

Urkund Analysis Result

Analysed Document: tesina kevin urkund.docx (D44009979)
Submitted: 11/15/2018 12:03:00 AM
Submitted By: kalvarezc@unemi.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

INTRODUCCION El presente ensayo científico tiene como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores a nivel empresarial, tomando como consideración que esta problemática tiene un alto grado de influencia dentro del contexto actual, por lo que representa un indica muy significativo tomarlo en consideración debido a que esa relacionado con el bienestar y la salud del ser humano, y por ende su desarrollo a nivel profesional y laboral. El síndrome de burnout es un producto final de un alto nivel de estrés significativo ocasionado en los trabajadores, este producto de un sobreesfuerzo en la realización de sus tareas durante su jornada laboral, es necesario comprender que la carga de trabajo no únicamente represente en un solo momento, sino que es un proceso laboral donde se va acumulando esa tensión que provoca el estrés, lo que en consecuencias mayores determina en este síndrome. El desempeño laboral también considerado como el desarrollo pleno de las diversa competencias del individuo dentro de un contexto empresarial, es principalmente generado por iniciativas propias del ser humano, es decir que existen elementos como la motivación por querer lograr la resolución de tareas, la actitud con la que toma la iniciativa de sus labores, y que desde luego esto incrementara en el su deseo de alcanzar el éxito, aunque dentro del contexto del síndrome deficientemente podría el empleado lograr cumplir sus propias expectativas. Es por ello que la investigación a desarrollarse es pertinente ante la necesidad de atención que requiere este tipo de problemáticas en el tiempo actual en el que se generan.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN El presente trabajo de investigación apunta con vital énfasis en el estudio del síndrome de Burnout y como incide en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de un contexto empresarial, se tiene en consideración que es un problema producto de una consecuencia extrema que genera el estrés, este último generado por la excesiva presión dentro de las actividades que como funcionario se desempeña, otro aspecto relevante a tratar corresponde a una exacerbada carga laboral, lo que comúnmente determina este tipo de problemas. Las investigaciones con respecto a este problema han tenido diagnósticos significativos para posesionar hoy al síndrome de burnout como una enfermedad de vital atención, considerando las causales descritas anteriormente. Se reconoce también que el estado de cansancio de los trabajadores no se debe únicamente a la excesiva carga o quizá la cantidad de trabajo, sino también la complejidad de las tareas, en quienes se requiere de todo el énfasis en las facultades mentales del ser humano para poder resolver problemas o la situación que les haya sido encomendado. CITATION Arí16 \l 12298 (Arís , 2016) A esto también se suma un desgaste emocional, se sabe bien que las emociones junto con la motivación constituyen y pilar fundamental para el óptimo desarrollo de actividades del ser humano dentro de su habidad laboral, sin embargo, no están exoneradas de tomarse en consideración cuando se entiende que un estado de ánimo bajo o inadecuado condiciona el nivel de desempeño de los trabajadores e inclusive su depresión de su cargo en casos donde el problema cruza a mayores efectos. En tanto que el desempeño laboral es todo nivel de rendimiento que lleva a un estado de satisfacción de los trabajadores, cuando todas sus actividades han sido establecida y concretadas en el tiempo indicado, cabe recalcar que el rendimiento siempre será un factor dependiente de múltiples causas, y de entre ellas se relaciona en esta investigación al síndrome de burnout, esto desde luego debilita sus competencias laborales. Dentro de las caracterizaciones que componente un trabajador de óptimo desempeño se encuentran: la actitud con la que ejecuta las tareas encomendadas, la

motivación para resolverlas, la experiencia con la que cuenta en el puesto para poder solucionar algún inconveniente, y desde luego las caracterizaciones personalógicas del individuo, son entonces factores condicionantes de un nivel de desempeño. CITATION Per13 \l 12298 (Pereda, Márquez , & Hoyos , 2013) Objetivo general • Determinar como el síndrome de burnout incide en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas Objetivos específicos • Identificar las fases del síndrome de burnout en los trabajadores • Describir las dimensiones del desempeño laboral en una empresa • Caracterizar los efectos que genera el síndrome de burnout en el desempeño laboral

Justificación La presente investigación es considerada factible, debido a que la información es potencialmente abundante, lo que garantiza que las variables tanto de síndrome de burnout y desempeño laboral sean suficientemente solventadas dentro del desarrollo del documento científico, y desde luego se sienta un precedente para futuras investigaciones donde también se enfatizan en la relación de este problema en el contexto empresarial. El interés centrado en esta investigación es considerable debido a que en la actualidad las empresas que mayormente generan producción son de trabajadores que cruzan por este problema, debido a que una mayor exigencia en las dimensiones o causales tratadas anteriormente, son quienes proporcionan este desfavorecimiento en su ámbito laboral, condicionando a un bajo rendimiento. Es importante entender que el síndrome de burnout puede provocar severas repercusiones, considerando que no solo puede verse vulnerable su ámbito laboral, sino también el personal e inclusive el familiar, y como detonante mayor, el estado de salud del trabajador, como se dijo anteriormente que este problema es la consecuencia máxima de niveles elevados de estrés y está científicamente comprobado que este puede generar repercusiones incluyendo a la muerte. Finalmente, el impacto que tiene esta investigación está fundamentado en los resultados que se han encontrado en las diversas revistas científicas que han determinado con mayor fuerza la relevancia de poner en análisis las variables presentes, poder verificar como cada una de ellas genera consecuencias que son potencialmente perjudiciales para la salud de los trabajadores de una empresa y como se ve limitado su desempeño laboral, condicionado a un fracaso en sus actividades. CITATION Juárez14 \l 12298 (Juárez & Idrovo, 2014)

MARCO TEORICO Durante la historia de la humanidad, el ser humano siempre se ha visto inmerso en la realización de actividades, entre las cuales tienen como objetivo lograr el abastecimiento o sustento para poder mantenerse en un estatus favorable, siendo así el inicio del mundo laboral, es entonces la génesis de una serie de actividades, junto aquello la revolución industrial dada en su momento genero la articulación de las personas a las empresas, es un relación bidireccional y de dependencia única para poder lograr el alcance de las metas en cuanto a la realización de tareas asignadas, todo ello con la finalidad de generar ingresos mediante el nivel de productividad. CITATION Qui14 \l 12298 (Quiceno & Vinaccia , 2014) Es así como el desarrollo de la educación ha traído consigo el surgimiento de las profesiones, de entre ellas los abogados, médicos, profesores, ingenieros entre otros, cabe destacar que a diferencia de los trabajos donde se requiere fuerza física como en el caso de los obreros, los profesionales de oficina llevan esa tendencia a utilizar sus facultades cognitivas para poder llevar a cabo sus actividades laborales, lo que en niveles considerables determina en la presencia de estrés y este último en sus más altos índices de frecuencia trae

consigo lo que se denomina como síndrome de burnout. CITATION Lóp14 \l 12298 (López, 2014) Uno del pionero en hacer este hallazgo fue Freudenberg (1974), quien acuñó al síndrome de burnout como un sentimiento de fracaso ante un perfil laboral diario desgastado que es dado como resultado de un cansancio extremo de los trabajadores cuando estos han utilizado todas sus energías mentales para poder llevar a cabo sus actividades. CITATION Rio12 \l 12298 (Rionda & Mares, 2012) Los autores Pines y Karfy (1978) por otra parte menciona al síndrome como una experiencia física, emocional y cognitiva que se vive dentro del ejercicio profesional con efectos adversos aun estado de satisfacción, lo que en consecuencia determina esta sintomatología negativa en las personas. Por último, los autores Edelwich y Brodsky (1980), lo conciben como una pérdida a largo plazo de las facultades intelectuales del ser humano causado por el uso inadecuado de las mismas, todo esto por la presencia de la sobrecarga de actividades que esta vinculadas a un desgaste total de las capacidades del trabajador. CITATION Fer15 \l 12298 (Ferenhof & Ferenhof, 2015) Fases del síndrome de burnout Según como plantean los autores CITATION Sch13 \l 12298 (Schulke, Koetz, & Carlotto, 2013), el síndrome de burnout no es un problema que se manifiesta en un estado rápido de cambio o volubilidad del estado de fuerza del empleado, sino que se identifica mediante una serie de fases que, en descenso van generando un desgaste considerable en el ser humano, las cuales se representan de la siguiente manera: Fase de entusiasmo: esta fase está ligada con un nuevo inicio de una actividad, o en su momento cuando se le es otorgado un nuevo lugar de trabajo al empleado, su motivación se incrementa aun si n saber sobre las actividades que le será encomendado realizar, simplemente su nivel de interés se incrementa cuando es considerado de tal forma para poder responder a las demandas de ese nuevo perfil y puesto de trabajo. Fase de estancamiento: se da cuando el nivel y recurrencia de las actividades propias cargo otorgado al inicio empiezan a sobre pasar de los límites establecidos o del nivel de capacidad y de desarrollo que tiene ese empleado posee, es entonces cuando empiezan a haber dificultades inclusive en el momento de realizar las actividades, sea estas en grandes cantidades o que cada una de ellas conlleva a procedimiento de resolución demasiado prolongados, lo que a su vez le tomara mayor esfuerzo lograr culminarlos, más si el tiempo juega en su contra cuando debe presentar resultados s su jefe inmediato. Fase de frustración: es normal que ante un cargo que demanda demasiado esfuerzo por parte del empleado logre en él un estado de desesperación o de frustración como lo señala esta etapa, esto a su vez va decreciendo el nivel de motivación que al inicio tuvo por el desarrollo de determinadas tareas. En esta fase es donde el individuo tiende sentirse mal, entonces su salud empieza a correr un riesgo debido a que su frustración no hace nada más que obligarlo a seguir desarrollando sus tareas, todo ello para evitar ser despedido, acudir a las demandas contra todo pronóstico que se le presente. Fase de apatía: en esta fase el trabajador tiende a mostrar no solo un nivel de trabajo diferente o reducido, sino que su comportamiento varía según la intensidad del problema en el que se encuentra, tal es el caso de aquello empleado que se ubiquen en área de ventas, la atención dirigida hacia los clientes va a ser un poco distante y quizá en ocasiones no logre responder aquellas demandas que su jefe le facilite, es entonces cuando el trato empieza a variar y donde se pueden presentar conflictos entre compañeros de trabajo. Fase de quemado: en esta última fase el trabajador desiste de toda idea de querer continuar con el desarrollo de sus actividades, s entonces el momento donde decae totalmente con un desgaste avanzado de su

cuerpo y de sus facultades mentales, lo que conlleva a una sensación de desplacer y desde luego un sentimiento de insatisfacción, sin embargo todo está ligado a la incapacidad de seguir trabajando, alterando considerablemente su salud, generando la presencia de enfermedades que se las conoce de carácter laboral. CITATION Rey17 \l 12298 (Reynaga, Mena , & Valadez, 2017)

Dimensiones del síndrome de burnout El autor Maslach (2009), determina 3 dimensiones esenciales del síndrome de Burnout que afectan de forma directa al bienestar de los individuos, estos están determinados de la siguiente manera: Cansancio emocional: es la dimensión que representa el agotamiento como tal, es la acumulación del estrés de todo el desarrollo del empleado dentro de su área de trabajo, trae consigo sensaciones de debilidad, ante las múltiples demandas laborales, el estado de ánimo por desarrollar tareas está lejos de ser el adecuado para llevar a cabo su rol laboral. Adicional a ello se considera que dentro de esta dimensión existe un nivel significativo de desproporción de energía vital, lo cual tiene como consecuencia una disminución progresiva del desempeño de los trabajadores, es decir, las actividades que esté a cargo no las desarrolla a completitud o en su caso extremo no las ejecuta. Despersonalización: se considera un estado donde las ganas por producir dentro de su área de trabajo empiezan a disminuirse, más allá de la complejidad de las tareas, tan solo la mínima de ellas le resultaría complejo de resolverla, se entiende también como un estado de minimización del empleado por lo que realiza, donde se infravalora a si mismo por su bajo nivel de desempeño, logrando así atraer el sentimiento de negatividad que perjudica sus deseos de querer trabajar. Realización personal: finalmente este componente es considerado como el estado donde el individuo siente una negatividad pro sus deseos del éxito, lo que está determinado como como una reducción de su nivel de eficacia, y sobre todo la pérdida del deseo por alcanzar los logros planteados. CITATION Bro13 \l 12298 (Brofman , 2013)

Causas del síndrome de burnout El autor Gil - Monte (2007), establece una serie de causales que son las que principalmente manifiestan la presencia de esta problemática, considerada como síndrome de Burnout, de entre las cuales se tienen las siguientes: • Las condiciones laborales donde se desarrolle el empleado deben ser las adecuadas, caso contrario se limitaría su desempeño en las actividades. • Características personalógicas que forman parte de una serie de diferencias entre individuos, lo que podría desembocar en problemas. • Problemas relacionados a grupos sociales, sean estos amigos, o inclusive la familia, son elementos influyentes para que el nivel de estrés sea considerable a causa de la preocupación de conflictos que estén ligados a los trabajadores. En tanto que las consecuencias de este síndrome son para el autor Fernández (2010) las siguientes: • Afectación en el estado de salud de los trabajadores producto de su excesivo agotamiento como efecto de sobrecarga laboral. • Cansancio a nivel físico que también está relacionado con la fatiga, el estado donde se considera que el individuo puede llegar inclusive a no sentir deseos por realizar ninguna actividad, aunque esta no sea de tipo laboral. • Efectos emocionales negativos que conducen a un estado de ánimo negativo en cuanto a su comportamiento, aunque también puede desencadenar conductas agresivas como efecto adverso producto del agotamiento. • Como punto final se tiene en consideración para el autor el estado de frustración profesional, que en casos extremos puede conducir al trabajador a un fracaso en su vida laboral, lo que puede limitar a largo plazo sus deseos por trabajar y ejercer su profesión. **Desempeño laboral** Es en

esta fase en donde los trabajadores muestran manifiestan todas aquellas capacidades que los hacen competente para las acciones laborales en las que residen, es como un sistema en donde ellos tiene que hacer uso de sus características individuales, habilidades, conocimientos, experiencias, y motivaciones que aportan a lograr todos los resultados que se esperan alcanzar en la organización, naturalmente en relación a las exigencias que productivas y técnicas dentro de todos aquellos servicios que brinda la empresa. CITATION Pin15 \l 12298 (Pinzón de Bojana & Atencio, 2015) Martínez Pérez (2015) "Cuando se habla de desempeño laboral se hace referencia a todas aquellas acciones que el trabajador realiza que lo caracterizan como un idóneo para el puesto en el que se desarrolla" (p.34), es por ello que resultan indispensables dimensiones como: la calidad laboral, la productividad, la eficiencia y finalmente las aptitudes que tome en el trabajo que se le ha asignado en un determinado tiempo, también encontramos actitudes tales como el la disciplina lo que llevará al individuo a mantener siempre un aprovechamiento en el entorno laboral y cumpliendo siempre con todas aquellas normas, tanto las de seguridad como las relacionadas a los puestos específicos de trabajo. Finalmente, el individuo debe hacer uso de todas sus cualidades personales, dado a que se requieren en el desempeño de cargos específicos y por naturalidad, la idoneidad manifestada. CITATION Vel17 \l 12298 (Velásquez-Durán, 2017) Exista una estrecha correlación entre todos aquellos factores que determinar los parámetros del desempeño laboral e idoneidad que el individuo demuestre en su puesto de trabajo Idoneidad demostrada La idoneidad demostrada por el trabajador en su cargo ejecutado no es más que el principio que por la que se identifica la administración para definir el ingreso de los labradores a un determinado puesto de trabajo, todo esto se mida bajo estrictas normativas comprendidas por la promoción, incorporación, permanencia, asistencia a cursos de desarrollo, todo esto entendido por un análisis general de aquellos requisitos que conllevan. CITATION Rui14 \l 12298 (Ruiz C., Silva V., & Vanga A., 2014) • La ejecución del trabajo con productividad, calidad y total eficiencia • Los conocimientos y la experiencia las cuales serán manifestados en la ejecución concreta de su trabajo • El estricto cumplimiento de todas las normas establecidas, tales como. La disciplina, la conducta y las exigencias que requiera el puesto de trabajo, también las normas personales regidas a los requerimientos que determinan los cargos ocupacionales. • La manifestación de las habilidades y de la experiencia obtenida en el cometido del cargo establecido. De forma obligatoria se exige una calificación evaluativa que se lleva a cabo por medio de los certificados y títulos de estudio, en referencia a los cargos exigidos. En la evaluación para medir el grado de desempeño laboral se tomará en consideración la determinación que cada trabajador tenga en su puesto de trabajo, la eficiencia y eficacia con las que llevan a cabo todas sus tareas laborales mediante la etapa de tiempo definida, además se evaluará su potencial de crecimiento y desarrollo personal. CITATION Rod16 \l 12298 (Rodríguez M. & Retamal, 2016)

Dimensiones del desempeño laboral Según Edward A. Murphy Jr (1989) en su obra "La ley de Murphy" manifiesta que "La percepción del propio individuo referente a sus destrezas y capacidades es lo que lo motiva a desarrollar todas sus funciones con total control y efectividad" Murphy hace alusión a que las dimensiones en relación al desempeño laboral residen en parámetros como:

- Comportamiento laboral. Es aquel estudio en donde se realiza una evaluación la cual analiza todos los comportamientos que se tiene dentro de la empresa o en los grupos de trabajo, con la única finalidad de poder usar todo aquel análisis a la mejora y crecimiento dentro del área organizacional.
- Comportamiento interpersonal. En este apartado se hace referencia a las conductas que tienen un conglomerado de personas al instante de interactuar entre ellos y la manera en como son condescendientes mutuamente, puesto a que las organizaciones solicitan que todos los trabajadores dentro de la organización mantengan una adecuada interacción interpersonal con una adecuada relación laboral
- Comportamiento inactivo. La inactividad consiste en no realizar ningún tipo de actividad o simplemente realizarlas con deficiencias lo que corresponde a una inadecuada forma de comportamiento.

Comportamiento destructivo. Esta se refiere a aquella conducta que se manifiestan en los trabajadores, la cual consiste en la violación de los derechos de los demás, como sus espacios de trabajo o sus objetivos a realizar, además de violar los estándares que se rigen en la empresa

Efectos que genera el síndrome de burnout Las experiencias que este genera tanto a nivel personal como a nivel organizacional desequilibran totalmente el balance de una empresa, dado a que si el trabajador no se encuentra en las condiciones adecuadas para desarrollar un determinado trabajo la productividad dentro de esa área disminuirá, lo que causaría efectos en la producción de los servicios prestados por dicha organización, a continuación daremos a conocer las consecuencias del síndrome de Burnout en relación al rendimiento organizacional. CITATION Arí17 \l 12298 (Arís Redó, 2017) Efectos para la organización Las consecuencias que Burnout ocasiona han sido estudiadas por varias investigaciones CITATION Puh16 \l 12298 (Puhl & Izcurdia, 2016) Los investigadores ha analizado y estudiado directamente los efectos del síndrome de Burnout en relación a la satisfacción organizacional, el compromiso que se tiene para con la empresa, las intenciones de desertar al trabajo, el bajo rendimiento laboral, el estudio manifiesta que el estrés contribuye en gran medida la deficiencia laboral, dado a que tiene consecuencias a nivel Psicológico y físico del empleado. El estudio realizado bajo las concepciones empíricas ha demostrado que el síndrome de burnout tiene muchas y graves consecuencias y manifestaciones disfuncionales que intervienen tanto en las empresas como en el individuo. Algunos de los problemas que ocasiona el síndrome son, la excesiva rotación de personal, total aumento en la ausencia de los trabajadores, una inestable producción en los servicios, reducción notable de la productividad, desperfecto en el manejo que se presentan en la empresa, etc. El síndrome de burnout como ya se lo ha mencionado no solo afecta a la productividad dentro de una organización sino también a la salud y bienestar del empleado, así como las relaciones interpersonales; ocasiona la inadecuada atención, ausencia de colaboración y aumenta desarrolla constante quejas en los clientes o usuarios a los que se les brinda el servicio. CITATION Cab141 \l 12298 (Cabrera Pivaral & Ruiz Cruz, 2014) También tiende a reducir el desempeño y productividad dado a numerosas causas o circunstancias, tales como, la sobrecarga laboral, el clima presentado dentro del entorno, la rotación laboral y la capacidad. Burnout se relaciona con los componentes de exigencia y control las cuales re asocian a las particularidades sociales y psicológicas del desempeño laboral y tiene su incidencia principalmente en las exigencias y condiciones laborales en las que el trabajador se desenvuelve además de aquellas características individuales. En esta fase, las condiciones emociones y físicas que resultan

perjudiciales para la salud de la empresa y el trabajador ocurren cuando las exigencias laborales se encuentran fuera de orden con las capacidades personales, necesidades o recursos del empleado. CITATION Gon17 \l 12298 (González-García & Suárez-Rodríguez, 2017) Además, en condescendencia con el rendimiento organizacional, el síndrome de Burnout se encuentra relacionado con la contradicción del rol, conflictividad del rol y exceso o sobrecarga del rol, la contradicción del rol es la expectativa que le individuo tiene sobre el rol que desempeñara en relación con el puesto que se le designará y el conglomerado de la organización, esto es ocasionado por la falta de indagación e información, por la expectativas mal definidas de las funciones o por la falta de comunicación que ocurre entre el empleado y el empleador. Al referirnos a la ambigüedad del rol hacemos referencia a un estado en el cual el individuo se siente estresado a causa de una confusión o la poca claridad que tiene con el empleo y los labores que tiene que desempeñar, todo esto en torno a las expectativas que él tenía en cuanto a la labor, como yo lo habíamos mencionado principalmente esto es ocasionado por la desinformación que tiene acerca de sus capacidades, competencias, los medios para realizarlos y los procedimientos que debe llevar a cabo, también tenemos los métodos y criterios evaluativos sobre el propio labor. Por otro lado, existe una referencia entre la ocurrencia simultánea y el conflicto de roles CITATION Alm15 \l 12298 (Almeida Freire & Oliveira, 2015) La abundante sobrecarga del desempeño en el rol se origina cuando el individuo está en la obligación laboral de desempeñar distintos roles que son compatibles con sus capacidades pero que resultan imposibles de ejecutar en el tiempo definido y establecido, normalmente esto se debe a el exceso de prontitudes que el empleado debe realizar y las incesantes demandas por parte de la empresa en cuanto a sus habilidades, conocimientos y competencias, lo que definiría esto como una sobrecarga cualitativa, mientras que los labores en corto tiempo corresponderían a la sobrecarga cuantitativa, todo eso ocasiona que dentro de la empresa exista una decadencia en sus productividad.

METODOLOGÍA El presente documento científico que pretende encontrar la incidencia entre el síndrome de burnout y su significancia en el desempeño de los trabajadores de las empresas, está regido bajo un modelo descriptivo de investigación, lo cual quiere decir que mediante la información recopilada desde diversas fuentes científicas, se da el respectivo justificativo y fundamentación a las variables del fenómeno, indicando sus causales, fases, dimensiones y consecuencias de acuerdo a lo establecido dentro del proceso de análisis del problema, con lo cual se da a conocer una realidad vista desde la literatura de la situación que atraviesa el contexto laboral ante el síndrome de burnout.. También se considera de carácter documental, debido a que se ha hecho al respectiva selección de documentación científica procedente de fuentes de alto impacto como son las revistas electrónicas de entre las cuales se destaca Redalyc, Papeles del psicólogo, Scopus, medio fiables donde se puede encontrar la información necesaria para solventar las variables de investigación, mediante una lectura exhaustiva de dichos documentos, para poder relacionar lo ya investigado con la realidad actual, haciendo énfasis también en las cifras altamente significativas que en trabajos anteriores han quedado en evidencia y que fortalece más el motivo del desarrollo de este documento científico.

Desarrollo Prontamente con la visión de la terminología de Burnout, se han realizado muchos trabajos investigativos en el cual se definen todas sus causas, síntomas y que parámetro

organizacional está más expuesto a que se manifieste. Una ejemplificación de lo nombrado anteriormente se encuentra las teorías de Freudenberger (1974), citadas por CITATION GIL37 \l 12298 (GIL-MONTE & GARCÍA-JUESAS, 2018), el autor nos manifiesta que los trabajadores a medida del tiempo más o menos largo se sentirán desmotivados o decaídos a todo interés por las acciones que se ejecutan la organización, eso da origen al término de Burnout CITATION Qui16 \l 12298 (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2016) Lo describen como la manifestación de un cansancio o agotamiento a nivel emocional, también hacían alusiones metafóricas refiriéndose al termino como “un fuego que contantemente sofoca, una pérdida progresiva de energía, una llama que se agota y solo quedan cenizas o una pila de batería que tarde o temprano termina en agotamiento” todo esto con la finalidad de hacer referencia a el agotamiento al que está expuesto el trabajador en el entorno laboral. Asimismo, encontramos una investigación realizada por CITATION Ba17 \l 12298 (Balseiro Almario & Torres Lagunas, 2017) el cual tuvo el propósito de contribuir con una sucesión de caracterizaciones de aquellas variables epidemiales globales que faciliten un acercamiento a los perfiles de riesgos dentro de las organizaciones. Se ejecutó un estudio con una población de 800 personas y una muestra de 294 trabajadores, cada uno de ellos profesionales, a los cuales se les realizo una instrumentación que permitiese medir el grado o la manifestación del síndrome de Burnout, el cual fue la prueba de (Maslach Burnout Inventory) con la característica de autoadministración. Los investigadores realizaron una forma de estadística descriptiva comparando las medias de las variables sociodemográficas. El resultado que se obtuvo fue de un 85, 72% de contestaciones enfrentada a un 15, 17% de pérdidas, este resultado consiente una confiabilidad del 97% y un margen de error de solo un 3%. Se logró obtener distintas manifestaciones en relación a la variable de edad, estado civil y sexo, así mismo como el número de trabajadores en la organización, el número de enfermos que visitan la clínica semanalmente, la profesión, el cargo y finalmente la interacción que tienen los médicos con los pacientes en la clínica. Los resultados fueron la media de representación de Burnout el cual está simbolizado por un valor de 43,16 quedando como las más ascendientes las dimensiones de fatiga emocional y deficiencia en las labores por puestos. También encontramos un estudio en relación ejecutado por CITATION Mai15 \l 12298 (Maicon & Garcés de Los Fayos, 2015) En el cual lograron realizar una investigación con el propósito de establecer aquellas causas entre el clima organizacional y la aparición del síndrome de Burnout, para esto, utilizaron un método cuasi experimental en donde la definición de la variable dependiente se presenta como la exteriorización de patrones comunes como reacción a la exposición de situaciones estresantes estimada recolectada a través de Maslach Burnout Inventory, el cual ya mencionamos ante es un cuestionario para la evaluación de Burnout y favorablemente se encuentra totalmente validado y adaptado al español. Todas las variables independientes tuvieron una íntima relación con la clarividencia o percepción acerca del clima laboral por medio de los individuos a través de WES lo que es una escala de clima laboral, mediante el análisis que se obtuvo estadísticamente, no se encontró diferencia entre el síndrome de Burnout y la variable del clima laboral, lo que da como manifiesto una estrecha relación entre ambas, es decir una de las causas de Burnout es gracias al inadecuado clima laboral que se mantiene dentro de la empresa, lo cual llama mucho la atención porque pocas empresas se preocupan realmente por la calidad dentro del entorno donde se labora.

Continuando las distintas evidencias presentadas a través de varias investigaciones acerca de la manifestación del síndrome de Burnout encontramos a Maritza Andrade quien el año 2014 Realizó un estudio basado en la investigación, tanto cualitativa como cuantitativa con el objetivo de concretar la correlación entre el síndrome de Burnout con las variables sociodemográficas de los empleados, tales como la profesión, número de hijos, sexo, edad, entre otras, así como también la influencia que estas variables tienen en el desarrollo integral y laboral del individuo, para la ejecución se hizo útil una muestra de 32 profesionales en el área de salud, de los cuales 24 fueron mujeres y 8 fueron varones, a todos ellos se dirigió una herramienta la cual estaba compuesta por una evaluación de carácter sociodemográfica el cual es el índice de reactividad de estrés, denominado como (IRE-32). En los resultados se obtuvo que la única variable sociodemográfica que afectaba que afectaba o influía en el desarrollo del Síndrome de Burnout era la de edad, lo que llevo a la conclusión y definición de que las variables sociodemográficas no influyen o no componen modulares de relevancia en relación a Burnout. Finalmente, a nivel local encontramos una investigación referente al síndrome de Burnout en relación con el desempeño laboral, aunque en el Ecuador no son muchos los abordajes que se han realizado en relación a tema, En la Universidad Técnica de Ambato en el año 2015, la autora Karla Mera, Docente en el área de psicología, fomentó una investigación sobre toda la influencia del síndrome de Burnout en el desarrollo de las acciones del personal administrativo de la empresa de "TIA" En la ciudad de Ambato, para dicha investigación se ejecutó una evaluación totalmente personalizada, los resultados fueron tal y como lo esperaba la autora, se encuentra que, si existe una relación entre Burnout y los trabajadores, el cual está estrictamente relacionado con el bajo desempeño de los participantes dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

Una vez se ha ejecutado las ideas que se planificaron en el desarrollo de esta investigación, se presentan las conclusiones a las que se ha llegado y que permiten reconocer a los objetivos planteados a lo largo de todo el trabajo.

- Existe una estrecha y compleja relación entre las fases involucradas en el síndrome de Burnout y su génesis puesto a que este conflicto no se exterioriza en instantes de rápidos cambios, sino que es una identificación que se caracteriza por una secuencialidad de periodos que ocasionan en el empleado un decaimiento de las actividades laborales, provocando también un déficit a nivel organizacional
- Los indicadores y dimensiones propuestos Jr. intensifican y agilitan el proceso evaluativo del desempeño individual de los integrantes en las empresas de una forma coherente en vinculación con todas aquellas necesidades y características potenciales de los empleados.
- El síndrome de Burnout involucra una obstrucción a nivel sociológico, biológico, fisiológico y de adaptación, lo que daría como resultado un acaparamiento de estresores a nivel laboral, consecuentemente ocasionando una trascendente disminución en la producción laboral tanto a corto como largo plazo.

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.
