

RIESGO PSICOSOCIAL Y BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA ACADEMIA DE
FÚTBOL ARNOLDO IGUARÁN

Derly Barrera Arandia
Madelene Guzmán Cristancho

Directora
María Constanza Aguilar

Universidad Santo Tomás
División de Ciencias de la Salud
Facultad de Psicología
Bogotá, D.C., octubre de 2016

Agradecimientos

Agradecemos en primer lugar a Dios porque nos brindó sabiduría en el proceso de formación universitaria, en segundo lugar, a nuestros familiares por su acompañamiento y paciencia durante nuestro desarrollo integral como psicólogas en formación.

Agradecemos a la docente María Constanza Aguilar por su apoyo y su excelente orientación como directora del proyecto de investigación, así mismo a la comunidad Tomasina por su formación y los conocimientos brindados que contribuyeron para la finalización de nuestra carrera profesional.

Por último, agradecemos a nuestro compañero Sebastián Pinilla por su gran participación y su buena disposición para culminar de manera satisfactoria este documento.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	2
Abstract	3
Problematización	4
Planteamiento del problema	4
Justificación	8
Objetivos	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Marcos de referencia	11
Marco epistemológico	11
Marco disciplinar	12
Marco Interdisciplinar	21
Marco legal	25
Marco Institucional.....	27
Antecedentes investigativos	29
Método	40
Diseño.....	40
Participantes	42
Variables	42
Instrumentos	42
Batería Riesgos Psicosociales	43
Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	43
Procedimiento	44
Consideraciones éticas	44
Resultados	45
Discusión	60
Conclusiones	63
Aportes y limitaciones	64
Referencias	65

TABLA DE CONTENIDO DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1.	11
<i>Marco epistemológico del proyecto</i>	11
Figura 2.	13
<i>Clasificación de síntomas por Niveles (Quiceno y Vinaccia, 2007)</i>	13
Figura 3.	14
<i>Recorrido histórico del concepto de Burnout según Carlin y Garcés (2010)</i>	14
Tabla 1.....	23
<i>Abordaje interdisciplinario al estudio del Burnout</i>	22
Tabla 2.....	26
<i>Marco legal del ejercicio profesional asociado a temas de salud y seguridad laboral</i>	26
Tabla 3.....	31
<i>Revisión Bibliográfica de antecedentes investigativos</i>	29
Tabla 4.....	46
<i>Datos Sociodemográficos distribuidos en porcentajes</i>	46
Tabla 5.....	51
<i>Estadísticos descriptivos de los puntajes de los constructos RP, E y B formato A.</i>	51
Tabla 6.....	54
<i>Estadísticos descriptivos de los puntajes de los constructos RP, E y B formato B.</i>	54
Tabla 7.....	56
<i>Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk</i>	56
Tabla 8.....	57
<i>Análisis de correlación bivariada Pearson</i>	57
Tabla 9.....	58
<i>Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	58
Tabla 10.	59
<i>Análisis de correlación bivariada Spearman</i>	59

Resumen

El presente estudio identificó los riesgos psicosociales y los niveles de burnout en la Academia de fútbol Arnoldo Iguarán en una muestra de 91 trabajadores, directivos y operarios, como profesionales del Deporte en Bogotá. Se empleó un diseño descriptivo, no experimental, transaccional con el cual se dieron a conocer los niveles de burnout y los riesgos psicosociales; adicionalmente, se buscaron correlaciones entre variables para explicar con mayor profundidad los resultados obtenidos. Para la medición se utilizó la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) avalada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (1986). Posteriormente, se creó una plantilla en Excel para el análisis de resultados, así mismo, se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 22. Los resultados evidenciaron la existencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la organización, del mismo modo un nivel bajo de estrés en toda la población, y por último, no se evidenció la presencia del síndrome de Burnout.

Palabras clave: Riesgo Psicosocial, Burnout, Estrés, Salud, Seguridad Laboral.

Abstract

This study identified psychosocial risks and Burnout levels in the Football Academy Arnoldo Iguarán in a sample of 91 workers being operational managers and professionals taking over as Sports in Bogotá. A non-experimental, transactional descriptive design with which they were released Burnout levels and psychosocial risks, as a complement correlations between variables were sought to explain in greater depth the results obtained was used. Battery was used for the assessment of psychosocial risk factors (intralaboral and outside the workplace) supported by the Ministry of Social Protection and the Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro of Social Security and Professional Risks (2010) and the questionnaire Maslach Burnout for measurement Inventory (1986). Subsequently, a template was created in Excel for the analysis of results, also, the SPSS statistical software was used in version 22. The results showed the existence of psychosocial risks among workers in the organization, just as a low level of stress throughout the population, and finally, the presence of burnout syndrome was evidenced.

Keywords: Psychosocial Risk, Burnout, Stress. Health, Job security.

Problematización

Planteamiento del problema

La globalización ha sido un proceso que en los últimos años es bastante relevante y se ha desarrollado haciendo que se incrementen las exigencias o mejoras en las organizaciones, pues estas han tenido que adaptarse y responder a dichas necesidades para así mantener un estatus o lugar en la sociedad. Useche (2002), brinda una concepción acerca de esto afirmando que la globalización es una continuidad que permite la integración de la economía pero que también crea innovación y preocupación de las organizaciones por ocupar un buen lugar respondiendo de manera positiva, además de efectiva. Es por esto que se necesita fortalecer y afrontar la competencia procurando cumplir con lo establecido que permita un crecimiento estratégico para aumentar una producción que cumpla con los requisitos y sobre todo que tenga en cuenta al empleado y su relación con la organización.

Desde luego este fenómeno de la globalización exige nuevas formas de trabajo, como son el aumento de carga laboral, el nivel de responsabilidad para realizar su labor, rapidez en la acción realizada, cumplimiento de turnos, conformidad salarial y el estado emocional, ya que son aspectos originados de las tensiones psicológicas convirtiéndose en factores de riesgo psicosocial (Díaz, Echeverri, Ramírez y Ramírez, 2010); estas condiciones son la mayor fuente de daño en la salud de los trabajadores, así mismo, del bienestar y la productividad empresarial, entendidos estos como la condición que es experimentada por un sujeto y su relación con el medio ambiente, del mismo modo con la sociedad en la que se encuentra inmerso, por ende no se genera un riesgo hasta llegado el momento que se convierte en un aspecto perjudicial para el bienestar y calidad de vida de la persona. No obstante, aquí es fundamental reconocer el Burnout o

“síndrome de quemarse en el trabajo” (SQT) considerándolo como riesgo psicosocial para las personas que forman parte de una organización, como lo menciona Farber (1983) citado por Quiceno y Vinaccia (2007), “el burnout es un síndrome relacionado con el trabajo que surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido (p.118)”. Se caracteriza por generar agotamiento emocional, poca energía, distanciamiento, actitudes de rechazo hacia el trabajo que están realizando irritabilidad, ansiedad, tristeza baja autoestima, entre otros.

La investigación de Díaz (2010) y los indicadores en Colombia dados por la organización internacional del trabajo (OIT), muestran que dichos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral (Quiceno y Vinaccia, 2007). En comparación con estudios realizados en la Unión Europea respecto a las molestias presentadas debido a posturas o esfuerzos ocasionados por el trabajo siendo accidentes en su mayoría por distracción, o fatiga los cuales conllevan a sufrir trastornos depresivos o patologías psicológicas (Barreiro, 2006). Se ha llegado a la conclusión que el estrés laboral es un problema fundamental y que supone un coste económico y social importante ocupando el cuarto lugar en la frecuencia de problemas que han sido informados por los trabajadores de la UE, ya que un 22,3% de los trabajadores manifestaron haberlo sufrido. Por otra parte, en Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la UE por lo que los trabajadores informaron que su contexto laboral les ocasiona estrés generando un porcentaje entre el 28% y el 40 % (Gil-Monte, 2009).

En Colombia estudios realizados por García, Rubio y Bravo (2007) han demostrado que, por ejemplo, el personal de seguridad de una organización del sector económico terciario de prestación de servicios, basados en una metodología de diseño transversal correlacional, aplicando instrumentos de resistencia al cambio (IMRC) y medición de riesgo psicosocial (IMP),

con población de empleados de seguridad (73% hombres y 27% mujeres), en total fueron 199 participantes. Los cargos del personal evaluado fueron guardas de seguridad y coordinadores; en el instrumento de resistencia al cambio se encontró una media de 103.26, lo cual indica que este valor representa la media de tendencia central de la variable resistencia al cambio y una desviación típica de 16.52, desviándose en 17 ítems respecto a la media. Adicionalmente, los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo en Colombia (2013), acerca de las condiciones de salud y trabajo revela que dos de cada tres trabajadores están expuestos a factores psicosociales dentro de su jornada laboral, la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada en España por García (2015), llevada a cabo por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, evidenció que los principales riesgos psicosociales en el contexto laboral fueron una de las causas de enfermedades y de accidentes refiriendo que el 70,9 % de los trabajadores que fueron encuestados exponen riesgos que pueden ocasionar accidentes laborales, dando cuenta de que los factores de riesgos psicosociales han aumentado de tal forma que la productividad en una organización y la calidad de vida del individuo se ve afectada y es inadecuada, lo cual genera que los empleados estén expuestos a dichos riesgos siendo frecuentes y fundamentales como salud, desempeño, repetitividad, falta de autonomía, falta de toma de decisiones las cuales generan condiciones de trabajo inadecuadas.

Ahora bien, una investigación realizada en México por Aranda, Pando, Torres, Salazar y Franco (2005) con personal médico buscaba dar cuenta de los factores de riesgo y el síndrome de Burnout. Este trabajo evidenció que de 197 participantes, 73 mujeres (37,1%) y 124 hombres (62,9%) hay una prevalencia de Burnout en los médicos de familia siendo el 41,8%, contando también con algunas variables significativas como las sociodemográficas y laborales que se comportan como factor de riesgo permitiendo evidenciar una dimensión de agotamiento emocional. Useche (2002) la inestabilidad e inseguridad laboral son factores que obran de manera

negativa en una organización se debe precisar que existen normas que protegen a los trabajadores y por supuesto a las organizaciones, en la que el Estado asume una posición al respecto, para vincular los objetivos conjunto a las demandas que establecen las nuevas condiciones de competitividad con la protección que los trabajadores requieren, ya que estos aspectos conforman un entorno al futuro del mundo laboral y así lograr un desarrollo económico y social.

Es importante abordar lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (2014) sobre la Ley 2646 de año 2008, en el Capítulo II, hace referencia a los factores psicosociales en los que están involucrados aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización teniendo en cuenta las condiciones individuales de cada trabajador en las que influyen aspectos como la salud y el desempeño de las personas a partir de lo largo de su experiencia. De igual forma se establece que el incumplimiento a dicha resolución será sancionado según lo estipulado en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.

Lo planteado anteriormente evidencia que los factores de riesgos psicosociales han aumentado de tal forma que la productividad en una organización y la calidad de vida del individuo se ve afectada; sumado a esto la falta de cumplimiento de lo establecido por la Ley, sea por desconocimiento de la misma, genera que los empleados estén expuestos a dichos riesgos siendo frecuentes y fundamentales como salud, desempeño, repetitividad, falta de autonomía. A partir de lo anterior, este trabajo se desarrolló en la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán ubicada en la Calle 24D No 43 A-77 Bogotá D.C. especializada en fútbol para la formación de seres humanos íntegros y futbolistas de excelencia conformada por un equipo de trabajo de 100 empleados donde se encuentran directivos y licenciados en Educación Física, se genera la necesidad de reconocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos los integrantes de esta organización. Es por ello, que el interés de la presente investigación se orienta a conocer:

¿Cuáles son los factores de Riesgo Psicosocial y los niveles de Burnout presentes en los trabajadores de la Academia de Fútbol Arnoldo Iguará ubicada en Bogotá - Colombia?

Justificación

La sociedad hoy en día presenta varios y grandes cambios en el que las dinámicas empresariales han sido determinantes dado que han contribuido con el establecimiento de estándares de calidad con miras a que dichas organizaciones sean competitivas en el orden global; a la vez, deben estar dispuestas a adaptarse y responder a las necesidades del entorno (Paz y Botero, 2011). Es por ello que para el desarrollo de esta investigación se tienen en cuenta las necesidades observadas y evidenciadas en la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán (AFAI) en la cual, las personas que se encuentran dentro del contexto organizacional juegan un papel fundamental para el crecimiento y evolución de la empresa, por esto es importante que todos tengan adecuadas condiciones de salud, bienestar y calidad de vida.

Esta propuesta investigativa, se inicia a partir de la observación de la dinámica laboral en la organización, la cual permitió fortalecer y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley en cuanto a riesgos psicosociales y a los niveles de Burnout a que pueden estar expuestos los colaboradores, para así disminuir las situaciones que puedan alterar o poner en riesgo al personal en cualquiera de sus dimensiones.

Este trabajo beneficia a la AFAI, dado que ha permitido cumplir, en primera instancia, con las exigencias de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social. Segundo, se espera que, en el mediano plazo, contribuya a la reducción de las pérdidas humanas en términos de lesiones, muertes, daños materiales, a la disminución del absentismo laboral, y a la mejora de las condiciones de trabajo, bienestar, salud física y psicológica de las personas en su trabajo.

Ahora bien, de acuerdo con Meliá, Arnedo y Ricarte (1993), la prevención de riesgos laborales es un campo de investigación e intervención que puede contribuir con otras disciplinas entre las que es indispensable que participe la Psicología. Reddin (1994, citado por García, Rubio, y Bravo, 2007) afirman que las organizaciones al igual que los seres humanos son sistemas dinámicos, que están inmersos en procesos de adaptación, ajuste y reorganización. Es por ello, que los cambios producidos a nivel global han traído consigo modificaciones en la cotidianidad de los trabajadores de la empresa, esto a su vez ha generado como se mencionó anteriormente, nuevas formas de intercambios y con ellos fenómenos que se han estipulado como riesgos psicosociales en el ámbito laboral, aumentando el interés en temas de salud, calidad y bienestar de vida.

En síntesis, se presentan a continuación los resultados del estudio cuantitativo que se realizó para caracterizar los riesgos psicosociales y los niveles de burnout en los colaboradores de la AFAI, por medio de la aplicación de la batería psicotécnica de riesgos psicosociales y (MBI) permitiendo evaluarlos y reconocerlos; posteriormente, proponer un plan de prevención y mejora para la organización y sus colaboradores. El aporte de la psicología es la de profundizar en investigaciones en ámbitos deportivos ya que es una población expuesta a episodios de estrés, así como de riesgos que afecten su salud y bienestar. Teniendo en cuenta que “el aporte que hacen los psicólogos organizaciones y del trabajo es reconocido y valorado en la medida en que contribuye a mejorar los resultados de las empresas y el bienestar de los trabajadores y colaboradores” (Gómez, 2016, p.134).

La presente investigación se deriva de lo planteado por la línea de investigación denominada Calidad de vida, bienestar psicológico en contextos clínicos, de la salud y ambientes psicosociales, con base en los lineamientos de la Universidad Santo Tomás (2014), puesto que aborda temáticas relacionadas con el bienestar y la calidad de vida de individuos, grupos sociales

y organizaciones, junto con la relación con factores de orden personal, social y cultural. Se estudian tanto los procesos de salud y enfermedad como cuestiones relativas a la cultura organizacional y se estudia las formas en que es posible contribuir a la calidad de vida, apuntando a programas que puedan prevenir enfermedades y favorecer el desarrollo de entornos saludables. Además, se exponen cuestiones relativas al estilo de vida, la competencia social y las condiciones de vida como fuentes de bienestar.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los riesgos psicosociales y los niveles del burnout que presentan los trabajadores de la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán, ubicada en Bogotá Colombia con el fin de diseñar acciones de mejora para los colaboradores y la organización.

Objetivos Específicos

Identificar los diferentes tipos de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán.

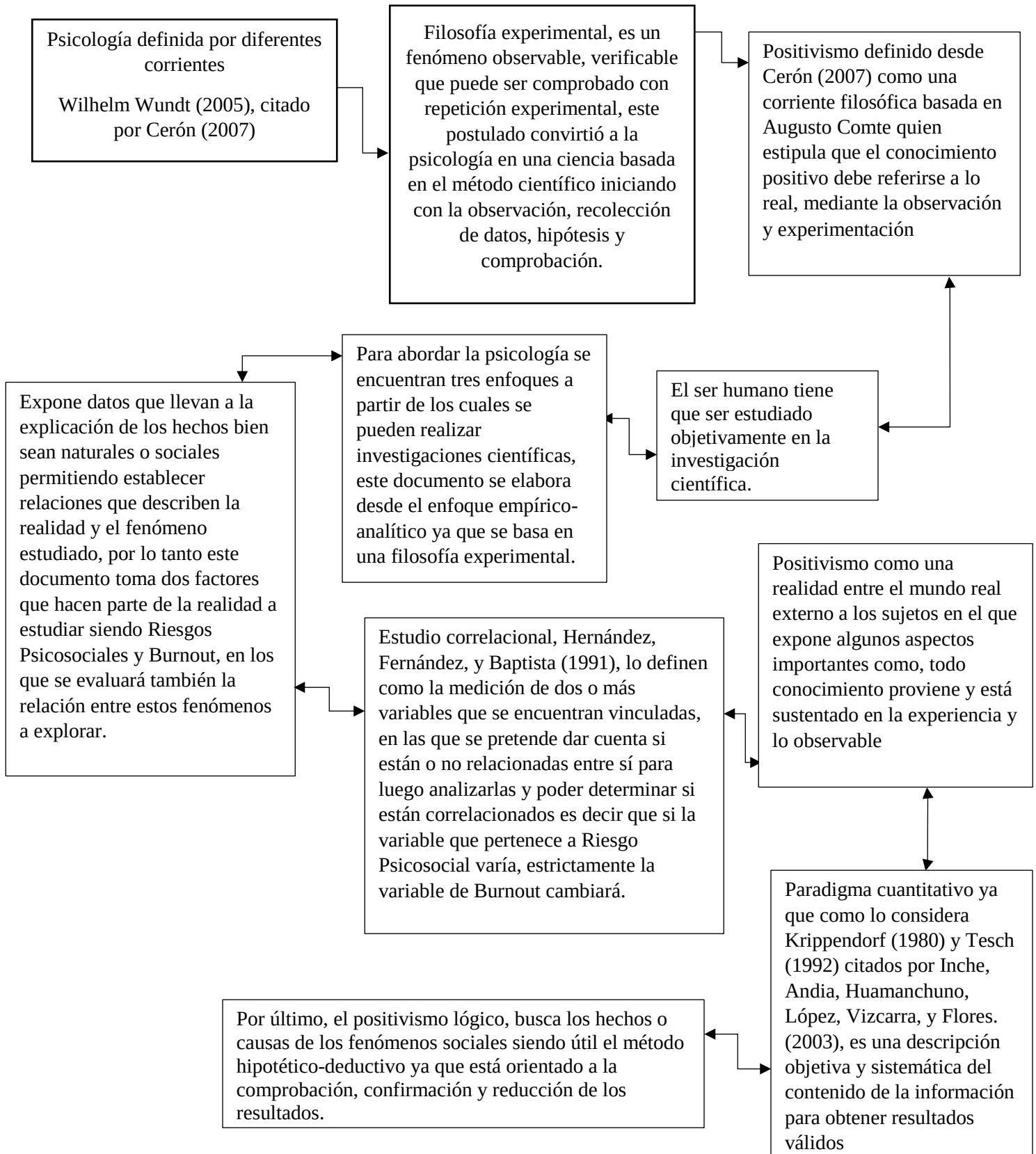
Reconocer los niveles del burnout que se presentan en los trabajadores de la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán.

Evaluar la relación entre los Riesgos Psicosociales y los niveles de Burnout en los trabajadores de la Academia Fútbol Arnoldo Iguarán.

Marcos de referencia

Marco epistemológico

Figura 1. Marco epistemológico del proyecto



Elaboración propia.

Marco disciplinar

Aguilar, López, Barreto, Rey, Rodríguez y Vargas (2007) mencionan que la psicología como ciencia posee áreas dentro de las que se encuentra la psicología de las organizaciones siendo esta una de las fundamentalmente importantes por su dimensión diligente y relevancia que tiene este socialmente, de modo que se refleja en el mundo laboral y en los ámbitos organizacionales.

Dentro de la Psicología Organizacional como lo afirma Latorre (2012) es importante hacer evidente la gestión de recursos humanos dentro de contextos laborales, a fin de que, sede se gestionen políticas, prácticas, así como decisiones y procedimientos en relación con los colaboradores de la organización, con el fin de obtener objetivos organizacionales.

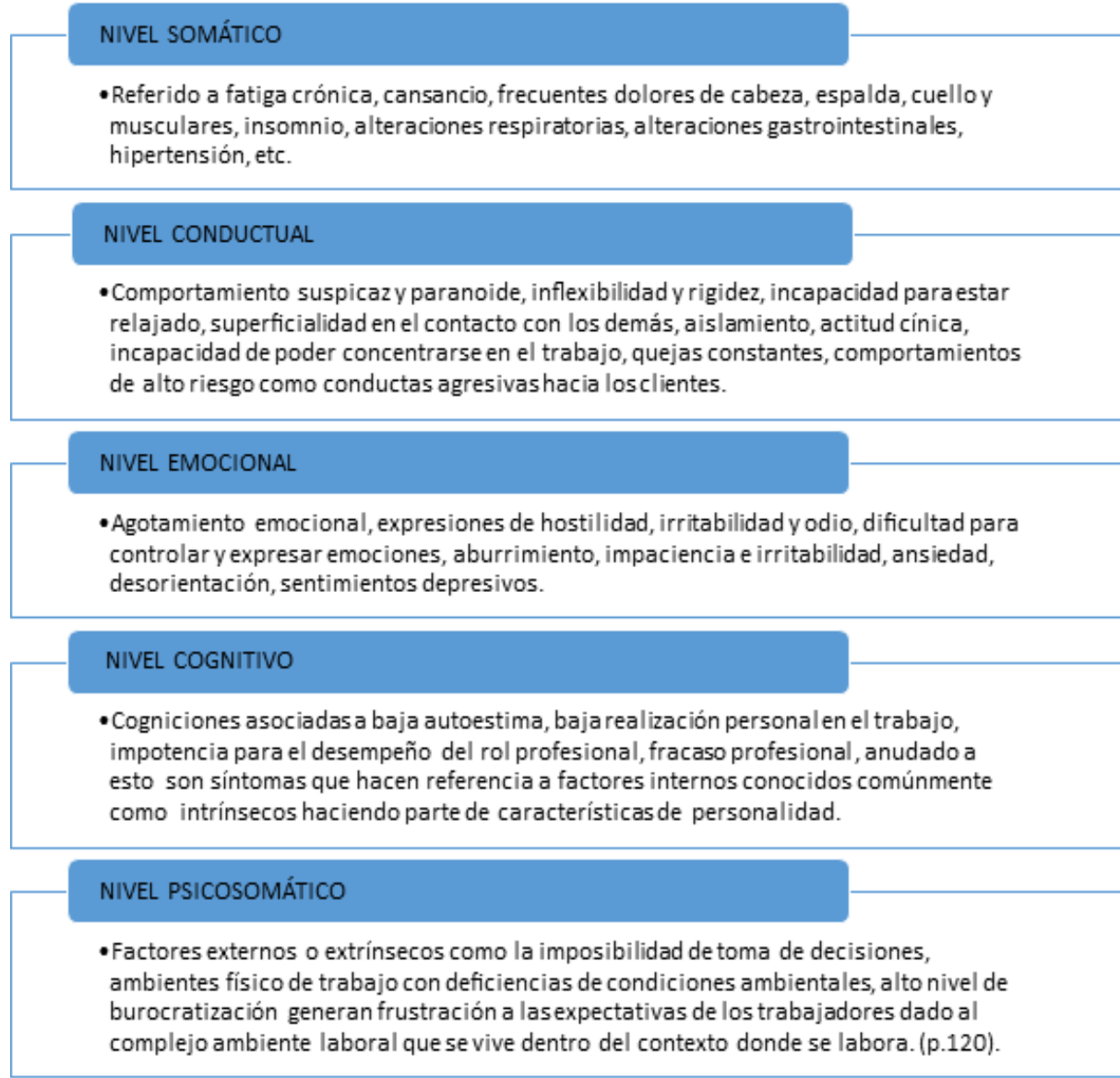
La gestión de Recursos Humanos tiene como objetivos “añadir el máximo valor a los bienes y servicios proporciona la empresa, junto con la mejora de la calidad de vida de los empleados” (Latorre, 2012, p. 9-10)

Por lo anterior, el interés de comportamientos y conductas de las personas en el lugar de trabajo, así como de la calidad de vida de los trabajadores siendo este evidente dentro del departamento de recursos humanos se hace fundamental referirnos a la posibilidad de la existencia de Burnout como Riesgo Psicosocial.

Actualmente, el burnout y los riesgos psicosociales están enmarcados en una problemática socio laboral afectando la calidad de vida de los trabajadores y el rendimiento de las organizaciones generando incertidumbre y preocupación dentro de las mismas ya que el burnout

como riesgo psicosocial causa en el empleado como lo mencionan en su estudio Quiceno y Vinaccia (2007) la aparición de síntomas clasificados en niveles:

Figura 2. Clasificación de síntomas por Niveles (Quiceno y Vinaccia, 2007)

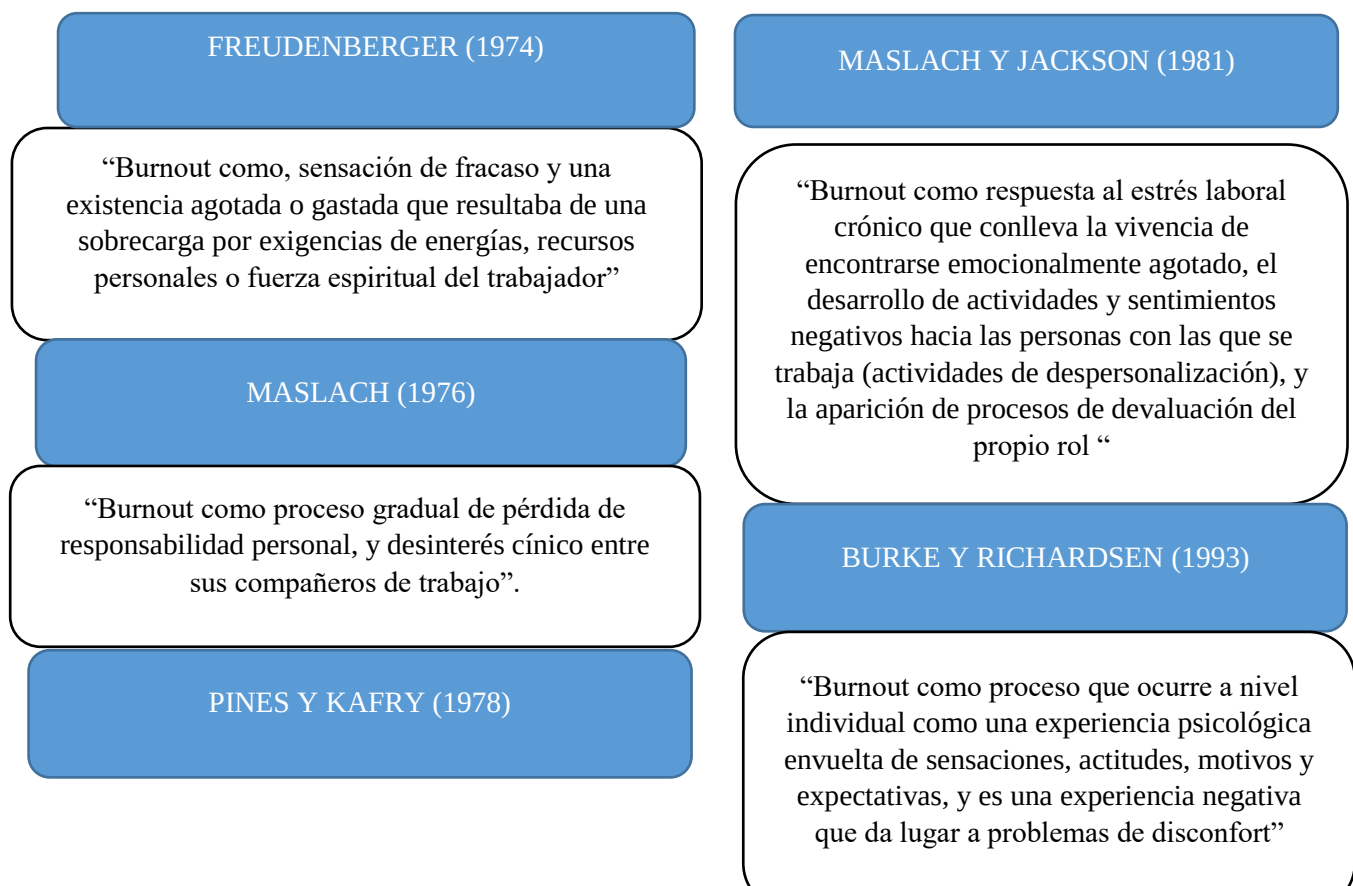


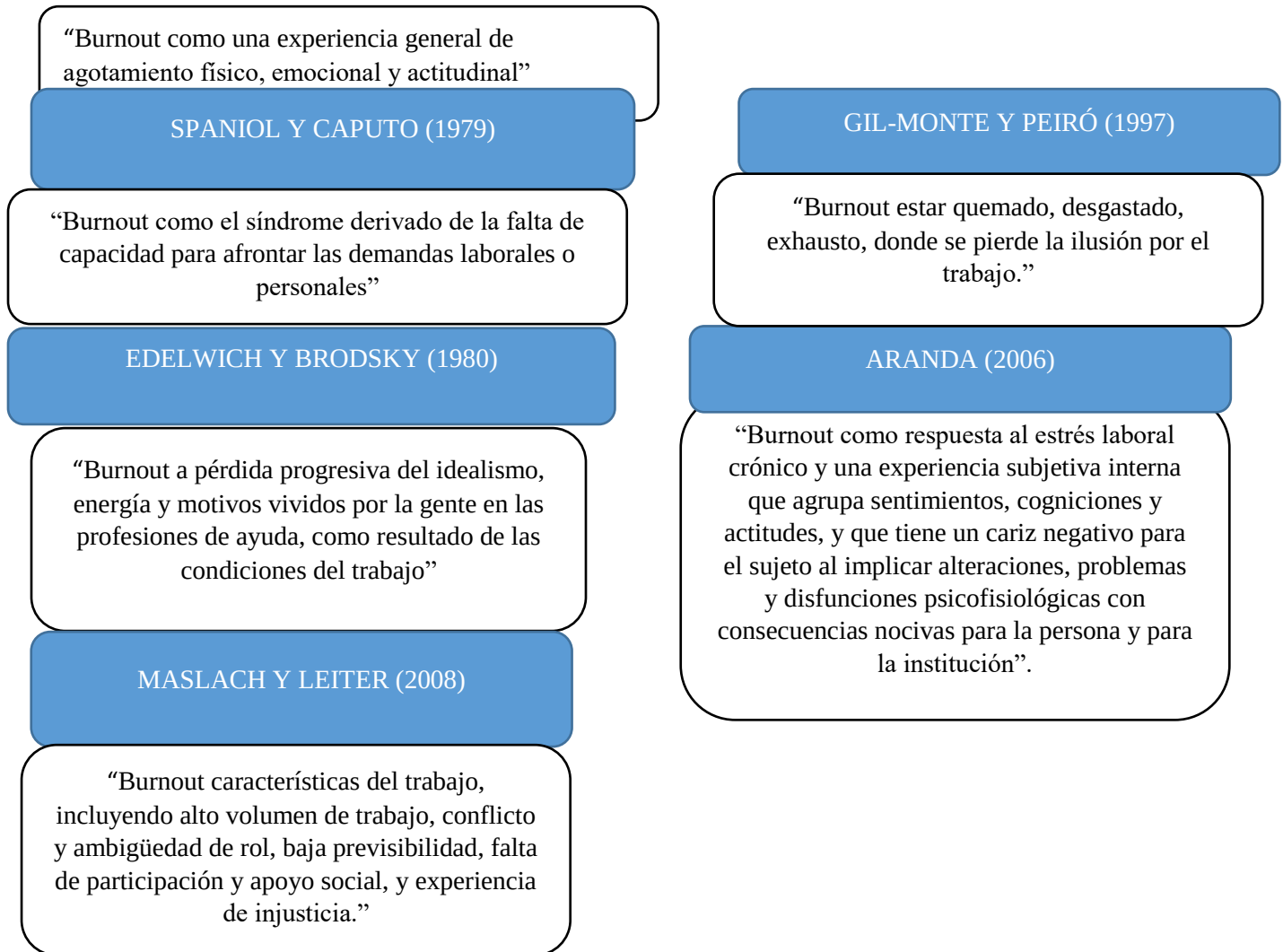
Carlín y Garcés (2010) exponen cómo el término burnout ha ido evolucionando desde su origen hasta la actualidad, para estos autores es de gran importancia remitirse en primer momento a diferentes definiciones realizando un recorrido histórico acerca de este fenómeno. Esta revisión

histórica sobre el síndrome de burnout se ha originado a través de 35 años, en contextos laborales, pero los inconvenientes relacionados con dicho fenómeno persisten siendo estas evidentes en distintas organizaciones, el burnout no es desconocido en estudio del comportamiento de las personas, se han realizado en infinidad de profesiones, como médicos, enfermos, y profesionales de la salud, policías, y profesionales de emergencias, entre otras.

Es por ello, que se puede concluir que el Burnout sería la consecuencia de resultados que estresan a los colaboradores dentro de un contexto organizacional y disponen al individuo a sufrir estos acontecimientos que son principalmente de orden laboral por la relación que tiene el trabajador con las condiciones del mismo, siendo estas la entrada para padecer Burnout; para estos autores se conceptualiza este fenómeno como “un proceso continuo que va surgiendo de manera paulatina y que se va instaurando en el individuo hasta provocar en éste los sentimientos propios del síndrome” (Carlin y Garcés, 2010, p.172).

Figura 3. Recorrido histórico del concepto de Burnout según Carlin y Garcés (2010)





Elaboración propia

” Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad. Las legislaciones de cada país

podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa” (Concha y Velandia, 2011, p 74-75).

De acuerdo con Ortiz y Ortega (2009) la exposición recurrente a los riesgos psicosociales, muestra / evidencia la importancia de mantener la salud y el bienestar de los trabajadores en las organizaciones de manera que se minimice este síndrome de Burnout. Este es uno de los principales problemas de estrés ocupacional en relación con el estrés laboral crónico generando posibles secuelas a quienes lo padecen convirtiéndose en un problema social (Bosqued, 2008).

En lo referente a riesgos psicosociales de acuerdo con Gil-Monte (2012) estos son condiciones evidentes en la situación de los trabajadores en el contexto organizacional que se relaciona con el ambiente laboral, el puesto de trabajo, el cargo que desempeña, la salud, el estrés, los cambios, percepción y motivación. Estos factores pueden ser benéficos o no ya que pueden favorecer el desarrollo del personal o por otra parte, pueden perjudicar la salud y el bienestar de los mismos ocasionando daño psicológico, físico o social. Por otra parte, Gil-Monte (2012) también hacen énfasis al afirmar que “el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo (p.238)”.

Los riesgos psicosociales más que ser un problema de orden individual resultan siendo un problema organizacional y de salud pública, por ello la importancia de crear estrategias de promoción e intervención para que desde las organizaciones se tome conciencia dado que la salud es un principio humano de bienestar, social, físico y psicológico en los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

Así mismo, Forbes (2011) refiere que los riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con un alto nivel de sobrecarga en el trabajo dan inicio a una serie de síntomas que

llegan a causar la enfermedad como estrés laboral, adicción al trabajo, frustración, desmotivación y en efecto generan síndrome de burnout, siendo este fenómeno definido como “...como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (p.1)”.

Por lo anterior, se define estrés de acuerdo El ministro de la protección social (2010), como la respuesta de un empleado a nivel fisiológico, psicológico, conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la relación de acuerdo con las condiciones individuales, así como, intralaborales y extralaborales.

Se llevó a cabo un estudio que buscaba identificar la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares, en técnicos de prevención de riesgos laborales, (Gil-Monte, Núñez y Selva, 2006), el cual mostró que hay una relación positiva y significativa entre el SQT y problemas cardiovasculares también altos niveles de agotamiento y cinismo, por ende bajos niveles de eficacia profesional; se evidenció una relación positiva y significativa con esas alteraciones, lo que manifiesta problemas para la salud y para la calidad de vida del individuo. Esta investigación concluye que es de gran importancia prevenir el SQT en técnicos de prevención de riesgos laborales, como población de riesgo, para disminuir los problemas de salud en el trabajo ya que estos generan deterioro emocional; es importante mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos psicosociales que pueden darse dentro de una organización

Por otra parte, Gil-Monte, García y Caro (2008) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT); los datos fueron recogidos con el personal de enfermería dado que ellos tiene un alto riesgo de experimentar una excesiva sobrecarga debido a su alto manejo de personal

y la demanda de estos lugares que prestan servicios de salud, del mismo modo la transformación económica, tecnológica y social son factores que evidencian cómo la falta de acoplamiento disminuye la aptitud y las capacidades en el personal; se realizó a 714 profesionales de enfermería que trabajan en diferentes hospitales. El SQT se midió con el cuestionario MBI-HSS, la sobrecarga laboral se mediante una escala de 7 ítems de Karasek y la autoeficacia mediante la escala de Baessler y Schwarzer. Los resultados mostraron que la sobrecarga laboral y la autoeficacia fueron predictores significativos de las dimensiones agotamiento emocional, realización personal en el trabajo y despersonalización; también dio cuenta de la falta de intervención y seguimiento ante esta situación, es por esto que se propone que al personal de organizaciones hospitalarias se les brinde un apoyo social que permita enfrentarse a las diferentes situaciones presentadas en estos espacios, del mismo modo potencializar los recursos humanos, los mecanismos de afrontamiento y lo más importante realizar investigaciones que permitan aclarar los factores que intervienen tanto en la experiencia como en las manifestaciones del burnout psicológico.

Por ello se hace necesario resaltar la importancia y el papel fundamental de la psicología para aportar soluciones a dicho fenómeno donde el profesional utiliza diferentes herramientas que ofrece la disciplina para aportar a cada caso en particular. Así como lo menciona Gil-Monte (2012) la psicología de la salud ocupacional (PSO) busca mejorar la calidad de vida laboral teniendo como objetivo que los trabajadores realicen sus labores de manera tranquila, manejando buenas relaciones interpersonales y se desarrollen de manera fructífera, de tal modo se sientan parte de la organización. “Además de tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, y sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (p.p. 240 -241)”

Dentro de este orden de ideas, el clima laboral, bienestar y la salud de los empleados son condiciones fundamentales para ser efectiva la productividad de la organización al igual que la efectividad de los trabajadores, de esta manera, la psicología ocupacional (PSO) tiene como objetivo buscar el bienestar integral y generar ambientes sanos para un buen desempeño laboral, de allí pues, la importancia de generar “promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos (Gil-Monte, 2012, p. 241)”.

Ahora bien, con relación a las herramientas o métodos que ofrece la disciplina, la psicología cuenta con una variedad de estrategias y entre ellas los cuestionarios, que tienen el objetivo de analizar e identificar las percepciones y conductas de los trabajadores sobre el clima laboral y como se ve reflejado en la actitud que asume el empleado hacia su labor dentro de la organización. Para Segredo (2013) el clima organizacional se relaciona con las motivaciones y comportamientos los trabajadores en un contexto laboral, se origina en la sociología y la teoría de las relaciones humanas, de este modo se resalta la importancia del empleador en función del trabajo dentro de un sistema social. Del mismo modo sugerir actividades detalladas y específicas que ayuden a cambiar el comportamiento de los trabajadores para generar un buen clima organizacional logrando obtener altos niveles de calidad y responsabilidad para la realización de metas por la acción del recurso humano. Méndez (2006, citado por Solarte, 2009).

Como lo afirman García y Bedoya (1997 citados por Solarte, 2009) dentro de un contexto organizacional se pueden evidenciar tres estrategias para realizar medición de clima laboral, “primera; observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores segunda; hacer entrevistas directas a los trabajadores y tercera; realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello (p.48)”. Se pueden encontrar muchos cuestionarios

llevados a cabo en las organizaciones en procesos de medición de clima laboral, por lo anterior se describen los más utilizados en ambientes Colombianos.

Para García (2000) existen mecanismos, como las pruebas psicológicas desde una perspectiva conductista, con el fin de desarrollar potenciales en los trabajadores que den como resultado afianzar el recurso humano, dichas pruebas psicológicas mencionadas por la psicología industrial tienen como fin mejorar la selección del personal, realizar capacitaciones y llevar a cabo técnicas motivacionales como autoestima y empatía.

En relación con lo anterior y como es mencionado por Aliaga (2000) al llevar a cabo cuestionarios se aboga por implementar métodos cuantitativos, dejando de lado estados subjetivos del individuo, orientado a la comprobación como algo objetivo, fundamentando la comprobación y confirmación hacia un resultado de una realidad estable. En este sentido, como lo menciona el autor “la medición es una fase muy importante dentro de los procesos de investigación, porque supone la confrontación directa con la realidad y la plasmación de los hechos en datos, susceptibles estos últimos de ser analizados con diversos procedimientos formales” (p.90).

Pino (2006) resalta la importancia de enfocarse en un paradigma de investigación ya que por medio de este se define la forma de cómo el investigador se debe acercar a la realidad y por otra parte, se describe “la metodología, el método, los instrumentos y las técnicas de recolección de la investigación” (p.187).

En síntesis, las herramientas y métodos que ofrece la disciplina son consecuentes con el enfoque de investigación empírico analítico que se emplea para acercarnos a la realidad que se pretende investigar, realidad que se fundamenta en medir los posibles riesgos psicosociales y burnout a los cuales está sometido cada trabajador dentro de las organizaciones.

Marco Interdisciplinar

Forbes (2011) menciona que el burnout como riesgo psicosocial genera infinidad de sintomatologías siendo casi imposible fundamentar un grupo único de causas para la enfermedad, sin embargo, desde la psicología organizacional y la salud se ha evidenciado importantes factores causantes del burnout que debe ser primordial tener en cuenta, entre ellos encontramos trabajos relacionados al servicio directo con clientes en lo cual el contacto es parte de la labor natural, de modo que no se niega no se presente en otras labores, sin embargo para el autor se muestra de una manera más evidente y en general en profesiones como: “doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición” (p.2). Posterior a esto se suman la intensidad horaria, niveles de exigencia que en su mayoría son vistos como buenos desde la óptica laboral cuyo objetivo es dar cumplimiento a tareas asignadas, labores personales relacionadas con tolerancia al estrés y a la frustración, por otra parte, condiciones organizacionales como deficiencias en la definición del puesto y clima laboral.

Dada las amplias condiciones que se mencionan anteriormente se puede llegar a generar el síndrome de burnout siendo este un riesgo psicosocial amenazador por medio de un proceso de combinación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante.

En la tabla que sigue a continuación se sintetizan los aspectos generales identificados como aportes de otras disciplinas a este mismo objeto de estudio.

Tabla 1. *Abordaje interdisciplinario al estudio del Burnout*

AUTOR	DISCIPLINA	APORTE
Carlin y Garcés (2010)	DEPORTE	Disciplinas como el deporte en contextos laborales son sin duda de gran intranquilidad ya que cuando se genera el síndrome de burnout la actividad y calidad de vida afectan de manera directa al practicante deportivo. Es por ello que como lo señala Silva (1990, citado por Carlin y Garcés, 2010) se ha ejecutado un modelo cuyo énfasis establece que el fenómeno de burnout “es un producto del entrenamiento excesivo, y que las cargas de entrenamientos pueden tener efectos positivos y negativos.”. (p.174). Por tanto, si el efecto es positivo llevará a un mejor desempeño el cual es el objetivo fundamental, por el contrario, si el desempeño es de manera negativa puede dar lugar a accidentes laborales, así como la aparición de burnout consecuentemente la finalización de la práctica deportiva.
Gil Monte, García y Caro (2008)	ENFERMERÍA	Disciplinas como enfermería mencionadas por Gil Monte, García y Caro (2008) “Tras la revisión de la literatura observamos que se ha alcanzado un gran consenso sobre que el SQT tiene una alta incidencia en los profesionales del sector servicios” (p.114). Por ello, se hace referencia que la sobrecarga laboral es un estresor fundamental relacionado con deterioro psicológico así como el Burnout siendo este la respuesta cuando se tiene elevada sobrecarga generando agotamiento emocional. El personal de enfermería tiene un alto riesgo de generar una alta sobrecarga laboral por su relación con lo demás de modo que, este se convierte en la principal fuente de estrés, además refieren que al minimizar a los profesionales cualificados que se tiene para el cuidado de pacientes la sobrecarga laboral se ve incrementada. Variables como autoeficacia en relación con SQT, proponen que aquellos profesionales de enfermería que tengan elevados niveles de autoeficacia generarán menores niveles de Burnout.
Guerrero y Rubio (2005)	EDUCATIVA	Han sido numerosos los trabajos en relación con este fenómeno en cuanto a las profesionales que asisten a

AUTOR	DISCIPLINA	APORTE
Pereda, Márquez, Hoyos y Yáñez (2009)	MEDICINA	otros, pero el interés de los autores es el de centrar la atención del síndrome en profesores de la educación. Por consiguiente, se concluye que el Burnout como fenómeno complejo tiene gran relación con la docencia, puesto que los profesores pueden llegar a padecer un riesgo laboral en cuanto a problemas somáticos y psicológicos que afectan la labor, productividad, afectando su comportamiento, rendimiento significativamente y con ello las relaciones que se establecen dentro del aula de clase, además, de la calidad académica para con los estudiantes. Mantener relación con pacientes y la sobrecarga laboral son el inicio y los causantes de padecer este síndrome como riesgo para la salud y bienestar de quienes prestan sus servicios en estos ámbitos de relación humana. “El síndrome de burnout fue considerado por la Organización Mundial de la Salud como riesgo de trabajo” (p.401). Su alcance reside en la complejidad en cuanto a la relación entre los profesionales médicos o paramédicos y las instituciones de salud, de modo, que se cree importante analizar este fenómeno para minimizar riesgos que puedan llegar a suceder dentro de contextos clínicos, ya que son los profesionales quienes tienen un primer contacto con los pacientes, llegando a concluir que el síndrome de burnout entre las profesionales médicas es elevada, por lo que es importante tomar medidas preventivas para el desarrollo de la prevalencia de esta patología.
Franco y Llorens (2008)	DERECHO	Si bien el Burnout como riesgo psicosocial se ha limitado a profesiones como servicios médicos, enfermeras, actualmente se ha desarrollado a otros grupos ocupacionales como trabajadores que laboran con “datos” y “cosas; de modo que cualquier profesional puede llegar a sufrir este síndrome y con todo ello, consecuencias físicas, psicológicas, conductuales y organizacionales. La jurisprudencia cuyo “objetivo es el de “desenmascarar la ficción de su catalogación como accidente de trabajo a efectos de prestaciones, y abogar por la consideración que

AUTOR	DISCIPLINA	APORTE
		realmente le debería corresponder: la de enfermedad profesional” (p.22). Se quiere hacer explícito la relación entre burnout y accidente de trabajo a partir de la base jurisprudencial, evidenciando la baja producción laboral generada por este síndrome teniendo este igual de importancia que las otras profesiones.
Domínguez y Jaureguibehe (2012)	TRABAJO SOCIAL	Se implementa la intervención como proceso importante dentro de esta profesión, de modo que la el Burnout inicia causar daños y por ende riesgos psicológicos que pueden afectar la calidad de vida de las personas. Los contextos donde realiza la práctica un Trabajador Social es desfavorable por la cantidad de demandas, así como pocos recursos para con las personas que se está prestando un servicio, implica en ocasiones un sentimiento negativo del profesional, de ahí el comienzo de patologías que hacen parte del síndrome Burnout. Para los autores, es de gran importancia iniciar con cuestionamientos y revisiones prácticas para evitar desgastes que hacen que las prácticas llevadas a cabo por estos profesionales no den los resultados esperados. Teniendo en cuenta que el objetivo de estos profesionales es la relación con las personas y la ayuda que se proporciona, resulta importante generar estrategias fortalecedoras con el fin de potenciar características como resiliencia, autocuidado, supervisión de apoyo y psicológica para realizar un trabajo de intervención adecuado, eficaz y de manera creativa con el objetivo de que los profesionales sientan nuevamente el deseo y gusto por su vocación.

Elaboración propia.

Fidalgo (2001) “cualquier profesional o trabajador con una gran vocación, que se entrega a su profesión, con altos niveles de idealismo profesional y que desarrolla su trabajo está centrado en el trato hacia los demás puede desarrollar el SQT” (s.p).

Marco legal

Teniendo en cuenta que la exposición de trabajador a los riesgos psicosociales y el agotamiento o Burnout perjudican la salud, así como la seguridad en el trabajo, el Ministerio de Trabajo ha determinado que una organización debe ser evaluada, controlada y modificada ante los riesgos que se presenten y las estrategias están orientadas a la creación de leyes que permitan el cumplimiento de dichos aspectos. Es por esto que en la presente investigación se tendrá en cuenta en primer lugar lo establecido por la Constitución Política de Colombia (1991), refiriéndose a que es un estado que sirve, promueve y garantiza los derechos y deberes que facilitan la participación en las decisiones que respeten la dignidad humana en el trabajo brindando estímulos para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas, acompañado de la Ley 1616 del 21 de Enero 2013 de Salud Mental, que garantiza el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Esta ley expone en el Artículo 5, que un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona.

Teniendo en cuenta lo anterior y el contexto normativo en Colombia, acerca de las condiciones de trabajo siendo los factores de riesgo psicosocial, Burnout o acoso laboral estos se

fundamentan a través de un marco legal iniciando con lo establecido en la Constitución Política de Colombia (1991) siguiendo un orden histórico de la siguiente manera:

Tabla 2. *Marco legal del ejercicio profesional asociado a temas de salud y seguridad laboral*

Ley 9 de 1979 expone en el título III referido a salud ocupacional.	La cual le da importancia a preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos, busca prevenir todo daño en las personas por las condiciones de trabajo.
La resolución 2400 de 1979	La cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo del ministerio de trabajo y seguridad social, en el título III siendo las normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país determina la base de las organizaciones y la administración de salud ocupacional en el país basándose en la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas a las condiciones de trabajo
Resolución 1016 de 1989	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales en primer lugar como disposición general dice que el “Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”
Decreto 1832 de 1994	Se especifica la enfermedad, al grupo de labores que pertenece siendo las consecuencias del cumplimiento de su trabajo.

El sistema de seguridad social integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, en su libro III de sistema general de riesgos profesionales en el capítulo I como lo es invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional afirma también los procedimientos y normas a las que tienen acceso las personas para garantizar una calidad de vida. (Ley N° 100, 1993).

La Resolución 2646 (2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional establece y define la exposición a riesgo psicosocial al igual que el estrés ocupacional, con esto se puede decir que une los dos conceptos que se abordarán a lo largo de este documento, conforme a esto involucra la gestión organizacional un factor propio de recurso humano de modo que se encuentra el bienestar de las personas en tanto que define algunos conceptos que aportarán como:

- Factores de riesgo psicosocial, condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- Estrés, respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Marco Institucional

Este trabajo se desarrolló en con la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán (1991), la cual es una escuela de formación deportiva especializada en fútbol con aval y reconocimiento deportivo del IDRD (Instituto Distrital de Recreación y Deporte de Bogotá)

La AFAI es una entidad con ánimo de lucro, sector terciario; dirigida a niños (as) y jóvenes entre los cuatro (4) y dieciocho (18) años de edad; cuenta con sedes en diferentes regiones del país es reconocida por la adecuada aplicación de procesos pedagógicos y metodológicos para la enseñanza del fútbol. La Academia cuenta con aproximadamente 100 niños, los entrenamientos deportivos se desarrollan los fines de semana con sesiones de hora y media a dos horas.

Con relación a la historia de la Academia esta fue fundada por el señor Camilo Iguarán el primero de agosto del año 1991, en la ciudad de Bogotá. La idea de crear la AFAI surgió como un homenaje que Camilo le quiso hacer a su hermano Arnoldo ‘‘El Guajiro’’ Iguaran.

A lo referente con la visión que tiene la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán es llegar a ser en el año 2020 la Academia de Fútbol líder y referente en Colombia, con mayor reconocimiento por logros deportivos alcanzados a nivel local, nacional e internacional y por la continua innovación en el desarrollo de procesos formativos y de perfeccionamiento en el fútbol. Posicionándose como una de las mejores academias con proyección de futbolistas a clubes nacionales e internacionales y por su mayor cobertura en diferentes regiones del país.

Así mismo, dentro de la organización se implementan estrategias laborales para el desarrollo de un buen clima laboral, gusto por el trabajo, motivación y sentido de pertenencia de los trabajadores que hacen parte de esta organización deportiva.

En síntesis, se está implementando el programa de Riesgos Psicosociales, así como la Batería (MBI) como una necesidad prioritaria de la empresa con el fin de dar cumplimiento a la ley, además de prevenir daños o enfermedades laborales minimizando el riesgo de generar burnout, esto con el objetivo de que su calidad de vida de los trabajadores mejore dentro de la Academia y tengan mejores condiciones laborales.

Antecedentes investigativos

Investigaciones acerca de Burnout como riesgo psicosocial mencionado por Carlin y Garcés (2010) dieron origen a mediados de los años 70 por diferentes estudiosos interesados por la salud laboral de los trabajadores que ejecutaban labores muy exigentes.

A continuación, se mencionan algunas investigaciones que se han realizada previas a la descrita en el documento.

Investigaciones acerca de Burnout como riesgo psicosocial mencionado por Carlin y Garcés (2010) dieron origen a mediados de los años 70 por diferentes estudiosos interesados por la salud laboral de los trabajadores que ejecutaban labores muy exigentes.

A continuación, se mencionan algunas investigaciones que se han realizado previas a la descrita en el documento.

Tabla 3. *Revisión Bibliográfica de antecedentes investigativos*

AUTOR	INVESTIGACIÓN	RESUMEN
Gil-Monte, García y Caro (2008). España	<i>“La Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería”</i>	El objetivo de esta investigación consistió en observar la influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia en relación con el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) con una muestra de 714 profesionales de enfermería que laboran en distintos hospitales, se evaluó a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory, forma no aleatoria, voluntaria y de manera anónima. Los resultados obtenidos refieren que la sobrecarga laboral y la autoeficacia son predictores característicos de las dimensiones agotamiento emocional, realización personal en el trabajo y despersonalización. En cuanto a la demostración de los efectos moduladores de la autoeficacia relacionados con la sobrecarga laboral y las tres dimensiones del MBI sólo reflejó significativo el efecto modulador de la autoeficacia en la relación entre sobrecarga laboral y agotamiento emocional. Los resultados obtenidos permiten concluir que es de gran importancia evitar la sobrecarga laboral para la prevención de la aparición del Burnout, así como la autoeficacia percibida de los profesionales va a prevenir la aparición de este fenómeno, minimizando la incidencia de la sobrecarga laboral sobre el SQT.
Pereda, Márquez, Hoyos y Yáñez (2009) México.	<i>“Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico”</i>	El SQT fue considerado por la OMS como riesgo de trabajo, teniendo un impacto en cuanto a la relación laboral entre los profesionales médicos y paramédicos y las instituciones de salud, por ello el fin de este estudio es investigar la presencia de este fenómeno en un hospital de la seguridad social mexicana .Se construyó una encuesta transversal comparativa con preguntas sobre aspectos sociodemográficos y laborales: edad, estado civil, nivel académico, antigüedad laboral, antigüedad de adscripción al hospital, categoría, servicio y turno laboral , también se utilizó el cuestionario MBI y una población de 240 trabajadores que incluía a médicos, enfermeras y asistentes médicas del área de la salud empleados del hospital General de Zona con Medicina Familiar 36 de la ciudad de Cardel, Veracruz. Esta investigación concluye que se

encontró un mayor nivel de Burnout en profesionales con mayor edad y en trabajadores con antigüedad laboral , otra conclusión fue que la prevalencia del síndrome de burnout entre las asistentes médicas es muy alta y por ello es de importancia adoptar medidas para evitar que este síndrome se origine de modo que sea perjudicial para el trabajador y la organización .

Quiceno y Vinaccia, (2007).
Colombia

Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)”

En esta investigación se realiza una revisión de literatura con el fin de tener un acercamiento sobre el concepto de Burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) en relación con teorías del estrés y las estrategias de afrontamiento hasta llegar al concepto del estrés laboral que da curso al surgimiento del Burnout como “proceso” así como las dimensiones para evidenciar los síntomas que pueden propiciar. Por otro lado , se realiza un recorrido histórico acerca de las diferentes definiciones y autores representativos que la componen en los últimos treinta años y como esta patología sociolaboral se ha originado. Como conclusión se hace explícito que este fenómeno se pueda desarrollar en cualquier profesión u oficio. Se pretende que los trabajadores tengan mejor calidad de vida en sus actividades laborales y con ello las organizaciones sean productivas al mantener a personas saludables y motivadas dentro de ella, con el fin de se cumplan metas y objetivos organizacionales propuestos.

Contreras, Espinal, Pachón, González (2013).
Colombia

“Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá”

El objetivo de esta investigación fue el de hallar la incidencia del Síndrome de Burnout (SQT) en profesionales que laboran en contextos hospitalarios de tercer nivel, teniendo en cuenta los modos de liderazgo y la satisfacción laboral, así como variables sociodemográficas. En cuanto a la metodología se utilizó un diseño exposfacto retrospectivo de tipo descriptivo, hicieron parte del ejercicio 309 participantes con un muestreo aleatorio estratificado por profesiones en distintas áreas de la salud, edades entre los 20 y los 58 años, de los cuales cerca del 70% fueron mujeres. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron el MBI, el TAP y el Test de Satisfacción Laboral S20/23. El procedimiento consistió en implementar previo consentimiento a los

profesionales para la llevar a cabo la aplicación, fue de manera grupal más o menos 20 personas, así como su participación voluntaria y anónimo donde se utilizaron sobres completamente cerrados y en ellos los instrumentos y lápiz para ser diligenciados y así mismo se hacía su devolución. En los resultados de esta investigación se pudo hallar baja presencia del Síndrome de Burnout, a lo que refiere niveles de realización fueron encontrados de manera significativa. En este estudio se se halló, inicialmente, un porcentaje bajo de personas con el Síndrome de Burnout (2,3%) o con alto riesgo de padecerlo (4,5%); posteriormente, un grupo de personas que se encuentran evidentemente en bajo riesgo, por tener bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, seguido de un nivel alto o medio de realización personal (37,4%).

Carlin y Garcés
(2010).
España

*“El síndrome de burnout:
Evolución histórica desde el
contexto laboral al ámbito
deportivo”.*

Hacia los años 80 se le empieza a dar importancia al (SQT) en los contextos deportivos y con ello se hace más evidente las incomodidades que los deportistas venían presentando ya que se comienzan a mostrar síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal de modo que la productividad en sus actividades se minimiza notoriamente y así generar la finalización de la práctica deportiva. Esta evolución histórica se da aproximadamente hacia los años 70 sin embargo y posteriormente son planteados diferentes modelos teóricos cuyo objetivo es hacer explícitos lineamientos o parámetros para con este fenómeno en contextos deportivos.

El objetivo de esta investigación es realizar un recorrido histórico acerca del origen del burnout y cómo este fenómeno ha evolucionado significativamente a través del tiempo, se hace énfasis en el interés y preocupación por la salud laboral de trabajadores por actividades que llevaban a cabo de manera exigente. Por otro lado, la importancia de crear un buen clima laboral partiendo de que los entrenadores en las sesiones de entrenamiento y competencias motiven y apoyen a los deportistas de modo que se desarrollen

habilidades y finalmente se haya generado proceso de gusto y diversión

Lemyre, P., Hall, H. y Roberts, G. (2007)
Noruega

“A social cognitive approach to burnout in elite athletes”

Esta investigación tiene como propósito, investigar acerca del Síndrome de Quemarse en el trabajo en relación con atletas desde un enfoque cognitivo social, a partir de variables motivacionales cognitivas sociales al inicio de una determinada temporada y los signos de agotamientos que presentan de los deportistas al final de dicha temporada. La muestra estuvo conformada por 141 deportistas de elite con diferente dependencia como deportes de invierno, esquí, biatlón y patinaje. Los resultados de esta investigación arrojaron, que la disposición en cuanto a motivación, clima, logro, capacidad de percepción y perfeccionismo se asocian significativamente con el SQT de forma recurrente, así como signos de agotamiento siendo esto una consecuencia para los deportistas ya que no hay buena adaptación de modo que la motivación disminuye al realizar una práctica deportiva determinada.

Díaz, Echeverry, Ramírez y Ramírez (2010). Colombia.	<i>“Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores del área de la salud”</i>	El propósito de esta revisión es exponer que en este tiempo los factores de riesgo psicosocial establecen un aumento significativo en relación a los daños en la salud de los trabajadores, constituyéndose estos a nivel mundial, así como la afectación en cuanto a la productividad en las organizaciones de modo que se desarrolle ausentismo, accidentes laborales y enfermedades profesionales lo que genera mala calidad de vida de las personas más allá de hacer cumplimiento de ley, ya que debe ser fundamental el bienestar, calidad de vida y mental. En este estudio se evalúa el sistema de gestión aspectos, relacionados con los factores riesgos psicosociales para hacer la medición de estrés en cual se maneja un instrumento que mide el nivel de excitabilidad individual que permite evidenciar la existencia de estrés, también otro instrumento creado para saber a qué tipo pertenece la persona a través de un estudio descriptivo prospectivo. Esta revisión tiene como conclusión destacar la importancia de realizar un programa de prevención así como el de manejo del estrés de las personas con el fin de minimizar y controlar la posibilidad de que se genere cosas de estrés ocupacional en los trabajadores de modo que se disminuya los accidentes de trabajo y niveles económicos y se incremente compromiso y sentido de pertenencia.
Garcés y Cantón (2007).	<i>“Un modelo teórico-descriptivo del burnout en deportistas: Una propuesta tentativa”</i>	En esta investigación se presenta un modelo teórico, con el fin de referir el SQT en los deportistas, después de realizar investigaciones de 15 años sobre deportistas en relación con Burnout y la posibilidad de padecerlo, basada en la revisión teórica de diferentes trabajos de investigación aportando conocimientos ya que es poco conocido, se plantea la importancia de tener la explicación que más se acerque a la ocurrencia de este fenómeno de modo que permita plantear estrategias para trabajar adecuadamente el potencial para la solución de este fenómeno que emerge en los deportistas haciendo énfasis en la prevención e intervención. Además, esta investigación se interesa por hacer explícito tres aspectos, los cuales son: 1) Demostrar que el conocimiento del burnout en el contexto deportivo es sustancialmente sólido. 2) Proponer un modelo teórico completo en cuanto a origen y

		desarrollo del síndrome. 3) Establecer amplias estrategias de prevención del burnout en deportistas. En síntesis, el objetivo de esta investigación es tener más conocimiento acerca de Burnout en Deportistas haciendo evidente algunas estrategias de intervención y prevención en contextos deportivos.
Kulkarni, G. K. (2006). India	“Burnout”	Esta investigación consistió en suministrar información acerca del síndrome del estrés en diferentes Industrias de EE. UU, por otra parte, se menciona el Burnout y tres dimensiones que la componen, agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, el impacto que tienen en contextos organizacionales en relación con los factores de riesgo en ámbitos laborales. Asimismo, la importancia de resaltar el por qué este fenómeno está afectando en estos tiempos significativamente, por lo que argumentan que la globalización y los cambios han jugado un papel importante en las dinámicas organizacionales como implementar el tipo de trabajo que genere gran productividad para la organización, labores bajo presión y con ello gran tensión lo que puede llegar a generar (SQT), Se considera el clima laboral como ficha importante en contextos laborales ya que este puede tener impacto organizacional en la posibilidad de generar burnout y con ello implicaciones como baja productividad, desmotivación, absentismo, aumento de rotaciones, así como accidentes laborales, agotamiento y adicciones. Sintomatología conductual, motivacional, cognitiva, entre otras, tienen relación con el estrés y con ello afectación al trabajador.
Raffo, Ruez y Cachay. (2013)	<i>Riesgos Psicosociales</i>	Esta investigación revisa conceptos como accidente, salud ocupacional, seguridad y el sistema de seguridad y salud en el trabajo definido como identificar y controlar los riesgos para la seguridad y la salud laborales, reduciendo la posibilidad de accidentes y ayuda a mejorar el rendimiento general. Del mismo modo define el reconocimiento internacional del concepto denominado OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Assessment Series, la cual creo Estados Unidos en el congreso de

1970 creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, Teniendo en cuenta otras organizaciones que se interesan por el tema como la OIT, Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), OSHA entre otras las cuales evidenciaron los riesgos psicosociales con el uso de la pirámide de Bird la cual clasifica los accidentes como lesión grave, lesión leve, accidentes con daños materiales y accidentes sin lesiones o incidentes, también propone la prevención de dichos riesgos por medio de una matriz IPER la cual permite un control de acuerdo al tipo y grado de peligro que representa el empleado dentro de la organización

Aguilar, López, Barreto, Rey, Rodríguez y Vargas. (2007) Colombia	<i>Análisis bibliométrico de los trabajos de grado del área organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás</i>
--	--

El objetivo de esta investigación consistió en realizar un análisis bibliométrico de los trabajos de grado de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás del área organizacional. Estuvo compuesta por fases las cuales son expuestas de la siguiente manera: Se realiza una revisión de todos los trabajos de grado seleccionando 247 procedentes de 26 años entre 1985-2005. Posteriormente se ejecuta la base de datos con las respectivas variables para sistematizar lo datos, por otra parte, la investigación fue de tipo descriptivo y se realizan dos tipos de análisis: 1) descriptivo bibliométrico 2) análisis de datos textuales. El resultado obtenido en esta investigación muestra que en el año 1995 se realizó más número de tesis con enfoques sistémico y cognitivo comportamental. Finalmente, y a partir de los dos tipos de análisis mencionados anteriormente se quiso realizar un aporte metodológico en relación con la Psicología social y la Psicología organizacional, por otra parte, cómo se ve la psicología organizacional desde una perspectiva clásica y crítica en los últimos 10 años. También, se observa las fortalezas para realizar trabajos de grado desde una perspectiva cuantitativa como enfoque que más se utiliza.

Arman, Hammarqvist y Rehnsfeldt. Suecia (2011)	<i>“Burnout as an existential deficiency – lived experiences of burnout sufferers”</i>	Esta investigación tiene como fin, comprender el fenómeno del Burnout ya que este síndrome es catalogado como una enfermedad que ha sido cuestionada a través de los tiempos principalmente en sociedades occidentales, afecta la salud de modo que se manifiesta a través de una serie de sintomatologías, de igual manera se quieren resaltar las dimensiones de sufrimiento y comprensión de la vida desde una perspectiva longitudinal, analizado datos de manera cualitativa. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 18 mujeres y hombres suecos a través de entrevistas personales con un seguimiento de 1 año, conversaciones telefónicas y vía correo electrónico donde se obtuvo la información requerida. El análisis cualitativo que se realizó tuvo como resultados signos de deficiencias en la experiencia vivida, mostrando discrepancia entre las personas y su trabajo, desmotivación hacia sus propias labores, agotamiento y con ello indisposición para ejecutar labores. Se encontró relación en cuanto al sufrimiento de las personas y el sistema social, esto referido al contexto en el cual se encuentra el trabajador realizando sus labores. Así mismo, se menciona tres niveles en los que se dice que una persona que tenga contacto con ellos le será difícil preservar la salud, así como enfrentar la vida, estas dimensiones son: acciones, valores y la existencia universal. Es importante resaltar en la presente investigación la importancia de mantener buena salud en medio de adversidades.
Herrera Garin y Cauas Esturillo (2008)	<i>La Psicología del deporte en Chile</i>	El artículo realiza un recorrido histórico de la psicología en el deporte destacando falencias y virtudes de la misma, este artículo es importante para la investigación porque el lugar para realizarla es una academia de fútbol en la que se encuentran empleados deportistas es por esto que también cabe mencionar y conocer sobre la misma, además involucra temas como la motivación el rol social y la personalidad de las personas.
Duda, García Merita, Castillo y Balaguer (2004)	<i>Factores psicosociales asociados con la participación deportiva en la adolescencia</i>	La práctica deportiva posee beneficios tanto para la salud física como la psicológica, es por esto que los factores psicosociales son importantes ya que tras varios estudios se evidencia que son determinantes de la motivación y percepción de logro en los

practicantes de situaciones deportivas, así mismo tienen influencia en aspectos conductuales, relaciones interpersonales y afectivas de las personas. siendo así factores predictivos y determinantes al final de realizar la actividad física, lo que permite acelerar o disminuir el esfuerzo durante la práctica, sin embargo este artículo también afirma que el género también es una variable determinante en el resultado, aunque fue aplicado a población adolescente da indicios importantes para esta investigación ya que indica aspectos relacionados y relevantes mencionados anteriormente postulando igualmente la satisfacción como influencia en el desempeño y la participación deportiva.

Jiménez Barrero,
Caicedo Moreno,
Joven Arias y
Pulido Gil (2015)

Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C

Este artículo es parecido a la investigación ya que explica y da a conocer diferentes definiciones como riesgo psicosocial dimensión intralaboral y extralaboral, exponiendo que las demandas presentadas actualmente hacen referencia a las extensas jornadas de trabajo a la poca motivación para realizar tareas y otros factores negativos que no permiten un ambiente laboral favorable para realizar funciones, explica de igual manera las diferentes dimensiones y dominios que componen el instrumento utilizado, se realizó un estudio descriptivo cuali- cuantitativo que permitió al recolección de información. La población fueron 279 trabajadores de una empresa dedicada a la recreación, los resultados permiten evidenciar que existen riesgos y que, aunque son trabajadores jóvenes presentan alta posibilidad de desgaste debido a la carga y ambiente laboral.

Sarsosa, K., Arenas,
F. y Charria, H.
(2011)

Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación

Teniendo en cuenta que el trabajo es importante la humanidad el objetivo de este artículo es realizar un análisis acerca de las condiciones básicas para realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial con sus dimensiones intralaboral y extralaboral en contextos organizacionales. Para esto toma referentes teóricos que han surgido a través del tiempo para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en los dominios que conforman la parte intralaboral.

		También toma como referencia a diferentes baterías aplicadas con el fin de evidenciar su confiabilidad, por último, resalta la importancia de realizar medición de riesgo psicosocial con el fin de generar una transformación social en donde las personas sean responsables con su salud y los aspectos que alteran la misma.
Wei, X., Cang, S. y Hisrich, R. (2015) China	<i>“ENTREPRENEURIAL STRESSORS AS PREDICTORS OF ENTREPRENEURIAL BURNOUT”</i>	La finalidad de esta investigación fue la de identificar los principales estresores y la relación en cuanto a la predicción de que alguien experimente este síndrome, así como agotamiento frecuente en los contextos laborales en un proceso de iniciación y productividad en una organización. El rol de los factores de estrés empresarial se encuentra enmarcados por la carga de trabajo, nivel de competitividad, demanda de conocimiento, responsabilidad y recursos, por otro lado, el Burnout factores relacionados con agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. La muestra de esta investigación estuvo compuesta por 289 empresarios, hombres, se utilizó un cuestionario que mide Estrés Empresarial, así como el Cuestionario (MBI) The Maslach Burnout Inventory. Los resultados de esta investigación muestran relación entre los factores de estrés empresarial y agotamiento, la responsabilidad respecto a sentido de logro, así como agotamiento emocional, finalmente las tres dimensiones de Burnout y las demandas de conocimiento y lo interesante de los resultados al mostrar la correlación entre la comparación de la competencia y el agotamiento emocional entre estos empresarios chinos.
Zambrano Suárez y Márquez Gómez (2013)	<i>Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica.</i>	El artículo resalta que los trabajadores realizan tareas operativas están expuestos a factores psicosociales más desfavorables para la salud, esto porque se encuentran en ambientes que les exigen mayor esfuerzo físico que conlleva al absentismo a la disminución en la calidad del trabajo, estrés, baja motivación y poca remuneración poniendo en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores en una organización igualmente en las relaciones interpersonales y actividades extralaborales de las personas.

		Presenta estudios de entidades de la salud afirmando que el nivel de exigencia comparado con la escasa remuneración estos aspectos llevan a la persona a sentir estrés y comenzar a presentar síntomas de burnout o agotamiento mental. Finalmente presenta los dominios que representan riesgo para la empresa y algunas tareas o actividades alternativas para mejorar.
Moreno y Báez (2010).	<i>Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.</i>	Este libro hace un recorrido histórico de los factores de riesgo psicosociales exponiendo que son la relación que existe entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones, percepciones y experiencias vividas dentro de la organización por otra parte las condiciones individuales como la cultura, capacidades y relaciones del trabajador, del mismo modo presenta unas características que de los riesgos y que afectan los derechos del trabajador, afectan la salud mental y tienen cubrimiento legal, el principal riesgo es el estrés ya que una reacciones fisiológicas, emocionales, conductuales. luego presenta una definición de burnout o desgaste emocional siendo el cansancio que producen las tarea y obligaciones en el trabajo presenta la encuesta nacional exponiendo resultados de los principales riesgos psicosociales presentados siendo inseguridad laboral, conflicto familia-trabajo, amenazas, violencia física y acoso psicológico.

Método

Diseño

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo ya que como lo expone Hernández, Fernández y Baptista (2003), consistió en la recolección, análisis de datos para probar hipótesis es decir una explicación tentativa acerca del fenómeno y responder a la pregunta de investigación, se realizó con base en una medición numérica acompañado de un programa estadístico que arroja información exacta para la investigación; es cuantitativa dado que usa instrumentos de medición como en nuestro caso la batería de RPS que incluye la medición de

cuatro variables referidas a datos sociodemográficos, estrés, riesgo psicosocial y burnout y posteriormente pasarán a obtener valores numéricos para realizar un análisis adecuado.

Así mismo, este trabajo correspondió a un estudio descriptivo-correlacional Hernández, Fernández y Baptista, (1991), pues busca especificar las cuatro variables importantes mencionadas anteriormente en la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán para ser analizadas de manera independiente, posteriormente, se medirá el grado de relación entre dos o más variables y así poder determinar su correlación.

Considerando que fue un procedimiento deductivo ya que partió de lo general a lo particular, permitiendo analizar la información con base en el método empírico- analítico, ya que busca la explicación de causas y efectos cuantitativamente comprobables; del mismo modo conviene predecir y controlar los datos que estudia para modificarlos. De lo anterior y partiendo del supuesto principal en el que se sustenta la información descrita se destaca el positivismo lógico, con su principio de verificación ya que es empírico y lo realiza a través de la experiencia y la lógica.

Además de lo anterior se utilizó la batería/cuestionario como estrategia de investigación ya que como lo menciona Jean Pierre Pourtois y Huguette Desmet (s.f), citado por Inche, Andia, Huamanchuno, López, Vizcarra y Flores (2003) es un instrumento de obtención de información, basado en la observación y el análisis de respuesta a una serie de preguntas. Añadido a esto se presentan varias características como la observación indirecta, del mismo modo las respuestas puedan compararse si la información se recoge de manera estructurada, luego se agrupan las respuestas y se cuantifican para poder determinar la relación entre ellas, esta aplicación hace parte de la modalidad en que el encuestado lee el cuestionario, anota su respuesta y es acompañado por un responsable de la investigación.

Participantes

Los participantes fueron 100 trabajadores de la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán con diferentes cargos administrativos y empleados activos.

Variables

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003), las variables son definidas como aquellos factores que adquieren un valor y su variación es susceptible a la medición, estas son útiles en la investigación ya que se pueden relacionar entre sí es por esto que las variables que se tomarán en cuenta son Burnout, Estrés, Riesgos psicosocial y variables sociodemográficas las cuales se correlacionan y se obtendrán datos que permitirán los resultados.

Burnout. De acuerdo con Quiceno y Vinaccia (2007), se define como “un síndrome relacionado con el trabajo que surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido (p.118)”.

Estrés. Ministerio de la Protección Social (2010), lo define, como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Riesgos psicosociales. Gil-Monte (2012) condiciones evidentes en la situación de los trabajadores en el contexto organizacional, en relación al ambiente laboral, puesto que se desempeña, su realización y con ello la salud del empleado que conllevan al estrés, así como clima organizacional, cambio, percepción y motivación.

Variables sociodemográficas. Definido por el Ministerio de la Protección Social (2010), como la información ocupacional del trabajador.

Instrumentos

Batería Riesgos Psicosociales

La Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral), es creada en Julio de 2010, por Palacio, Rodríguez, Cuervo, Echeverri, Méndez y Cabrera (2010) ya que permite identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores así mismo establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo, contiene información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial se divide en dos partes intralaboral (forma A) con 123 ítems y factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) con 97 ítems para responder en un tiempo máximo de una hora y 30 minutos aproximadamente. esta batería es una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo de igual manera contiene un cuestionario para la evaluación del estrés esta batería la diligencian los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia población laboralmente activa.

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Cuestionario Maslach de 1986 según Miravalles (1986) es una escala con alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Procedimiento

Teniendo en cuenta que es una investigación descriptiva - correlacional, se basa en el método cuantitativo en la que se pretende describir y analizar los datos para esto se realizó la investigación en varias fases, iniciando con la observación que permitió una lectura de las necesidades presentadas en la organización, en segunda instancia se presenta una propuesta al Gerente administrativo la cual es un documento describiendo la importancia de implementar un programa de riesgos psicosociales en el cual se incluya la medición de Burnout en este documento se da a conocer la importancia de responder a los objetivos y demandas establecidas por la globalización para el funcionamiento de la organización, una vez se obtiene la aprobación por parte del Gerente administrativo y dueño de la Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán, se aplica a 91 participantes con tiempo disponible de una hora y treinta minutos para proceder a la explicación de instrucciones haciendo entrega de consentimiento informado aclarando las consideraciones éticas y el uso de los datos, ya que será netamente académico, se realizaron varias aplicaciones en grupos de 10 personas a los cuales se le entregó el respectivo material mencionando anteriormente que consta de cinco partes.

Posteriormente, se inicia un procedimiento de sistematización de los datos en Excel para luego introducirlos en el programa estadístico SPSS, el cual permitirá realizar análisis y correlación de los datos arrojados para así obtener resultados.

Consideraciones éticas

Esta investigación es regida bajo la Ley del Psicólogo 1090 (2006) la cual expone que La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación científica ya que fundamenta sus

conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en el Artículo 2 ° explica las consideraciones a tener en cuenta en la investigación con participantes humanos en la cual el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

Agregado a lo anterior se retoma el Artículo 5° que habla acerca de la confidencialidad en el cual los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Se revelará la información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros, los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. Teniendo en cuenta esto se realizó un documento llamado consentimiento informado en el que se explica el fin de la investigación la manipulación de la información y la devolución de la misma. Los resultados se utilizan con fines académicos

Resultados

En primer lugar, se darán a conocer los datos sociodemográficos, teniendo en cuenta que la muestra utilizada fue de 91 participantes. En su mayoría, los colaboradores pertenecen al sexo masculino 80,2% mientras que el 19,8% restante pertenece al sexo femenino. De acuerdo con los años de nacimiento de los encuestados, las edades oscilan entre 60 y 18 años, en donde los participantes de 25 años ocupan 9,9% de la muestra. El 69,20% manifiestan un estado civil

soltero, seguidos por el 16,5% de ellos quienes señalan estar en unión libre. En gran medida la muestra está compuesta por profesionales, ocupando un 22% de la población, así mismo, estudiantes y entrenadores son las ocupaciones más presentadas con 18,7% cada una.

Ahora bien, el 98,9% de la muestra vive en Cundinamarca, un 92,3% en la ciudad de Bogotá, en su mayoría en estrato 3 (51,60%), en vivienda familiar (41,8%) y sin ninguna persona dependiente económicamente (52,7%). El 59,2% lleva más de 1 año en la institución, en su mayoría la contratación se realiza por prestación de servicios (72,5%) y la remuneración más representativa es el salario fijo con un 85,7% (tabla 4).

Tabla 4. *Datos Sociodemográficos distribuidos en porcentajes*

			Número personas
Sexo	Masculino	80,2%	73
	Femenino	19,8%	18
Año de nacimiento	1953-1963	2,2%	2
	1964-1974	8,8%	8
	1975-1985	14,3%	13
	1986-1996	70,4%	64
	1997-2007	4,4%	4
Estado civil	Soltero(a)	69,2%	63
	Unión libre	16,5%	15
	Casado(a)	12,1%	11
	Separado(a)	1,1%	1
	Divorciado(a)	1,1%	1
Nivel de estudio	Bachillerato incompleto	1,1%	1
	Bachillerato completo	7,7%	7
	Técnico/tecnológico	6,6%	6
	incompleto		

			Número personas
	Técnico/tecnológico completo	22%	20
	Profesional incompleto	20,9%	19
	Profesional completo	35,2%	32
	Carrera militar/policía	2,2%	2
	Post-grado completo	4,4%	4
Ocupación	Estudiante	18,7%	17
	Docente	15,4%	14
	Entrenador	18,7%	17
	Licenciado Ed física	16,5%	15
	Profesional Cult física /Ed física/Admón. deportiva	7,7%	7
	Técnico/tecnológico	3,3%	3
	Auxiliar/asistente	5,5%	5
	Mensajero	2,2%	2
	Serv generales	1,1%	1
	Otros (Psico, Fisio, Derecho, Ing Ind, Diseño, Admin)	11%	10
Ciudad de residencia	Bogotá	92,3%	84
	Soacha	5,5%	5
	Yopal	1,1%	1
	Chía	1,1%	1
Departamento de residencia	Cundinamarca	98,9%	90
	Casanare	1,1%	1
Estrato	1	4,4%	4
	2	36,3%	33
	3	51,6%	47

			Número personas
	4	5,5%	5
	No sabe	2,2%	2
Vivienda	Propia	28,6%	26
	Arriendo	29,7%	27
	Familiar	41,8%	38
Personas dependientes económicamente	Ninguna	52,7%	48
	1	23,1%	21
	2	9,9%	9
	3	7,7%	7
	4	5,5%	5
	5	1,1%	1
Ciudad de trabajo	Bogotá	98,9%	90
	La Calera	1,1%	1
Departamento de trabajo	Cundinamarca	100%	91
Años en la empresa	Menos de 1 año	40,7%	37
	Más de 1 año	59,2%	54
Cargo	Monitor	11%	10
	Instructor	35,2%	32
	Coordinador	12,1%	11
	Entrenador	17,6%	16
	Administración	9,9%	9
	Asistente	2,2%	2
	Recursos Humanos	1,1%	1
	Otros	11%	10
Cargo similar al desempeñado	Jefatura-personal a cargo	24,2%	22

			Número personas
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	46,2%	42
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	23,1%	21
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	6,6%	6
Años en el cargo	Menos de 1 año	36,3%	33
	Más de 1 año	63,7%	58
Área o sección de la empresa	Deportes	63,7%	58
	Profesores	6,6%	6
	Administración	13,2%	12
	Artes	1,1%	1
	AFAI	1,1%	1
	Comunicación	1,1%	1
	Encargado zona	3,3%	3
	Recursos Humanos	1,1%	1
	Otros	8,8%	8
Tipo de contrato	Temporal menos de un año	12,1%	11
	Temporal un año o más	3,3%	3
	Término indefinido	5,5%	5
	Prestación de servicios	72,5%	66
	No sabe	6,6%	6
Horas de trabajo	2	34,1%	31
	3	38,5%	35
	4	2,2%	2
	5	1,1%	1

			Número personas
	6	5,5%	5
	8	16,5%	15
	9	1,1%	1
	12	1,1%	1
Tipo de salario	Fijo	85,7%	78
	Una parte fija y otra variable	3,3%	3
	Todo variable	11%	10

En segundo lugar, se darán a conocer las puntuaciones obtenidas en cada una de las variables evaluadas, con sus respectivas dimensiones, permitiendo conocer los niveles actuales de Riesgo Psicosocial, Estrés y Burnout de la muestra de colaboradores seleccionada. Tal y como es posible observar en la Tabla 5, para las personas que aplicaron el formato A de la prueba de riesgo Psicosocial (sumatoria entre Intralaboral A y Extralaboral) presenta un nivel de riesgo muy alto (PB=228,4), un nivel de estrés bajo (PB=6,4) y no hay presencia del síndrome de Burnout en ninguno de los 16 colaboradores encuestados, que refieren tener personas a cargo.

Por otro lado, quienes aplicaron el formato B de la prueba de riesgo Psicosocial (sumatoria entre Intralaboral A y Extralaboral), es decir, los 75 colaboradores restantes, presentan un nivel de riesgo alto (PB=176,0), un nivel de estrés bajo (PB=6,8) y tampoco hay presencia del síndrome de Burnout en ninguno de estos encuestados. (Tabla 6)

Para una mayor comprensión, es pertinente, describir cada uno de los resultados obtenidos en las diferentes categorías de los constructos evaluados, ya que a partir de estas derivaciones se facilita identificar particularidades en cada uno de los aspectos del Riesgo Psicosocial (RP), Estrés (E) y Burnout (B). Siguiendo esta línea, con respecto a los dominios del Riesgo

Intralaboral formato A, se encontró en el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo un puntaje bruto de 59,4 mostrando un riesgo muy alto, al igual que el dominio Demandas del trabajo, el cual también reportó un nivel de riesgo muy alto (PB=100,5), mientras que los dominios de Control sobre el trabajo y Recompensas mostraron un nivel de riesgo medio con una puntuación bruta de 19,3 y 8,7 respectivamente.

Con respecto a las dimensiones del Riesgo Extralaboral formato A, es posible evidenciar que las dimensiones de Situación económica del grupo familiar (PB=6,2), Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (PB=9,9) y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (PB=7,3) son las que presentan un riesgo muy alto. Por otro lado, las dimensiones de estrés (Síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales, síntomas psicoemocionales) mostraron un nivel bajo. Finalmente, respecto a las tres (3) subescalas del Burnout formato A, el Agotamiento personal y la Despersonalización, para las cuales, entre más alto sea el puntaje habrá mayor posibilidad de presentar el síndrome Burnout, se obtuvo un riesgo medio; mientras que para la tercera subescala, Realización personal en el trabajo (entre más alto sea el puntaje habrá menor posibilidad de presentar el síndrome Burnout), se obtuvo un nivel medio.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de los puntajes de los constructos RP, E y B formato A.

INSTRUMENTO	DOMINIOS/DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
Intralaboral A		187,9	Muy alto
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	59,4	Muy alto

	Control sobre el trabajo	19,3	Medio
	Demandas del trabajo	100,5	Muy alto
	Recompensas	8,7	Medio
Extralaboral A		40,5	Muy alto
	Tiempo fuera del trabajo	5,3	Medio
	Relaciones familiares	1,3	Bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	3,4	Medio
	Situación económica grupo familiar	6,2	Muy alto
	Características vivienda y su entorno	7,1	Alto
	Influencia entorno extralab sobre el trabajo	9,9	Muy alto
	Desplazamiento vivienda-trab-vivienda	7,3	Muy alto
Estrés		6,4	Bajo
	Síntomas fisiológicos	3,3	Bajo
	Síntomas de comportamiento social	1,7	Bajo
	Síntomas intelectuales y laborales	1,1	Bajo
	Síntomas psicoemocionales	0,4	Bajo
Inventario de Burnout de Maslach		59	No hay síndrome

Agotamiento emocional	17	Medio
Despersonalización	8	Medio
Realización Personal en el trabajo	33	Medio (Nivel de percepción positivo)

Ahora bien, referente a los dominios del Riesgo Intralaboral formato B, se encontró que el dominio Demandas del trabajo, fue el que presentó el mayor nivel de riesgo, con un puntaje bruto de 84,5 (riesgo muy alto). Con respecto a las dimensiones del Riesgo Extralaboral formato A, es posible evidenciar que la Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (PB=9,3) fue la que presentó un riesgo muy alto. Por otro lado, las dimensiones de estrés, al igual que para quienes aplicaron el formato A, mostraron un nivel bajo. Finalmente, respecto a las tres (3) subescalas del Burnout formato B, el Agotamiento personal y la Despersonalización (Factores negativos), se obtuvo un riesgo medio; mientras que para la tercera subescala, Realización personal en el trabajo (Factor positivo) se obtuvo un nivel medio.

Tabla 6. *Estadísticos descriptivos de los puntajes de los constructos RP, E y B formato B.*

INSTRUMENTO	DOMINIOS/ DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
Intralaboral B		139,2	Alto
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	29,5	Medio
	Control sobre el trabajo	17,6	Bajo
	Demandas del trabajo	84,5	Muy alto
	Recompensas	7,6	Alto
Extralaboral B		36,9	Alto
	Tiempo fuera del trabajo	4,4	Medio
	Relaciones familiares	1,2	Bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	2,5	Bajo
	Situación económica grupo familiar	5,9	Alto
	Características vivienda y su entorno	6,7	Alto

INSTRUMENTO	DOMINIOS/ DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
	Influencia entorno extralab sobre el trabajo	9,3	Muy alto
	Desplazamiento vivienda-trab- vivienda	6,8	Alto
Estrés		6,8	Bajo
	Síntomas fisiológicos	3,5	Bajo
	Síntomas de comportamiento social	1,6	Bajo
	Síntomas intelectuales y laborales	1,3	Bajo
	Síntomas psicoemocionales	0,4	Bajo
Inventario de Burnout de Maslach		58	No hay síndrome
	Agotamiento emocional	17	Medio
	Despersonalización	9	Medio
	Realización Personal en el trabajo	32	Medio (Nivel de percepción positivo)

Por último, se darán a conocer los resultados obtenidos respecto a las correlaciones halladas entre RP, E y B formato A y seguido a esto las encontradas con el formato B. Se utilizó la Shapiro-Wilk y la prueba Kolmogorov-Smirnov, que evalúan normalidad, la primera de ellas manejada con muestras entre 10 y 50 participantes; y la segunda para una muestra comprendida entre 50 y 1000 personas. La razón por la cual se utilizaron las 2 pruebas se fundamenta en que la Shapiro Wilk se usó para evaluar a los 16 colaboradores que aplicaron el formato A, mientras que la Kolmogorov-Smirnov, se empleó para evaluar los 75 participantes restantes que aplicaron el formato B.

Como se puede evidenciar en la Tabla 6, el resultado de la prueba Shapiro-Wilk arroja una significación mayor a 0,05 en cada uno de los constructos valorados (RP, E y B), esto quiere decir que la muestra sigue una curva de normalidad, por lo tanto, es necesario realizar pruebas paramétricas.

Tabla 7. *Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk*

	Burnout- Agotamiento emocional	Burnout- Despersonaliz ación	Burnout- Realización Personal en el trabajo	Intralaboral A	Extralaboral A	Estrés
Muestra (N)	16	16	16	16	16	16
Significaci ón	0,088	0,056	0,365	0,875	0,056	0,332
Estadístico	0,902	0,885	0,941	0,972	0,885	0,939

Teniendo en cuenta lo anterior, se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson, ya que, como se evidencia las variables siguen una curva de normalidad. (Tabla 8)

Tabla 8. *Análisis de correlación bivariada Pearson*

		Intralaboral A	Extralaboral A	Estrés
Burnout-Agotamiento emocional	Coeficiente de Correlación	-	0,459	0,586
	Sig. Bilateral	-	0,047	0,017
Burnout-Despersonalización	Coeficiente de Correlación	-	-	0,549
	Sig. Bilateral	-	-	0,028
Burnout-Realización Personal en el trabajo	Coeficiente de Correlación	-0,458	-	-
	Sig. Bilateral	0,047	-	-

Inicialmente, es posible evidenciar que existe una correlación estadísticamente significativa entre el Riesgo Psicosocial Intralaboral A y la Realización Personal en el trabajo del Burnout, en donde $Rho = -0,458$ es decir, es una correlación de una magnitud moderada y es inversamente proporcional, por lo tanto, a un mayor nivel de riesgo intralaboral, habrá una menor percepción de realización personal en el trabajo.

A su vez, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre el Riesgo Psicosocial Extralaboral A y el Agotamiento Emocional del Burnout, obteniendo $Rho = 0,459$ indicando que a medida que haya mayor riesgo extralaboral, existirá una mayor percepción de agotamiento emocional por parte del colaborador.

Finalmente, se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre el Estrés y dos categorías del Burnout, el Agotamiento Emocional y la Despersonalización, obteniendo un $Rho=0,586$ y $Rho=0,549$ respectivamente, evidenciando que a mayores niveles de estrés, existirá una mayor percepción de agotamiento emocional y sentimientos de despersonalización en el empleado.

Como se mencionó anteriormente, ahora se darán a conocer los resultados de las correlaciones obtenidas con la muestra que aplicó el formato B, primeramente, se da a conocer los resultados de la prueba de normalidad, que defina el tipo de prueba que se debe utilizar para obtener las correlaciones.

Como se puede evidenciar en la Tabla 8, el resultado de la prueba Kolmogorov-Smirnov arroja una significación menor a 0,05 en cada uno de los constructos valorados (RP,E y B), esto quiere decir que la muestra no sigue una curva de normalidad, por lo tanto, es necesario realizar pruebas no paramétricas.

Tabla 9. *Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Burnout- Agotamiento emocional	Burnout- Despersonaliz ación	Burnout- Realización Personal en el trabajo	Intralaboral A	Extralaboral A	Estrés
Muestra (N)	75	75	75	75	75	75
Sig. Asintótica bilateral	0,017	0,000	0,011	0,018	0,002	0,000
Desviación Estándar	6,18	3,60	5,86	4,25	6,90	5,13

Teniendo en cuenta la tabla anterior, se utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman, ya que, como se evidencia las variables no siguen una curva de normalidad. (Tabla 10).

Tabla 10. *Análisis de correlación bivariada Spearman*

		Intralaboral B	Extralaboral B	Estrés
Burnout-Agotamiento emocional	Coeficiente de Correlación	0,320	0,356	0,447
	Sig. Bilateral	0,005	0,002	0,000
Burnout-Despersonalización	Coeficiente de Correlación	0,369	0,260	0,370
	Sig. Bilateral	0,001	0,024	0,001
Burnout-Realización Personal en el trabajo	Coeficiente de Correlación	-0,40	-0,245	-
	Sig. Bilateral	0,000	0,034	-

A partir de los resultados obtenidos, es posible identificar la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre el riesgo Intralaboral B, el agotamiento emocional y la despersonalización del Burnout, dicha correlación es moderada y directamente proporcional, es decir, a un mayor riesgo Intralaboral, existirá una mayor percepción de agotamiento emocional y sentimientos de despersonalización en el empleado. A su vez, se encontró una relación significativa entre la Realización personal en el trabajo del Burnout y el riesgo Intralaboral, la cual es moderada, pero es inversamente proporcional ($Rho=-0,40$), es decir, a un mayor nivel de riesgo Intralaboral, habrá una menor percepción de realización personal en el trabajo.

De la misma manera, es posible dar cuenta que ocurre una gran similitud con los resultados obtenidos entre el riesgo Extralaboral y las categorías del Burnout, ya que se evidencian el mismo tipo de correlaciones que se presentan con el riesgo Intralaboral, la única diferencia es que son de baja magnitud. Es decir, que mayor nivel de riesgo extralaboral habrá

mayor percepción de agotamiento emocional y sentimientos de despersonalización en el colaborador y que a mayor nivel de riesgo Extralaboral, habrá una menor percepción de realización personal en el trabajo.

Por último, se demuestra la existencia una relación estadísticamente significativa entre el Estrés y dos categorías del Burnout, el Agotamiento Emocional y la Despersonalización, obteniendo un $Rho=0,447$ y $Rho=0,370$ respectivamente, evidenciando que, a mayores niveles de estrés, existirá una mayor percepción de agotamiento emocional y sentimientos de despersonalización en el trabajador.

Discusión

En este trabajo se identificaron los niveles de riesgo psicosocial y de burnout, que presentaron los trabajadores de la Academia de fútbol Arnoldo Iguarán. A partir de los resultados obtenidos, se evidenció la existencia de riesgos psicosociales en la organización, existiendo un riesgo muy alto para los trabajadores que aplicaron el formato A, es decir, quienes tienen personas a cargo y mostrando un riesgo alto para quienes aplicaron el formato B, es decir, personal con cargos operarios; sumado a esto, se halló un nivel bajo de estrés en toda la población. Por último, en ninguno de los participantes se evidenció la presencia del síndrome de burnout.

Es importante establecer un plan de intervención inmediata, ya que, si no se realiza con prontitud, emergerá una gran diversidad de síntomas como insomnio, fatiga crónica, alteraciones gastrointestinales, frecuentes dolores de cabeza y demás sintomatologías de tipo somático, emocional, conductual o cognitivo (Quiceno y Vinaccia, 2007). Tal como resaltan Echeverry, Ramírez y Ramírez (2010) es prioritario y urgente realizar un programa de prevención, así como

el de manejo del estrés de las personas con el fin de minimizar y controlar la posibilidad de que se genere estrés ocupacional en los trabajadores de modo que disminuyan los accidentes de trabajo, los niveles económicos y se incrementen el compromiso y el sentido de pertenencia.

Con respecto a los niveles de riesgo psicosocial del personal administrativo (Formato A), se encontró un riesgo muy alto en el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (cohesión y trabajo en equipo), en las demandas del trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales), en la situación económica del grupo familiar (disponibilidad de recursos económicos para gastos básicos), en la influencia del entorno extralaboral en el trabajo (influjo de exigencias familiares en el bienestar laboral) y en el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (facilidad, comodidad del transporte, duración del recorrido). Mientras que en el personal operario (formato B), solamente se encontró riesgo muy alto en las demandas del trabajo y en la influencia del entorno extralaboral en el trabajo.

Lo anterior difiere con lo hallado por Zambrano y Márquez (2013) cuyos hallazgos reflejan que los trabajadores venezolanos de una empresa metalmecánica que realizan tareas operativas están expuestos a factores psicosociales más desfavorables para la salud en comparación con los que realizan tareas de diseño y planificación (administrativas). Esto puede ser causado por diferencias culturales entre Venezuela y Colombia, o por el tipo de empresa, ya que, las labores operativas son muy diferentes en una escuela deportiva a una empresa metalmecánica. Es importante continuar realizando estudios comparativos con otras empresas del sector deportivo y dentro del mismo contexto cultural, para llegar a inferencias más precisas.

En cuanto a los niveles de burnout, no se halló presencia del síndrome, sin embargo, se evidenciaron niveles medios en el agotamiento emocional, es decir, sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo; y en la despersonalización, que hace

referencia al grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Contreras, Espinal, Pachón, González (2013), quienes evaluaron la presencia del síndrome en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Bogotá, encontrando un porcentaje bajo y casi nulo de personas con el Síndrome de Burnout (2,3%).

A partir de la información anterior, es de gran importancia fomentar estrategias que optimicen el clima laboral, ya que el objetivo es que los niveles de burnout disminuyan y se encuentren lo más bajo posible. Según Kulkarni (2006), se considera el clima laboral como ficha importante en contextos laborales ya que este puede tener impacto organizacional en la posibilidad de generar burnout y con ello implicaciones como baja productividad, desmotivación, absentismo, aumento de rotaciones, así como accidentes laborales, agotamiento y adicciones.

Respecto a las correlaciones, tanto para los cargos administrativos como para los operarios, fue posible identificar relaciones estadísticamente significativas entre: riesgo intralaboral y la realización personal (inversamente proporcional), riesgo extralaboral y agotamiento emocional (directamente proporcional), estrés, agotamiento emocional y despersonalización (directamente proporcional). Lo anterior concuerda con lo expuesto por Gil-Monte, García y Caro (2008) quienes analizaron la influencia de la sobrecarga laboral en sobre el síndrome de quemarse por el trabajo y cuyos resultados mostraron que la sobrecarga laboral fue un predictor significativo de las dimensiones del burnout, en esta ocasión las demandas del trabajo (un dominio evaluado en la batería de riesgo psicosocial), sería considerado como la sobrecarga laboral, evidenciando así la necesidad de una intervención eficaz para disminuir el riesgo de presentar el síndrome de burnout en los colaboradores de la Escuela Deportiva.

Para concluir, es relevante enfatizar en la importancia de plantear estrategias apropiadas que permitan un mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, ya que es deber

del psicólogo, en conjunto con las demás áreas de la organización, afrontar estos retos. Dichas estrategias podrían ir, desde el enriquecimiento de los puestos de trabajo, el fomento de actividades educativas y recreativas, hasta el desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Conclusiones

Esta investigación mostró los niveles de riesgo psicosocial de la Escuela Deportiva, especificando claramente en qué dominios y dimensiones se presentan los más altos y que tienen una prioridad al momento de crear estrategias de intervención. Asimismo, se dieron a conocer los niveles de estrés y burnout, los cuales, a pesar de sus resultados, deben ser sometidos a un seguimiento riguroso y es necesario fomentar tácticas que permitan optimizar los niveles de burnout para evitar la presencia del síndrome en los colaboradores.

A partir de esta información, la Escuela Arnoldo Iguarán podrá implementar estrategias que logren mitigar y disminuir los riesgos encontrados, un ejemplo de ello, sería el mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo para los administrativos, una técnica que impacta directamente en los dominios del riesgo intralaboral y en la disminución de los niveles de burnout, ya que es una intervención que busca eliminar o reducir factores de riesgo; a su vez, es una estrategia que se encuentra alineada con el ciclo PHVA del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es de gran importancia que los directivos de la organización se comprometan con la ejecución de las intervenciones de manera inmediata ya que el compromiso gerencial, la

asignación de recursos y el reconocimiento de responsabilidades, permitirán contrarrestar efectos secundarios como: el ausentismo, alta rotación, entre otros.

Aportes y limitaciones

En primera medida, a pesar de ser una investigación en la que los temas han sido habituales y tratados en varios trabajos, la innovación de la aplicación en población deportiva lo hace diferente siendo un aporte a la disciplina ya que la teoría y la investigación en este ámbito es escasa, así mismo porque no se focaliza solamente en obtener resultados de cada una de las escalas sino en realizar correlación entre algunas variables obtenidas.

A su vez se realiza un aporte a la psicología organizacional, porque son temas que influyen en el total del desempeño y resultado de la organización y sus colaboradores, es un ejemplo de la importancia de la Psicología en este contexto y su intervención para mejorar calidad y bienestar de vida.

Además, se contribuye a la Academia de fútbol Arnoldo Iguarán, ya que, se da cuenta de las condiciones laborales que presentan los colaboradores, para que tomen medidas a tiempo, que sean preventivas y de mejora para disminuir los riesgos y sobre todo hacer cumplimiento con los requisitos establecidos por la ley. Del mismo modo a los trabajadores les permite exponer su punto de vista y la situación que perciben dentro de la organización, ellos se beneficiaran ya que la organización debe adoptar acciones de mejora ante las condiciones de trabajo presentadas mejorando así la calidad de vida y resultados laborales, ya que el día de la entrega de resultados los directivos de la organización se mostraron muy preocupados e interesados por los mismos, se podría decir que es un aporte grande y valioso tanto para los operativos como administrativos siendo el ideal una organización que brinde bienestar y estabilidad en las personas.

Como aporte personal consideramos que es una investigación que da cuenta de las diferentes condiciones laborales a las que nos vamos a enfrentar y la importancia de estar atento a los cambios, del mismo modo da cuenta de la importancia de la profesión y la responsabilidad que debemos adquirir para el manejo de personal basando siempre la labor en marco ético y legal. El conocimiento y aplicación de una investigación cuantitativa poniendo en práctica temas y conceptos vistos durante el tiempo de estudio.

Por otro lado, una limitación fue establecer tiempos para que asistieran todos los colaboradores y poder realizar la aplicación de los instrumentos, la búsqueda de información acerca de población deportiva es muy escasa, el uso de programas estadísticos como fue el SPSS y la sistematización de las diferentes encuestas. Otras limitaciones incluyeron acuerdos entre los docentes, manejo de recursos, profundización y conocimientos en muchos temas, organizaciones en cuanto a la facilidad de aplicar.

No obstante, es importante enfatizar en el hecho que el trabajo de grado puede surgir de un proyecto de prácticas e integrarse estos dos procesos académicos y complementarse mutuamente.

Referencias

Academia de Fútbol Arnoldo Iguarán (1991). *TITULO DEL DOCUMENTO*. Bogotá: Autor.

Recuperado de <http://www.iguaran.com/>

Aguilar, M.C., López, W., Barreto, I., Rey, Z., Rodríguez, C. y Vargas, E. (2007). Análisis bibliométrico de los trabajos de grado el área organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás. *Diversitas*, 3 (2), 317-334. Recuperado de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/diversitas/article/view/211/340>

Aliaga, F. (2000). *Bases epistemológicas y proceso de investigación psicoeducativa*. Valencia:

Universidad de Valencia. Recuperado de

<https://books.google.com.co/books?id=tZTbPAAACAAJ&dq=Bases+epistemol%C3%B3gicas+y+proceso+de+investigaci%C3%B3n+psicoeducativa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwibqJTd8pnNAhXErRoKHVUuDEkQ6AEIGjAA>

Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. y Franco, S. (2005). Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. *Anales de la facultad de medicina*, 66 (3), 225-231. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832005000300006

Arman, M., Hammarqvist, A. y Rehnsfeldt, A. (2011) Burnout as an existential deficiency--lived experiences of burnout sufferers. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25 (2), 294-302. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20804525>

Barreiro, G (2006) *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Bosqued, M. (2008). *Quemados: el Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona:

Grupo Planeta. Recuperado de

<https://books.google.com.co/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover&dq=burnout&hl=e>

[s&sa=X&ved=0ahUKEwj79bfinL_LAhXLrB4KHW1SAI4Q6AEIGzAA#v=onepage&q=burnout&f=false](https://books.google.com.co/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover&dq=burnout&hl=e&sa=X&ved=0ahUKEwj79bfinL_LAhXLrB4KHW1SAI4Q6AEIGzAA#v=onepage&q=burnout&f=false)

Carlin, M. y Garcés, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 28 (1), 169-180. Recuperado de

http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf

- Cerón, M. M. (2007). *El impacto del positivismo en la psicología*. México: UAEH Recuperado de: <http://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/atotonilco/n1/e2.html>
- Código Sustantivo del Trabajo (2014) *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Bogotá: Legis.
- Concha, A., y Velandia, E. (2011). Seguros de personas y seguridad social. Bogotá: Fasecolda. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/9213/9101/6708/el_sistema_general_de_riesgos_profesionales.pdf
- Constitución Política de Colombia (1991). El pueblo de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. 1991. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Contreras, F., Espinal G., L., Pachón E., A., González, R. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9 (1), 65-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67926246009>
- Decreto N° 1295 (1994) *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Colombia.
- Decreto N° 1832 (1994) *Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales*. Secretaria general de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Colombia.
- Decreto N° 614 (1984). *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Colombia. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

- Díaz, E.M., Echeverri, L.M., Ramírez, G.A. y Ramírez, M.F. (2010). Diagnóstico del Riesgo Psicosocial, en trabajadores del área de la salud (*Tesis de especialización*). Universidad CES, Medellín, Colombia. Recuperada de:
http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/1002/1/Diagnostico_riesgo.pdf
- Domínguez, J. y Jaureguibehe, V. (2012). Trabajo social y Síndrome de Burnout: reflexiones sobre intervención profesional actual. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, 51 (1), 140-144. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4642155>
- Duda, J., García Merita, M., Castillo, I. y Balaguer, I. (2004). Factores psicosociales asociados con la participación deportiva en la adolescencia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36 (3), 505-515. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80536310>
- Fidalgo (2001). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. España: Insht. Recuperado de
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf
- Forbes, A. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Cegesti*, 169 (1), 1-4. Recuperado de
[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101110/Sindrome_de_Burnout -
_sintomas_causas_y_medidas_de_atencion_en_la_empresa.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101110/Sindrome_de_Burnout_-_sintomas_causas_y_medidas_de_atencion_en_la_empresa.pdf)
- Franco, J. y Llorens, S. (2008). Síndrome de estar quemado por el trabajo: Derecho y Psicosociología. *Riesgo Laboral*, 20 (1), 1-4. Recuperado de
https://drive.google.com/a/usantotomas.edu.co/folderview?id=0Bw39PhbBdDGVRXphRVRUMEtCXzA&usp=sharing_eid&ts=57561fbc

Garcés, E. J. y Cantón, E. (2007) Un modelo teórico-descriptivo del burnout en deportistas: Una propuesta tentativa. *Información Psicológica*, 91, 12-22.

García, A. (2015). *VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo*. España: Insht. Recuperado de http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf

García, M., Rubio, P., y Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 3 (2), 301-315. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1794-99982007000200011&script=sci_arttext

García, O. (2000). Enfoque organizacional conductista: ¿dicotomía o complementariedad? *Educere Investigación*, 4(10), 47-56. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19441/1/articulo4-10-6.pdf>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 237-241. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83 (2), 169-173. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>

Gil-Monte, P., Núñez, E. y Selva, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, 40 (2), 227-232. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440210>

Gil-Monte, P., García, J. y Caro, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería.

Revista Interamericana de Psicología, 42 (1), 113-118 Recuperado de

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a12.pdf>

Gómez, M. (2016) Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista*

Colombiana de Ciencias Sociales, 7 (1), 131-153. Recuperado de

<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1438/pdf>

Guerrero, E. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(5) 1-7. Recuperado de

<http://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2005/sam055d.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. México:

McGraw Hill Interamericana. Recuperado de:

<http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México:

Miembro de la Cámara Nacional de la Industrial. Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Herrera Garin, M. y Cauas Esturillo, R. (2008). La psicología del deporte en Chile. *Revista*

Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 3 (1), 113-124. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126259008>

Inche, J., Andia, Y., Huamanchuno, H., López, M., Vizcarra, J. y Flores, G. (2003). Paradigma

cuantitativo: Un enfoque empírico - analítico. *Industrial Data*, 6 (1), 23-37. Recuperado de:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/Vol6_n1/pdf/paradigma.pdf

Jiménez Barrero, E., Caicedo Moreno, S., Joven Arias, R. y Pulido Gil, J. (2015) Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47 (1), 47-60. Recuperado de:

<http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676/4873>

Kulkarni, G. K. (2006) Burnout. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 10 (1), 3-4. Recuperado de: <http://www.ijoem.com/text.asp?2006/10/1/3/22887>

Latorre, M. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral (*Tesis doctoral*).

Universidad de Valencia, Valencia, España. Recuperado de

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf;jsessionid=592AA4EF4BD9C884A3480E692613732C.tdx1?sequence=1>

Lemyre, P., Hall, H. y Roberts, G. (2007). A social cognitive approach to burnout in elite athletes. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 18 (2), 221-34

Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17617173>

Ley N° 9 (1979). *Por la cual se dictan medidas sanitarias*. Congreso de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Ley N° 100 (1993). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

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

trabajo. Congreso de Colombia, Bogotá D.C, Colombia Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Meliá, J. Arnedo, M. y Ricarte, J. (1993). La intervención en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la Psicología de la Seguridad Laboral. *Papeles del Colegio Oficial de Psicólogos*, 57 (1), 60-65.

Ministerio de Protección Social (2010). *Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales*. Bogotá: El Ministerio.

Ministerio del Trabajo (2013) *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos*. Bogotá: Grafiq Editores S.A.S.

Miravalles, J. (1986). *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory*. Madrid: Gabinete Psicológico. Recuperado de:

<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>

Moreno, B. y Baez, C. (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Insht. Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Ortiz, G. y Ortega, M. (2009). El síndrome de burnout en psicólogos y su relación con la sintomatología asociada al estrés. *Psicología y Salud*, 19 (2), 207-215 Recuperado de <http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/godeleva-rosa-ortiz-viveros.pdf>

Palacio, D., Rodríguez, C., Cuervo, C., Echeverri, R., Méndez, C. y Cabrera, A. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

- Paz, M. y Botero, V. (2011). Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional (*Tesis Maestría*). Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia. Recuperado de:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2577/1/6136286132C331.pdf>
- Pereda, L., Márquez, f., Hoyos, M. y Yáñez, M. (2009). Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico. *Salud mental*, 32 (5), 399-404 Recuperado de
<http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v32n5/v32n5a6.pdf>
- Pino, G (2006). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (2), 117-125. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Raffo, E., Guevara, L. y Cachay, O. (2013). Riesgos Psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16 (2), 70-79. Recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf
- Resolución 2400 (1979). *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>
- Resolución N° 1016 (1989). *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Bogotá, Colombia.
- Resolución N° 2646 (2008). *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y*

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ministerio de la protección social. Bogotá D.C, Colombia. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Sarsosa, K., Arenas, F; Charria, V. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29 (1), 380-391. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2), 385-393. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42 (1), 43-61 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Universidad Santo Tomás (2014) *Líneas de investigación*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://unidadinvestigacion.usta.edu.co/index.php/procesos-de-gestion/lineas-de-investigacion>

Useche, M. C. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 8 (1), 67-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33608103>

Wei, X., Cang, S y Hisrich, R. (2015) Entrepreneurial stressors as predictors of entrepreneurial burnout. *Psychological Reports*, 116 (1), 74-88. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25621666>

Zambrano Suárez, J; Márquez Gómez, M; (2013). Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 11 (3) 39-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215030400005>