https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.624

Las pausas activas: Una estrategia positiva y significativa de la medicina ocupacional ante el Síndrome de Burnout presente en las organizaciones

Active breaks as a positive and significant strategy of occupational medicine in the face of burnout syndrome present in organizations

Leticia Alexandra Morales Delgado
Lmoralesd@unemi.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-1643-2943
Universidad Estatal de Milagro
Ecuador

Edio Rafael Espinoza Pazmiño
edio.espinoza@cu.ucsg.edu.ec
https://orcid.org/0009-0008-6669-9076
Universidad Católica Santiago de Guayaquil
Ecuador

Kevin Arnold Garcia Ortega
kgarcia5294@utm.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-0731-0573
Investigador Independiente
Ecuador

Mónica Karina Zurita Bonilla
monikzuritabonilla@gmail.com
https://orcid.org/0009-0001-1921-8697
Investigador Independiente
Ecuador

Enrique Alberto Moncayo Estrella
emoncayo@ecotec.edu.ec
https://orcid.org/0009-0004-1706-4606
Universidad Ecotec
Ecuador

Artículo recibido: 10 enero 2025 - *Aceptado para publicación: 20 febrero 2025*
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

El síndrome de Burnout también conocido como desgaste laboral, afecta a los empleados en cualquier tipo de organización, la definición más aceptada del síndrome de burnout es la que fue realizada por Maslach y Jackson describiéndolo como «Síndrome tridimensional en el que el trabajador presenta cansancio emocional, despersonalización o tratamiento cínico y actitud negativa hacia los clientes, y una baja realización personal.El estrés laboral está afectando la salud de los empleados con consecuencias graves en la sociedad, que atañen la familia y a los círculos más cercanos, los efectos del estrés varían de acuerdo a los niveles en que se encuentran sometidos

los trabajadores, o al tipo de personalidad que tengan, pues existen personas que saben controlar los excesos de sobre carga laboral y otras que son más vulnerables a la presión laboral. El síndrome del quemado, genera repercusiones personales ya sea a nivel psicológico, emocional o conductual, pudiendo provocar ausentismo laboral, disminución de la productividad. En realidad, el estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, pues actúa como un mecanismo de defensa que prepara nuestro organismo para hacer frente a situaciones nuevas, que presentan un nivel de exigencia superior o que se perciben como una amenaza. El problema es causado como una respuesta natural del ser humano que se activa en exceso, se satura, provocando problemas en su salud en el mediano plazo, es por eso que se recomiendan las pausas activas en toda organización o puestos de trabajo, las cuales inciden de manera positiva en el desarrollo productivo del trabajador y de la organización.

Palabras clave: síndrome burnout, estrés laboral, pausas activas, baja productividad, medicina laboral

ABSTRACT

Burnout syndrome, also known as burnout, affects employees in any type of organization. The most accepted definition of burnout syndrome is the one made by Maslach and Jackson, describing it as "Three-dimensional syndrome in which the worker presents emotional exhaustion.", depersonalization or cynical treatment and negative attitude towards clients, and low personal achievement. Work stress is affecting the health of employees with serious consequences in society, affecting the family and the closest circles. The effects of stress vary according to the levels to which workers are subjected, or the type of personality. that they have, since there are people who know how to control excess workload and others who are more vulnerable to work pressure. Burnout syndrome generates personal repercussions whether at a psychological, emotional or behavioral level, and can cause absenteeism from work and decreased productivity. In reality, stress is a natural physiological response of the human being, as it acts as a defense mechanism that prepares our body to face new situations, which present a higher level of demand or are perceived as a threat. The problem is caused as a natural response of the human being that activates excessively, becomes saturated, causing health problems in the medium term, which is why active breaks are recommended in every organization or job, which affects positively in the productive development of the worker and the organization.

Keywords: burnout syndrome, work stress, active breaks, low productivity, occupational medicine

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Atribution 4.0 International.

INTRODUCCIÓN

El acelerado ritmo de la vida moderna sumado a los exigentes niveles de productividad, la tecnologia, la globalizacion de los mercados interncionales, la presión por el consumismo y el cumplimiento de metas y objetivos en las empresas y organizaciones, amerita que los empleados se esfuercen física e intelectualmente, lo que conlleva como consecuencia que los colaboradores deban cumplir con extensas jornadas de trabajo, para satisfacer las exigencias del mercado y ser mas competitivos. Por este motivo la muestra escogida y que es objeto de estudio para este artículo corresponde a personal que presta sus servicios de manera directa con el área administrativa de una empresa privada dedicada a la elaboracion de productos de consumo masivo, en total fueron 100 empleados encuestados y entrevistados en la ciudad de Guayaquil.

Adicionalmente en las organizaciones, las jefaturas, gerencias de area, promueven la sana competencia entre compañeros de trabajo, el area de Talento Humano lidera y promueve una cultura organizacional competitiva, creando fidelizacion, empatiá, fortaleciendo la cultura y clima organizacional, para el cumplimiento de metas, objetivos, todos quieren sobresalir, alcanzar beneficios económicos, tales como aumentos de sueldos, bonos, gratificaciones, ascensos, etc como parte de las aspiraciones propias de los profesionales en cada cargo. (Acosta, 2011, pág. 14).

En ese sentido, el estrés ataca a las personas que no pueden controlar la sobredosis de energía como consecuencia de sobre carga laboral y que en la sociedad actual es más común, debido a que el ser humano ha creado hábitos malos de conducta que le han provocado disminuir dicho control laboral.

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es definido por la OMS como una enfermedad consecuencia del estrés crónico laboral. El término "burnout" fue descrito por primera vez en 1974 por el psicoanalista Herbert Freudenberger. quien realizó un estudio a pacientes voluntarios en una clínica para toxicómanos en Nueva York, durante un año analizó cómo la mayoría de los voluntarios tenían una pérdida de energía progresiva hasta llegar al agotamiento, además detectó síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo, agresividad hacia los pacientes y compañeros de sala. Su descripción fue la siguiente: "**Una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador".**

A nivel de las organizaciones en el Ecuador, el estrés laboral evidencia una serie de problemas intrínsecos, debido a que tienen una mayor repercusión en el campo laboral de los trabajadores, el cual provoca ausentismo por enfermedades, sean éstas físicas o mentales, accidentes de trabajo debido a la falta de estímulo laboral y desconcentración en los puestos de

trabajo, lo que provoca una alteración en la productividad, la calidad del servicio institucional, y una falta de prestigio a todo el sistema organizacional.

Todos estos factores hacen que el trabajador pierda la noción del tiempo, haciéndole cambiar su carácter, provocándole enfermedades crónicas en su estado profesional y mental, debido también a la pérdida de neuronas como consecuencia del agotamiento físico y la presión laboral que se genera en el entorno puede tener consecuencias graves como falta de memoria, saturación físico y psíquica, lo cual generará graves efectos en la salud del trabajador, a más de impactar directamente también en su familia. (Fernández, 2010, pág. 25).

Los primeros impactos reflejados en este problema psicosocial, se relacionan con la depresión y el mal carácter o lo que comúnmente se denomina irritabilidad, lo cual se vincula con un agotamiento físico y/o mental. Este sindrome se evidencia por el exceso que se produce en aquellas personas que tienen mucha interaccion social y un elevado grado de responsabilidad por cumplir con una meta o cumplimiento de presupuestos altos, estos factores hacen que el puesto de trabajo se torne cada vez más difícil de sobre llevar, de allí que los trabajadores con jornadas laborales extensas sean más propensos a cometer equivocaciones en tareas repetitivas, rutinarias y en aquellas que requieren atención sostenida.

Los elementos característicos son el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo. El cansancio emocional es la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, las sensaciones de sobreesfuerzo físico que se produce como consecuencia del contacto con las personas; la despersonalización manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo, y la falta de realización personal son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, es decir, un declive en el sentimiento de competencia y éxito en el trabajo, evaluándose negativamente.

Todos estos factores ponen a prueba el grado de conocimiento y capacidad de un individuo frente a un determinado puesto laboral. Cuando se aglutinan todos estos factores que atañen la productividad empresarial, la afectación en el trabajador es muy difícil de tratar, puesto que son problemas psicosociales, aparte de presentar síntomas y signos físicos, que con medicamentos pueden solucionarse.

El sindrome de Burnout o el síndrome de estar quemado laboralmente, se asocia con más concentración en aquellos puestos donde existe demasiado aglutinamiento de personas, atención al cliente, hospitales, instituciones financieras, entre otros. Estos puestos muy aparte de presentar alta concentración de personas, va ligado a una continua sobrecarga laboral, quejas, reclamos, compras, entre otros, lo cual genera una situación directa de estrés permanente en el empleado.

El problema es causado debido a que la respuesta natural del ser humano se activa en exceso, se satura, provocando problemas en su salud, en el mediano plazo, es por eso que se

recomiendan las pausas activas en toda organización o puestos de trabajo, las cuales inciden de manera positiva en el desarrollo productivo del trabajador y de la empresa.

Hay que señalar que el estrés no es problema contagioso, es un problema único de cada trabajador o puesto de trabajo, se debe analizar la capacidad de respuesta de cada individuo, la misma que no necesariamente puede tener otra persona que ocupe ese puesto. Así pues, es necesario señalar dos situaciones distintas de estrés laboral:

Estrés positivo: El objetivo primordial es proteger al ser humano y prepararlo ante posibles situaciones negativas que enfrente dentro de la organización y que atenten con su mente y su cuerpo, dicha protección le permitirá realizar mucho mejor una tarea determinada.

Estrés negativo: Es el resultado de una excesiva respuesta al estrés, son desequilibrios psíquicos y físicos, el cual satura el sistema intelectual del ser humano o trabajador, haciéndolo tratar inmediatamente con un médico especialista. Además, esta respuesta excesiva, acaba por reducir nuestra capacidad de atención, de decisión y de acción, perjudicando también nuestras relaciones con los demás, al modificar nuestro estado de ánimo.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) recomienda realizar pausas activas en el trabajo para reducir la fatiga física y visual. Estas pausas deben ser frecuentes y de corta duración, asi como la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomiendan que toda institución pública y privada debe brindar un espacio dentro de la jornada laboral para fomentar la actividad física con el objetivo de promover el bienestar de los trabajadores y teletrabajadores. Ante las consecuencias y causas del sindrome de Burnout, ya analizadas en este estudio, se considera como una estrategia positiva y que es avalada por los diferentes organismos internacionales, realizar en los centros de trabajo, las pausas activas, las areas de Talento Humano, Seguridad Industrial y medicina ocupacional, promueven politicas y acciones, mediante la ejecución de las pausas activas y así controlar los riesgos contra la salud como lo son las afecciones del sistema musculo esquelético, enfermedades cardiovasculares, enfermedades gastrointestinales, entre otros, consisten en el uso de técnicas y/o descansos por períodos de tiempo determinados, que por lo general son intervalos de 10 minutos, con el objetivo de mejorar la circulación cardiovascular y cerebral, impidiendo la generación de enfermedades o síntomas de estrés y sedentarismo, asimismo, ayudará a mejorar el rendimiento y la productividad laboral.

Los bajos sueldos, los pocos incentivos profesionales o la pérdida de prestigio social son también factores que propician la aparición del Burnout.

En general, la sintomatología del Burnout se agrupa en tres áreas generales:

Síntomas psicosomáticos: dolores de cabeza, desórdenes gastrointestinales, pérdida del apetito, cambios en el peso, insomnio o hipersomnia, fatiga crónica, presencia de resfríos comunes, dolores musculares asociados a la región cervical y/o lumbar, hipertensión. En las mujeres se aprecia una alteración de los ciclos menstruales.

Síntomas emocionales: sentimientos de depresión, distanciamiento afectivo hacia la persona que se atiende, irritabilidad, disminución de la autoestima, baja satisfacción laboral y deseos de dejar el trabajo.

Síntomas conductuales: ausentismo laboral, evitación del trabajo, baja productividad, incremento del consumo de alcohol y/o otras sustancias psicoactivas, actitud de omnipotencia y cambio de actitud hacia los seres significativos.

Otros autores determinan la siguiente clasificación:

Físicas

Tienen relación con la actividad corporal que tenga el individuo, su grado de actividad e inactividad, su ritmo de vida o ejercicios que conduzcan a un buen o mal funcionamiento cardiovascular o mental.

Si un trabajador no lleva un ritmo físico adecuado a su ingesta de alimentos, se pueden presentar problemas respiratorios, cardiovasculares, mal funcionamiento del páncreas, lo que conllevará a un déficit de insulina provocando diabetes, alteraciones en el sistema inmune, y otras enfermedades que conducen a un estado vegetativo y dependiente en el ser humano.

Psíquicas. Los efectos psicológicos negativos que se originan por el estrés laboral se encuentra un bajo ritmo de actividad laboral, que es causado principalmente por la sensación de ansiedad, por el aglutinamiento de tareas o por el incumplimiento de metas, dificultad en el grado de concentración, con frecuentes lagunas mentales, la sensación de olvido y desorientación produce severos trastornos físicos.

El presente tema investigativo evalúa el estrés laboral en la medicina ocupacional de los empleados del área administrativa en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, la importancia radica en que si bien las empresas necesitan ser más competitivas nacional e internacionalmente, debido a las exigencias del mercado, Sin embargo, la realidad es que existen trabajadores que realizan dos jornadas diarias, es decir, trabajan y recargan su esfuerzo físico y psicológico al doble, es por eso, que los turnos nocturnos no son aconsejables para realizar una doble jornada laboral, puesto que causan efectos psicológicos graves en los trabajadores.

La investigación pretende y busca controlar los efectos que produce el estrés laboral en los trabajadores aportando de una manera positiva a la sociedad, especialmente a las empresas privadas, donde es necesario priorizar al ser humano antes que al capital.

La investigación ha aportado una amplia evidencia de efectos sobre la salud y la calidad de vida de los trabajadores a causa del estrés laboral y sindrome de Burnout, puesto que han existido trabajadores con enfermedades profesionales graves, lo que ha provocado ausentismo laboral, y sin embargo, no han sido tratados como tal dentro de la organizacion en la que estan enrolados.

Se hace necesaria e importante la presente investigación desde el punto de vista de la Seguridad laboral, salud ocupacional y organizacional, con el objetivo de mejorar la productividad y competitividad interna y externa y se plantea como una estrategia positiva y de

impacto en la salud de los colaboradores es que se implemente de manera obligatoria las pausas activas tal como se estipula el Decreto Ejecutivo 2393 .

Por ello, las pausas laborales activas se definen y aplican de acuerdo con la ergonomía postural, pero sobre todo teniendo en cuenta el escenario laboral, utilizando los implementos de oficina y el espacio con el que regularmente se cuenta en una oficina. De esa manera, las pausas en el trabajo se usan para mover ciertas zonas del cuerpo donde se acumulan tensiones, pero todo pensando en el contexto laboral, por ello pueden ser herramientas útiles y aplicables que ayuden a las personas a prevenir muchas enfermedades derivadas de hacer una actividad repetitiva por largo tiempo.

Para la medicina ocupacional se hace necesaria la prevención del cansancio crónico, ya que no es solamente una sensación física que señala la necesidad de detener la actividad y descansar; es un tipo de fatiga que lleva a la extenuación, limita la actividad e impacta emocionalmente y socialmente. se asocia con un estado de cansancio de origen nervioso que comprende síntomas de los más diversos; el estrés, la depresión, la astenia con algunas de las formas que adopta el cuerpo en la expresión de este particular estado de cansancio.

Existe un consenso entre los especialistas de la salud, de que a la actividad física se le atribuye un gran número de aspectos positivos. Está absolutamente demostrado que el ejercicio físico constante, mejora el estado de ánimo, mejora la calidad de vida, crea hábitos mucho más sanos y disminuye el riesgo de la muerte súbita y de las enfermedades profesionales. En definitiva, es la mejora y la más económica alternativa para prevenir las enfermedades dentro y fuera del ambiente laboral.

Hoy más que nunca resulta paradójico que siendo la salud y el bienestar de los empleados en las organizaciones un pilar básico para el buen desempeño, se siga viendo al trabajador, en gran medida como una máquina generadora de un producto simplemente.

Por ello es necesario establecer lugares dignos y adecuados en las organizaciones para la práctica de las pausas activas laborales. Donde cada empleado cuente con su propio espacio ya sea en su escritorio o en un salón múltiple y que no interfieran entre sí; para la práctica de los ejercicios físicos. (Arboleda, 2011)

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología empleada en este estudio seguirá un enfoque mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas para analizar el comportamiento de los empleados con estrés e identificar a la salud ocupacional como una alternativa de solución y su relación con el sindrome de Burnout en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. También se incorporaron a este artículo fuentes primarias y secundarias.

Se elaboró un cuestionario de 12 preguntas y lo combinamos con la técnica de la entrevista, éstas técnicas e instrumentos de la investigación, las que permitieron el análisis, diagnostico y

riesgos a los que están expuestos los trabajadores de una organizacion privada, las causas y consecuencias del estrés laboral, sindrome de Burnout. La población a ser estudiada fue personal que presta sus servicios de manera directa con el área administrativa, financiera y contable de la empresa privada objeto de estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

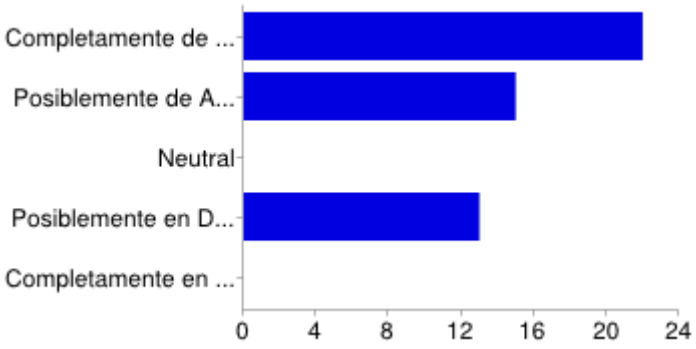
"La tercera parte de la población en los Estados Unidos vive en un estado de estrés extremo, mientras que cerca de la mitad (48 por ciento) considera que su estrés ha aumentado en los últimos cinco años. El estrés está afectando enormemente a las personas, contribuyendo al surgimiento de problemas de salud, relaciones deficientes y pérdida de productividad laboral, según los resultados de una nueva encuesta dada a conocer por la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) " (AMERICAN PSICHOLOGYCAL ASSOCIATION, 2014)

Cerca de la mitad de las personas en los Estados Unidos reportó que el estrés ejerce un efecto negativo en sus vidas personales y profesionales. Aproximadamente la tercera parte (31 %) de los adultos empleados experimentan dificultades en el desempeño de las responsabilidades laborales y familiares, mientras que el 35 % considera que el escaso tiempo que se dedica a la familia o al descanso personal es una fuente significativa de estrés.

A continuación se muestra la evidencia de las encuestas y entrevistas realizadas a 100 empleados en una empresa privada ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, sobre el estrés laboral, la carga laboral, los síntomas físicos y psicológicos, el comportamiento de las empresas ante las enfermedades de sus colaboradores y si los responsables de las áreas de Talento Humano, Medicina Ocupacional y Seguridad Industrial, cumplen implementando programas de pausas activas dentro de sus organizaciones:

Tabla 1

¿Me siento a gusto trabajando en mi organización?



Fuente : Entrevistas propias aplicadas a trabajadores

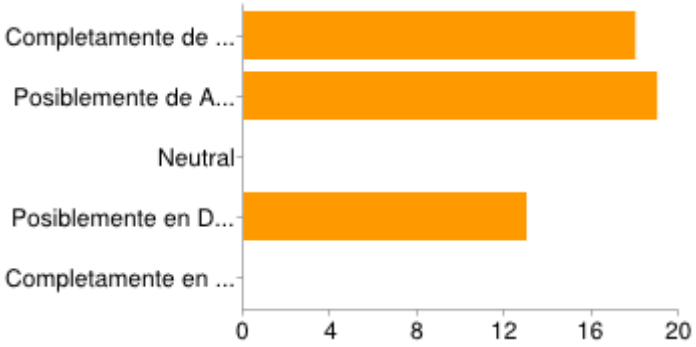
Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 44 personas de una muestra de 100 encuestas responden que se sienten a gusto en la organización donde laboran, siendo en porcentaje el 44%

completamente de acuerdo, posiblemente de acuerdo respondieron 30 personas lo que es el 30%, posiblemente en desacuerdo respondieron 26 personas lo que es el 26%, estos resultados reflejan que la percepción de los trabajadores y su comodidad en la empresa es buena en relación a la comodidad que sienten en su lugar de trabajo.

Tabla 2

¿Están claramente definidas las políticas y objetivos en la empresa?

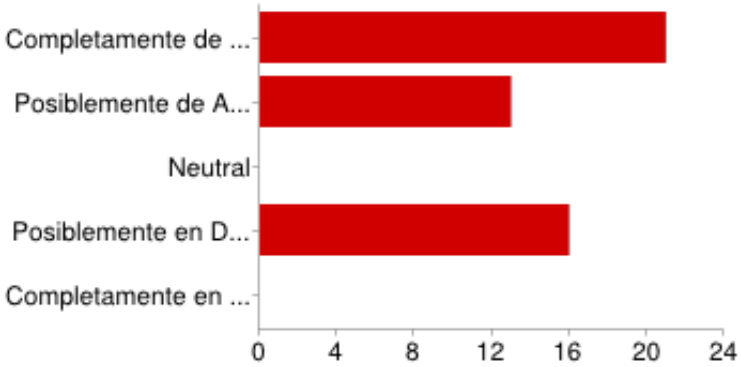


Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 36 personas de una muestra de 100 encuestas responden que están claramente definidas las políticas y objetivos en la empresa, siendo en porcentaje el 38% respondieron posiblemente de acuerdo, completamente de acuerdo respondieron 38 personas lo que es el 36%, posiblemente en desacuerdo respondieron 26 personas lo que es el 26%, estos resultados reflejan que la percepción de los trabajadores respecto a las políticas y objetivos en la empresa es muy buena en relación al desacuerdo de la minoría.

Tabla 3

¿En mi organización se trabaja por metas u objetivos mensuales?



Fuente: Información tomada de la encuesta realizada

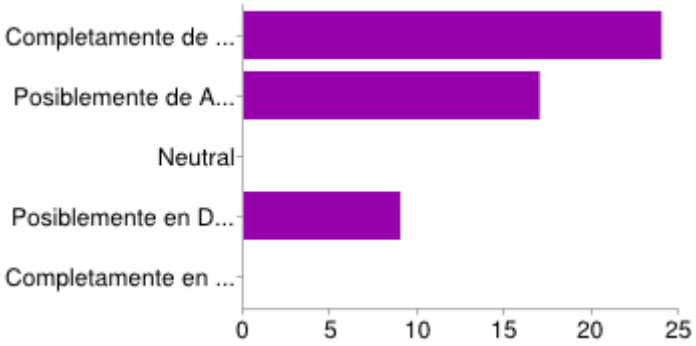
Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 42 personas de una muestra de 100 encuestas responden que en la organización se trabaja por metas u objetivos mensuales, siendo en porcentaje

el 42% completamente de acuerdo, posiblemente en desacuerdo respondieron 32 personas lo que es el 32%, posiblemente de acuerdo respondieron 26 personas lo que es el 26%, estos resultados reflejan que la percepción de los trabajadores respecto a trabajar por metas u objetivos mensuales en la organización es buena en relación al desacuerdo de la minoría.

Tabla 4

¿Algunos de mis compañeros de Área se sienten presionados debido a la alta demanda de trabajo?



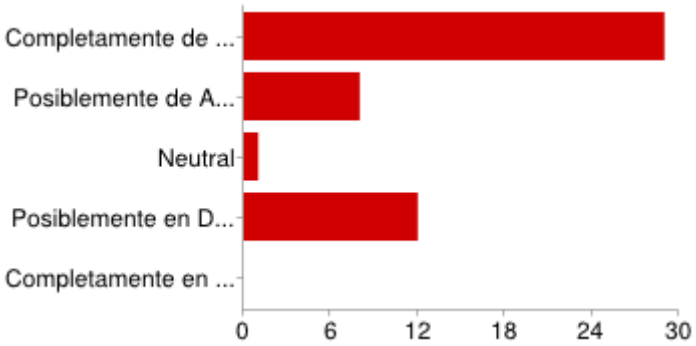
Fuente: Información tomada de la encuesta realizada.

Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 48 personas de una muestra de 100 encuestas responden que algunos compañeros de área se sienten presionados debido a la alta demanda de trabajo, siendo en porcentaje el 48% completamente de acuerdo, posiblemente de acuerdo respondieron 34 personas lo que es el 34%, posiblemente en desacuerdo respondieron 18 personas lo que es el 18%, estos resultados reflejan que la percepción de los trabajadores respecto a la presión debido a la alta demanda de trabajo es relevante en relación a la opinión de la minoría.

Tabla 5

¿Usted ha tenido alguna vez estrés laboral?



Fuente: Información tomada de la encuesta realizada.

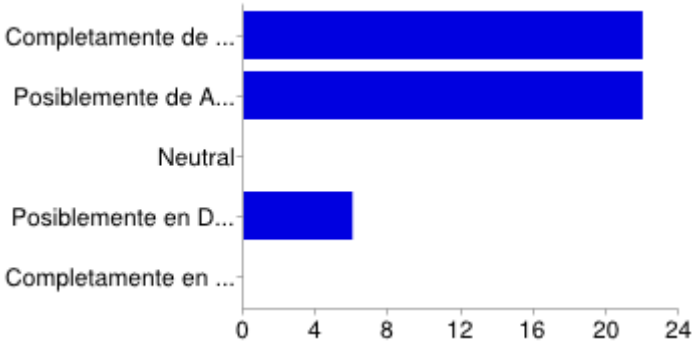
Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 58 personas de una muestra de 100 encuestas responden haber tenido alguna vez estrés laboral, siendo en porcentaje el 58% completamente de acuerdo, posiblemente en desacuerdo respondieron 24 personas lo que es el 24%, posiblemente

de acuerdo respondieron 16 personas lo que es el 16%, estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores ha tenido alguna vez estrés laboral relación al desacuerdo de la minoría.

Tabla 6

¿Mi equipo de trabajo me presiona?



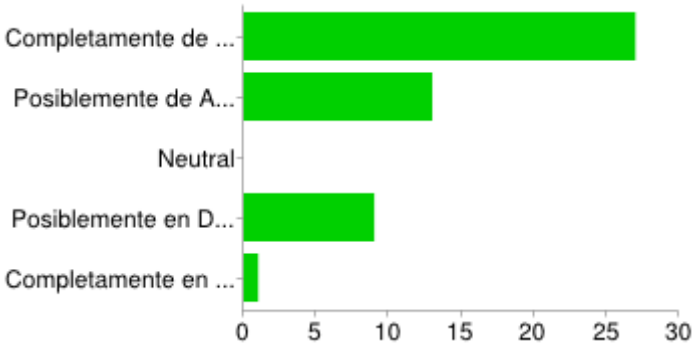
Fuente: Información tomada de la encuesta realizada.

Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 44 personas de una muestra de 100 encuestas responden que el equipo de trabajo lo presiona, siendo en porcentaje el 44% completamente de acuerdo, posiblemente de acuerdo respondieron 44 personas lo que es el 44%, posiblemente en desacuerdo respondieron 12 personas lo que es el 12%, estos resultados reflejan los trabajadores son presionados en relación al equipo de trabajo.

Tabla 7

¿Conoce usted qué son las pausas activas?



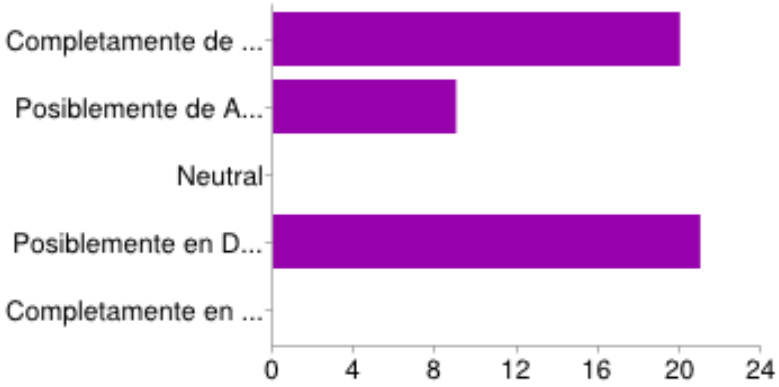
Fuente: Información tomada de la encuesta realizada.

Análisis

El análisis acerca de las respuestas de los trabajadores encuestados utilizando la regla 80-20 o Diagrama de Pareto nos muestra que: 54 personas de una muestra de 100 encuestas responden conocer qué son las pausas activas, siendo en porcentaje el 54% completamente de acuerdo, posiblemente de acuerdo respondieron 26 personas lo que es el 26%, posiblemente en desacuerdo respondieron 18 personas lo que es el 18%, estos resultados reflejan que los trabajadores conocen qué son las pausas activas en relación a la opinión de la minoría.

Tabla 8

¿En la organización donde usted labora, tienen implementadas actividades para bajar el nivel de estrés laboral entre los empleados?



Fuente: Información tomada de la encuesta realizada.

Análisis

El Diagrama de Pareto nos muestra que: 58 personas de una muestra de 100 encuestas responden que en la organización donde laboran si tienen implementadas actividades para bajar el nivel de estrés laboral entre los empleados, siendo en porcentaje el 58% completamente de acuerdo y posiblemente de acuerdo otro porcentaje considerable que puede ser interpretado por la falta de cultura y poca información de las consecuencias del sindrome de burnout.

CONCLUSIONES

Las enfermedades profesionales, el sindrome de Burnout han ido en crecimiento y se originan en muchos casos, por los excesos de trabajo, presión del grupo o por la competencia sana entre compañeros del círculo social y laboral, estos factores causan en el empleado un desgaste físico y mental que en muchas ocasiones para sobresalir y cumplir deben trabajar extensas jornadas de trabajo, que terminan en ansiedad en el trabajador y provocan otros trastornos de salud.

El estrés laboral causado por el mal clima laboral que viven los trabajadores al interior de una organización, afecta a la productividad y a los costos de la empresa, el mal clima incide en la salud del colaborador ausentismo por enfermedad, que amerita varios días de descanso.

Factores como la falta de trabajo en equipo, falta de procedimientos y funciones, la falta de apoyo gerencial a los colaboradores en las organizaciones, afectan el clima laboral y su entorno; por ende este mal clima, incide en los estados anímicos, sicológicos y en la productividad de la empresa, afectando la siquis y la salud de estos colaboradores.

Ante esta situación, es crucial que los trabajadores adopten estrategias para proteger su bienestar emocional y evitar caer en el ciclo de agotamiento laboral y una estrategia para mitigar el estrés laboral y minimizar el sindrome de Burnout es la implementación de programas de medicina ocupacional como son las pausas activas, cuyo objetivo principal es que los trabajadores

recuperen energías para elevar la productividad, bajar tensión, prevenir la tensión muscular entre otros beneficios.

Otras alternativas es la de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, celebrar logros, buscar apoyo y oportunidades de desarrollo profesional, son algunas de las medidas que pueden ayudar a mitigar los efectos del burnout.

- Crear campañas informativas en las organizaciones para que los colaboradores conozcan las consecuencias en el cuerpo y mente causadas por el síndrome de burnout, sus síntomas y consecuencias, de manera que lo podamos detectar de forma rápida.
- Permanecer atentos a las condiciones del ambiente laboral.
- Impartir formación sobre habilidades sociales y estrategias para enfrentarse a los cambios.
- Fomentar actividades extralaborales y mantener una vida activa desconectados del trabajo.

REFERENCIAS

Brunet, Luc. El clima de trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas. México: 2004.

Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia.

Chiavenato, I. (2005). Gestión del talento humano. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia.

Hernández Sampieri, R. "Metodología de la Investigación". México: 2006.

Editorial McGraw-Hill. 850 Págs.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress, 22(3), 187-200.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. Human Relations, 47(4), 455-471.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. Journal of Management, 39(5), 1085-1122.

Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2020). Organizational stress: The collective impact of financial and ethical pressures. Frontiers in Psychology, 11, 234-245.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99-113.

Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states and processes at work: Engagement, flow, and positive affect. Organizational Psychology Review, 1(1), 3-29.

Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!" On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. Applied Psychology: An International Review, 60(2), 255-285.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Bridging Occupational, Organizational and Public Health, 43, 43-68.

Selye, H. (1976). The Stress of Life. McGraw-Hill.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. Journal of Organizational Behavior, 36(S1), S72-S103.

Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2010). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The mediating role of job performance. Journal of Applied Psychology, 95(4), 674-685.

Selye, H. (1976). Stress in Health and Disease. Butterworth-Heinemann.

Fernández, M. (2010). Estrés laboral y su impacto en la productividad. Revista de Psicología Organizacional, 25(3), 215-229.

Fernando Díez Ruiz es profesor doctor en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad de Deusto y Pedro César Martínez Morán es director del Máster en Recursos Humanos de ICADE Business School de la Universidad Pontificia Comillas.