

SINDROME DE BURNOUT EN UN GRUPO DE RESCATISTAS DEL MUNICIPIO
DE PALMIRA – VALLE DEL CAUCA

DARLY XIOMARA CARABALI BANGUERO
LUZ ADRIANA PRADA BEDOYA
GUSTAVO ADOLFO ROCHA OCAMPO
LUIS GERMAN SEPULVEDA BURBANO

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANIZALES
2020

SINDROME DE BURNOUT EN UN GRUPO DE RESCATISTAS DEL MUNICIPIO
DE PALMIRA – VALLE DEL CAUCA

DARLY XIOMARA CARABALI BANGUERO
LUZ ADRIANA PRADA BEDOYA
GUSTAVO ADOLFO ROCHA OCAMPO
LUIS GERMAN SEPULVEDA BURBANO

Anteproyecto de Investigación

Asesor (a):

Patricia Andrea Martos
Docente Universidad

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANIZALES
2020

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. ANTECEDENTES	9
2. DEFINICION DEL PROBLEMA	14
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
3. OBJETIVOS	17
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
4. JUSTIFICACIÓN	18
5. MARCOS DE REFERENCIA	20
5.1 MARCO TEORICO	20
5.1.1 Salud y Trabajo	20
5.1.2 Síndrome de Burnout	21
5.1.3 Factores de Riesgo	23
5.2 MARCO CONCEPTUAL	28
5.3 MARCO LEGAL	30
5.4 MARCO CONTEXTUAL	32
5.4.1 Municipio de Palmira	32
5.4.2 Fundación G.E.A.R.S	32
6. METODOLOGIA	34
6.1 DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO	34
6.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO	34
6.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	34
6.4 INSTRUMENTO	35
6.5 FASES DEL PROCESO INVESTIGATIVO	35

7. RESULTADOS	37
7.1 Datos sociodemográficos	37
7.2 Cuestionario sobre las condiciones ambientales del (los) sitio (os) donde realiza su trabajo	40
7.3 Cuestionario sobre el esfuerzo mental y físico que exige su trabajo	47
7.4 Cuestionario sobre relaciones interpersonales y control en el trabajo	53
8. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	60
9. CONCLUSIONES	64
10. RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFIA	66
ANEXOS	69

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Edad	37
Grafica 2. Genero	37
Grafica 3. Nivel socioeconómico	38
Grafica 4. Estado civil	38
Grafica 5. Estudios alcanzados	39
Grafica 6. ¿Cuántos años lleva laborando en la Fundación?	40
Grafica 7. ¿El ruido en el lugar de trabajo es molesto?	40
Grafica 8. El lugar donde trabaja hace mucho frio	41
Grafica 9. ¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a sustancias químicas, plantas, animales que afecten su salud?	42
Grafica 10. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico?	42
Grafica 11. ¿Los equipos o herramientas de trabajo son cómodos?	43
Grafica 12. ¿Le preocupa accidentarse en su trabajo?	43
Grafica 13. ¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a riesgos ambientales (deslizamientos, incendios, tormentas)?	44
Grafica 14. ¿Por la cantidad de trabajo o demanda de trabajo debe trabajar tiempo adicional?	44
Grafica 15. ¿Los factores climáticos interfieren en su trabajo?	45
Grafica 16. ¿En su trabajo tiene contacto con personas muy enfermas?	45
Grafica 17. ¿Su trabajo le exige atender situaciones de violencia?	46
Grafica 18. ¿Ha tenido eventos en los cuales se ha visto expuesta su vida?	46
Grafica 19. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?	47
Grafica 20. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico?	47
Grafica 21. ¿Su trabajo le exige estar muy concentrado?	48
Grafica 22. ¿Su trabajo requiere que tenga en cuenta pequeños detalles?	48
Grafica 23. ¿Su trabajo requiere estar en continuo movimiento?	49
Grafica 24. ¿Su trabajo le exige habilidad y destreza física?	49
Grafica 25. ¿En su trabajo corre el riesgo de sufrir algún tipo de lesión?	50
Grafica 26. ¿Trabaja en horario de la noche?	50
Grafica 27. ¿En su trabajo es posible tener pausas para descansar?	51
Grafica 28. ¿Su trabajo le permite tomar fines de semana o días de descanso?	51
Grafica 29. ¿Le alcanza el tiempo para atender sus deberes?	52

Grafica 30. ¿Siente que su trabajo lo desgasta físicamente?	52
Grafica 31. ¿Siente que su trabajo lo desgasta emocionalmente?	53
Grafica 32. ¿Obtiene satisfacción personal en su trabajo?	53
Grafica 33. ¿Le explican claramente los cambios que ocurren en su trabajo?	54
Grafica 34. ¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo, se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?	55
Grafica 35. ¿Siente que puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?	56
Grafica 36. ¿Siente que pasa demasiado tiempo en su trabajo?	56
Grafica 37. ¿Recibe apoyo constante de sus compañeros nos en el trabajo?	57
Grafica 38. ¿Su trabajo ha afectado sus relaciones familiares y personales?	57
Grafica 39. ¿Recibe capacitación útil para la realización de su trabajo?	58
Grafica 40. ¿Su jefe distribuye las tareas o actividades de forma que se facilite el trabajo?	58
Grafica 41. ¿Le agrada el ambiente de su grupo de trabajo?	59

RESUMEN

El Síndrome de Burnout (SB) es considerado una entidad patológica que surge producto del estrés crónico. Y que se caracteriza porque no desaparece con el descanso y el reposo y es un trastorno adaptativo crónico asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo. En este sentido, el entorno del trabajo no es ajeno a esta problemática, puesto que, es allí en donde más se presentan situaciones de estrés laboral, afectando negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.

El objetivo de la investigación es; Determinar la incidencia de los factores que se asocian al síndrome de Burnout en el personal que labora en un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca, durante el año 2020. Se trata de un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, cuya población la constituye un grupo de rescatistas del municipio de Palmira - Valle del Cauca.

Con los resultados obtenidos durante la investigación, se espera consolidar nuevas líneas de estudio que permitan contribuir a mejorar el esquema laboral, las condiciones de salud del personal de apoyo, búsqueda y rescate y a la vez también la asistencia y calidad de los servicios que se brindan, debido a que, el estrés crónico en esta población, implica un riesgo de afectación física y psicológica.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Rescatistas, Estrés laboral

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout o Síndrome de desgaste, y según la Organización Mundial de la Salud OMS este síndrome es una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos, se presenta en distintos trabajadores que se ven expuestos a factores de riesgo tanto psicológicos, como sociales y fisiológicos, que debido a un entorno cada vez más dinámico, a los distintos cambios sociales y ambientales, así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida, y las costumbres, terminan condicionando un ritmo de vida laboral vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional.

Por tanto, las exigencias que existen en el ámbito laboral inevitablemente generan tensión, dicha tensión puede desencadenar en estrés. Para la OMS, el estrés está altamente relacionado con el trabajo, ya que se puede presentar dentro de la jornada laboral un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivos y conductuales frente a ciertos factores o situaciones extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. (1)

Es por ello que la presente investigación busco, determinar la incidencia de los factores que se asocian al síndrome de Burnout en el personal que labora en un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca. A partir de un estudio de abordaje cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal.

El personal que hace parte de los grupos de rescate es una población que se encuentra vulnerable a padecer altos niveles de estrés y fatiga laboral, esto a razón de la implicación directa e indirecta de su labor sobre la salud y bienestar.

El ejercicio de la labor de rescatista acarrea también elevadas presiones y tensiones, siendo, relevante estudiar la relación existente entre las exigencias de las tareas y del trabajo, así como analizar las condiciones laborales (demandas del trabajo y control sobre el mismo, relaciones sociales y seguridad en el trabajo), para aportar información que puedan llevar al establecimiento de estrategias que estén orientadas a mejorar el bienestar del personal que labora en los grupos de rescate.

1. ANTECEDENTES

Los factores de riesgo Psicosocial que influyen en el estrés laboral, y que limitan el buen desempeño de las labores y por ende la salud física y emocional de las personas, se han convertido en un tema de gran relevancia e interés en la actualidad, en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que el ser humano se considera el eje principal de toda organización pequeña, mediana o grande; se destaca el valor e influencia de la salud física y mental de los colaboradores. En este sentido se realiza una revisión de estudios a nivel internación, nacional y local referentes al tema de estudio, con el propósito de evidenciar la problemática desde diferentes ópticas y grupos poblacionales.

A nivel internacional, la investigación realizada por Belén en el año 2017 sobre “Estrategias de Afrontamiento y Burnout en Bomberos Mendocinos” tuvo como objetivo indagar si existen diferencias en la utilización de estrategias de afrontamiento según las variables género y antigüedad, en bomberos de la Policía de Mendoza de El Salvador. Como también detectar la existencia o no de Síndrome de Burnout en dicho grupo, analizando las mismas variables. Los resultados arrojaron diferencias en la utilización de estrategias de afrontamiento. Según género, lo que refiere a la descarga emocional es mayor el valor en las mujeres, mientras que la solución de problemas indica un valor superior en los hombres y aceptación/resignación se encuentra por debajo del promedio. En la variable antigüedad las escalas de Burnout, se ubicaron en una categoría media. Demostrando la necesidad de cierto desapego o despersonalización por la exposición permanente al estrés. Se observan diferencias según género en la utilización de las estrategias de afrontamiento teniendo notables consecuencias en las escalas de Burnout y en las diferentes variables analizadas (antigüedad, estado civil, realización personal, afrontamiento, etc.). (1)

Por otro lado, Cortaza y Francisco en la investigación sobre “Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México” en el año 2014. El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México.

En el estudio participaron 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se utilizó la Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes, con una confiabilidad de 0,84. Encontrando que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los hombres se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%). Los autores concluyen que los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios (2).

Del mismo modo, Saravia en el año 2013, en su trabajo sobre “Consecuencias psicológicas que se generan en los bomberos de la ciudad de Guatemala, por atender emergencias”, tuvo como objetivo determinar las consecuencias psicológicas que se generan en los Bomberos de la Ciudad de Guatemala, por atender emergencias. El estudio se aplicó a 50 bomberos, tanto Municipales como Voluntarios de las distintas estaciones de la Ciudad, destacando 40 hombres y 10 mujeres. Los resultados demostraron que las consecuencias psicológicas que mayor incidencia presentan los encargados de atender emergencias son: estrés postraumático, fatiga, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Una pequeña parte de la población presenta síntomas de insensibilidad emocional. Debido a esto, se planteó la posibilidad de desarrollar un programa de ayuda psicológica que aborde la sintomatología presentada. (3)

A nivel nacional, el estudio realizado por Castillo y Ávila, sobre “Estrés laboral en enfermería factores asociados” en Cartagena Colombia, año 2014. Cuyo objetivo fue Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Señala que, el estrés de origen ocupacional es producto de la interacción entre múltiples factores de riesgo, incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, biológicos, contenido y organización del trabajo. Los resultados del estudio indicaron la participaron de 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Se resalta además, que son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en turnos de tiempo prolongado y tener un contrato a término fijo.

Concluyendo que la presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación. (4).

De igual manera, el estudio realizado por Muñoz, Osorio y Robles en la ciudad de Ibagué en el año 2014, sobre Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería en un Hospital de Referencia, cuyo objetivo fue “Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia de una ciudad colombiana y su relación con variables sociodemográficas”. Llevado a cabo en una muestra aleatoria y representativa de 174 enfermeras(os). Indico a través de los resultados, que la prevalencia de Burnout fue del 20.1% (IC 95%: 13,9 26,4) y además el 52,3% están a riesgo de padecerlo. Quienes afirmaron ser solteros, viudos y separados, las profesionales de enfermería, los que al momento de la encuesta tenían una vinculación temporal o de supernumerario, quienes laboraban en servicios administrativos, oncología, camillero, esterilización y los hombres y aquellos que afirmaron tener más de un contrato, fueron quienes presentaron indicadores de la proporción de Burnout mayores del 20,1%. En el análisis multivariado, los factores conjuntos que probablemente tienen mayor incidencia en la presencia del Burnout son el número de hijos y ser hombre. (5)

Por otra parte, otro estudio nacional sobre “Estrés y Salud Mental en Controladores de Tránsito Aéreo y Bomberos de un Aeropuerto de Colombia” año 2014. Tuvo como objetivo; Relacionar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los controladores de tránsito aéreo versus bomberos que laboran en un Aeropuerto de Colombia. El estudio se realizó en 41 controladores aéreos y 30 bomberos. Los resultados indicaron que entre los controladores, los síntomas fisiológicos del estrés se observaron en un nivel muy alto en el 39% y en un nivel alto en el 34% de los participantes, mientras que entre los bomberos el 30% mostró un nivel alto y el 17% un nivel medio. En cuanto a la salud mental, los controladores aéreos y bomberos presentaron alteraciones de la conducta en un 88% y 80%, así como alteraciones en las relaciones interpersonales en un 49% y un 57% respectivamente. Concluyendo que no se encontró una relación de la influencia del estrés laboral en la salud mental. Sin embargo, los síntomas fisiológicos del estrés puntuaron muy alto y alto para el grupo de controladores; medio y alto para los bomberos, presentándose alteraciones de la conducta y las relaciones interpersonales en ambos grupos. (6)

A nivel regional dentro de investigaciones realizadas en el departamento del Valle del Cauca, se encontró que el estudio realizado por Díaz en el Municipio de el Cerrito Valle, sobre “Los Riesgos Psicosociales y el desempeño en Bomberos Voluntarios, año 2018, con el objetivo de Describir las características que presentan los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los bomberos. Lo resultados indicaron que los bomberos están expuestos a riesgos físicos, químicos, orgánicos, psicológicos y sociales que afectan su salud de manera negativa, esto debido a la generación de síntomas como el estrés y la ansiedad a causa de la atención diaria de emergencias. Y así mismo, los riesgos a que están expuestos los bomberos influyen en el desempeño de sus funciones. Funciones como: la prevención, atención y control de incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades inherentes a su actividad y la atención de incidentes con materiales peligrosos. Otro riesgo que puede evidenciarse es el de la salud laboral, donde se plantea que deben contar con las condiciones físicas, sociales y mentales que le permitan ejercer un buen desempeño. En lo cual, algunos de los bomberos no cuentan con condiciones físicas requeridas para llevar a cabo sus funciones, lo que conlleva a un desgaste mayor en las tareas asignadas, falta de comunicación y errores en los procedimientos. (7)

En este sentido, el estudio sobre “Estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia” realizado por Sarsosa y Charria, en el año 2017, cuyo objetivo fue; Identificar el nivel de estrés laboral en el personal con cargos asistenciales. Los resultados indicaron que, el personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales, lo que indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia son indicativas de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, concretamente reportaron dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. En los síntomas intelectuales y laborales, el nivel de estrés es alto, es decir hay prevalencia y frecuencia de los síntomas; concretamente reportan sentimiento de sobrecarga de trabajo, cansancio, tedio o desgano. Concluyendo que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto laboral (8).

Mientras que el estudio sobre “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali”, realizada Ortiz y Andrade 2013, cuyo objetivo fue evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, en trabajadores de una industria alimenticia en la ciudad de Cali (Colombia). Permitió evidenciar a través de los resultados que, las manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores se presumieron debido a exposiciones a factores de riesgo psicosocial, específicamente, en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional. Concluyendo que los principales hallazgos del estudio, sugieren que es fundamental que diferentes instancias académicas, profesionales y legales atiendan la salud laboral de las pequeñas industrias alimenticias, pues sus trabajadores parecen estar expuestos a diferentes tipos de riesgo psicosocial y carecen de medidas de prevención entorno al estrés laboral. (9)

Las anteriores investigaciones, resaltan que el estrés laboral o síndrome de Burnout, es un tema que preocupa a todo tipo de organización, por lo complejo de la problemática, toda vez que involucra el estado emocional y laboral de las personas, lo cual repercute en las actividades diarias y la calidad de vida de la población, sujeta a entornos de trabajo exigentes, y que demandan una acción de respuesta rápida a las tareas que se llevan a cabo día a día. Los referentes bibliográficos concuerdan con el tema de estudio, desde la perspectiva de la incidencia de los factores intralaborales y extralaborales, que involucran al personal como sujeto de exposición a perturbaciones físicas y psicológicas en su comportamiento, lo que conlleva se favorezca la aparición de estrés laboral y se produzca el síndrome de Burnout.

2. DEFINICION DEL PROBLEMA

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional que puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir a una persona frustrada, furiosa o nerviosa. El estrés es la reacción del cuerpo a un desafío o demanda, es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. En la década de 1930 Hans Selye, fue el primero en observar que todos los enfermos a quien estudiaba, independientemente de la enfermedad que padecieran, presentaban síntomas comunes: fatiga, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras posibles sintomatologías. Por ello, Selye llamó a este conjunto de síntomas el síndrome de estar enfermo, ya en 1950 publicó la que sería su investigación más famosa: “Estrés. Un estudio sobre la ansiedad” (10).

En consecuencia, conlleva a que se presente el Síndrome de Burnot (SB). El cual es considerado como una entidad patológica que surge producto del estrés crónico. Se caracteriza porque no desaparece con el descanso y el reposo y es un trastorno adaptativo crónico asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo. (11)

El síndrome de Burnout o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo, fue declarado en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. (12)

Por lo anterior, se describe al Síndrome de Burnout, como la respuesta prolongada al estrés constante y la sobrecarga laboral. En este sentido, el entorno del trabajo no es ajeno a esta problemática, puesto que, es allí en donde más se presentan situaciones de estrés laboral, afectando negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.

Estas situaciones, presentes en el entorno laboral se definen como las reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o necesidades del personal (13).

El personal de los grupos de la fuerza pública, salud, bomberos y grupos de rescate se han identificado como susceptibles de padecer altos niveles de estrés laboral, debido tanto a la implicación psicológica y emocional que conlleva el trabajo, así como, con los aspectos relacionados con la organización del mismo. El ejercicio de la labor de rescatista, acarrea también elevadas presiones y tensiones, siendo por lo tanto esencial analizar la relación existente entre las exigencias de las tareas y del trabajo. “Al estar expuestos de manera constante, pueden tener repercusiones en su salud física y mental; sin embargo, esto depende de diversos factores entre ellos los factores psicosociales que median la relación causa efecto” (14). En consecuencia, al personal se le dificultaría ejecutar su labor de manera eficiente lo que conlleva a que se presenten errores, ocasionando graves problemas a nivel personal e institucional, que pueden atentar con la integridad física tanto del mismo personal, como de las personas a quienes se les brinda un servicio (15).

Además, los efectos perjudiciales para la salud del personal asociado a la exposición a factores de riesgo psicosocial han sido demostrados por diversas investigaciones. Éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, con patologías derivadas del estrés (16). Estudios más recientes definen los factores psicosociales como las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras (17).

Por consiguiente, el personal que forma parte de los grupos de rescate, es una población que está expuesta a situaciones de trabajo exigente y estresante, y que en ocasiones pueden llevar a cabo, casos complejos a los que se les debe dar solución de manera inmediata (18). Es así, como se posee la idea errónea de concebir estas circunstancias como estresantes o amenazantes únicamente para los ciudadanos, y que sus consecuencias solo afectan únicamente a quienes las viven.

Sin embargo, no se ha brindado la importancia suficiente para conocer la forma en las que estas mismas situaciones repercuten y afectan de forma emocional en aquellos que se encuentran brindando un servicio de ayuda y asistencia.

Por lo anterior, los colaboradores de los grupos de rescate, por las características de su labor, que incluye situaciones desgastantes y de riesgo a las que se enfrentan en sus actividades cotidianas, constituyen un grupo de alta vulnerabilidad para desarrollar síndrome de burnout (19).

Es por ello, que se resalta la importancia de llevar a cabo este tipo de investigación en un grupo de rescatistas, que permitan concientizar sobre las consecuencias físicas y psicológicas que pueden afectar a esta población y determinar de qué manera su forma de vida se ha visto afectada o se ha modificado, como consecuencia de la relación o incidencia de acontecimientos que en su entorno laboral, puedan alterar su calidad de vida, es decir cómo cambia la vida de aquellos cuyo trabajo es resguardar la de otros.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la incidencia de los factores que se asocian al síndrome de Burnout en el personal que labora en un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca, durante el año 2020?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de los factores que se asocian al síndrome de Burnout en el personal que labora en un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca, durante el año 2020.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir las características sociodemográficas del personal que labora en un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca
- Analizar las condiciones laborales (demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales y seguridad en el trabajo), al que se encuentra expuesto el personal de un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca
- Identificar las alteraciones fisiológicas, psicológicas y psicosociales que presenta el personal que labora en el grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca.
- Realizar una propuesta de intervención, basada en un programa de capacitación que permita minimizar los posibles factores que inciden en la presencia del Síndrome de Burnout en el personal que labora en el grupo de rescate.

4. JUSTIFICACIÓN

El personal de rescate, por las características de su trabajo que incluye situaciones desgastantes a las que se enfrentan en sus actividades cotidianas, con altas exigencias y múltiples factores psicosociales, así como la atención que le brinda a la comunidad y a demás grupos de trabajo, constituyen una población de alta vulnerabilidad para desarrollar problemas relacionados con el estrés crónico, que puede desencadenar en síndrome de Burnout. Razón por la cual, Esta problemática, en la actualidad, ha ido despertando interés por su repercusión en el trabajador, en la atención que brinda, en el impacto en su calidad de vida, y también por las consecuencias que a nivel institucional se puedan presentar.

Con el presente estudio se pretende identificar la incidencia del síndrome de Burnout y los factores de estrés laboral en el personal vinculado a un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca. Dado que, a partir del vertiginoso cambio en la naturaleza y tipologías del trabajo, emergen con mayor fuerza los factores de riesgo psicosocial y laboral, asociados con la organización y el ambiente de trabajo, cuya principales manifestación es el estrés laboral, precursor de patologías físicas, psicológicas y familiares, y de disminución en la productividad.

Es así, como en las personas que padecen el Síndrome de Burnout el rendimiento laboral se ve afectado por diferentes condiciones individuales como: edad, sexo, estado civil y capacitación; organizacionales tales como: condiciones de trabajo, seguridad laboral, volumen de trabajo e insumos. Del entorno: crecimiento económico, políticas sociales, reglamentación, relaciones laborales, centralización y roles. Estos actúan condicionando el bienestar del personal en su área de trabajo y por consiguiente el nivel de satisfacción laboral, generando afecciones en su integridad y para la institución en la que laboran. (20)

Ante esta realidad, el contexto laboral del personal de rescate, se ve abocado a una serie de efectos negativos, que influyen de manera directa en el estado físico y mental, y por ende en el desarrollo de sus actividades diarias.

Todo esta influencia de factores conlleva a que se presente un alto nivel de agotamiento, desgaste o cansancio, lo que implica alteraciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para el personal y su grupo de trabajo.

Por consiguiente, se hace necesario determinar la incidencia de los factores generadores de estrés laboral o síndrome de Burnout en el personal de rescatistas, siendo este uno de los grupos con alto nivel de exposición a cansancio o desgaste laboral, si se tiene en cuenta además, el actual entorno que demanda de una actuación inmediata, de apoyo y asistencia a los casos de emergencia sanitaria que se presentan, por lo que este fenómeno no solo puede ser catalogado como un síndrome laboral, sino, por el contrario se trata de una enfermedad que requiere de un monitoreo constante para mitigar los efectos negativos que esta situación acarrea en el correcto desempeño del personal no solo a nivel de lo laboral, sino también en su ámbito social.

Es por ello, que se hace imprescindible contar con estudios como el presente, que evidencien la existencia de estos problemas potenciales o reales, en el personal de asistencia y de apoyo a la comunidad, tanto por la calidad del servicio que se esté brindando, sino también por la propia calidad de vida del personal. Con los resultados obtenidos durante la investigación, se espera consolidar nuevas líneas de estudio que permitan contribuir a mejorar el esquema laboral, las condiciones de salud del personal de apoyo, búsqueda y rescate y a la vez también la asistencia y calidad de los servicios que se brindan, debido a que, el estrés crónico en esta población, implica un riesgo de afectación física y psicológica.

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEORICO

En la actualidad los requerimientos laborales han implicado que los trabajadores se expongan a nuevos contextos que exigen un mayor esfuerzo, y en ocasiones actividades que conllevan una sobrecarga laboral, todo ello independiente de la profesión o área en la que se desempeñen. Razón por la cual se deben adaptar a las exigencias y condiciones que el contexto demanda, toda vez que se requiera cumplir los objetivos y resultados que se desee obtener. Sin embargo este cambio en las condiciones laborales, el aumento de las exigencias y de las condiciones del trabajo, conllevan se presenten reacciones negativas en la salud del trabajador, llevándolos a sufrir enfermedades tanto físicas como psicológicas.

Por lo anterior, se precisa hacer énfasis en una de las principales enfermedades asociadas al trabajo, el Síndrome de Burnout o síndrome de “quemarse por el trabajo”. En este contexto se hace necesario abordar esta problemática desde la perspectiva de salud y trabajo y los distintos factores de riesgo que conllevan se presente el síndrome de Burnout y sus consecuencias en la salud del trabajador.

5.1.1 Salud y Trabajo

Según la OMS “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (21). La salud en el entorno laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. Se puede evitar que el trabajo dañe a la salud, y es obligación de las diferentes empresas e instituciones prever por el bienestar de los trabajadores y evitar así; los llamados accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, todo esto puede ser evitable si se adopta una adecuada prevención. (22)

La salud y el trabajo se definen como dos conceptos estrechamente relacionados. Por tanto el trabajo como actividad trascendente, de realización del ser humano y derecho fundamental, en uno de sus objetivos principales resalta alcanzar un nivel de productividad de orden económico, pero el trabajo es más que el empleo, participa de la

identidad psicosocial y social del trabajador y en este sentido se constituye en un proceso social básico.

La relación salud - trabajo demuestra que las condiciones generales del trabajo inciden directamente sobre el proceso de salud-enfermedad de los trabajadores, en este sentido las condiciones de trabajo, entendidas como cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del mismo (23). Por consiguiente el trabajo organiza y modela la vida del trabajador, su bienestar laboral y psicológico, son consecuencias personales de su trabajo. Esto puede traer consigo y según el contexto, consecuencias que derivan en situaciones de riesgo para la salud y bienestar del colaborador.

5.1.2 Síndrome de Burnout

El término "burnout" fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, en su libro "Burnout: The High Cost of High Achievement". Por lo general, el Síndrome de Burnout se concibe como un conjunto de síntomas inespecíficos médico-biológicos y psicosociales, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía. De igual manera, se considera como un trastorno consecuencia de un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas. A ello se suma la pérdida de habilidades para la comunicación. (24)

El Síndrome de Burnout se incluye así entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome. (24)

Sintomatología

El síndrome de Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas tales como: (25)

Síntomas Emocionales: Depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, supresión de sentimientos.

Síntomas Cognitivos: Pérdida de significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación de auto-concepto, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción cinismo, criticismo generalizado.

Síntomas Conductuales: Evitación de responsabilidades, absentismo laboral e intenciones de abandonar la organización, desvalorización, desconsideración hacia el propio trabajo, conductas inadaptadas, desorganización, sobre-implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

Síntomas Sociales: Aislamiento y sentimientos de fracaso, evitación de contactos, conflictos interpersonales, mal-humor familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.

Síntomas Psicosomáticos: Cefaleas, dolores osteomusculares, quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de pe-so, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, aumento de ciertas determinaciones analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico). (26)

Consecuencias sobre la salud

Quienes padecen síndrome de Burnout pueden presentar distintas consecuencias, a nivel físico, afectivo y de comportamiento.

Tabla 1.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Físicos	Taquicardia, dolor y opresión precordial, dispepsia, micciones frecuentes, impotencia sexual, alteración del ciclo menstrual, tensión muscular, mialgias, cefalea persistente, migraña, diplopía.
Afectivos	Repentinos y frecuentes cambios de humor, incapacidad de sentir compasión por otras personas, interés excesivo por su salud física, introversión, cansancio y falta de concentración, astenia, aumento de la irritabilidad, angustia.
De comportamiento	Indecisión, ausentismo, tendencia a sufrir accidentes, trabajo ineficaz, exceso de comidas, dependencia de tranquilizantes, trastorno del sueño, disminución de la calidad de vida.

La mayoría de las consecuencias para la salud del síndrome burnout son de carácter emocional, lo que conlleva a que el trabajador padezca un sentimiento de frustración y depresión. Por consiguiente se hace relevante la atención a los diferentes factores de riesgo que se pueden presentar como señal de alerta ante la presencia de la sintomatología antes descrita.

5.1.3 Factores de Riesgo

Se entiende por factores a aquellos elementos y/o características que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios. (27)

Estrés Laboral

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (28).

En consecuencia, el estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador (28).

En este sentido, lo anterior es un proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento, cuando la demanda del ambiente (laboral, social, familiar, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas de movilización de recursos que implican activación fisiológica.

Estrés ocupacional en el personal de búsqueda y rescate

El estrés laboral relacionado con el personal de los grupos de rescate se relaciona con las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o necesidades del personal. Dentro de la literatura se han resaltado algunos factores que influyen en el trabajo y pueden hacer que esta actividad sea estresante: el estudio de los factores de estrés en las diversas profesiones se suele efectuar atendiendo a los factores organizacionales y laborales según los diferentes modelos que se han presentado. (13).

Los estresores pueden expresarse de diferentes maneras:

Socialmente, se le exige al colaborador la máxima competencia en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, las necesidades urgentes de las personas, la competencia profesional, el cumplimiento de las responsabilidades civiles, familiares y sociales, tienden a generar situaciones conflictivas. Otras veces las prioridades del equipo de trabajo no coinciden, entre los diferentes miembros de dicho grupo (13).

La sobrecarga de trabajo, se refiere al exceso de trabajo y a la incapacidad de cumplir las tareas en el tiempo propuesto. La falta de tiempo para acometer todas las tareas exigidas es una de las causas más señaladas en la literatura especializada (13).

Las relaciones interpersonales, están dadas por las relaciones sociales y de interacción que se desarrollan entre los miembros del equipo de trabajo. En el ambiente de trabajo del personal sanitario, de fuerza pública, bomberos y rescate se ha encontrado que en ocasiones la interacción social en los diferentes contextos y con los mismos miembros del personal constituye una fuente de estrés para este tipo de trabajadores (13).

Los factores de riesgo relacionados con el síndrome de Burnout y estrés laboral pueden dividirse en: Fisiológicos, psicológicos y sociales.

Factores fisiológicos: procesos relacionados con el desgaste físico, el cual produce enfermedades.

Factores psicológicos: crisis vitales por acontecimientos importantes, relaciones personales conflictivas, condiciones laborales frustrantes.

Factores psicosociales: a nivel social el estrés dependerá del entorno local en que se encuentre y de la propia personalidad, quedara determinado por lo que sucede y como se interpreta.

Los factores fisiológicos en la generación del estrés laboral en el personal de los grupos de rescate se vinculan a:

- Desarrollar una profesión humanitaria, de servicio, en contacto con el sufrimiento y el dolor.
- El perfil del tipo del trabajo que se caracteriza por intensa carga física y psíquica, con exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, alta responsabilidad en cuanto a la seguridad de las personas, vigilancia, manejo de contextos complejos, en estado críticos, donde se deben tomar decisiones de emergencias, en definitiva estas situaciones (transforman emociones naturales en emociones estresantes).
- La modalidad laboral es un factor de importancia como generadora de estrés en la actualidad ya que tiene calendarios laborales inapropiados con días extensos de trabajo caracterizados por exceso de horas de trabajo tanto diurnas como nocturnas, consecutivas, horas extras e inadecuado descanso generadores de fatiga, privación del sueño y alteraciones de ritmo circadiano así como falta de control de su tiempo e interferencia con la vida familiar.

Los factores Psicológicos: a nivel Institucional en la generación de estrés laboral se vinculan:

- De manera muy fuerte una estructura jerárquica rígida de la organización.
- A una difícil comunicación con autoridades y mandos medios en la organización.
- A falta de adecuada estructura y organización de los servicios.
- A difícil relación con jefes de servicios.
- A los nuevos modelos de administración y gestión en salud donde se está inmerso en una cultura laboral de “Alta Presión” con presiones de alta productividad, competitividad, criterios de calidad, predominio de criterios de optimización de recursos económicos.
- A la inseguridad laboral.
- A los inadecuados ingresos económicos.
- La falta de políticas favorables a la vida de familia del trabajador.

Los factores ambientales se vinculan a:

Infraestructura laboral Inadecuada relacionada con la ergonomía, climatización ventilación, renovación de aire, eliminación de desechos, iluminación, ruidos y vibraciones.

A un hábitat laboral intenso, donde se desarrollan en general un clima intenso, rutinario, competitivo, hostil por momentos donde predominan las inadecuadas relaciones interpersonales. (6)

Factores Psicosociales: estos factores, se refieren a las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo, por un lado, y por otro, a las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y consideraciones personales que a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo”. (29)

Los factores del entorno del trabajo se dividen en:

- Condiciones ambientales en donde se incluyen los agentes físicos químicos, biológicos que puedan generar malestar, discomfort y afectar la salud de los trabajadores y por otra parte está el:
- diseño de puesto de trabajo que se relaciona con la adaptación ergonómica del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador evitando de esta manera trastornos musculo esqueléticos, estrés y fatiga (29).

Los factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:

- Pausas y descansos, que pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador,
- Horario de trabajo, funciones y tareas, ritmo de trabajo, monotonía que hace referencia a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivado pudiendo generar insatisfacción laboral y problemas de salud;
- Autonomía donde se puede manejar el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.
- Carga mental o la carga de trabajo que va a estar relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral, también hacen parte de esta división la responsabilidad del trabajador,

desempeño del rol, sobrecarga del rol, comunicación en el trabajo, estilo de mando, participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo, condiciones de empleo y el desarrollo de la carrera profesional. (29)

Todos estos factores influyen de manera directa en el trabajador afectando su desempeño en las actividades que realiza, por lo tanto, repercute en su productividad, afectando su entorno y la estabilidad de la organización.

Por lo anterior, es importante resaltar que el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda organización, debido a que es importante que cada uno de ellos goce de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones, y de esta forma, lograr las metas establecidas. Es por ello, que de manera constante, se ha venido trabajando en la de entornos de trabajo más saludables y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo en el contexto laboral. (29)

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea (30).

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo (31).

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional (31).

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (32).

Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (33).

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 extra laborales (32).

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño (32).

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (32).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (32).

Rescate: En términos particulares, rescate se define como los tipos de maniobras, actos o instrumentos utilizados en pro de salvar la vida de cualquier ser vivo e incluso la protección y recuperación de objetos. En términos generales, rescate es la técnica usada para evitar una pérdida

Rescatista: se trata de la persona que realiza la acción de rescate

5.3 MARCO LEGAL

En Colombia la normatividad vigente relacionada con la gestión del riesgo psicosocial, cuenta con grandes avances; a partir del **Código Sustantivo del Trabajo** Artículo 348, en el cual se establecen las condiciones de higiene y seguridad para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio (34). Posteriormente con la **Ley 9 de 1979**, la cual es considerada como el Marco de la Salud Ocupacional, en sus Artículos 80,81 y 84, realiza disposiciones frente a la preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones. (35)

Con la **Resolución 2400 de 1979** Conocida como el “Estatuto General de Seguridad”, trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. En su Artículo 2, Incorporó acciones conducentes a la promoción de la salud a través de obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. (36)

Posteriormente con el **Decreto 614 de 1984** en el cual se establece el Plan Nacional de Salud Ocupacional, dirigiendo importantes esfuerzos a promover y gestionar el riesgo psicosocial en el país. (37)

Resolución 1016 de 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. (38)

Con el **Decreto 1295 de 1994** (junio 22) Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994, en su Artículo 21, literales d y c. Es obligación del empleador procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, Circular unificada 2004 – numeral 6 en la cual se reitera la responsabilidad por parte del empleador de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones óptimas de trabajo (39).

Ley 1090 de 2006 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

La Ley 1010 del 2006, en la cual se presenta la Definición, constitución y sanciones del Acoso Laboral.

Se cuenta con la **Resolución 2646 del 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. (40)

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Fijando Nuevas reglas para el sistema de riesgos laborales, que protege a los trabajadores de aquellas enfermedades y accidentes a los que se ven expuestos por la naturaleza misma de su labor, promoviendo las actividades de promoción y prevención, buscando mitigar la presencia de riesgos con ocasión del trabajo. Esto favorece la calidad de vida en la realización de actividades laborales (41).

Resolución 652 de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. En su artículo 1, define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. (42)

Después se expide la **Ley 1616 del 2013** de salud mental, en la cual se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital. (43)

El Decreto 1477 del 2014. Tabla de enfermedades profesionales, en la cual se dedica el capítulo 4 exclusivamente a los agentes psicosociales. (44)

Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

5.4 MARCO CONTEXTUAL

Localización

5.4.1 Municipio de Palmira

Palmira es una ciudad ubicada en el departamento del Valle del Cauca; localizada en la región sur del departamento, conocida como "La Villa de las Palmas". La ciudad está ubicada en la ribera oriental del Río Cauca es centro de grandes ingenios azucareros, esta ciudad está a 22 km de Cali, en la actualidad se calcula que cuenta con una población aproximada de 380.000 habitantes, teniendo en cuenta toda la expansión que ha tenido la ciudad en los últimos años, consta de 16 comunas, 32 corregimientos, 131 barrios. (45)

5.4.2 Fundación G.E.A.R.S

Ubicada en el municipio de Palmira – Valle, Fundación especializada en acciones de rescate y socorro. (46)

Esta fundación está constituida voluntariamente con fines humanitarios, con la capacidad de desarrollar programas, planes de intervención y proyectos orientados a la promoción y prevención en todo tipo de áreas de vulnerabilidad; en asocio con otras instituciones públicas o privadas de carácter Nacional e Internacional, que le permitan contribuir al progreso de la comunidad en general.

Desde su creación, y cumpliendo con su objeto social se la fundación ha atendido emergencias individuales y/o colectivas en todas y/o cualquiera de sus faces propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar de la comunidad y el interés social. Actuando en aspectos de promoción y prevención en la parte psicosocial y el medio ambiente.

Misión

La Fundación “GEARS” fortalece y afianza los conocimientos del socorrista, garantizando su aplicación en sus áreas de competencia mejorando la oportunidad de vida de los seres humanos; desde los escenarios de capacitación permanente basados en la vida

diaria, experiencias reales (simulacros), con un equipo de alta calidad, principios éticos sólidos y recursos adecuados, generando experiencias de formación integral en áreas de atención reales.

Visión

La fundación “GEARS” tendrá reconocimiento nacional y será líder en la transformación del conocimiento en los campos de lucha por la vida y la salud, a través de actividades de capacitación, entrenamiento y atención, innovadoras y de insuperable calidad.

Será orgullo de Colombia y de referente académico y administrativo para la comunidad de socorristas y la sociedad, caracterizada por su compromiso, mejoramiento continuo, solidez, ética y valores, y personal capacitado en todas las áreas de la salud y hacer honrando el lema de “vocación y servicio”

La fundación se encuentra adscrita a la Dirección de Gestión del Riesgo de Desastres, del Municipio de Palmira.

Capacitada en:

- Atención Pre-Hospitalaria.
- Prevención y Atención de Desastres
- Desarrollo social
- Protección ambiental
- Comunicaciones
- Campamentación.
- Técnicas de Rescate.
- Manejo de Cuerdas.
- Manejo de Albergues.
- Clasificación de sustancias peligrosas.
- Supervivencia.
- Salvamento Acuático.
- Salvamento Terrestre.
- Espacios Confinados.
- Instrucción Bomberil.
- Derrame de Hidrocarburos y sustancias peligrosas
- Incendios Forestales
- Rescate Vertical
- Legislación y Normatividad
- Primeros auxilios, básico y/o avanzado.

6. METODOLOGIA

6.1 DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO

Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental. Teniendo en cuenta que a partir de este tipo de estudio se especificaran las características de la población objeto de estudio, identificando además, los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los rescatistas y que puedan desencadenar Síndrome de Burnout. Generando también una aproximación de conocimiento al fenómeno de estudio en dicha población. Con el fin de establecer acciones de mejora mediante la formulación de estrategias para mejorar las condiciones laborales del personal de rescate.

6.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO

El presente estudio se llevara a cabo con el personal de búsqueda y rescate de la Fundación G.E.A.R.S de Palmira - Valle. Quienes participaran de manera voluntaria y que además, se contara también con la autorización de la empresa para la realización de este estudio, dentro de la población estudio se encontraron 42 personas de las cuales 37 es personal de rescate y 5 pertenecen a la área administrativa.

6.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión

- Trabajadores vinculados a la Fundación G.E.A.R.S
- Trabajadores vinculados a la unidad de búsqueda y rescate
- Rescatistas que expresen libre y voluntariamente su interés en la participación del estudio.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren vinculados a otra área de servicio de la Fundación Quienes no acepten participar del estudio.

6.4 INSTRUMENTO

El instrumento que se aplicara para la recolección de información será, una encuesta basada en la batería de riesgo psicosocial diseñada por la Universidad Javeriana y el Ministerio del trabajo, este instrumento de recolección de datos se compone de datos sociodemográficos que consta de 7 preguntas, un cuestionario de factores de riesgo en el entorno laboral; el cual se encuentra dividido en tres secciones: Condiciones ambientales que consta de 14 preguntas, Esfuerzo mental y físico que consta de 13 preguntas, Relaciones interpersonales y control en el trabajo que consta de 10 preguntas el cual se aplicara al personal de búsqueda y rescate de la fundación G.E.A.R.S. **Ver Anexo A.**

Cada respuesta tiene un criterio de evaluación que esta entre 1 y 4 en cada casilla, en una escala en la que:

(1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Nunca.

Este instrumento permitirá identificar y calificar los factores de riesgo a los cuales según el tiempo de exposición y la intensidad se encuentran expuestos los rescatistas.

NOTA: Dentro del instrumento que se diseñó para evaluar la incidencia a los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout, se escogieron 4 ítems de la batería psicosocial, los cuales son:

- A- Datos sociodemográficos
- B- Condiciones ambientales
- C- Esfuerzo mental y físico
- D- Relaciones interpersonales.

6.5 FASES DEL PROCESO INVESTIGATIVO

Para el desarrollo de la investigación se realizaran las siguientes actividades:

Fase 1

- Selección del tema

- Revisión y selección de literatura referente al tema de estudio
- Definición del problema, Justificación, Objetivos
- Marcos de referencia (teórico, conceptual, legal, contextual)
- Metodología

Fase 2

Carta de solicitud de permiso para realizar el estudio (autorización por parte de la empresa para llevar a cabo la investigación)

Luego del aval de la Fundación, se procederá a la siguiente fase que es la continuidad del proyecto dando paso al estudio de campo y resultados.

Fase 3 Resultados

- Recolección de datos, mediante la aplicación del instrumento.
- Registro de los resultados obtenidos en la recolección de datos
- Análisis, discusión y conclusión de resultados
- Revisión y aprobación de tutor (a)

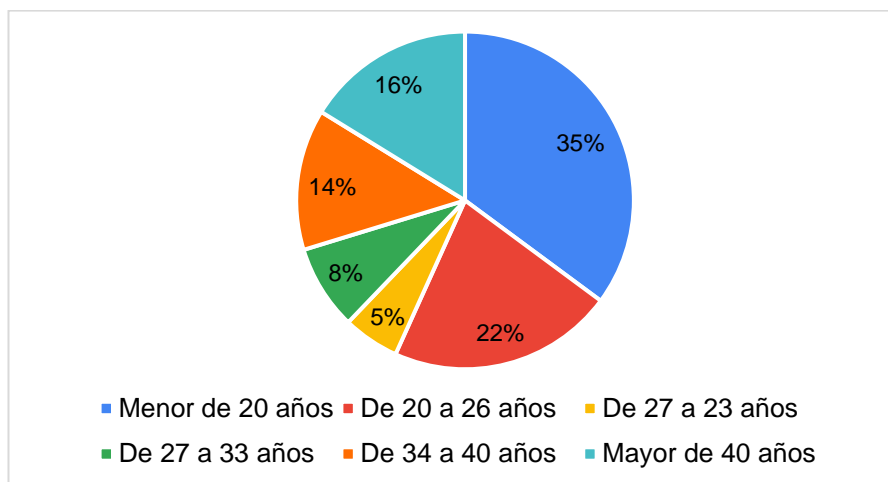
Plan de Análisis de Datos

Una vez obtenida la información, y registrado los resultados, se procederá a procesar los datos mediante un proceso de tabulación de los resultados del estudio, aplicando la herramientas de la hoja de cálculo Excel. Además, el análisis de los datos se llevará a cabo mediante la aplicación de la estadística descriptiva. Luego de ello se procederá a graficar y analizar datos presentados según variables.

7. RESULTADOS

7.1 Datos sociodemográficos

Grafica 1. Edad

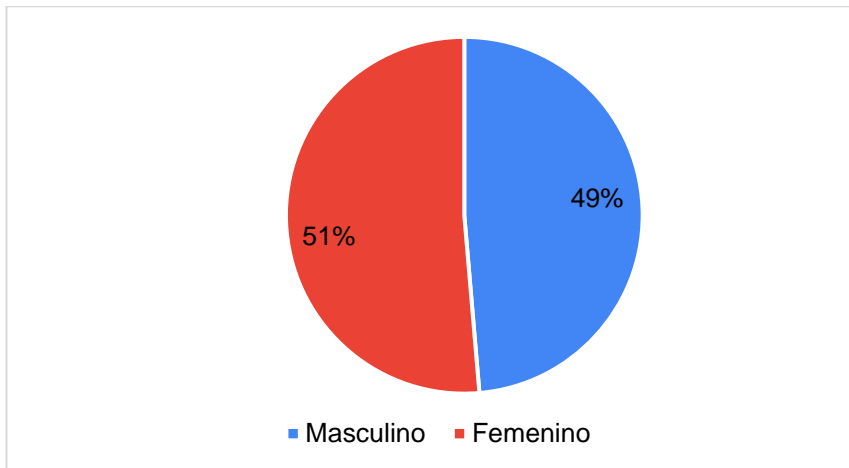


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados obtenidos el 35% de la población estudio es menor de 20 años, el 22% se encuentra en un rango de edad de entre 20 a 26 años, el 16% es mayor de 40 años, un 14% se encuentra entre 34 a 40 años, un 8% de 27 a 33 años y un último 5% de 27 a 33 años.

Grafica 2. Genero

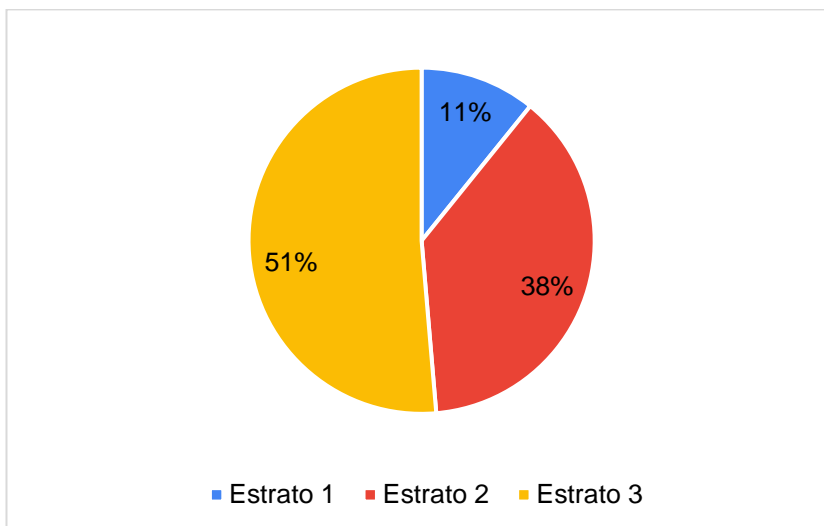


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Los resultados muestran que el género femenino es el más predominante dentro de la población estudio 51% mientras que el 49% son hombres.

Grafica 3. Nivel socioeconómico

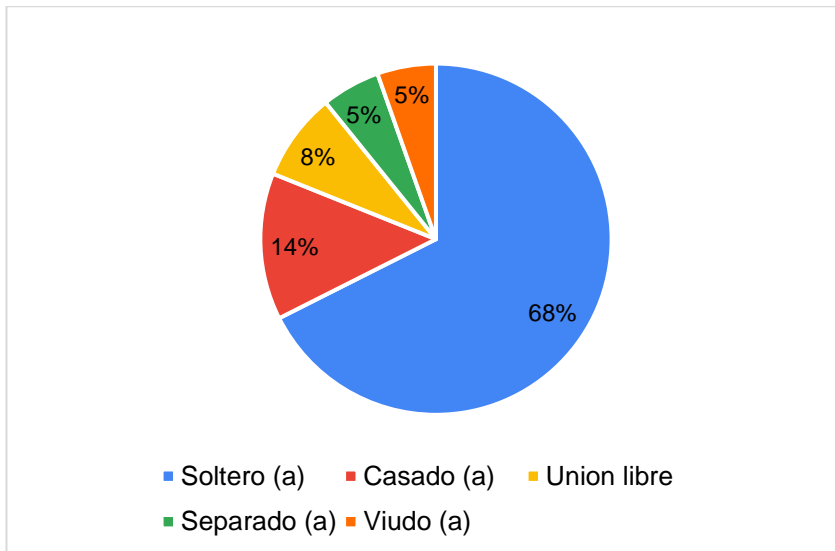


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

En cuanto al estrato socioeconómico el 51% del personal de rescate encuestado pertenece a estrato 3, el 38% a estrato 2 y el 11% a estrato 1.

Grafica 4. Estado civil

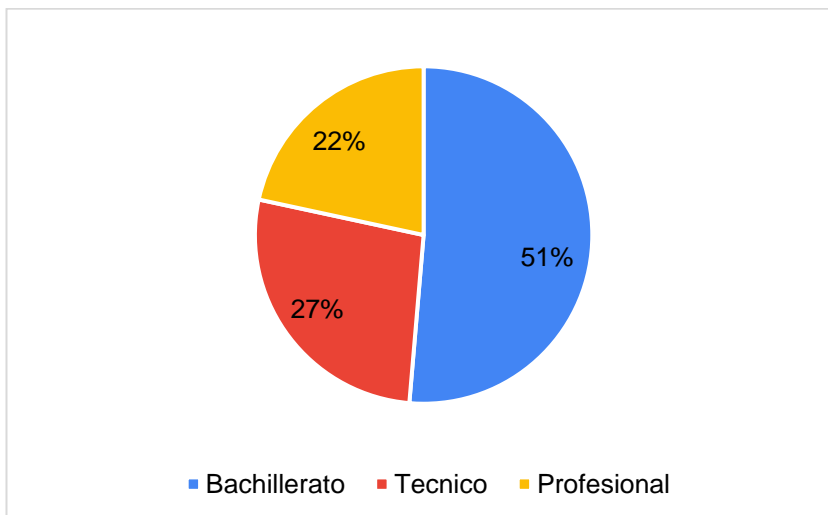


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

En lo que respecta al estado civil de la población estudio el 68% son solteros(as), el 14% son casados, el 8% viven en unión libre, el 5% es separado(a) y un último 5% es viudo(a).

Grafica 5. Estudios alcanzados

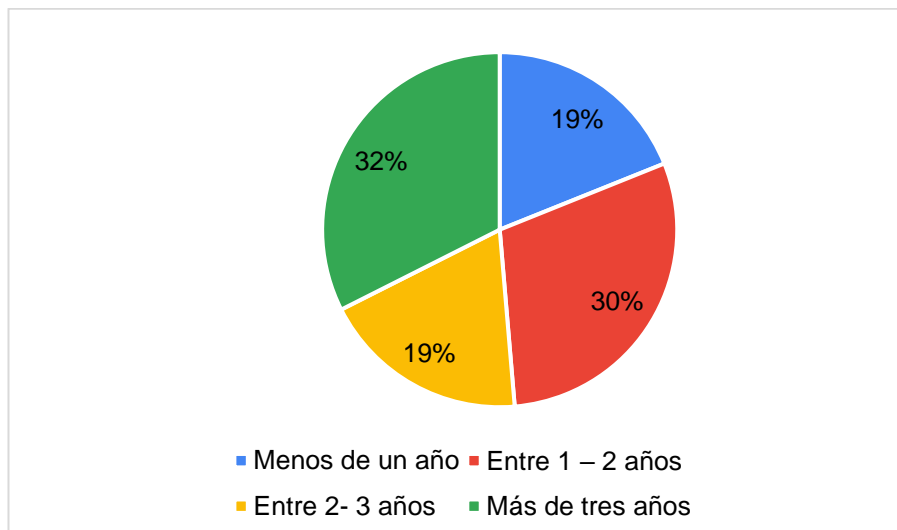


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Respecto a los estudios alcanzados los resultados muestran que el 51% de la población estudio ha cursado el bachillerato, el 27% tiene un nivel técnico de estudios y el 22% es profesional.

Grafica 6. ¿Cuántos años lleva laborando en la Fundación?



Fuente: Elaboración Propia

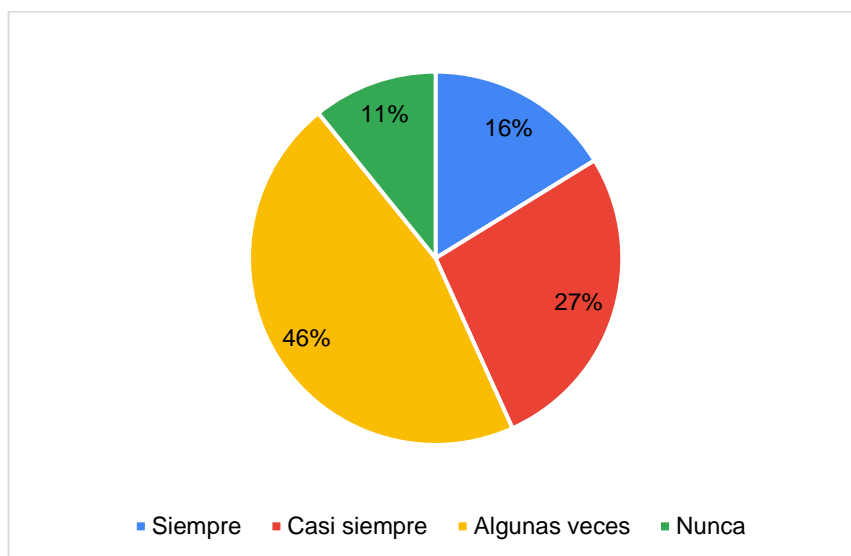
Descripción de resultados:

Los resultados muestran que el 32% de los rescatistas encuestados llevan laborando en la fundación más de tres años, el 30% entre 1 y 2 años, el 19% entre 2 y 3 años y un último 19% lleva menos de un año.

7.2 Cuestionario sobre las condiciones ambientales del (los) sitio (os) donde realiza su trabajo

Condiciones ambientales

Grafica 7. ¿El ruido en el lugar de trabajo es molesto?

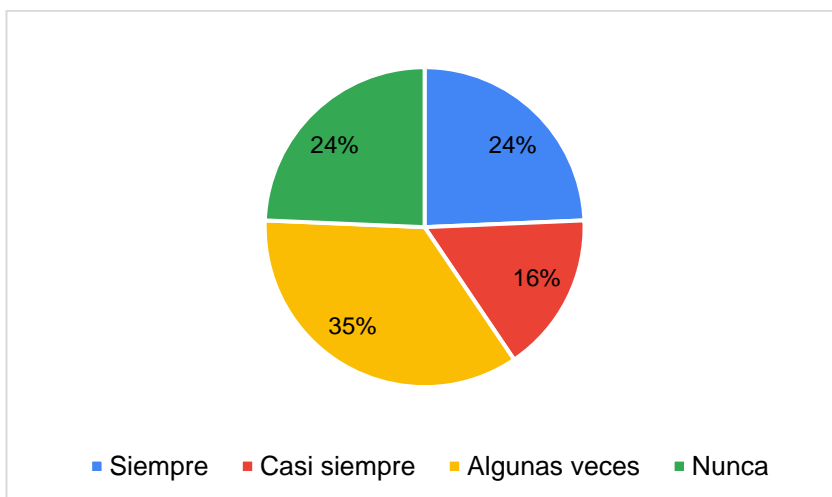


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Con respecto a las condiciones ambientales del entorno de trabajo el 46% de los rescatistas encuestados respondió que algunas veces el ruido del lugar de trabajo es molesto, el 27% respondió que casi siempre lo es, el 16% respondió que siempre y el 11% restante indico que nunca.

Grafica 8. El lugar donde trabaja hace mucho frio

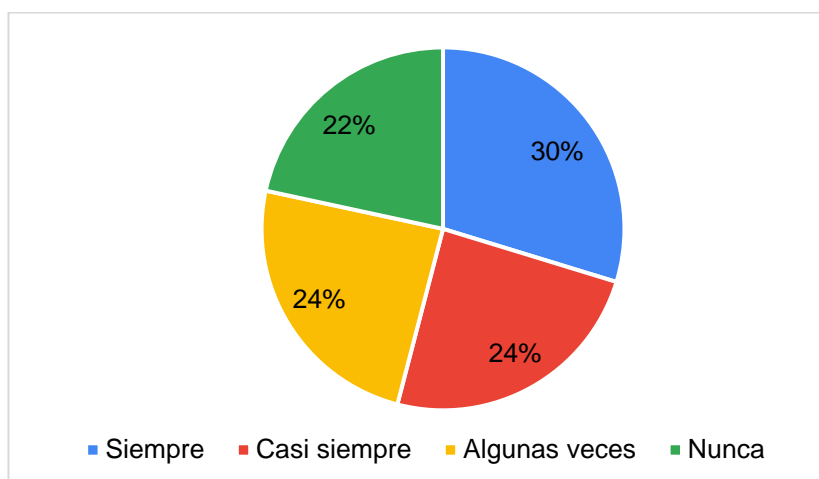


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 35% de la población encuestada respondió que solo en algunas veces el lugar donde trabaja hace mucho frio, el 24%, respondió que nunca, mientras otro 24% respondió que siempre, y un 16% indico que casi siempre.

Grafica 9. ¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a sustancias químicas, plantas, animales que afecten su salud?

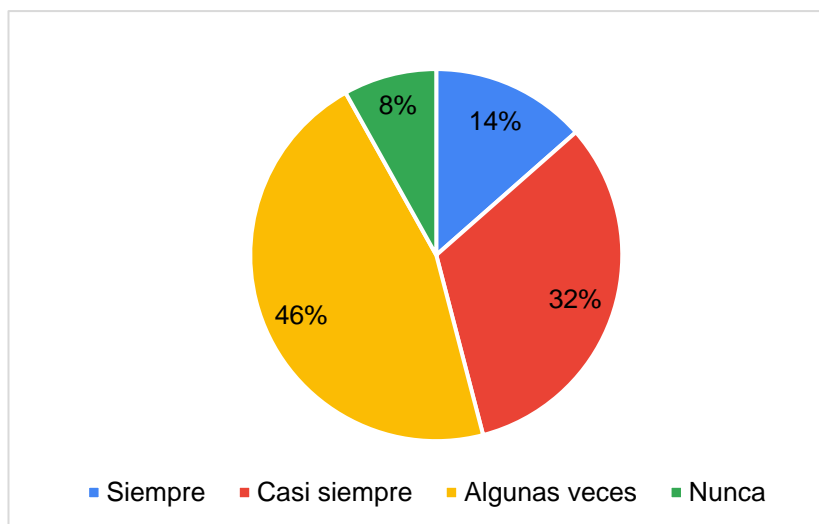


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 30% de la población encuestada respondió que siempre le preocupa estar expuesto en su trabajo a sustancias químicas, plantas y animales que afecten su salud, el 24% respondió que casi siempre, otro 24% que algunas veces, y un 22% que nunca.

Grafica 10. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico?

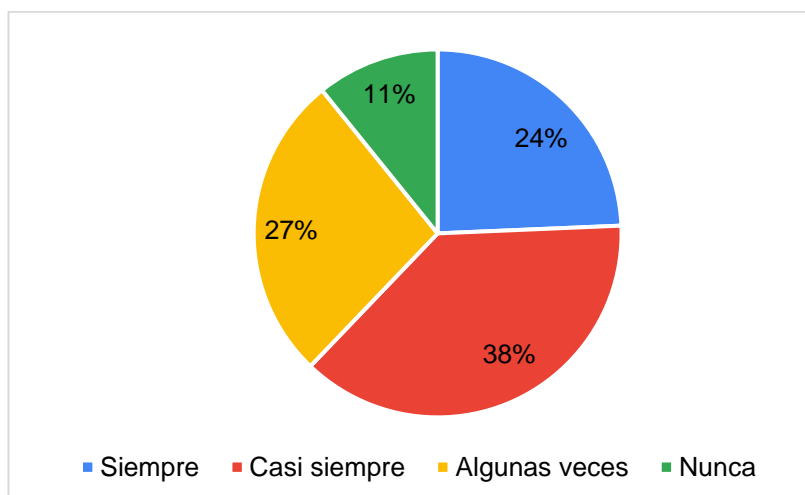


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

El 46% de la población estudio respondió que su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico solo algunas veces, el 32% respondió que casi siempre, el 14% respondió que siempre y el 8% que nunca.

Grafica 11. ¿Los equipos o herramientas de trabajo son cómodos?

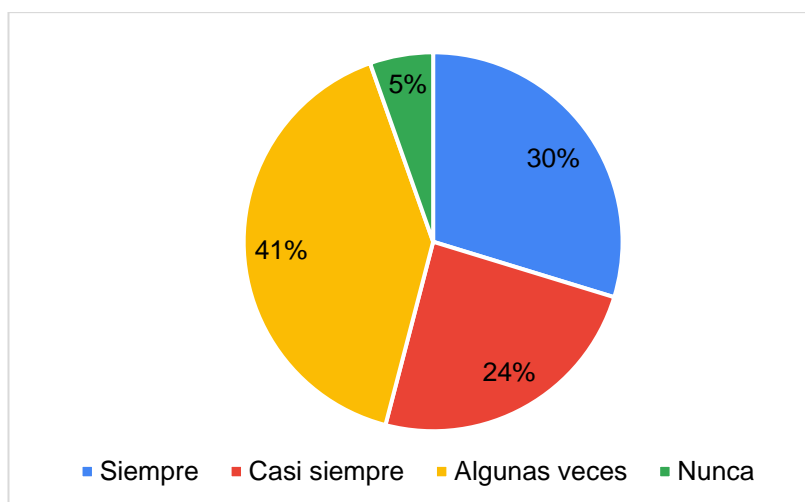


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 38% de la población estudio respondió que casi siempre los equipos o herramientas de trabajo son cómodos, el 27% respondió que algunas veces lo son, el 24% indico que siempre, mientras que el 11% respondió que nunca.

Grafica 12. ¿Le preocupa accidentarse en su trabajo?

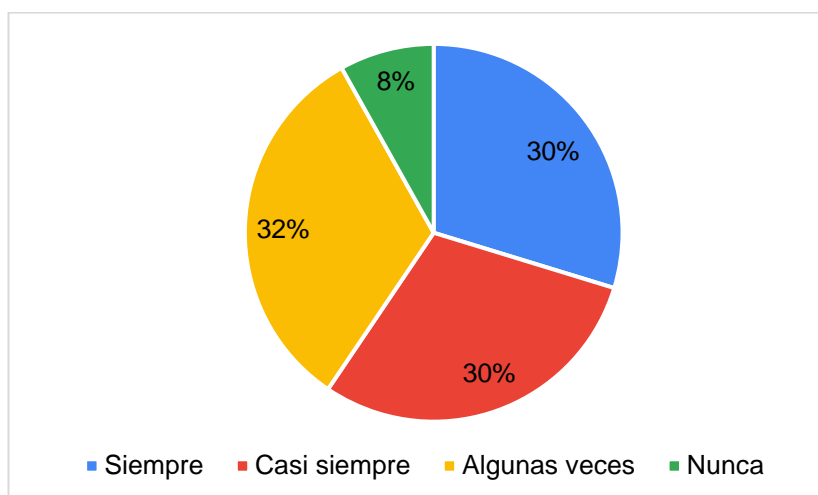


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Los resultados muestran que al 30% de los encuestados siempre le preocupa accidentarse en su trabajo, al 41% solo le preocupa algunas veces, al 24% casi siempre y al 5% esta situación nunca le preocupa.

Grafica 13. ¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a riesgos ambientales (deslizamientos, incendios, tormentas)?

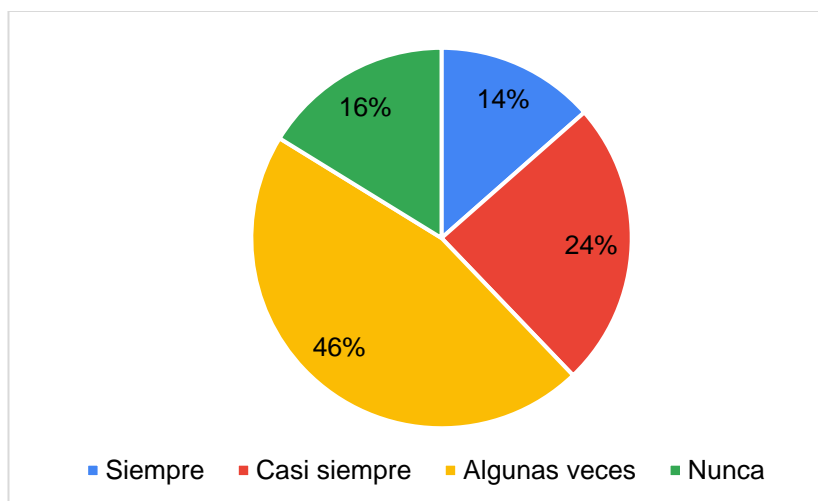


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados al 32% de los encuestados solo algunas veces le preocupa estar expuesto a riesgos ambientales (deslizamientos, incendios, tormentas) en su trabajo, al 30% casi siempre le preocupa, mientras que a otro 30% siempre le preocupa y aun 8% esto nunca le preocupa.

Grafica 14. ¿Por la cantidad de trabajo o demanda de trabajo debe trabajar tiempo adicional?

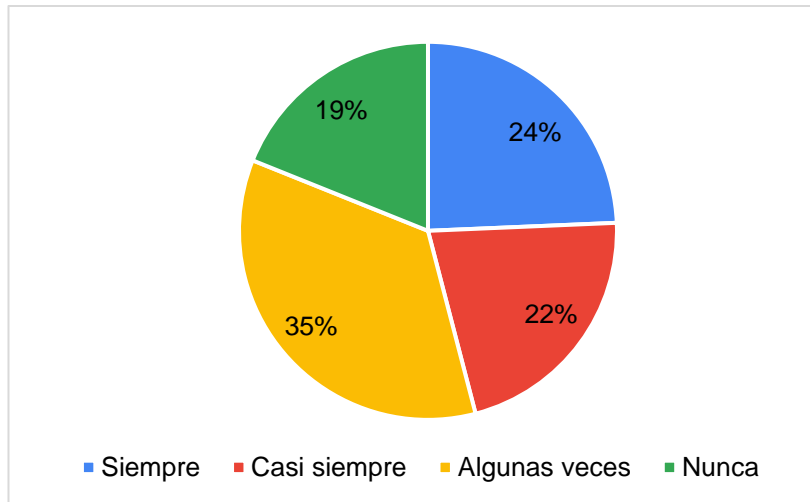


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 46% respondió que solo algunas veces por la cantidad de trabajo o demanda del mismo ha debido trabajar tiempo adicional, el 24% respondió que casi siempre, el 16% que nunca y el 14% siempre.

Grafica 15. ¿Los factores climáticos interfieren en su trabajo?

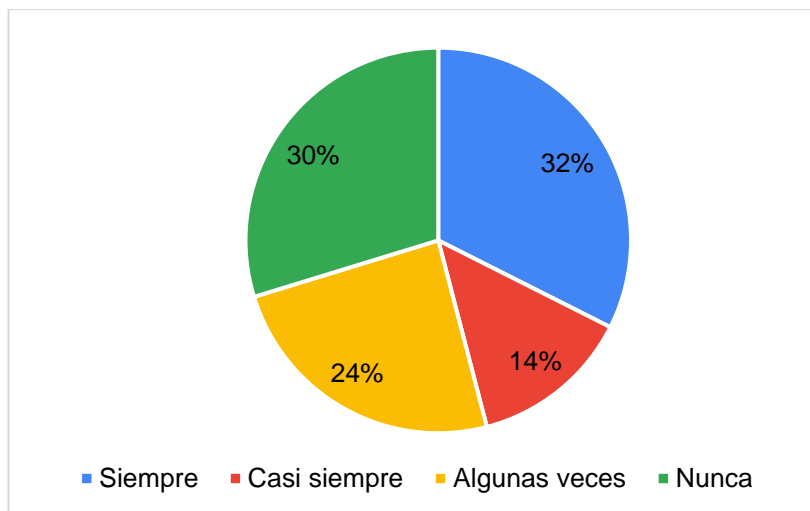


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 35% de la población estudio respondió que solo algunas veces los factores climáticos interfieren en su trabajo, el 24% respondió que siempre, el 22% respondió que casi siempre, y el 19% respondió que nunca.

Grafica 16. ¿En su trabajo tiene contacto con personas muy enfermas?

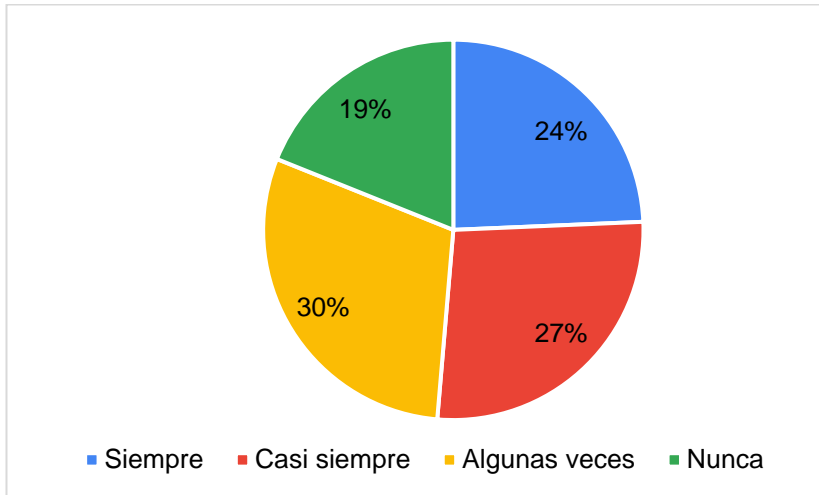


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 32% de la población estudio respondió que siempre en su trabajo tiene contacto con personas muy enfermas, el 30% respondió que nunca, el 24% respondió que solo algunas veces y el 14% respondió que casi siempre.

Grafica 17. ¿Su trabajo le exige atender situaciones de violencia?

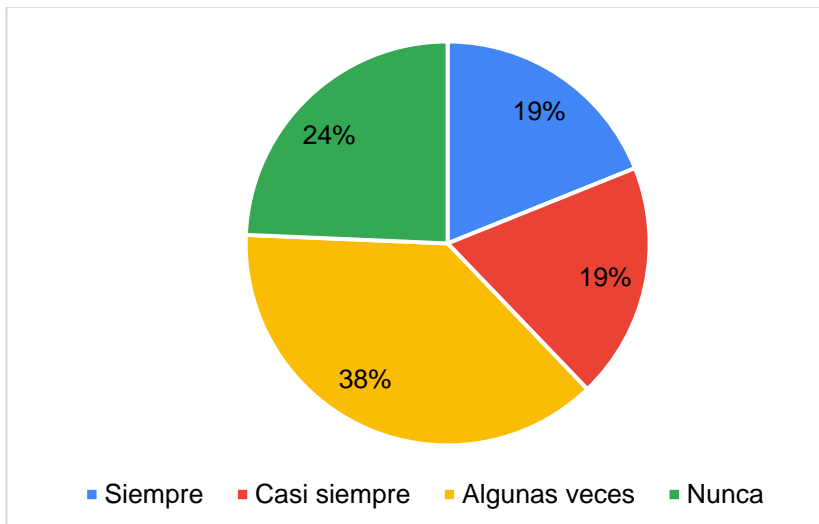


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 30% de la población estudio respondió que solo en algunas veces su trabajo le exige atender situaciones de violencia, el 27% respondió que casi siempre, el 24% respondió que siempre y el 19% indico que nunca.

Grafica 18. ¿Ha tenido eventos en los cuales se ha visto expuesta su vida?



Fuente: Elaboración Propia

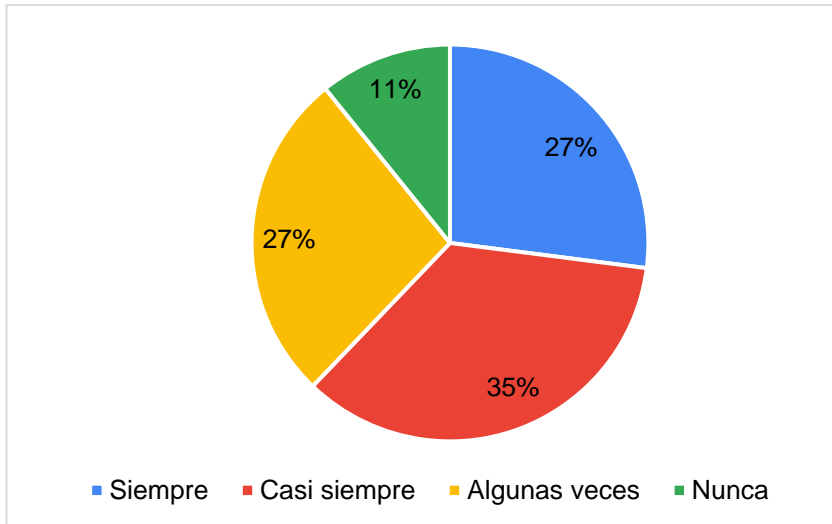
Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 38% respondió que solo algunas veces ha tenido eventos en los cuales se ha visto expuesta su vida, mientras que el 24% respondió que nunca, el 19% respondió que siempre y un último 19% respondió que casi siempre.

7.3 Cuestionario sobre el esfuerzo mental y físico que exige su trabajo

Esfuerzo mental y físico

Grafica 19. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?

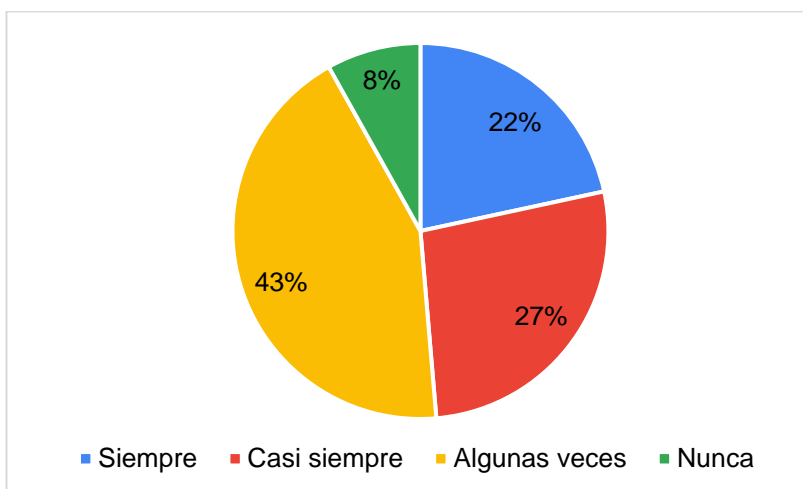


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 35% de la población estudio respondió que casi siempre su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental, el 27% respondió que siempre, otro 27% que solo algunas veces, y el 11% respondió que nunca.

Grafica 20. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico?

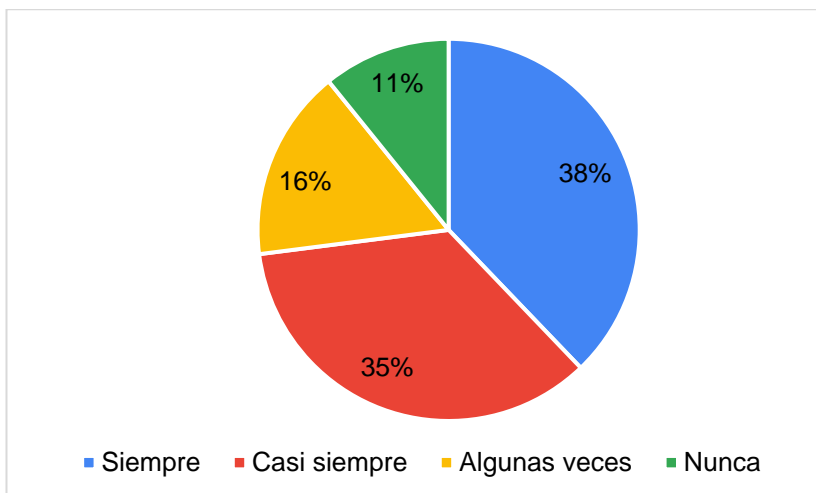


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

El 43% de los rescatistas encuestados respondió que solo algunas veces su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico, el 27% respondió que casi siempre, el 22% respondió que siempre y el 8% respondió que nunca.

Grafica 21. ¿Su trabajo le exige estar muy concentrado?

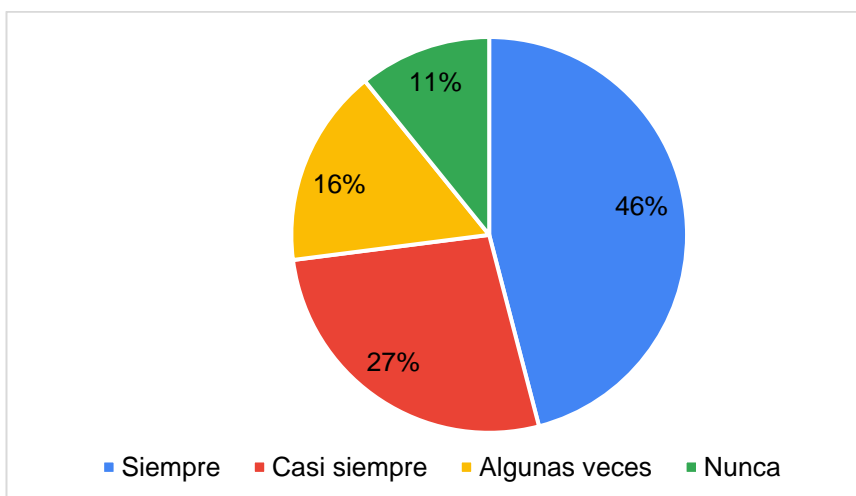


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 38% de la población estudio respondió que su trabajo siempre le exige estar muy concentrado, el 35% respondió que casi siempre, el 16% que solo algunas veces, y el 11% respondió que nunca.

Grafica 22. ¿Su trabajo requiere que tenga en cuenta pequeños detalles?

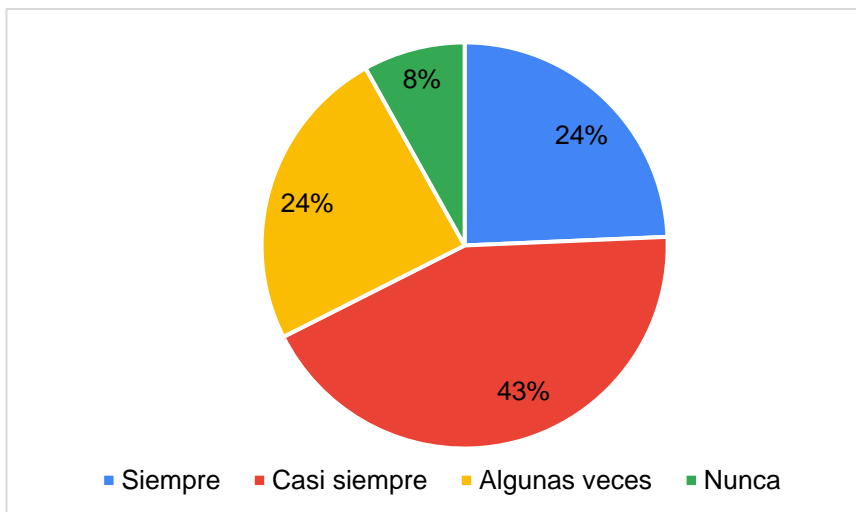


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

El 46% de la población estudio respondió que en su trabajo siempre requiere que tenga en cuenta pequeños detalles, el 27% respondió que casi siempre, el 16% solo algunas veces, y el 11% nunca.

Grafica 23. ¿Su trabajo requiere estar en continuo movimiento?

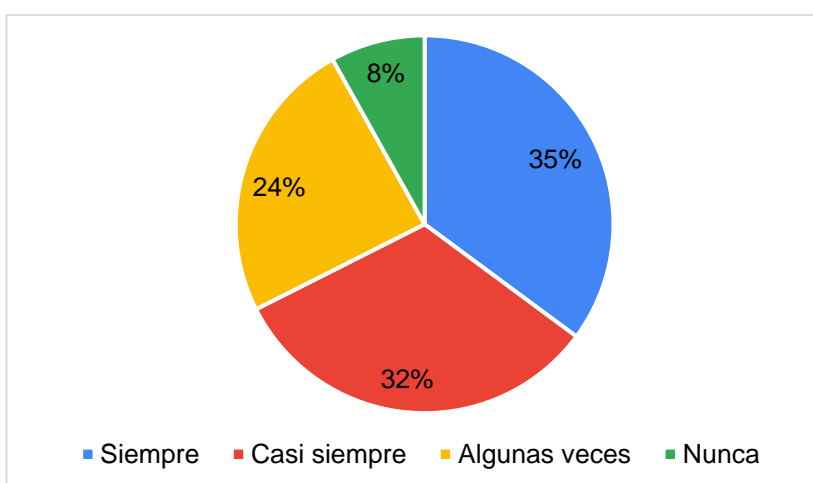


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 43% de los rescatistas respondieron que casi siempre en su trabajo se requiere estar en continuo movimiento, por otra parte, el 24% respondió que siempre, otro 24% respondió que solo algunas veces y un último 8% indico que nunca.

Grafica 24. ¿Su trabajo le exige habilidad y destreza física?

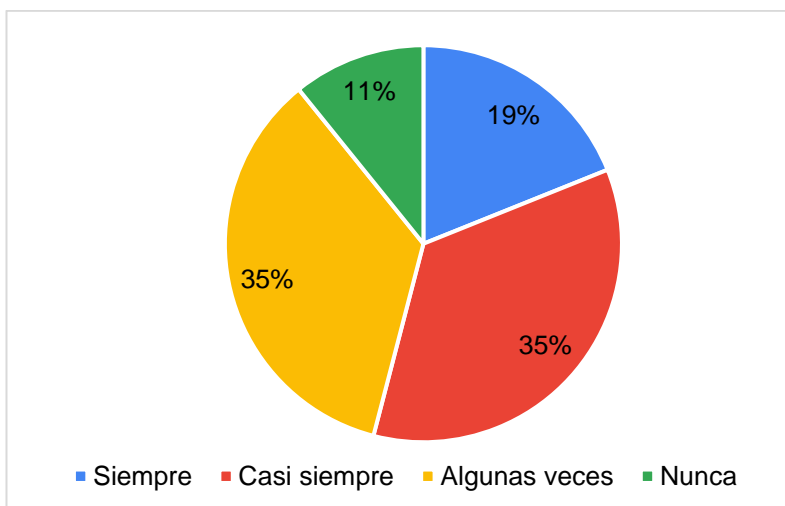


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 35% de la población estudio respondió que siempre su trabajo siempre le exige habilidad y destreza física, el 32% respondió que casi siempre, casi siempre, el 24% algunas veces y el 8% nunca.

Grafica 25. ¿En su trabajo corre el riesgo de sufrir algún tipo de lesión?

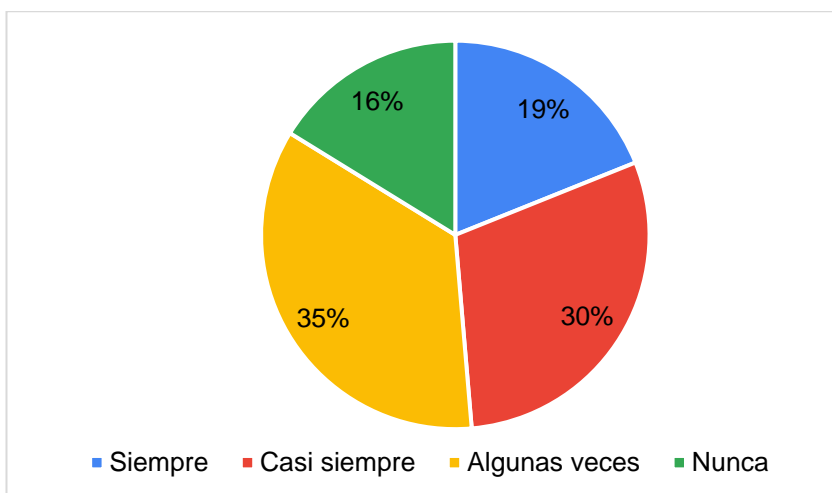


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Los resultados señalan que el 35% respondió que casi siempre en su trabajo corre el riesgo de sufrir algún tipo de lesión, mientras que otro 35% respondió que solo algunas veces, el 19% respondió que siempre y el 11% indicó que nunca.

Grafica 26. ¿Trabaja en horario de la noche?

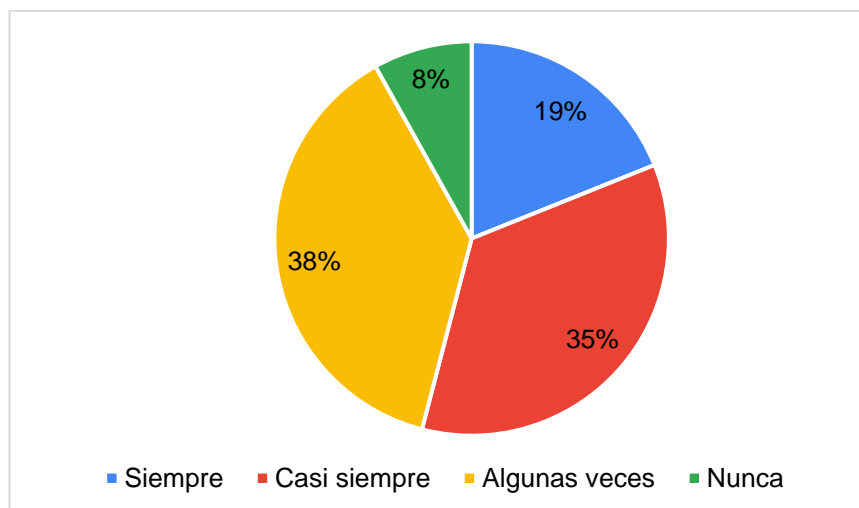


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 35% de la población estudio respondió que solo algunas veces trabaja en horario de la noche, por otra parte el 30% respondió que casi siempre, el 19% respondió que siempre y un 16% respondió que nunca.

Grafica 27. ¿En su trabajo es posible tener pausas para descansar?

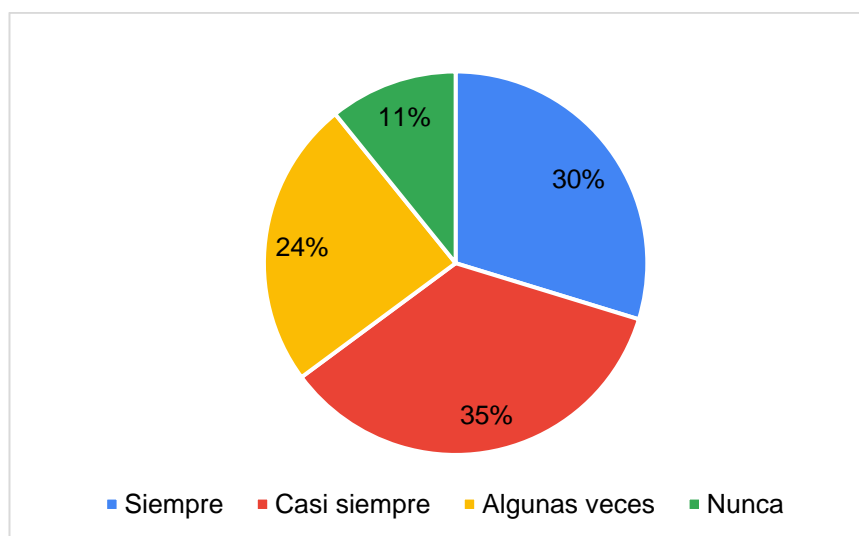


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Los resultados muestran que el 38% de los encuestados respondió que únicamente algunas veces en su trabajo es posible tener pausas para descansar, mientras que el 35% respondió que casi siempre, y el 19% respondió que siempre, por último el 8% respondió que nunca.

Grafica 28. ¿Su trabajo le permite tomar fines de semana o días de descanso?

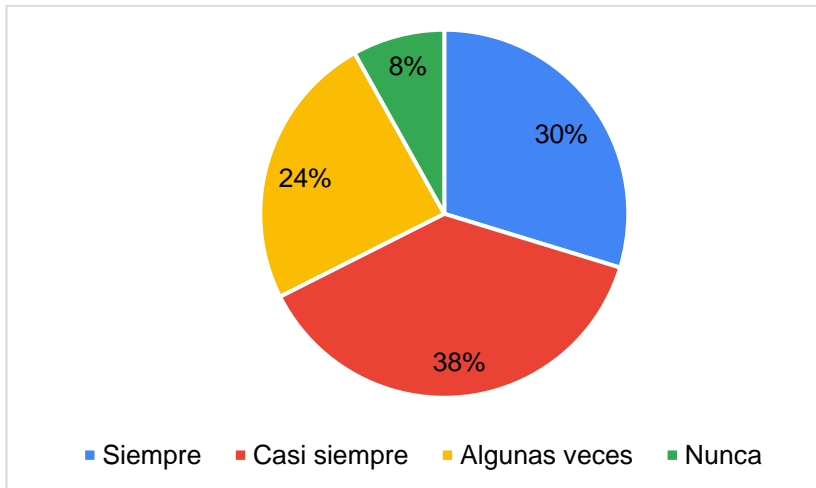


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 35% respondió que casi siempre su trabajo le permite tomar fines de semana o días de descanso, el 30% respondió que siempre, el 24% respondió que algunas veces, y el 11% respondió que nunca.

Grafica 29. ¿Le alcanza el tiempo para atender sus deberes?

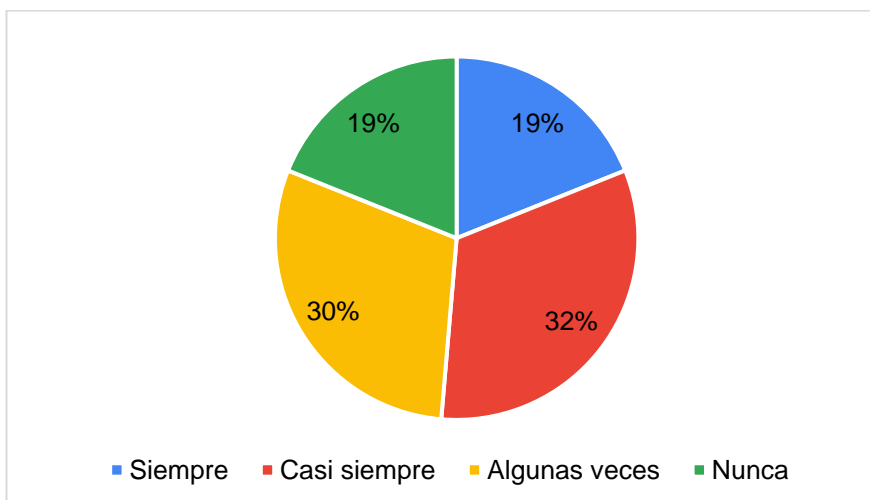


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 38% de la población estudio respondió que casi siempre le alcanza el tiempo para atender sus deberes, el 30% respondió que siempre, el 24% respondió que solo algunas veces y el 8% restante respondió que nunca.

Grafica 30. ¿Siente que su trabajo lo desgasta físicamente?

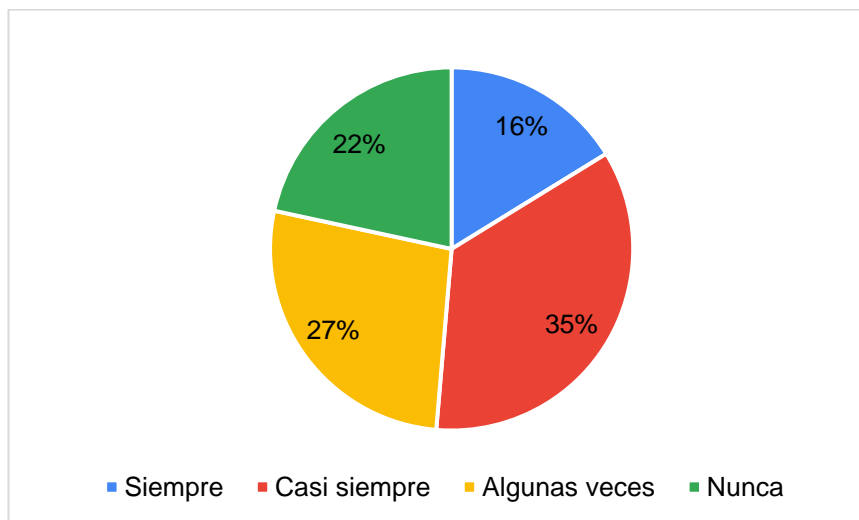


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados obtenidos el 32% de los encuestados respondió que casi siempre siente que su trabajo lo desgasta físicamente, el 30% respondió que en algunas veces, el 19% indico que siempre y un último 19% respondió que nunca.

Grafica 31. ¿Siente que su trabajo lo desgasta emocionalmente?



Fuente: Elaboración Propia

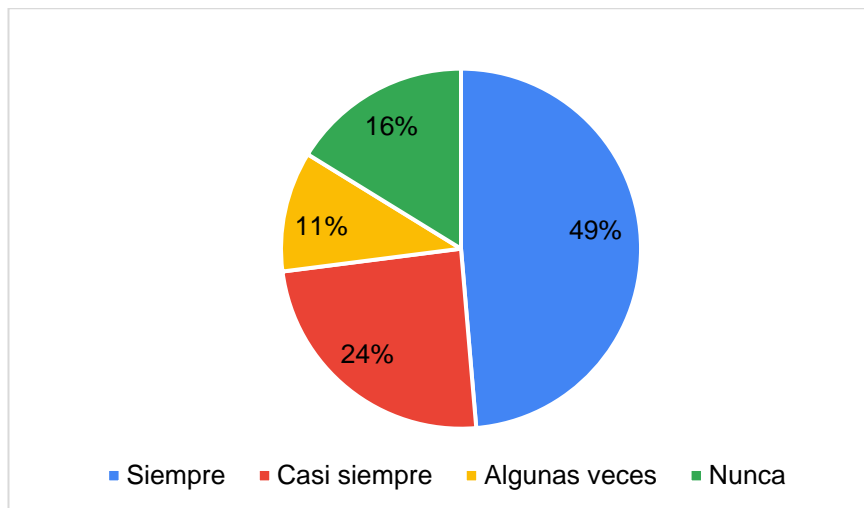
Descripción de resultados:

Según los resultados obtenidos en la encuesta el 35% de la población estudio respondió que casi siempre siente que su trabajo lo desgasta emocionalmente, mientras que el 27% respondió que solo algunas veces, por otro lado el 22% respondió que nunca y el 16% indico que siempre.

7.4 Cuestionario sobre relaciones interpersonales y control en el trabajo

Relación y Control en el trabajo

Grafica 32. ¿Obtiene satisfacción personal en su trabajo?

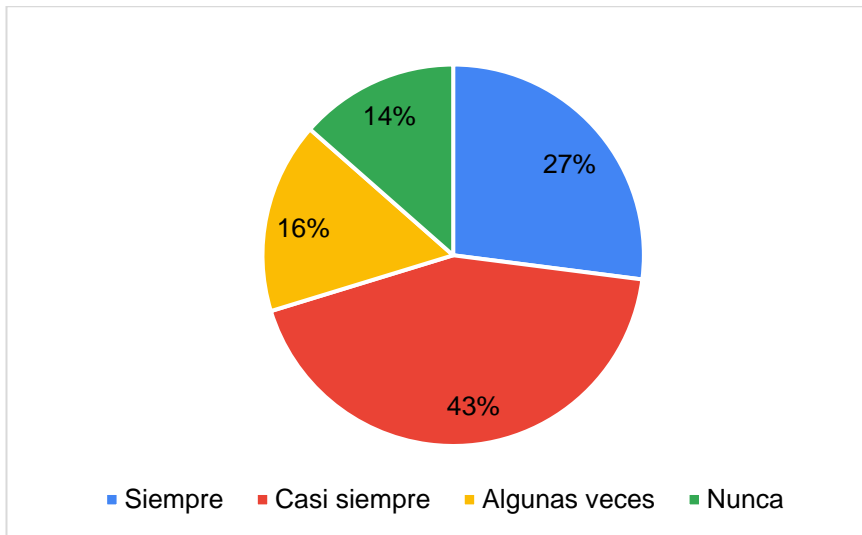


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 49% de la población estudio respondió que siempre obtiene satisfacción personal en su trabajo, el 24% respondió que casi siempre, el 16% respondió que nunca y el 11% solo algunas veces.

Grafica 33. ¿Le explican claramente los cambios que ocurren en su trabajo?

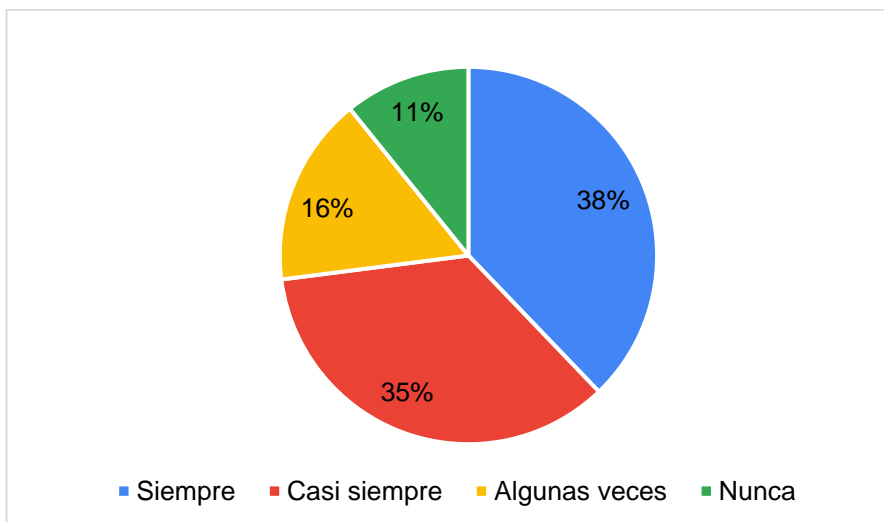


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 43% respondió que casi siempre le explican claramente los cambios que ocurren en su trabajo, el 27% respondió que siempre, el 16% respondió que solo algunas veces, y el 14% indicó que nunca.

Grafica 34. ¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo, se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?

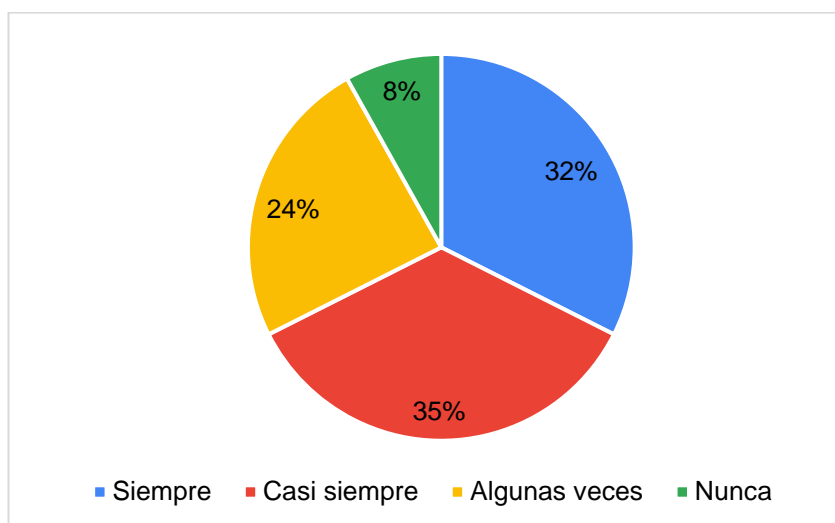


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

El 38% de los encuestados respondieron que cuando se presentan cambios en su trabajo, siempre se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias, el 35% respondió que casi siempre, el 16% algunas veces y el 11% respondió que nunca.

Grafica 35. ¿Siente que puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?

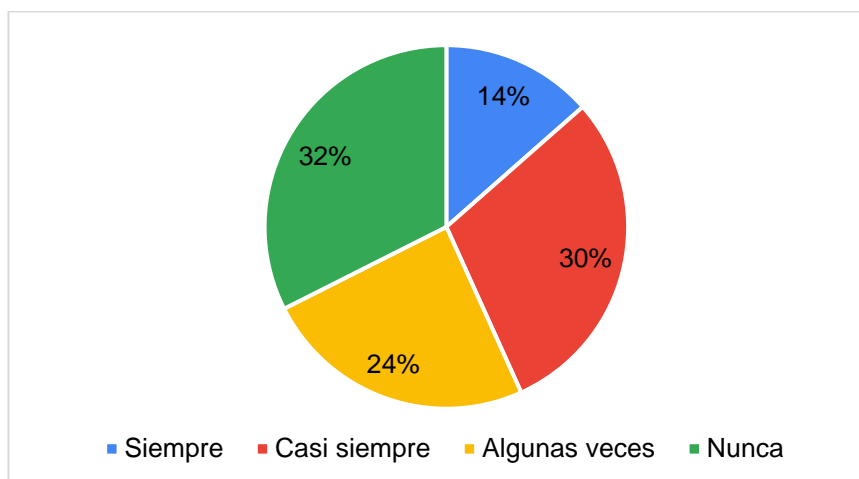


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Los resultados muestran que el 35% de los encuestados respondieron que casi siempre sienten que pueden comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo, el 32% indicó que siempre, el 24% respondió que solo algunas veces y el 8% respondió que nunca.

Grafica 36. ¿Siente que pasa demasiado tiempo en su trabajo?

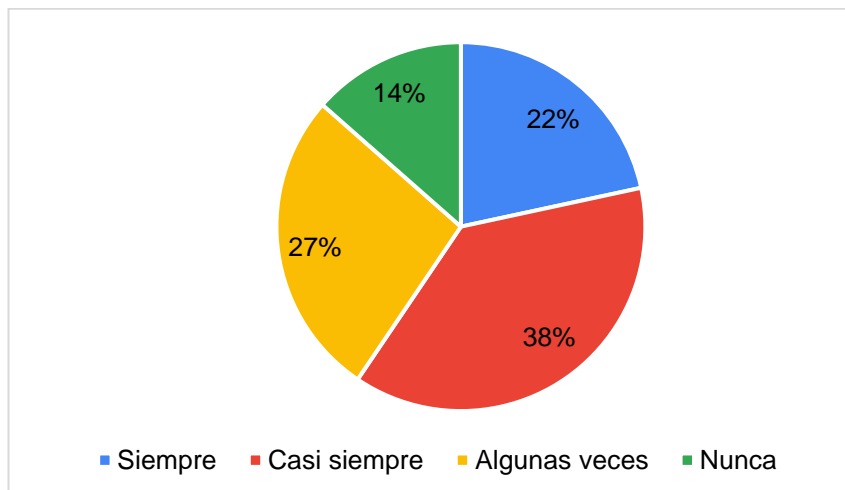


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

El 32% de los encuestados respondió que nunca siente que pasa demasiado tiempo en su trabajo, el 30% respondió que casi siempre, el 24% solo algunas veces y el 14% respondió que siempre.

Grafica 37. ¿Recibe apoyo constante de sus compañeros nos en el trabajo?

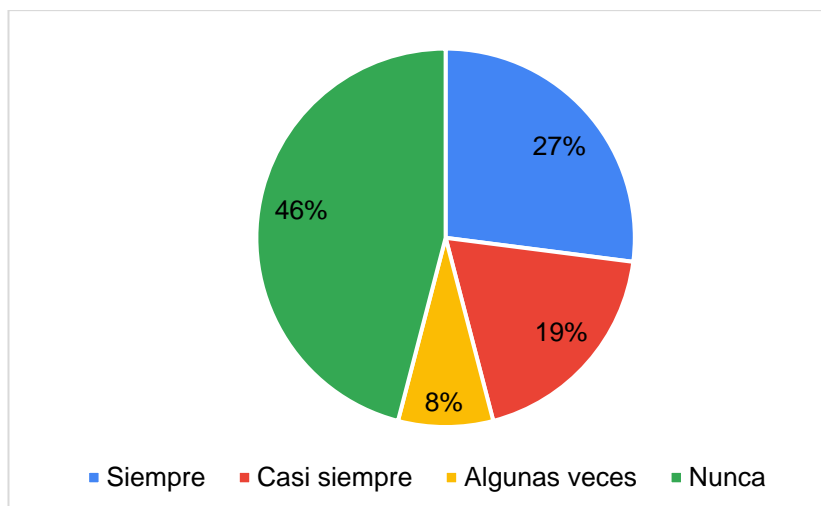


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De acuerdo a los resultados el 38% de la población estudio respondió que casi siempre recibe apoyo constante de sus compañeros nos en el trabajo, el 27% respondió que solo algunas veces, el 22% respondió que siempre y el 14% respondió que nunca.

Grafica 38. ¿Su trabajo ha afectado sus relaciones familiares y personales?

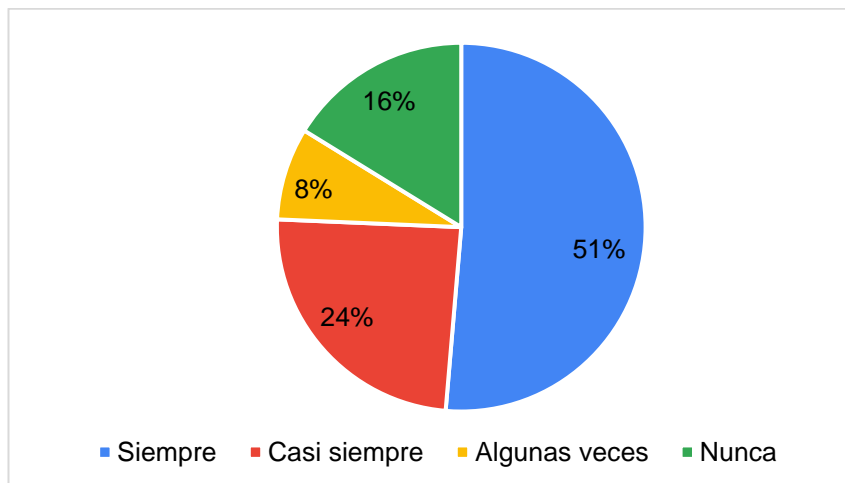


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Del total de encuestados el 46% respondió que su trabajo nunca ha afectado sus relaciones familiares y personales, mientras que el 27% respondió que siempre lo afecta, el 19% respondió que casi siempre y el 8% indico que solo algunas veces.

Grafica 39. ¿Recibe capacitación útil para la realización de su trabajo?

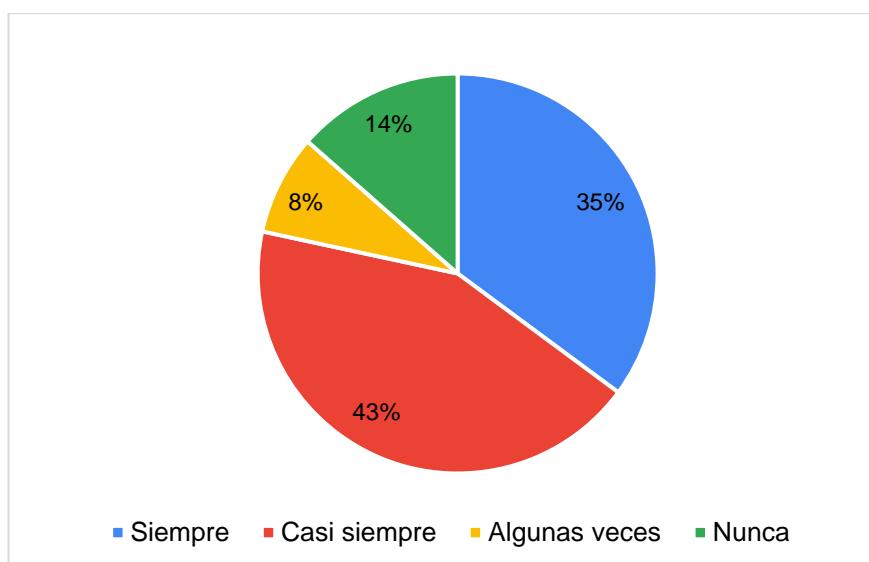


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

Según los resultados el 51% respondió que siempre recibe capacitación útil para la realización de su trabajo, el 24% respondió que casi siempre, el 16% por el contrario indico que nunca y el 8% respondió que solo algunas veces.

Grafica 40. ¿Su jefe distribuye las tareas o actividades de forma que se facilite el trabajo?

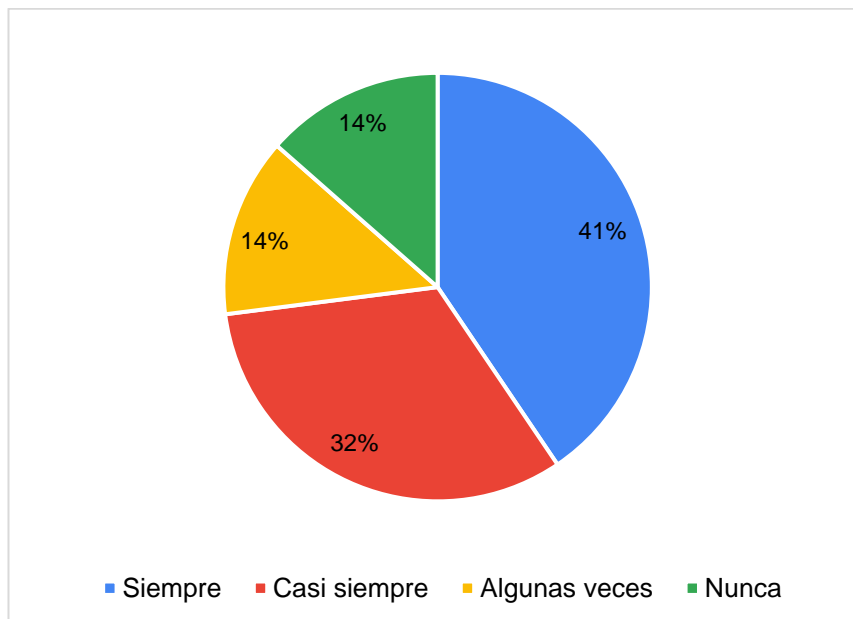


Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

El 43% de los rescatistas encuestados respondió que casi siempre su jefe distribuye las tareas o actividades de forma que se facilite el trabajo, el 35% respondió que siempre lo hace, mientras que el 14% indico que nunca y el 8% respondió que solo algunas veces.

Grafica 41. ¿Le agrada el ambiente de su grupo de trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

Descripción de resultados:

De los resultados obtenidos en la encuesta al grupo de rescatistas el 41% de ellos respondieron que siempre le agrada el ambiente de su grupo de trabajo, el 32% respondió que casi siempre, el 14% algunas veces y un último 14% respondió que nunca.

8. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

La salud tanto física como laboral es en la actualidad un importante indicador, para el aumento del bienestar y la calidad de vida. Debido a que toda actividad laboral implica la exposición a diferentes factores estresantes y de fatiga que pueden afectar la salud tanto física como emocional de los trabajadores.

En el caso de estudio, la actividad del grupo de rescatistas implica un compromiso personal y una interacción directa con las diferentes personas y hechos que requieren de su colaboración y ayuda. A menudo esta interacción se centra en diferentes situaciones que pueden configurar un potencial riesgo a su bienestar físico y psicológico, por lo cual Artacoza señala que aunque en los diferentes contextos de trabajo persisten riesgos laborales, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las diferentes formas, organización o estructuras en el trabajo.

De los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta al grupo de rescatistas del Municipio de Palmira-Valle, se resalta que en lo que respecta a la información sociodemográfica, El rango de edad o edad que más sobresale se refiere a menor de 20 años (35%), seguido del grupo de edad entre 20 a 26 años (22%), el género más predominante fue el femenino 51%, el 68% son solteros(as), en lo que respecta a los estudios alcanzados 51% de la población estudio ha cursado el bachillerato, el 27% tiene un nivel técnico de estudios. el 32% de los rescatistas indicaron que llevan laborando en la fundación más de tres años, y un 30% entre 1 y 2 años. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Muñoz, Osorio y Robles, en el estudio sobre Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería, al señalar que el 78% la mayoría del personal son mujeres, el 52,3% afirmaron ser solteros (as). Lo anterior y según Castillo y Ávila, en su estudio sobre “Estrés laboral en enfermería factores asociados” en Cartagena Colombia, año 2014 resalta, que son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, laborar en turnos de tiempo prolongado. (4) esto debido a que, al ser nuevos en el lugar de trabajo, los jóvenes carecen de experiencia y a veces de la suficiente madurez física y psicológica, siendo posible que no se tomen lo suficientemente en serio los riesgos a los que se enfrentan.

En cuanto a las condiciones ambientales, el 46% de los rescatistas encuestados respondió que algunas veces el ruido del lugar de trabajo es molesto, el 27% respondió que casi

siempre lo es, esto indica que el ruido en la mayoría de esta población no es un factor determinante de incomodidad en el trabajo. Por otra parte, a la mayoría del personal del grupo de rescatistas le preocupa estar expuesto en su trabajo a sustancias químicas, plantas y animales que afecten su salud (54%), dada la complejidad de la labor se comprende la situación de riesgo a la que pueden estar expuestos y por ende a posibles consecuencias y/o afectaciones a la salud. Además el 46% de esta población señalo que su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico, de igual manera al 54% del personal le preocupa accidentarse en su trabajo y también estar expuestos a riesgos ambientales, el 38% de esta población ha debido trabajar tiempo adicional. Por otra parte el 44% indico que los factores climáticos interfieren en su trabajo y también el 46% señalo que tiene contacto con personas muy enfermas, y al 51% de ellos les ha tocado de manera frecuente atender situaciones de violencia, lo anterior podría clasificarse como factores de riesgo psicosocial dentro del contexto de trabajo corresponde a las diferentes situaciones que ponen en riesgo su integridad física a lo cual, un 76% respondió que ha presentado eventos que ponen en riesgo su vida.

Lo anterior guarda concordancia con lo expuesto por Díaz en el estudio sobre “Los Riesgos Psicosociales y el desempeño en Bomberos Voluntarios, año 2018, donde señala que el personal se encuentra expuesto a riesgos físicos, químicos, orgánicos, psicológicos y sociales que afectan su salud de manera negativa, esto debido a la generación de síntomas como el estrés y la ansiedad a causa de la atención diaria de emergencias. (7)

En lo que respecta al esfuerzo mental y físico que exige su trabajo, estas variables no representan un riesgo mayor en la afectación de la salud del personal. Sin embargo su trabajo les exige estar concentrados, además es una actividad que requiere en la mayoría de las veces estar en continuo movimiento. Al igual que en la mayoría del personal le exige habilidad y destreza física. Por otro lado, en el desempeño de esta labor en la mayoría de los casos corren el riesgo de sufrir algún accidente así lo indico el 54%, así mismo este trabajo, les implica a los rescatistas trabajar en horarios nocturnos, en consecuencia para el 46% del personal son muy pocas las veces que logran tener pausas activas en su labor, lo que implica que existe la posibilidad de no haberlas (8%). Esto guarda relación con lo que Cortaza y Francisco en su estudio sobre “Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México” en el año 2014 resalta que, el aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo y los distintos eventos presentes en el desarrollo de la tarea fueron los factores que les genera más estrés (48,8%). (2)

Del mismo modo, Saravia en el año 2013, en su trabajo sobre “Consecuencias psicológicas que se generan en los bomberos de la ciudad de Guatemala, indico que las consecuencias psicológicas que mayor incidencia presentan los encargados de atender emergencias son: estrés postraumático, fatiga, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Esto de acuerdo a la exigencia física, concentración y riesgo de las actividades. (3)

Por consiguiente, el personal del grupo de rescate señaló que su trabajo no les permite tomar fines de semana o días de descanso muy seguidos. Debido a la carga laboral y exigente responsabilidad de la labor, el trabajo tiende a desgastarlos físicamente, si se tiene en cuenta variables como las anteriormente mencionadas; sobre el trabajo de noche, turnos extras, la concentración, la exigencia física y los riesgos ambientales y contacto con personas enfermas, de lo que se puede resaltar que este grupo de personas tiendan a sufrir de desgaste físico y emocional, lo que desencadena en estrés y posiblemente en algún tipo de alteración en su bienestar y salud.

En lo que respecta a la Relación y Control en el trabajo, se resalta que el personal del grupo de rescate en su mayoría obtiene satisfacción de su labor (73%) lo cual representa un soporte positivo en la realización de sus actividades, lo que le va a permitir enfrentar las situaciones con mejor aptitud, de igual manera se sienten agusto con su entorno de trabajo (compañeros, organización, comunicación) así mismo, resaltan que reciben capacitación y retroalimentación útil para su labor. Sin embargo, se precisa además, que en ocasiones pasan demasiado tiempo en el trabajo. En consecuencia para el 46% de esta población el trabajo ha afectado sus relaciones familiares y personales. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Osorio et, al. En su investigación sobre Estrés y Salud Mental en Controladores de Tránsito Aéreo y Bomberos de un Aeropuerto de Colombia, indicando que en un 88% y 80%, presentaron alteraciones de la conducta así como alteraciones en las relaciones interpersonales en un 49% y un 57% respectivamente, siendo una puntuación alta, presentándose alteraciones de la conducta y las relaciones interpersonales en ambos grupos. (6)

De lo anterior, cabe resáltala que el personal del grupo de rescate del municipio de Palmira Valle, se encuentra expuesto a factores de riesgo que pueden alterar su salud física y emocional, debido a situaciones, presentes en el entorno laboral, como las reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales que ocurren cuando las exigencias

del trabajo que ellos desempeñan no igualan las capacidades, los recursos o necesidades de los mismos (13). Por tanto la incidencia de los factores que se asocian al síndrome de Burnout en esta población es alta. Puesto que puede existir una respuesta prolongada al estrés constante y la sobrecarga laboral, en la actual coyuntura social que se está viviendo. En este sentido, el entorno del trabajo no es ajeno a esta problemática, puesto que, es allí en donde más se presentan situaciones que pueden afectar negativamente a la salud psicológica y física.

9. CONCLUSIONES

Para concluir indicamos que las consecuencias psicológicas de mayor incidencia que presentan los vinculados a la fundación están atendiendo las emergencias son estrés postraumático, ansiedad y depresión, Fatiga, trastornos de sueños, esto por el factor de exigencia física al cual están expuestos los vinculados a la fundación.

De acuerdo a las características sociodemográficas del personal que labora en el grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca, sobresale la población menor de 20 años, de igual manera predomina el género femenino y el estado civil soltero(a), sin embargo se precisa que la variable edad se asocia en mayor medida para sufrir de estrés.

Las condiciones laborales a las que se encuentra expuesto el personal del grupo de rescate, están determinadas por la incidencia a factores de riesgo ambientales, esfuerzo mental y físico, relación y control en el trabajo, las cuales terminan influyendo de manera directa en el bienestar y salud de esta población.

Las alteraciones fisiológicas, psicológicas y psicosociales que presenta el personal de rescate, se identificaron en torno a; el desgaste físico, debido a trabajar tiempo adicional, al contacto con personas enfermas, atención a posibles situaciones de violencia, se trata además de una labor que requiere en la mayoría de las veces estar en continuo movimiento y que exige de destreza y habilidad física.

Finalmente los grupos de rescate se identifican como susceptibles de padecer altos niveles de estrés laboral, debido tanto a la implicación psicológica y emocional que conlleva el trabajo, así como, con los aspectos relacionados con la organización y desarrollo del mismo.

10. RECOMENDACIONES

Se recomienda priorizar y establecerse programas de orientación, apoyo psicosocial e información para el personal que labora o se encuentra vinculado en actividades de rescate, atención a desastres y la ciudadanía, al igual que la atención en salud, para minimizar y/o evitar la presencia de factores de riesgo que puedan afectar su salud y bienestar.

Considerando que sí existe incidencia de los factores de riesgo en el entorno de trabajo del personal de rescate, se recomienda llevar a cabo, chequeos psicológicos o reuniones de expresión emocional donde puedan ser compartidas sus experiencias y se puedan llevar a cabo técnicas o estrategias para combatir diversas sensaciones de malestar psicológico y desgaste físico desde lo laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. Belen G. Estrategias de Afrontamiento y Burnout en Bomberos Mendocinos. [Internet]. 2017 [consultado 2020 04 27. Disponible en:
http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/744/tesis-5637-estrategias.pdf.
2. Cortaza L & Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. [Internet].; 2014 [consultado 2018 Septiembre 01. Disponible en:
<http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>.
3. Saravia MT. Consecuencias Psicológicas que se generan en los Bomberos de la Ciudad de Guatemala por atender Emergencias. [Internet]. 2013 [consultado 2020 04 26. Disponible en:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Saravia-Maria%20Teresa.pdf>.
4. Castillo I, Ahumada A, Cárdenas K & Licon S.. Estrés laboral en enfermería factores asociados. Revista Científica Salud Uninorte. 2014 Enero; 30(01).
5. Muñoz Y, Osorio D y Robles E. Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería en un Hospital de Referencia. 2014.
6. Osorio M, et al. Estrés y Salud Mental en Controladores de Tránsito Aéreo y Bomberos de un Aeropuerto de Colombia. [Internet]. 2014 [consultado 2020 04 30. Disponible en:
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4858/4144.
7. Diaz I. Los Riesgos Psicosociales y el Desempeño en Bomberos Voluntarios de El Cerrito Valle. [Internet]. 2018 [consultado 2020 04 30. Disponible en:
https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1338/RIESGO_PSICOSOCIAL_DESEMPE%C3%91O_BOMBEROS_VOLUNTARIOS_CERRITO_VALLE_CAUCA.pdf?sequence=1.
8. Sarsosa K & Charria O. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. [Internet]. 2017 [consultado 2020 04 25. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>.
9. Ortiz F, Andrade V. Factores de riesgo psicosocial en una industria. [Online].; 2013 [cited 2020 Abril 30. Available from: Revista: Pensamiento Psicológico; Vol 11 (21).
10. OIT - OMS, Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Directrices; marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. [Internet]. 2015 [consultado 2020 04 29. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf.
11. Gonzales M, Soto C. Niveles del Síndrome de Burnout en Reanimadores y Técnicos Paramédicos. [Internet]. 2010 [consultado 2020 04 28. Disponible en:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117502/Tesis%20final%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Morales L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. [Internet]. 2015 [consultado 2020 04 28. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.

13. D'Anello S, Marcano E, Guerra JC. Estrés ocupacional y satisfacción laboral. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*. 2011; 9(4).
14. Hernández M V, Zárate R A, Bautista L, Domínguez P. Síndrome de Burnout y Enfermería. *Revista de Enfermería; Instituto de Seguro Social Mexico*. 2012; 20(1).
15. Fernandez R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo. [Internet]. 2016 [consultado 2020 04 29. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a%203bc79ab34c578c2e888%204060961ca/>.
16. García A, Gutiérrez M, Bellón J, Muñoz C, Fernández J. Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad publica. 2015.
17. Gil P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peru Medica*. 2012 Mayo; 19(2).
18. Minsalud. Resolución número 2646 de 2008. [Internet]. 2017 [consultado 2020 04 30. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
19. Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en la atención en salud. 2015.
20. Osorio Y, Moreno D, Diaz E. Síndrome de Burnot en el personal de Enfermeria de un Hospital de Referencia. 2014. Tesis de Grado; Universidad del Tolima.
21. OMS. ¿Cómo define la OMS la salud? [Internet]. 2020 [consultado 2020 06 04. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.
22. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Salud laboral. [Internet]. 2018 [consultado 2020 06 03. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral>.
23. ISTAS. Condiciones de trabajo y salud. [Internet]. 2018 [consultado 2020 06 04. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
24. OMC. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. [Internet]. 2019 [consultado 2020 06 05. Disponible en: <http://www.medicospacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
25. Martínez A. El Síndrome de Burnout, Evolucion conceptual y estado actual de la cuestion. [Internet]. 2010 [citado 2020 06 07. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.
26. Salcedo K, Fernando Y. Síndrome de Burnout en profesionales de Psicología. 2018. Universidad Sur Colombiana.
27. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. [Internet]. 2015 [consultado 2017 06 16. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
28. Stavroula, L. La organización del trabajo y el estrés. 2004. Serie protección de la salud de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud.

29. Uribe, JF. *Clima y Ambiente Organizacional, Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*. 1 Ed. Mexico. El Manual Moderno. [Internet]. 2015 [consultado 2020 06 07]. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?isbn=6074484546>.
30. Biblioteca Digital Areandina. *Liderazgo y realciones sociales en el trabajo*. [Internet]. 2008 [consultado 2020 06 07]. Disponible en: <http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/497/2/TESIS.pdf>.
31. Ergodep. *Carga de trabajo, carga fisica y mental*. [Internet]. 2014 [consultado 2020 06 07] Disponible en: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
32. Ministerio de la Proteccion Social. *Resolucion 002646*. [Internet]. 2008 [consultado 2020 06 07] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
33. Ventura S. *Oferta y demanda laboral*. [Internet]. 2014 [consultado 2017 06 09] Disponible en: <https://www.gestion.org/marketing/atencion-cliente/3214/la-oferta-y-la-demanda-laboral/>.
34. Congreso de la Republica de Colombia. *Codigo sustentivo del trabajo; Articulo 348*. [Internet]. 2016 [consultado 2020 06 07] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>.
35. Minsalud. *Ley 9 de 1979*. [Internet]. [consultado 2020 06 07] Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf.
36. Ministerio de trabajo y seguridad social. *Resolucion 2400 de 1979*. [Internet]. [consultado 2020 06 07] Disponible en: <http://copaso.upbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>.
37. Congreso de la Republica. *Decreto 614 de 1984*. [Internet]. [consultado 2020 06 07] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm.
38. Congreso de la Republica. *Resolucion 1016 de 1989*. [Internet]. [consultado 2020 06 07] Disponible en: <http://copaso.upbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>.
39. Corte Constitucional. *Decreto 1295; Articulo 21, literales d y c*. [Internet]. 1994 [consultado 2017 Diciembre 13] Disponible en: <http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1295-de-1994.pdf>.
40. Minsalud. *Resolución 2646 del 2008*. [Internet]. [consultado 2020 06 08] Disponible en: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.
41. Congreso de la Republica de Colombia. *Ley 1562*. [Internet]. 2012 [consultado 2020 06 08] Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>.
42. Mintrabajo. *Resolución 652 de 2012*. [Internet] [consultado 2020 06 08] Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cf88c-36f3-da89-4359-496ada084f20.

43. Minsalud. Ley 1616 del 2013. [Internet]. [consultado 2020 06 08] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>.
44. Mintrabajo. El Decreto 1477 del 2014. [Internet]. [consultado 2020 06 08] Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500.
45. Secretaria de Cultura Palmira. Municipio de Palmira. [Internet]. 2019 [consultado 2020 06 09] Disponible en: <http://www.palmira.gov.co/>.
46. Fundación G.E.A.R.S. Portafolio de servicios. 2019.

ANEXOS

Anexo a. Instrumento

Encuesta

Objetivo: Determinar la incidencia de los factores que se asocian al síndrome de Burnout en el personal que labora en un grupo de rescate del Municipio de Palmira-Valle del Cauca, durante el año 2020.

Datos sociodemográficos

Edad:

- a) De 20 a 26 años
- b) De 27 a 33 años
- c) De 34 a 40 años
- d) Mayor de 40 años

Género:

- a) Masculino
- b) Femenino

Nivel socioeconómico:

- a) Estrato 1
- b) Estrato 2
- c) Estrato 3

Estado Civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado(a)
- c) Unión libre
- d) Separado(a)
- e) Viudo(a)

Estudios alcanzados:

- a) Bachillerato
- b) Técnico
- c) Profesional

Cargo y/o Ocupación

¿Cuántos años lleva laborando en la Fundación?

- a) Menos de un año
- b) Entre 1 – 2 años
- c) Entre 2- 3 años
- d) Más de tres años

Cuestionario sobre las condiciones ambientales del (los) sitio (os) donde realiza su trabajo

Para contestar el siguiente cuestionario, debe hacerlo marcando con una X la opción de respuesta.

Escala de Medición			
1	2	3	4
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca

Condiciones ambientales	Escala de Medición			
	1	2	3	4
El ruido en el lugar de trabajo es molesto				

El lugar donde trabaja hace mucho frío				
El lugar donde trabaja hace mucho calor				
El aire en el lugar de trabajo es fresco y agradable				
¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a sustancias químicas, plantas, animales que afecten su salud?				
¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico?				
¿Los equipos o herramientas de trabajo son cómodos?				
¿Le preocupa accidentarse en su trabajo?				
¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a riesgos ambientales (deslizamientos, incendios, tormentas)?				
¿Por la cantidad de trabajo o demanda de trabajo debe trabajar tiempo adicional?				
¿Los factores climáticos interfieren en su trabajo?				
¿En su trabajo tiene contacto con personas muy enfermas?				
¿Su trabajo le exige atender situaciones de violencia?				
¿Ha tenido eventos en los cuales se ha visto expuesta su vida?				

Cuestionario sobre el esfuerzo mental y físico que exige su trabajo

Esfuerzo mental y físico	Escala de Medición			
	1	2	3	4
¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo mental?				
¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico?				
¿Su trabajo le exige estar muy concentrado?				
¿Su trabajo requiere que tenga en cuenta pequeños detalles?				
¿Su trabajo requiere estar en continuo movimiento?				
¿Su trabajo le exige habilidad y destreza física?				
¿En su trabajo corre el riesgo de sufrir algún tipo de lesión?				
¿Trabaja en horario de la noche?				
¿En su trabajo es posible tener pausas para descansar?				
¿Su trabajo le permite tomar fines de semana o días de descanso?				
¿Le alcanza el tiempo para atender sus deberes?				
¿Siente que su trabajo lo desgasta físicamente?				
¿Siente que su trabajo lo desgasta emocionalmente?				

Cuestionario sobre relaciones interpersonales y control en el trabajo

Relación y Control en el trabajo	Escala de Medición			
	1	2	3	4
¿Obtiene satisfacción personal en su trabajo?				
¿Le explican claramente los cambios que ocurren en su trabajo?				
¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo, se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?				
¿Siente que puede comunicarse fácilmente con las personas que tiene que relacionarse en el trabajo?				
¿Siente que pasa demasiado tiempo en su trabajo?				

¿Recibe apoyo constante de sus compañeros nos en el trabajo?				
¿Su trabajo ha afectado sus relaciones familiares y personales?				
¿Recibe capacitación útil para la realización de su trabajo?				
¿Su jefe distribuye las tareas o actividades de forma que se facilite el trabajo?				
¿Le agrada el ambiente de su grupo de trabajo?				