nivel personas (estrés y frustración) y a nivel de organización (ambiente laboral, definición de cargos). Con lo ya mencionado anteriormente el síndrome del quemado es multicausal ya que depende de la organización en la que el individuo se encuentre vinculado a su puesto de trabajo, relaciones entre compañeros, horas de labores, estabilidad económica en conjunto con el individuo que van a dar paso a diversas fases de esta problemática; la primera fase aparece con el entusiasmo a nuevos puestos, luego la fase de estancamiento en donde no se cumplen los intereses del trabajador, es aquí donde se evidencia el estrés, aparece la desilusión, la desmoralización y la frustración, estas tres en una sola fase. Y por último la fase del quemado donde el individuo colapsa ante todas estas situaciones de desmotivación, cabe mencionar que este el síndrome no se presenta de la noche a la mañana y que para cada individuo se da de

manera diferente.

La calidad deficiente del trabajo, de por sí, crea un ambiente hostil en donde se tiende a rechazar todo tipo de observaciones, sugerencias, quejas o necesidades que se requieran, de manera que se va a originar insatisfacción o hasta malas referencias por parte, de quienes se benefician de algún servicio. Por el contrario la calidad del trabajo es uno de los objetivos de alto alcance, en donde se verá inmiscuida la reputación de la organización en base al esfuerzo continuo de mejoras para conseguir un estatus fijo, más afianzado y a su vez caracterizado por la excelencia. Es de suma importancia que los trabajadores estén en periódicas evaluaciones cuantitativa como cualitativa, las mismas que se realicen basados en los objetivos ya planteados, apreciando de manera ordenada el rendimiento de los trabajadores, de tal manera que el objetivo primordial es el beneficio íntegro del trabajador y de la misma manera la organización, en definitiva la información de que genera las evaluaciones consiguen una satisfacción bidireccional tanto el personal como la organización.

En tema de factores de riesgo y la salud del trabajador además de que afecta a su desempeño, existen organizaciones que prestan servicios o se encargan de generar productos en donde los trabajadores están expuestos a riesgos sean físicos, químicos, ambientales y molestias ergonómicas, lo cual puede ser un factor determinante para que los trabajadores puedan desarrollar el síndrome de Burnout entre estas encontramos los turnos laborales, como causa de Burnout aqueja a gran parte de la población trabajadora en la mayor parte del mundo, sobre todo en trabajadores que no se ajustan a los horarios de la noche, asimismo los trabajadores que laboran en turnos rotativos tienden desarrollar problemas gastrointestinales y como resultado padecen de cambios en el apetito y presencia del estreñimiento, además de que la ingesta de alimentos se ve afectada debido al inadecuado uso del tiempo a la hora de comer o también la deplorable calidad de los alimentos para el consumo de todos los trabajadores de todos los turnos en que se desempeñan.

Los signos son las expresiones externas que se pueden visualizar sobre el Burnout como, por ejemplo: comportamiento, aspecto personal y costumbres. En cuanto al comportamiento adquirido se evidencia la irritabilidad en el semblante del trabajador al inicio, durante y después de laborar, en el cual el estado emocional del trabajador va a repercutir en sus relaciones sociales y familiares. Además de aspecto personal impropio como él y su imagen no acorde a los requerimientos que el cargo y por último las

costumbres que desarrolla el trabajador al padecer de Burnout como son las reiteradas ausencias, no alimentarse o alimentarse de más, también la atracción por la ingesta de alcohol y tabaco.

En conclusión, la relación que se establece entre del síndrome y los factores intervinientes en el desempeño es clara. Es posible presenciar estudios que señalan la ausencia de relaciones de estas, y en otro extremo, investigaciones que evidencian las relaciones entre ambas (factores y manifestaciones). Entre estos últimos la despersonalización y baja productividad como variables predictivas del síndrome, mientras otros lo entienden como consecuencias de las mismas. Inicialmente, se observan publicaciones que concuerdan en señalar que los trabajadores que presenta Burnout, tiene como consecuencia un bajo desempeño laboral. Sin embargo, las indagaciones anteriores puntúan que el síndrome del quemado se correlacionan pero de una manera negativa en la insatisfacción laboral y en el rendimiento del trabajo. Estos informes muestran que, si bien es clara las consecuencias del síndrome de Burnout, este si ocupa un papel importante en el desempeño laboral de los profesionales por su valor predictivo relacionada con la calidad de vida, con los factores asociados y que con el tiempo presenta implicaciones negativas sobre la salud.

El esfuerzo empleado para desempeñarse es lo que conlleva a que cada uno de los colaboradores se realicen profesionalmente en donde los objetivos planteados por la organización sean compatibles con las metas de los colaboradores viéndose reflejados en las actividades, en su comportamiento y su ambiente laboral para que se pueda desenvolverse de manera óptima. La importancia del desempeño reside en un conjunto de destrezas y habilidades, seguido de las reglas, políticas, normas y códigos éticos implementados por las organizaciones, lo cual el trabajador adopta estos aspectos como un estilo de vida, para autoedificarse y así llegar a la satisfacción merecida, contribuyéndole a la organización con su desempeño.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Por medio de la investigación se llevó a cabo varias temáticas sobre el síndrome de burnout, caracterizado por traer secuelas negativas en quienes lo padecen, los mismos que se encuentran agotados física y emocionalmente llevándolo a cometer errores en su puesto de trabajo, idealizando irracionalmente sobre su capacidad laboral, se despersonaliza psicológica mostrando sentimientos de frustración y finalmente a deteriorarse cognitivamente debido a que el trabajador llega a un punto en el cual sus pensamientos no coordinan, en donde la inteligencia, la atención, la percepción y la recopilación de información se verá afectada al momento de realizar sus actividades laborales.

En la actividad laboral uno de los factores que influyen en el desempeño del trabajador es la fatiga, el mismo que no solo se presenta en la víctima, sino que también son propensas las personas que los rodean, debido a que los trabajadores con grados de Burnout llegan a incurrir cometiendo fallas, con respecto a quienes se desempeñan correctamente. Al mismo tiempo que la presencia de Burnout se encuentra en más de 60 profesiones, donde se demuestran diferentes efectos de manera subjetiva, de índole psicológico como despersonalización, ansiedad, detrimento paulatino de los procesos mentales y propensión al suicidio, de índole somático como complicaciones endocrinas, digestivas, musculares, nerviosas y circulatorias y de índole organizacional como fallos reiterados, escasas relaciones interpersonales, rivalidades y decrecimiento en el desarrollo profesional, que son factores que demuestran la complejidad del Burnout y de cómo afecta en los ámbitos que tengan relación con el trabajador.

De acuerdo a las investigaciones podemos comprobar la estrecha relación de nuestras variables de estudio en esta labor, ya que, diversos autores concuerdan que el síndrome del desgaste profesional como un factor psicosocial que se origina del estrés influyen con grandes repercusiones tanto en la salud física, como psíquica del individuo, afectando su comportamiento en general y por lo tanto dificultando el desempeño normal, impidiendo así que se logre un rendimiento en el nivel que personalmente se querría lograr de acuerdo a las demandas o requerimientos laborales atribuidos al mismo cargo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ana, G. S. (Domingo 9 de Agosto de 2009). *Malestar Docente*. Obtenido de EDU SAN LUIS: <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/consecuencias-del-estres.html>
- Carrillo Esper, R., Gomez Hernández, K., & Espinoza de los Monteros Estrada, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 579-584.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: 5ta. Mc. Granw Hill.
- Feresin, C. (3-4-5 de Septiembre de 2009). *IV jornadas universitarias y III congreso latinoamericano de psicologia del trabajo*. Recuperado el 5 de Octubre de 2018, de Nuevas Consideraciones sobre burnout o síndrome de quemarse en el trabajo: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/1.pdf
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social. Issues*,30, 159-165.
- Gil, P., & Peiro, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Redalyc.org*, 261-268.
- Golembiewski, R. T., Munzenrides, R., & Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their site covariants. *Journal of Applied Behavior Science*, 461-481.
- J. C. Fernandez Sanchez, J. M. (2017). influencia de factores sociodemograficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *Scielo*, 421-431.
- Jauregui, I. P. (2005). *Estres laboral y sindrome de Burn-out*. Buenos Aires: psicoteca editorial.
- Jauregui, I. P. (2005). *Estres laboral y sindrome de Burn-out sufrimiento y sinsentido en el trabajo estrategias para abordarlos*. Buenos aires: psicoteca editorial.
- Jim Vasquez Manrique, A. m. (Julio de 2014). *Scielo Peru*. Recuperado el 3 de Octubre de 2018, de revista de neuropsiquiatria: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972014000300005&script=sci_arttext
- Kroneberg, M. (. (10 de mayo de 2013). *Sentimientos de culpabilidad*. Obtenido de Youtube: <https://youtu.be/yfxehn20cU8>
- Lizardo Cruzado, P. N. (4 de Junio de 2013). *Revg Neuropsiquiatr*. Recuperado el 5 de Octubre de 2018, de Despersonalizacion: mas que sintoma, un síndrome: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/viewFile/1194/1226>
- Lizardo Cruzado, P. N. (4 de Junio de 2013). *Revg Neuropsiquiatr*. Recuperado el 5 de Octubre de 2018, de Despersonalizacion: mas que sintoma, un síndrome:

<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/viewFile/1194/1226>

- Mazariegos, M. I. (Marzo de 2015). *Universidad Rafael Landivar*. Recuperado el 3 de Septiembre de 2018, de Motivacion y Desempeño laboral : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Mazariegos, M. S. (Marzo de 2015). *Universidad Rafael Landivar*. Recuperado el 3 de Septiembre de 2018, de Motivacion y Desempeño laboral: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Meza, F. M. las relaciones interpersonales en la empresa. 2014. Facultad ciencias administrativas y contables, Cartagena.
- Montoya, P., & Moreno, S. (1 de ENERO de 2012). *Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement*. Obtenido de Psicología desde el Caribe, 29(1),204-227.: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1940/2813>
- Orozco, T. G. El síndrome de burnout y su influencia en del desempeño laboral en el Area de Vinculacion de la EP PETROECUADOR. *Facultad de Ciencias Psicologicas*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Ortiz, J. C. (16 de Marzo de 2013). *El estrés laboral vs Burnout*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2018, de Revista Digital Inesem: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/estres-laboral-vs-burnout/>
- Oswaldo, Y., Dias, E., Rueda, V., & Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y las organizaciones . *Invenio*, 67-68.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología* , 119-120.
- Ramirez, M. d. (6 de Septiembre de 2017). *Redaccion Medica*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2018, de El Burnout esta presente en el 30% de los sanitarios ecuatorianos: <https://www.redaccionmedica.ec/secciones/profesionales/el-burnout-est-presente-en-el-30-de-los-sanitarios-ecuatorianos-90910>
- Ramon Salas, e. a. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el sistema nacional de salud en Cuba. *Educacion medica superior*, 50-64.
- Rodríguez, L. El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial. 2017. Universidad Militar Nueva Granada , cundinamarca.
- Salanova, M., & Schaufeli, E. B. (2005). *Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio de burnout y del Engagement*. Holanda : Copyright. Obtenido de Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio de burnout y del Engagement.
- Sanchez Trujillo, M. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166.

- Sanchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una vision desde la gestion de la seguridad y la salud en el trabajo. *Universidad el bosque*, 43-54.
- Silva, Rodio, & Fredy Drogas. (2001). Etica y trasgresion. *Psicolibros*, 57-77.
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., & Storti, M. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina Enero (2006) - N° 153*, Facultad de Medicina Pág. 18-21.
- Yeda Oswaldo, E. D. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. *Invenio*, 67-80.



Milagro, 24 de octubre del 2018

REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: PSICOLOGIA

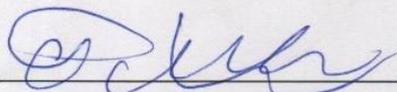
Línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

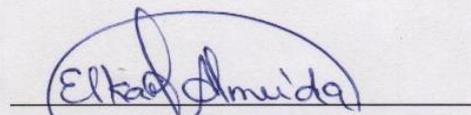
TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

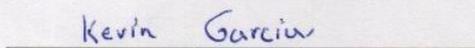
ACOMPAÑANTE: PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	GARCIA FRANCO KEVIN ISAAC	0940327711	PSICOLOGIA
2	LLIVISUPA CACERES BRYAN WLADIMIR	0928182211	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	2018-09-08	Inicio: 13:00 p.m.	Fin: 15:00 p.m.	2	ELECCIÓN DE SUB TEMA LUGAR: CRAI PISO 2, OFICINA 15
2	2018-23-08	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	TEMA: OBJETIVO GENERAL OBJETIVO ESPECIFICO LUGAR: BLOQUE N
3	2018-13-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE LA PROBLEMÁTICA: CRAI PISO 2, OFICINA 15
4	2018-21-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO
5	2018-27-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
6	2018-03-10	Inicio: 15:15 p.m.	Fin: 19:15 p.m.	4	REVISIÓN DEL DESARROLLO
7	2018-05-10	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	3	REVISIÓN DEL DESARROLLO Y CONCLUSIONES
8	2018-04-10	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	3	REVISIÓN DEL DESARROLLO CORRECCIONES


 PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO
 PROFESOR(A)


 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
 DIRECTOR(A)


 GARCIA FRANCO KEVIN ISAAC
 ESTUDIANTE


 LLIVISUPA CACERES BRYAN WLADIMIR
 ESTUDIANTE

Dirección: Cdla. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
 Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

Urkund Analysis Result

Analysed Document: INTRODUCCIÓN_CONCLUSION.docx (D42592168)
Submitted: 10/15/2018 9:43:00 PM
Submitted By: ipincaya@unemi.edu.ec
Significance: 2 %

Sources included in the report:

marco teórico Juan Pablo Acurio.docx (D38410303)
http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Instances where selected sources appear:

2

ANEXO

