

## **Influencia del Burnout en las organizaciones**

Karen Margarita Puerta Madariaga ID. 518747

Facultad de ciencias humanas y sociales, Universidad cooperativa de Colombia

Trabajo de Grado

Jeidy Gabriela Garzón Méndez ID. 517702

Facultad de ciencias humanas y sociales, Universidad cooperativa de Colombia

Trabajo de Grado

Stefanny Yulieth Canchila Guerrero ID. 515990

Facultad de ciencias humanas y sociales, Universidad cooperativa de Colombia

Trabajo de Grado

Ps. Juan Carlos Carvajal Gómez

24/11/2021



## **Influencia del síndrome de Burnout en las organizaciones**

### **Introducción**

El mundo profesional y las sociedades a medida de su evolución experimentan cambios y nuevos retos en el ambiente. Las exigencias laborales han ofrecido una importante transformación en las organizaciones, cultura y sociedad. Los recursos de las organizaciones en los ambientes laborales y la gestión humana resultan escasos ante los requerimientos y recargo laboral de la organización, por ende, se pueden observar altos índices de estrés laboral y desgaste profesional más conocido como Burnout, reconocido en el 2000 por la OMS como un factor de riesgo profesional, por su facultad para perturbar directamente la calidad de vida, la salud mental y poner en riesgo la vida del individuo que lo padece.

Uno de los primeros pioneros en hablar del síndrome es Graham Greens en 1961, en su artículo “a burnout case”, luego en 1974, la psiquiatría Herbert J. Freudenberger describió este síndrome y lo estableció como una patología psiquiátrica, la cuál era experimentada por profesionales que trabajaban en alguna institución y que en su labor tienen una relación directa con personas. Dicho síndrome se compone de múltiples síntomas que pueden ser de tipo médico, biológico o psicosocial, y a medida que se realiza la actividad laboral estos se van desarrollando. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015)

Según Morales & Murillo, (2015)

La OMS reconoce como un factor de riesgo y su diagnóstico por parte de profesionales de medicina y de salud mental, este síndrome no se describe en la clasificación internacional de enfermedades (CIE 10) ni en los manuales diagnósticos y estadísticos de los trastornos mentales (DSM IV) (DSM IV R) y

el (DSM V), la cual es una manera incorrecta de confrontar el estrés crónico teniendo como primordiales características el agotamiento emocional, despersonalización y la reducción del rendimiento personal. (p.2)

Según Maslach y Gil-Monte, como se citó en Lachiner y Hidalgo (2008) “Refieren que ambas definiciones coinciden en que el Burnout es una manifestación inadecuada del cuerpo al afrontamiento del estrés crónico integrado por actitudes y sentimiento negativos hacia los individuos con los que se tiene relación en el ámbito laboral y al rol profesional” (p.2). Llegándose a la conclusión que la sobrecarga profesional, sentimental y la baja realización personal en el trabajo influyan en el individuo para llegar a los límites del juicio, guiándolo a una despersonalización del individuo.

De acuerdo con Gil-Monte et al., (2008)

En el estudio realizado para analizar la influencia del sobre cargo profesional y la autoeficacia sobre el SQT, el estudio se efectuó con 714 trabajadores de dicha organización, el sobre cargo laboral se calculó a través de una escala de 7 ítems de karasek, en los resultados se pudo evidenciar que la sobre carga en el trabajo y la autoeficacia son factores significativos de las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal en el trabajo y despersonalización. Con este estudio se pudo determinar que la sobre carga laboral afecta significativamente a los colaboradores a nivel emocional, afectando así su rendimiento laboral.

El siguiente trabajo estará enfocado en el síndrome de Burnout (SB), sus causas y consecuencias que tienen los aspectos sociales, culturales, genéticos e individuales en los individuos que presentan características del síndrome de Burnout y el estrés laboral, el cual se enfocara a las organizaciones de trabajo que tienen altos índices de recargo laboral.

## Marco teórico

### *Síndrome de Burnout*

“El síndrome de burnout es considerado como una manifestación ante el estrés crónico en el trabajo que puede ser acumulado y a largo plazo, teniendo consecuencias negativas a nivel individual y de la organización” (Martínez Pérez, 2010, p.44) El estrés laboral por Pérez-Jauregui es definido como una respuesta de un crecimiento exagerado de la identidad del rol en desmedro de la identidad del sí. Se privilegian el rol y las expectativas sobre el rol laboral, desoyéndose lo privado, personal e íntimo, pudiéndose observar como el rol traga a la persona del profesional.

Como afirma Jáuregui, (2005) Las investigaciones y estudios previos en los últimos años sobre los individuos y sus experiencias en el ámbito laboral esta siendo de gran importancia, ya que las personas han sumado gran importancia en su vida definiendo esta como exitosa por su empleo, estatus salarial y profesional.

Margarita & Alpi, (2007) señalaron la definición de Farber (1983) como:

El Burnout es un síndrome que se relaciona directamente con el trabajo. Aparece porque el sujeto percibe cierta discrepancia entre los esfuerzos que realiza y los resultados de estos. Ocurre frecuentemente en los profesionales que en su trabajo necesariamente tienen que relacionarse con sujetos necesitados o problemáticos. Unas de sus principales características que se presentan son agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los receptores, sentimientos de incompetencia profunda, detrimento de la visión del yo profesional, se presenta actitud de rechazo acompañado de una sintomatología psicológica como ansiedad, baja autoestima, tristeza e irritabilidad. (pp. 118-119)

## **Características clínicas del síndrome de Burnout**

De acuerdo a Molina Gallego et al., (2015) “la persona que padece este síndrome puede presentar distintas características a lo largo de su vida, en diferentes épocas, estas pueden experimentarse en el mismo trabajo o incluso en otro”, las cuales son las siguientes:

***Agotamiento emocional.*** “Se refiere a la carencia de recursos emocionales, que se caracteriza por la pérdida de energía, desgaste y fatiga, donde la persona puede sentir que no tiene nada que ofrecer a otra persona” (Castillo Ramírez, 2001, párr 5) esto surge como consecuencia de un fracaso al intentar modificar situaciones estresantes.

***Despersonalización.*** “Esta hace referencia al desarrollo de sentimiento negativos hacía la propia tarea y a los demás, lo que lleva al individuo a alejarse emocionalmente del yo, manifestándose en distintas ocasiones con el autosabotaje, la desvalorización y desconsideración al trabajo.” (Marsollier, 2013, p.4) Este es el núcleo de Burnout, nace como consecuencia de la frustración de la fase anterior.

***Abandono de la realización personal.*** Este suceso se experimenta cuando el sujeto deja de interesarse e importarle su ámbito laboral. Lee et al., 2020 citado en Jacobo Galicia et al., (2021) hace referencia al cinismo como una actitud de fracaso y pérdida de esperanza, especialmente en sus expectativas de rendimiento y cumplimiento de cada una de las tareas fijadas a su cargo.

## **Modelos del Síndrome de Burnout**

A continuación, se describirán los modelos del síndrome de Burnout según los principales autores que definen dicho termino.

Como señalan Quinceno y Alpi (2007) citado en Treviño Reyes et al., (2019)

Estos autores mencionan dos tipos de modelos para referirse a la evolución que ha tenido el síndrome de Burnout, como lo son los modelos comprensivos y los modelos de proceso; en donde los modelos comprensivos unos se elaboran desde la teoría sociocognitiva del yo, en la cual se asimilan las variables de la autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto, influyendo así en como los sujetos perciben y hacen su trabajo (Andrea et al., 2012, p.210); por otro lado están los modelos de proceso, que son los siguientes: El modelo tridimensional del MBI-HSS, que considera los aspectos cognitivos (abandono de la realización personal), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización).

### **Causas del Síndrome de Burnout**

Para referirnos a las causas de este síndrome cabe recalcar que algunas condiciones tanto laborales como personales, influyen a que se produzca el síndrome de Burnout.

Como afirma Forbes Alvarez, (2011)

Las actividades laborales donde el trabajador tiene vinculo directo con sus clientes, que el contacto con estos es natural, aumenta el riesgo para el síndrome de Burnout. No significando que en otras labores no se pueda presentar, pero usualmente las profesiones donde hay este contacto directo con las personas se tiene más posibilidades de desarrollar dicho síndrome.

Caracterizándose por horarios de trabajo excesivo, un ambiente laboral poco agradable. (p.2)

### **Estrés laboral**

“El estrés laboral es definido como las respuestas emocionales y físicas nocivas que suceden cuando los requerimientos en el ámbito laboral no son similares a las capacidades, a los

medios y las exigencias del trabajador”. (Comisión Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, como se citó en Rodríguez Carvajal & De Rivas Hermosilla, 2011, p.74)

Según afirma la Organización internacional del trabajo, (2016)

El estrés presenta respuestas somáticas y emotivas al haber una inestabilidad entre las exigencias observadas, los recursos y capacidades percibidos de un sujeto para hacerle cara a dichas exigencias. El estrés en el área laboral es determinado por la organización laboral, el prototipo de la organización y las relaciones en la misma, este se presenta cuando las exigencias en la organización no son correspondidas o se sobrepasan en cuanto a las competencias, recursos o necesidades del sujeto, también se da cuando los conocimientos intelectuales y las destrezas del trabajador para darle frente a las exigencias no concuerdan con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa. (p.2)

Según Naranjo Pereira, (2009) el estrés posee tres etapas, las cuales usa el organismo como señales de alerta; las cuales son: alarma, consiste en un advertencia del organismo de un agente estresante, como lo puede ser, exceso de carga laboral o estudio, cuando este estrés se prolonga y no mucho más allá de dicha fase, la persona entra en la segunda etapa la cual denominan como resistencia la cual tiene como limite la frustración, el sufrimiento, falta de energía, el rendimiento decae, conllevando todo lo anterior a una ansiedad. Consecutivamente se presenta la última fase, que es la del agotamiento, caracterizada por fatiga, ansiedad, depresión, y trastornos del sueño las cuales pueden surgir simultáneamente.

Garavito Santander, (2018) Manifiesta que el estrés puede afectar en el individuo el plano, conductual, cognitivo y emocional, en donde se pueden efectuar consecuencias como trastornos psicológicos tales como; depresión, trastornos de ansiedad y afectivos en el plano emocional, así mismos síntomas como irritabilidad, temores, ansiedad. En el plano cognitivo puede derivarse en alteraciones de la percepción auto psíquica y alopsíquica, dificultades al momento de

concentrarse, juicio alterado, derivando a trastornos como; trastornos de la personalidad, fobias, Alteraciones motoras (hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada). Y en el plano conductual, pueden conservar a trastornos como Drogodependencias Trastornos alimenticios Trastornos sexuales Trastornos del sueño. (Association, 2013)

## **Logoterapia**

La Logoterapia también ha sido llamada tercera escuela de Viena de Psicoterapia, su focus es el sentido de la existencia humana y la búsqueda de ese sentido, *Logos* significa sentido o propósito y *terapia* curación/tratamiento. (Frankl, 1946, p.126)

Antes de enfocarnos en la logoterapia es importante mencionar que surge de la psicología humanista, Riveros Aedo, (2014) refiere que esta área de la psicología nace en estados unidos en 1962, cuando un conjunto de psicólogos conformado por Kurt Goldstein, Erich Fromm, Carl Rogers, Abraham Maslow, Frits Perls, Rollo May, Karen Horney, Aldous Huxley y dos psicoterapeutas Sifney Jourard y Eugene Gendlin disponen proponer un enfoque nuevo que trascendiera la fragmentación y los determinismos de los modelos ya existentes del psicoanálisis y el conductismo, el objetivo era crear una psicología que se basara en la experiencia interna de la persona, contemplándola como un objeto de estudio y no sea observada por fragmentos sino como un todo. Según Michel Four (1982) citado por Henao Osorio, (2013) la psicología humanista es un acercamiento del hombre y la experiencia en cada uno de sus contextos.

La logoterapia simboliza no solo una de las academias de la psicoterapia, también entra hacer parte de una clase de psiquiatría existencial, (FRANKL, 2019) refiere que en



los años treinta introdujo el termino Existenzanaly como elección de la palabra logoterapia, pero empezaron a utilizar esta misma expresión para otras teorías, por lo que el análisis existencial se convirtió en un conocimiento confuso y Frank decidió usar la palabra logoterapia.

Según Viktor Frankl citado Ardila Joya, (2014) la logoterapia propone una intervención donde se profundice el sentido de la existencia por medio de la dimensión espiritual, para Frank existían tres dimensiones, en primera instancia la dimensión somática la cual se basa en aspectos biológicos o físicos de la persona, en segunda instancia la dimensión psíquica la cual hace referencia aspectos sociológicos y en la cual se comprenden sentimientos y sensaciones y por último la dimensión noética o espiritual , aclarando que el termino espiritual no hace referencia a lo religioso, en esta dimensión se hace referencia a la parte interna de la persona y es en ella donde se encuentra la voluntad de darle sentido a la vida, Frank exponía al ser humano como un todo y no por partes, es decir si alguna de las tres dimensiones presentaba alguna dificultad, todas se verían afectadas. (p.3)

Al hablar de Logoterapia es necesario abordar los conceptos básicos que parten de la misma.

Según Frank 1991, citado por Gómez Cortés et al., (2015) afirma Que el sentido de la vida es propio, único y exclusivo de cada ser humano y a su vez cambia con el tiempo, teniendo en cuenta que cada persona tiene una tarea que cumplir, pero aun así nunca termina. (p.4)

Es aquí donde se resalta la importancia de la voluntad de sentido, Según Frank citado por Cortés Arias, (2021)

Esta indica que todo ser humano tiene una fuerza natural e innata que lo lleva a buscar un sentido y un propósito de la vida y su existencia, es por esto que cada una de las personas debe encontrar el sentido de su vida, ya que solo de esta forma tendrá un significado, una respuesta a su sentido de voluntad. (p.54)

El hombre constantemente y en diferentes situaciones de la vida se ha cuestionado frente al sentido o propósito no solo de su propia existencia, también de los contextos en los que se desarrolla en su vida cotidiana, por ejemplo, una profesión, el trabajo, su entorno social o su pareja sentimental, existen tres tipos de valores en los que se puede guiar a las personas para descubrir el sentido de su vida. Según Sosa & Moreno, (2021) se dividen a si:

En primer lugar, están los valores creativos, son todas aquellas actividades o proyectos que cada persona se propone a realizar con gran interés, mediante el cual puede expresarse libremente y encontrar un sentido de vida, es decir es el resultado de lo que hacemos en la vida. En segundo lugar, están los valores experienciales son aquellas situaciones o experiencias en las que podemos complacernos de algo o de alguien, es aquí donde se dónde se refleja la interacción o encuentro del ser humano con otro a través de la amistad o el amor. Silva et al., (2021) Por último, están los valores de actitud en el cual la persona se encuentra con el sufrimiento, de tal modo que se enfrente a la responsabilidad de responder con una postura digna o sintiéndose víctima de la situación.

Los seres humanos en su proceso de autorrealización, han tenido que vivir circunstancias y situaciones difíciles y es aquí donde podemos observar que todas las personas responden a estas circunstancias de manera diferente, entonces surge la duda de ¿qué hace la diferencia entre una persona que es capaz de superar estas circunstancias

difíciles y las que no? Solo podrán llevar a cabo su tarea o proyecto de vida a través de la práctica de libertad y responsabilidad, lo que hace la diferencia entre las personas que afrontan y superan estas adversidades es la decisión que toman con responsabilidad frente a la circunstancia, usando apropiadamente la libertad de la toma de la decisión, como lo menciona Frankl, (2004) citado por Salomón Paredes, (2013)“el sentido de la libertad es la responsabilidad (“dos caras de una misma moneda”), siendo que la responsabilidad es el para qué de la libertad”(p.3).

Anteriormente dicho muchas las personas que parecen el síndrome del burnout se sienten afectadas por el nivel de exigencia laboral, a tal punto de creer que no son capaces de responder adecuadamente a las tareas y demandas de la empresa, su actitud se torna de manera negativa, tienen la creencia que no se generara un cambio, por lo que comienzan a ejecutar sus funciones sin una motivación y comienzan a experimentar sentimientos de culpa, este síndrome es la derrota de la búsqueda de darle un sentido a la vida. Como lo afirman Pines, et al, (1993) Diaz & Gómez, (2016) La base del desarrollo de este síndrome se genera por la necesidad de encontrar un significado a su vida y al identificar que el trabajo no les da este sentido aparece la impresión o emoción de fracaso. (p. 4)

En efecto la persona entra a experimentar un sentimiento de vacío, generada por la pérdida de los valores que le ayudan a encontrar sentido a su vida, Para Frank,1990 citado por Giraldo Patiño (2014) Afirma que este se experimenta cuando el ser humano siente la pérdida de significado de su vida y deja de ser significativa y por qué se ha perdido la relación estrecha con el otros y con el otro. (p.13)

Según Viktor Frankl citado en (Zaldívar Pérez, 1997) “La neurosis noógena, se refiere a la carencia del sentido vital, a las neurosis que surgen de esta falta de sentido, parte de la frustración que se da en el intento de encontrarle un sentido a nuestra vida”. (p. 66). William Cullen citado por Sarudiansky, (2012) “afirma desde la medicina que las neurosis o también llamadas enfermedades nerviosas, son las enfermedades que van de la mano con los movimientos y los sentidos”, abarcando la neurosis desde psicología, este se refiere a una incapacidad para regular las emociones de manera correcta. (Palomares, 2019)

En la intensa búsqueda del sentido vital, se crea una tensión interior, que nos ayuda a sobrevivir y seguir luchando, es necesaria para la salud mental, ya que sin esta se puede crear un vacío existencial. (Lemus Flores, 2021, párr 8)

Para Frank citado por Alvarez Urgiles & Pulla Rojas, (2013) La vida del ser humano no depende de la autorrealización pues no debe verse el mundo como el única herramienta para alcanzar la autorrealización, cuanto más el hombre persiga la autorrealización, más difícil será, esta se logra como la creación efectivo de la propia trascendencia.(p.45)

Frank 2008, citado por Silva et al., (2021) afirma que el amor es la única forma de enlazar a otro ser humano en lo más escondido de su personalidad. Nadie conoce las características fundamentales de otra persona si no lo ama. Además, al considerar al sujeto que amas, permite que el ser estimado se dé cuenta de estos potenciales, el que ama hace que el otro ser realice sus potenciales.

Lewis 1994 citado por Santa Cruz Vera & Bolívar Ramírez (2021) refiere que el sufrimiento se relaciona con la capacidad de cada persona de sentir, comprender el sentido del sufrimiento demanda de un proceso personal para descubrirlo y darle sentido, aceptarlo y tomar una buena actitud para soportarlo (p.3)

### **Sísifo**

En la historia de la mitología griega se describe que Sísifo fue el rey del actual Corinto, Sísifo se percató que Zeus retenía a una Ninfa con sus garras, Zeus fue advertido de que Sísifo sabía acerca este hecho, este invadido por la furia lo condena a morir, una de las virtudes de Sísifo era su astucia y consigue burlar a la muerte, Hades captura a Sísifo y lo lleva al inframundo, este le pidió que lo dejara regresar a vengarse de su esposa por no haberle realizado una celebración de sus exequias, con esta artimaña volvió a engañar a los dioses, por esto fue condenado a una pena por toda la eternidad, en la cual debía impulsar una roca enorme hasta el pico empinado de la montaña para dejarla rodar nuevamente hasta la el inicio de la montaña y nuevamente empujarla hasta la cima (Manzano, 2020), lo anterior según Camus indica que el obrero actual durante todos los días de su vida y ese destino no es menos absurdo, haciendo referencia que al llegarse al Burnout entramos en la paradoja de Sísifo, cuando llega a la cima con la roca y llegaba hasta el fondo del valle y tenía que empezar nuevamente. (Uris, 2018)

Para llevar a una conceptualización el mito de Sísifo con el síndrome de Burnout, la condena que se impone no es por el esfuerzo físico que este tiene que realizar este, cuando exponemos que se entra en la paradoja de Sísifo hacemos referencia al fuerza sin sentido que este debe realizar todos los días, por toda la eternidad, en el ámbito laboral se puede llegar a caer en el mismo sufrimiento que Sísifo, las personas sienten que realizan las mismas cosas una y otra

vez sin ningún objetivo o sentido, lo que lleva a las personas a presentar una muy baja productividad laboral.

### **Psicología de las Organizaciones/del trabajo**

En esta área de la psicología lo que se pretende estudiar es la relación que hay entre trabajador y trabajo desde distintas variables, trazando como objetivo lograr un buen desempeño de la organización y de las personas que la integran. (De la rosa Centella, 2018, párr 2)

Por otro lado, Vilela Díaz, (1998) menciona que esta disciplina tiene la capacidad de fomentar conocimiento acerca de la conducta humana a nivel social e individual.

**Organización.** “Es la conformación de las relaciones, donde se da la interacción de los diferentes roles, cargos o responsabilidades”. (Olózaga, 2019)

**Estructura organizacional.** “Es el sistema que se utiliza para para establecer la jerarquía en una organización, en la cual se describe y especifica cada carga, función y a que área pertenece. Su propósito es conocer el funcionamiento de una organización”. (Brume González, 2019, párr 8)

**Trabajo.** “Es una actividad característica del ser humano, el cual se divide en dos distinciones, quién lo realiza y la forma en que se debe realizar.” (Romero Caraballo, 2017)

**Clima organizacional.** “Es la expresión propia, que tanto el trabajador como los directivos perciben de la organización a la que pertenecen y que tiene un alto grado de incidencia en el desempeño”. (Peralta, 2020, párr 1)

### **Investigaciones**

Realizo una investigación descriptiva, exploratoria e inferencial sobre Burnout y estilos de personalidad con una muestra de 144 estudiantes universitarios, utilizando como instrumentos

para la recolección de datos personales y laborales, el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson M.B.I (1986) y el Inventario de Millon de estilos de personalidad, donde los resultados arrojan que solo el 27% de la muestra respondió completamente los instrumentos utilizados, de acuerdo a esto se afirmó que 38 alumnos padecen el síndrome de Burnout, lo que corresponde a un 26% de la muestra, que tienen carga laboral, en donde los factores de la personalidad en muchas ocasiones pueden den ser condicionantes o defensores. (Bittar, 2008)

Ejecutaron una investigación semicuantitativa en donde se verifico estadísticamente la existencia del síndrome de Burnout, la población de estudio fueron 32 enfermeros de dicha unidad, los instrumentos que utilizaron para la validación de la investigación fueron; la subescala de agotamiento emocional, la subescala de despersonalización y la subescala de realización personal, en donde se pudo concluir que el 18,8 presentan indicadores de estrés emocional, así mimos, 8 trabajadores correspondientes al 25% presentan indicadores clínicos de despersonalización y baja realización personal. (Arias Gómez & Noreña Muñoz, 2015)

Ejecutaron una exploración con el fin de determinar el grado de sobrecarga en el colectivo profesional de trabajadoras sociales sanitarias del Sistema público de salud de Galicia, donde para la recogida de datos utilizaron dos cuestionarios, uno breve, elaborado por ellos mismos, demostrando que el 86,2% de la población son de género femenino y el 13,8% son masculinos, su rango de edad esta en los 23 y 63 años, y el cuestionario Maslach Burnout Inventory, Versión Human Services Suvey (MBI-HSS), donde arroja que más del 50% de la población presenta una puntuación alta principalmente en la dimensión de agotamiento emocional. (González-Rodríguez et al., 2020)

El artículo consta de una revisión sistemática de 12 países donde se realizaron estudios del síndrome de Burnout, en total se hicieron 89 revisiones de la cual se realizó una descripción y

recapitulación entre los años 2000 y 2010 sobre los artículos científicos que hablaran sobre Burnout, en donde se evidencio una tendencia la conservar los lineamientos metodológicos eurocéntricos. (Diaz Bambula & Gómez, 2016)

### **Propuesta de intervención**

En la anterior investigación se abordaron temas como lo fueron el burnout, las características físicas, psicológicas, y repercusiones somáticas de esta, en relación con el estrés laboral y la logoterapia, la teoría que relacionamos en el trabajo, nos resaltó como la pérdida del sentido de vida llega a afectar todos los ámbitos en el individuo y ocasionando síndromes como el de burnout.

El fin de esta investigación, es resaltar la búsqueda del sentido de vida, en individuos que padecen el síndrome del burnout, teniendo en cuenta las bases de la logoterapia, y las condiciones laborales que presentan los individuos. Esto se realizará a través de talleres que tengan como propósito mitigar el Burnout en las organizaciones, fomentando un ambiente laboral propicio para los trabajadores, las características principales de dichos talleres serán orientados hacia la logoterapia que constituye una mirada más profunda hacia la búsqueda de los pilares de la logoterapia que son; sentido vital y existencia humana.

Huellas de sentido; se invita a realizar un recorrido de lo que han sido los momentos que han aportado a darle un sentido a su vida. (Zambrano, 2019)



## Bibliografías

- Alvarez Urgiles, A. F., & Pulla Rojas, M. A. (2013). Elaboración de un proyecto de vida utilizando la logoterapia en adolescentes privados de libertad en el centro de atención integral para adolescentes en conflicto con la ley penal de cuenca (correccional de menores) en el período septiembre a noviembre de [universidad de Azuay]. En *SSRN Electronic Journal*.  
<http://www.eldis.org/vfile/upload/1/document/0708/DOC23587.pdf><http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/michels/polipart.pdf><https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1994/02/the-coming-anarchy/304670/><https://scholar.google.it/scholar?>
- Andrea, P., Zuluaga, M., & Moreno, S. M. (2012). Relación entre síndrome de burnout , estrategias de afrontamiento y engagement coping strategies and engagement. *Psicología desde el caribe*, 29(2010), 204-227. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Ardila Joya, L. L. (2014). *Efectividad de la Logoterapia para reducir la sintomatología depresiva: revisión sistemática de literatura*.  
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32690>
- Arias Gómez, L. A., & Noreña Muñoz, C. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín* [Universidad CES]. <http://hdl.handle.net/10946/2027>
- Association, A. P. (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. *Archives of Neurology And Psychiatry*, 5(1), 1-438.  
<https://doi.org/10.1001/archneurpsyc.1923.02190230091015>
- Bittar, M. C. (2008). Investigación Sobre “ Burnout Y Estilos De Personalidad En Estudiantes

Universitarios ”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2-112.

Brume González, M. J. (2019). Estructura organizacional. En *Revista de la Facultad de Trabajo Social* (Número 9). Institución universitaria Itsa.

<https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>

Castillo Ramírez, S. (2001). El Síndrome de «Burn Out» o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17, 11-14.

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004)

Cortés Arias, L. ángel. (2021). *Satisfacción laboral y sentido de vida en la plana docente de una institución educativa privada* (Vol. 1) [Universidad Antonio Ruiz de Montoya].

<https://hdl.handle.net/20.500.12833/2268>

De la rosa Centella, M. D. (2018). Psicología del trabajo y las organizaciones. La salud de las empresas. *Revista digital Inesem*. <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/psicologia-del-trabajo-y-de-las-organizaciones/>

Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2016). la investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33(1), 113-131.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Forbes Alvarez, R. (2011). *El síndrome de burnout : síntomas , causas y medidas de atención en la empresa*. <http://www.cegesti.org/>

FRANKL, V. E. (2019). Psicoterapia y existencialismo. En *Psicoterapia y existencialismo*.

Herder. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k099>

Garavito Santander, Y. S. (2018). *Estrés laboral en Colombia* [Universidad cooperativa de

Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018\\_estres\\_laboral\\_colombia.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf)

Gil-Monte, P. R., García-Juesas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 42, 113-118.

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-96902008000100012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100012)

Giraldo Patiño, P. A. (2014). El Vacío Existencial Y La Pérdida Del Sentido De Vida En El Sujeto Posmoderno: Retos Para El Cristianismo Del Siglo Xxi. *Cuestiones Teológicas*, 41(96), 425-444. <http://www.scielo.org.co/pdf/cteo/v41n96/v41n96a08.pdf>

Gómez Cortés, B., Carmona Garzón, A. H., & Lozano Mosquera, W. (2015). Vulnerabilidad a la frustración de la voluntad de sentido de vida, en estudiantes de medicina de una universidad privada en la ciudad de Medellín. *Nuevo derecho*, 11(16), 105-119.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5549034>

González-Rodríguez, R., López-Castedo, A., Pastor-Seller, E., & Verde-Diego, C. (2020).

Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias

TT - Burnout syndrome in the Health System: The case of social health workers.

*Enfermería Global*, 19(58), 141-161.

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000200005&lang=en%0Ahttp://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-141.pdf)

[61412020000200005&lang=en%0Ahttp://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-141.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-141.pdf)

- Henao Osorio, M. C. (2013). Del surgimiento de la psicología humanística a la psicología humanista-existencial de hoy. *Revista colombiana de ciencias sociales*, 4(1), 83-100.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5123812>
- Jacobo Galicia, G., Guaderrama Máynez, A. I., & Cavazos Arroyo, J. (2021). Miedo al Covid , agotamiento y cinismo : su efecto en la intención de abandono universitario. *European Journal of Education and Psychology*, 14(1), 1-18. <https://doi.org/10.32457/ejep.v14i1.1432>
- Jáuregui, I. P. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burn-out: Sufrimiento y sinsentido el trabajo: Estrategias para abordarlos*. 111.
- Lemus Flores, M. T. (2021). *Conceptos básicos de la Logoterapia de Viktor Frankl*. Conceptos de Logoterapia extraídos de «el hombre en busca de sentido» de Viktor Frankl.  
<https://logoforo.com/conceptos-de-logoterapia-hombre-en-busca-de-sentido/>
- Manzano, J. M. (2020). *Complejo de Sísifo*. Complejo de sísifo.  
<https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/complejo-sisifo-analisis-historico-psicologico/20201021183250180404.html>
- Margarita, J., & Alpi, V. (2007). Burnout: «síndrome de quemarse en el trabajo ( SQT)». *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista psicología.com*, 17(7), 1-10. <https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. En *Vivat Academia* (Vol. 0, Número 112, p. 42).  
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- Molina Gallego, Y., Vargas Torres, F. S., & Calle Diaz, M. I. (2015). Prevenir el Burnout como problema de salud pública. *Medicina Legal de Costa Rica*, 3, 2015.  
<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511/527>
- Olózaga, H. E. (2019). La Organización. *Economía básica*, 1-33.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctvc5pc23.7>
- Organización internacional del trabajo. (2016). Estrés laboral. En *Estrés en el trabajo: un trabajo colectivo* (pp. 1-61). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Palomares, L. (2019). *Tipos de neurosis en psicología, sus síntomas y tratamiento*. Tipos de neurosis, sus síntomas y cómo buscar ayuda. <https://www.avancepsicologos.com/tipos-de-neurosis/>
- Peralta, R. (2020). *El clima organizacional, definiciones, características y escalas*. Gestipolis.  
<https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Riveros Aedo, E. (2014). La psicología humanista : sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia . *Ajayu*, 12(2), 135-186.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545458006>
- Rodríguez Carvajal, R., & De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 72-88.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde El Caribe*, 34(2), 120-138.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32, 119-124.

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

Salomón Paredes, A. K. (2013). La libertad desde una mirada humanista y existencial. *Avances en Psicología*, 21(1), 47-55. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2013.v21n1.305>

Santa Cruz Vera, D. J., & Bolívar Ramírez, M. (2021). Sentido de la vida y del sufrimiento.

*Apuntes de Bioética*, 4(1), 5-22. <https://doi.org/10.35383/apuntes.v4i1.624>

Sarudiansky, M. (2012). Neurosis y ansiedad: Antecedentes conceptuales de una categoría actual. *Memorias del IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XIX Jornadas de Investigación y VII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología, UBA*, 1(4), 257-261.

Silva, F. L. H. da, Caldas, A. R. A., Araújo, L. D. R. de, Silva, L. H. da, Rodrigues, S. X. V. de F., & Ribeiro, M. G. C. (2021). As perspectivas de Viktor Frankl e Erich Fromm sobre o amor e a humanidade. *Research, Society and Development*, 10(10), 1-8.

<https://doi.org/10.33448/rsd-v10i10.19120>

Sosa, R., & Moreno, J. E. (2021). Un estudio de los valores en jóvenes universitarios. *Aportes desde la psicología al estudio de los valores*, 11(4), 1-77.

Treviño Reyes, R., Segovia Romo, A., & Mendoza Gomez, J. (2019). *Factores relacionados con el burnout en las organizaciones* [Universidad Autónoma de Nuevo León].

[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.32.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.32.pdf)

Uris, J. M. (2018). *La prevención de los riesgos psicosociales* (Vol. 281, Número 4)

[Universidad de Murcia].

<http://nadir.uc3m.es/alejandro/phd/thesisFinal.pdf%5Cnhttp://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Universidad+de+murcia#0>

Vilela Díaz, L. (1998). *Psicología del trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y*

*Método.* <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

Zaldívar Pérez, D. F. (1997). Perdida De Sentido Y Neurosis Existencial. *Revista Cubana de*

*Psicología*, 14(1), 65-69. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v14n1/10.pdf>

Zambrano, N. (2019). EL HORIZONTE - Periódico y Noticias de Monterrey - Nora Zambrano.

*Huellas de sentido.* <https://www.elhorizonte.mx/opinion/editorial/huellas-de-sentido/2741300>