



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

Jessica Alexandra Bernal Tello

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Economías
Bogotá D.C. Colombia
2023

Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

Jessica Alexandra Bernal Tello

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Administración

Director (a):

Martha Isabel Riaño Casallas, PhD

Línea de Investigación:

Gestión Funcional

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas

Bogotá, D.C. Colombia

2023

A Dios, a mis padres por haberme proporcionado la mejor educación y lecciones de vida. Por su cuidado y enseñanza que, con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue.

A mi directora, Martha Isabel Riaño por su apoyo, dirección y aprendizaje.

Resumen

El objetivo del estudio es analizar si hay asociación entre el síndrome de burnout y los trabajadores administrativos con modalidad de trabajo híbrido de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá.

El tiempo de estudio inició en octubre 2022 a noviembre del 2023, ya que el fin era identificar si hay relación mas no el efecto. El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo, se recogieron datos por medio de cuestionarios y se analizó sobre las variables para calcular por medio de un análisis estadístico relaciones y resultados. Finalmente, es de tipo no experimental, no se soporta en el experimento, en este caso, se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo sin manipulación de las variables.

De acuerdo con los cuestionarios aplicados para caracterizar tanto el síndrome de burnout como el modelo híbrido en los trabajadores, los resultados estadísticos revelaron la falta de relación o dependencia entre estos dos constructos. La ausencia de una relación lineal entre la percepción del modelo híbrido y el síndrome de burnout sugiere que no se ven afectados de manera directa y proporcional uno por otro.

Para futuras investigaciones se aconseja un tamaño de muestra mayor, la inclusión de varias empresas en el estudio y diferentes tipos de muestreo con el fin de obtener una perspectiva más amplia y representativa de los datos. Los hallazgos de este estudio pueden servir como punto de referencia para investigaciones futuras que busquen identificar el modelo híbrido o el síndrome de burnout en el contexto colombiano.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, trabajo híbrido, organización, variables.

Abstract

The objective of the study is to analyze if there is an association between burnout syndrome and administrative workers with hybrid work modality in a construction company in the city of Bogota.

The study period started in October 2022 to November 2023, since the purpose was to identify if there is a relationship but not the effect. The approach of this research is quantitative, data were collected through questionnaires and analyzed on the variables to calculate through statistical analysis relationships and results. Finally, it is non-experimental, it does not rely on experiments, in this case, the phenomena were observed in their natural environment and then analyzed without manipulation of the variables.

According to the questionnaires applied to characterize both burnout syndrome and the hybrid model in workers, the statistical results revealed a lack of relationship or dependence between these two constructs. The absence of a linear relationship between the perception of the hybrid model and burnout syndrome suggests that they are not directly and proportionally affected by each other.

For future research, a larger sample size, the inclusion of several companies in the study and different types of sampling are advised to obtain a broader and more representative perspective of the data. The findings of this study can serve as a reference point for future research seeking to identify the hybrid model or burnout syndrome in the Colombian context.

Key words: Burnout syndrome, hybrid work, organization, variables.

Contenido

| | Pág. |
|---|------------|
| Resumen | VI |
| Abstract | VII |
| Introducción | 1 |
| Planteamiento del problema | 5 |
| Objetivos | 6 |
| 1. Marco teórico | 7 |
| 1.1 Modalidad de trabajo híbrido | 10 |
| 1.1.1 Elementos del trabajo híbrido | 17 |
| 1.1.2 Modelos del trabajo híbrido..... | 19 |
| 1.1.3 Comparación entre modelos de trabajo | 19 |
| 1.2 Síndrome de Burnout | 21 |
| 1.2.1 Conceptualización del síndrome de burnout | 23 |
| 1.2.2 Factores que influyen en el desarrollo del burnout..... | 27 |
| 1.2.3 Modelos del síndrome de burnout..... | 29 |
| 1.3 Sector construcción en Colombia | 34 |
| 2. Marco metodológico | 39 |
| 2.1 Tipo de estudio | 39 |
| 2.2. Etapas de la investigación..... | 40 |
| 2.2.1 Planteamiento del problema y fundamentación | 41 |
| 2.2.2 Selección metodológica y desarrollo..... | 42 |
| 2.2.3 Resultados, discusión y conclusión de la investigación | 42 |
| 2.3 Población objeto de estudio y diseño de la muestra | 42 |
| 2.4 Instrumentos de medición | 43 |
| 2.4.1 Instrumento de modelo híbrido laboral..... | 44 |
| 2.4.2 Instrumento de síndrome de burnout..... | 44 |
| 2.4.3 Variables sociodemográficas..... | 45 |
| 2.5 Análisis de los datos | 45 |
| 2.6 Consideraciones éticas | 46 |
| 3. Resultados | 48 |
| 3.1 Caracterización sociodemográfica de la población..... | 48 |
| 3.2 Estimación del síndrome de burnout de los trabajadores administrativos mediante CFA | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3 Estimación de la percepción del modelo híbrido en trabajadores administrativos mediante CFA | 54 |
| 3.4 Correlación entre el síndrome de burnout y el modelo híbrido | 57 |
| 3.5 Determinación de posibles características sociodemográficas que se correlacionen con el modelo híbrido y el síndrome de burnout | 58 |
| 4. Discusiones, Conclusiones y recomendaciones..... | 62 |
| 4.1 Discusión..... | 62 |
| 4.2 Conclusiones..... | 64 |
| 4.3 Recomendaciones..... | 65 |
| Anexo A – Tree of Science | 67 |
| Anexo B – Ecuaciones de búsqueda..... | 71 |
| Anexo C – Autorización de uso instrumento de medición..... | 73 |
| Anexo D – Consentimiento informado para los participantes de la investigación .. | 75 |
| Anexo E – Variables sociodemográficas aplicadas e inicio del cuestionario | 76 |
| Anexo F – Instrumento aplicado para la medición del modelo híbrido..... | 78 |
| Anexo G – Instrumento aplicado para la medición del síndrome de burnout | 84 |
| 5. Referencias | 87 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. ¿Qué es el trabajo híbrido? | 12 |
| Figura 2. Primeros autores en definir el trabajo híbrido..... | 15 |
| Figura 3: Modelo de Desarrollo y Madurez Híbrida..... | 16 |
| Figura 4. Elementos característicos del modelo híbrido..... | 17 |
| Figura 5. Diferencias entre modalidades de trabajo | 20 |
| Figura 6. Revisión teórica del síndrome de burnout..... | 24 |
| Figura 7. Modelo de burnout de Maslach | 25 |
| Figura 8. Actividades para la definición de la investigación..... | 41 |
| Figura 9. Modelo estructural para el síndrome de burnout..... | 50 |
| Figura 10. Items 25 Después del trabajo, necesito más tiempo para relajarme y sentirme mejor..... | 51 |
| Figura 11. Después de mi trabajo, suelo sentirme agotado y cansado..... | 52 |
| Figura 12. Siempre encuentro aspectos nuevos e interesantes en mi trabajo. | 53 |
| Figura 13. Me siento cada vez más comprometido con mi trabajo..... | 53 |
| Figura 14. Modelo estructural del Modelo Híbrido..... | 54 |
| Figura 15. Elementos del modelo híbrido..... | 56 |
| Figura 16. Boxplot por edad | 58 |
| Figura 17. Boxplot por sexo | 59 |
| Figura 18. Boxplot por estado civil | 59 |
| Figura 19. Boxplot por número de hijos | 60 |

Lista de tablas

Pág.

| | |
|---|-----------|
| Tabla 1. Principios de lugar y tiempo emergentes en la evolución de los lugares de trabajo híbridos..... | 13 |
| Tabla 2. Características sociodemográficas de los docentes | 48 |
| Tabla 3. Correlación entre el síndrome de burnout y el modelo híbrido..... | 58 |

Introducción

Con la llegada de la pandemia se generaron cambios en las rutinas de las personas de todas las edades y en todos los ámbitos de la vida, con efectos negativos en el sueño y el descanso. El modelo laboral cambió para los trabajadores administrativos y la virtualidad se hizo vital para la organización, el exceso de tiempo frente a la pantalla, la presión y la poca interacción social se hicieron partícipes, así como el deterioro en la salud mental del trabajador. Las exigencias de la economía global han dado lugar a cambios en las formas de trabajar y en las relaciones laborales. También han creado un entorno empresarial de alta competitividad, y en muchos casos, ha provocado la aparición de nuevas formas de trabajo: muchos de los nuevos puestos exigen cada vez menos aptitudes físicas y más competencias cognitivas, organizativas y emocionales. Estos cambios tienen un impacto de tal magnitud en los hábitos personales, sociales y laborales de las personas que el estrés se ha convertido en un problema realmente importante en las organizaciones (Ferrer, 2023).

A pesar, que en la literatura hay varios estudios sobre el síndrome Burnout laboral (Gil-Monte 2005, Maslash 2016 entre otros) se evidenció un vacío entre el síndrome de Burnout y oficios administrativos y más con modalidad de trabajo híbrido. Por lo tanto, el presente estudio busca identificar si existe o no relación del síndrome de burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá, con el fin de aportar a la literatura y a las organizaciones, información acerca de la salud de un empleado y una mayor productividad.

2 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

Un trabajador es un ser biopsicosocial por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Sin embargo, su bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio, y su percepción es también vital (Salazar et. al, 2009).

El conocimiento es uno de los activos más importantes para las organizaciones. Su gestión adecuada genera una mayor productividad y riqueza, que posibilitan alcanzar una posición ventajosa en el mercado. (Nieves y Santos, 2001). La búsqueda, almacenamiento y transferencia del conocimiento es esencial para aumentar su productividad y competitividad. Las ventajas competitivas que produce una adecuada gestión del conocimiento no dependen de la cantidad de conocimiento que se consiga reunir y almacenar, sino de las condiciones de higiene, seguridad y salud que perciban los trabajadores y que son las que generan la motivación y satisfacción laboral necesarias para catalizar la totalidad de los procesos organizacionales. Por esta razón, el ambiente laboral que busca el bienestar, la felicidad y la satisfacción como personas y no sólo como empleados en su puesto de trabajo se vuelve un factor y una ventaja competitiva de enorme significación para cualquier organización (Salazar et. al, 2009).

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, ya que se recogió datos y se analizó sobre las variables, luego se calculó por medio de un análisis estadístico. Finalmente, es de tipo no experimental, no se soportó en el experimento, en este caso, se observó los fenómenos en su ambiente natural y se analizó sin manipulación de las variables (SEFES, 2023). La primera actividad que se desarrollo es por medio de parámetros de información, se hizo una exhaustiva búsqueda de recursos electrónicos de los conceptos fundamentales, donde se identificó las características del modelo híbrido y sus consecuencias.

La revisión de literatura se centró en artículos publicados desde el 2021 que es donde inició la tendencia del modelo híbrido laboral en las organizaciones, aunque se incluyeron algunas referencias antes de ese periodo, cuando han sido relevantes. Se prestó especial atención a las publicaciones que abordaron el tema del modelo híbrido en el contexto de la pandemia y post pandemia. En cuanto al ámbito geográfico, se ha centrado

principalmente en Colombia. No obstante, también se incluyó otras referencias que aportan información adicional.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre noviembre del 2022 y octubre del 2023. Se realizó la recolección de información primaria con el fin de caracterizar la modalidad del trabajo híbrido en la población de estudio. La muestra usada fueron trabajadores del área administrativa con rango de edad de 21 a 50 años, que laboran en una empresa de construcción de la ciudad de Bogotá.

Para medir el Síndrome Burnout se usó el inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI) que mide los sentimientos de agotamiento y desvinculación del trabajo, aplicable a la mayoría de las ocupaciones (Ramírez, 2023). El propósito fue conocer si existe o no relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las características del modelo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá.

El documento se encuentra dividido en cuatro apartados. El primero corresponde al marco teórico en donde se detalla el síndrome de burnout, sus dimensiones y formas de medición, así como las características del trabajo híbrido. El segundo capítulo describe el marco metodológico, y los siguientes apartados son los resultados, discusión y conclusiones.

Planteamiento del problema

La pandemia ha llevado a la implementación del modelo laboral híbrido en colaboradores administrativos, lo que ha generado cambios significativos en la forma en que se llevan a cabo las operaciones laborales. El modelo híbrido laboral combina herramientas digitales con formatos laborales tradicionales para ofrecer la posibilidad de trabajar desde diferentes ubicaciones y horarios, lo que puede generar un impacto positivo en la productividad de la empresa y en el bienestar laboral de los empleados (HubSpot, 2023). Sin embargo, también presenta desafíos en términos de salud mental y bienestar de los empleados, así como el relacionamiento personal, el trabajo en equipo y la comunicación.

El síndrome de burnout en trabajadores administrativos se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización y pérdida del sentimiento de realización personal (Tristán et al. 2007). Aunque en la literatura no se encontraron datos específicos sobre el impacto del modelo híbrido de trabajo en trabajadores administrativos, se puede inferir que este modelo puede estar relacionado con un mayor riesgo de desarrollar síndrome de burnout.

En un estudio de riesgo psicosocial realizado en la empresa de análisis, a principios del 2023 se evidenció que un porcentaje de trabajadores tenía estrés crónico a diferencia del mismo estudio realizado en el año 2019 donde el nivel de estrés fue bajo y no tenían modelo de trabajo híbrido. Por esta razón se estudió la relación del síndrome de burnout y el modelo híbrido en empleados administrativos con el fin de conocer aspectos que pueden estar afectando el bienestar de los trabajadores o si el estrés crónico es por otros factores.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la modalidad de trabajo híbrido y el síndrome de Burnout en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá?

Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos de esta investigación:

1. General

Determinar la relación entre modalidad de trabajo híbrido y el síndrome de Burnout en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá.

2. Específicos

- Identificar las características del modelo híbrido y sus consecuencias.
- Caracterizar el síndrome de burnout en la empresa objeto de estudio.
- Analizar la asociación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las características del modelo híbrido.

1. Marco teórico

Para la construcción del marco teórico del modelo laboral híbrido y el síndrome de burnout, se realizó una exhaustiva búsqueda y selección de artículos científicos, con base en el análisis de recursos electrónicos del repositorio de la Universidad Nacional de Colombia y artículos obtenidos en Google Scholar. Para el desarrollo de la revisión de literatura se diseñaron ecuaciones de búsqueda de acuerdo con los principales constructos de la investigación. Además de hacer uso de la herramienta Tree Of Science (TOS) que se visualiza en el Anexo A. Se establecieron Antecedentes.

Los líderes y los equipos que dirigen están experimentando con nuevas formas de trabajar, tanto a corto plazo durante la COVID-19 como a largo plazo en un mundo post pandémico. Los ejes del trabajo están girando simultáneamente en términos de lugar y tiempo, y los líderes diseñan formas híbridas de colaboración que tienen pocos precedentes.

Algunos directores ejecutivos prevén que el trabajo se realizará “en cualquier lugar” en el futuro, mientras que otros piden a los empleados que regresen a los espacios de las oficinas centrales. Algunos se adaptan a compromisos de horarios flexibles, mientras que otros exigen que su personal esté disponible de 9 a.m. a 5 p.m.

Para encontrar el camino correcto a seguir, los líderes deben comprender los ejes del trabajo híbrido (las ventajas y desventajas de dónde y cuándo trabaja la gente) y alinearlos para que alimenten la energía, la concentración, la coordinación y la cooperación necesarias para ser productivos (Gratton, 2020).

En efecto, el trabajo híbrido no es algo nuevo. Este modelo, cuyos orígenes se pueden rastrear hasta la década de 1960 (o incluso antes, según algunos), ha tomado diferentes formas (Economist Impact, 2020). La inconstante adopción (y el ocasional abandono) de

distintas modalidades de trabajo híbrido a lo largo de los últimos sesenta años sugiere que existen beneficios para los empleadores y los empleados, pero también riesgos y posibles desventajas. (Choudhury, 2021)

El trabajo híbrido moderno combina diferentes elementos de modelos que tienen flexibilidad en materia de horarios y ubicación cuyos orígenes datan de la primera década del siglo XX. Los modelos de trabajo con horario flexible, que son anteriores a aquellos con ubicación flexible, surgieron durante la Segunda Guerra Mundial, cuando los trabajadores que producían bienes, alimentos y equipamiento militar para el ejército recibieron permiso para trabajar con un sistema de turnos, en lugar de hacerlo de forma continua. El objetivo era contar con un flujo de suministros constante durante la guerra. En términos más generales, los modelos de trabajo con horarios flexibles comenzaron a ganar popularidad en Europa y Estados Unidos durante los últimos años de la década de 1960 (Santovec, 2013).

Aun así, fue recién en las décadas de 1970 y 1980 que el trabajo remoto se popularizó en Estados Unidos, posiblemente, en un principio, en forma de políticas de trabajo desde casa. La adopción se vio impulsada en gran medida por el aumento de los costos de transporte (que, por su parte, se debía a la suba del precio de la gasolina que trajo consigo la crisis energética de la década de 1970) y favorecida por la expansión de los teléfonos fijos, las computadoras personales y otras tecnologías (Choudhury, 2021). El trabajo híbrido comenzó a filtrarse en el ambiente empresarial de Japón, el Reino Unido, Europa y todo el resto del mundo (Spinks, 1991). Para el año 1994, con la esperanza de lograr grandes ahorros en materia de instalaciones, organizaciones como IBM y AT & T comenzaron a implementar modelos alternativos para el lugar de trabajo —una combinación de prácticas laborales, disposiciones y ubicaciones no habituales que empezaron a complementar a las oficinas tradicionales. Gracias al avance de tecnologías como Internet, los dispositivos digitales y la computación en la nube, la adopción del trabajo remoto —por lo general, con un enfoque híbrido— creció durante las décadas de 2000 y 2010. Esta tendencia se aceleró aún más frente a la necesidad de cumplir con políticas de empleo que fomenten la igualdad de oportunidades, como aquellas que están relacionadas con las personas con discapacidad (Gajendran & Harrison, 2007).

La evidencia de estos experimentos en materia de trabajo híbrido que se llevaron a cabo antes de la pandemia de COVID-19 demuestra tanto los beneficios como los desafíos de los modelos completamente remotos y de aquellos que son flexibles con respecto a la ubicación o al horario.

La pandemia de COVID-19 ha marcado un punto de inflexión en la evolución del trabajo híbrido. Según una encuesta realizada en agosto de 2020 por la Oficina del Censo de los Estados Unidos, más de un tercio de los trabajadores estadounidenses afirmaron que trabajan desde casa con más frecuencia que antes de la pandemia (Economist Impact, 2020). Según una encuesta que el Centro de Investigaciones Pew realizó en Estados Unidos en octubre de 2020, de los trabajadores que afirman que sus responsabilidades laborales pueden cumplirse principalmente desde el hogar, solo el 20 % trabaja desde casa durante toda la jornada o gran parte de ella antes de la pandemia, en comparación con el 71 % que estaba en esas condiciones en octubre de 2020. Además, más de la mitad asegura que, si tuviera la posibilidad de elegir, optaría por seguir trabajando desde casa incluso después de la pandemia (Parker, Horowitz & Minkin, 2020). En consecuencia, el trabajo híbrido ha abandonado el terreno de la filosofía de administración y la práctica ocasional para convertirse en una experiencia cotidiana de las personas en todo el mundo.

Por otro lado, el síndrome de burnout es un concepto que, a diferencia del modelo laboral híbrido, ha sido definido e investigado con mayor anterioridad. Herbert Freudenberger en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Pines y Kafry en 1978, por su parte definieron el burnout como una “experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal” (Apiquian, 2007).

Edelwich y Brodsky en 1980 lo definen como “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”. En 1981, Maslach y Jackson definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

- Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

- Despersonalización. Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral. Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. (Apiquian, 2007)

El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) es “un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad” (Gil Monte, 2005). Entre las consecuencias más relevantes que repercuten sobre los objetivos y resultados de las organizaciones cabe citar que el síndrome afecta negativamente a la satisfacción laboral y positivamente al deterioro de la calidad de servicio de la organización, la inclinación al absentismo y la propensión al abandono de la organización (Gil Monte y Peiró, 1997).

Finalmente, en la literatura los hallazgos acerca de la relación del síndrome de burnout y el modelo híbrido son limitados.

1.1 Modalidad de trabajo híbrido

El modelo laboral híbrido es una forma de organización del trabajo que combina elementos de trabajo presencial en una ubicación física, como una oficina, con el trabajo remoto o desde casa. Esto permite a los empleados flexibilidad para elegir cuándo y

dónde trabajar, generalmente con la ayuda de herramientas tecnológicas que facilitan la colaboración y la comunicación a distancia.

No hay un autor específico que se pueda atribuir a la creación del concepto de trabajo híbrido, ya que es una evolución natural de las prácticas laborales a lo largo del tiempo, especialmente con el advenimiento de la tecnología de la información y las comunicaciones que permiten el trabajo a distancia. Sin embargo, diversos expertos, académicos y líderes empresariales han contribuido a la comprensión y la promoción del trabajo híbrido como un enfoque laboral efectivo y sostenible.

La popularidad del trabajo híbrido aumentó significativamente durante la pandemia de COVID-19, cuando muchas organizaciones se vieron obligadas a implementar el trabajo remoto como medida de seguridad. Esto llevó a una mayor atención y discusión sobre el modelo laboral híbrido en diversos campos.

Muchos piensan que el trabajo híbrido atañe únicamente a la ubicación si la persona trabaja de forma presencial en la oficina, en la fábrica o en algún otro lugar. Este énfasis en la ubicación se puede ver en los recientes informes que publicaron la Organización Internacional del Trabajo y el Foro Económico Mundial (OIT, 2020).

Harriet Molyneaux, directora general de HSM Advisory, una agencia de consultoría centrada en el futuro del trabajo describe el espectro del horario y la ubicación del trabajo de la siguiente manera: “En uno de los extremos del espectro, todos los empleados están en la oficina y trabajan de nueve a cinco, por lo que el horario y la ubicación están restringidos. Luego, en el otro extremo, los empleados pueden trabajar en cualquier momento y desde cualquier lugar del mundo. Aquí no hay ningún tipo de restricciones con respecto al horario o la ubicación. Un modelo híbrido es aquel que se ubica en el medio de ese espectro”(Economist Impact, 2020).

Brian Kropp, vicepresidente de Gartner, una empresa de investigación y asesoramiento comparte una mirada similar: “El trabajo híbrido no se limita a diferentes ubicaciones, sino que también hace referencia a trabajar con distintos horarios y cronogramas”(Economist Impact, 2020).

Por consiguiente, definimos el trabajo híbrido como aquella situación laboral que se ubica entre el trabajo plenamente presencial con flexibilidad horaria limitada y el trabajo

plenamente remoto con flexibilidad horaria total. En la figura 1. Se muestra la flexibilidad del trabajo híbrido.

Figura 1. ¿Qué es el trabajo híbrido?



Fuente tomado de: Economist Impact (2020)

Para garantizar que un acuerdo de trabajo híbrido funcione, los líderes deben crear un contexto de lugar y tiempo que acentúe, en lugar de agotar, la productividad. Al hacer esto, necesitan considerar los elementos de productividad que son particularmente sensibles a estas características (energía, concentración, coordinación y cooperación).

Lo esencial del trabajo productivo comienza con *la energía*. En la mayoría de los empleos, las personas son más productivas cuando experimentan vitalidad y bienestar positivos, y su productividad se reduce cuando están agotadas o estresadas y sus hábitos de trabajo se vuelven poco saludables. Y luego están los trabajos y tareas que requieren que los equipos cooperen y compartan ideas activamente de manera que les permitan idear e innovar. Cuando los contextos de lugar y tiempo crean barreras a la cooperación, la

productividad puede verse afectada. La gente puede volverse resistente y pueden estallar luchas internas (Gratton, 2020). En la tabla 1. Se desarrollan los principios de lugar y tiempo emergentes del modelo híbrido.

Tabla 1. Principios de lugar y tiempo emergentes en la evolución de los lugares de trabajo híbridos

| Principios | Descripción |
|--|--|
| Principio de Lugar: Diseñar la Oficina de Cooperación | Estar en la oficina es esencialmente una actividad social. Hacer de una oficina un lugar de cooperación depende en gran medida de cómo se diseña el espacio como reducir los espacios personales pequeños y devolverlos a espacios cooperativos (cuando esa disposición de asientos vuelva a ser segura); animar a los equipos a reunirse al aire libre, fuera de las salas de reuniones, para que otros puedan sentir el entusiasmo; y trasladar grupos de personas cada trimestre a nuevos asientos para que conozcan gente nueva. |
| Principio del lugar: hacer del trabajo desde casa una fuente de energía | Uno de los resultados abrumadoramente positivos de trabajar desde casa durante la pandemia es que las personas pueden reasignar su tiempo de viaje anterior a actividades que aumentan su energía física (a través del ejercicio y la recreación) y su energía emocional (pasando tiempo con familiares y amigos). Cuando Nicola J. Millard, principal socia de innovación de BT (empresa de telecomunicaciones del Reino Unido), estudió a los trabajadores a domicilio más veteranos, descubrió que la configuración de su oficina en casa desempeñaba un papel clave en su éxito. Si bien cada trabajador remoto había creado un espacio único, lo que marcó la diferencia real fue tener una habitación separada, una pantalla de computadora grande y una buena silla. Los rituales también eran importantes, |

incluido vestirse con ropa de trabajo y seguir una rutina de “preparación” como si estuvieran saliendo de casa.

Principio del tiempo: deje que el tiempo asincrónico impulse el enfoque

Hay algunos trabajos para los cuales la concentración es el principal motor de productividad. Elaborar un horario que permita a los empleados desconectarse durante cinco horas seguidas para concentrarse, y en un momento que se ajuste a sus ritmos energéticos naturales, puede ser enormemente beneficioso, ya sea que lo hagan en un espacio corporativo o personal. Para estas personas, los horarios asincrónicos son ideales.

Si bien algunas tareas se realizan mejor cuando las personas pueden concentrarse y trabajar por sí mismas, otras requieren coordinación en tiempo real de proyectos con diálogo y retroalimentación en el momento.

Principio de tiempo: permitir que el tiempo sincronizado sea la base de la coordinación

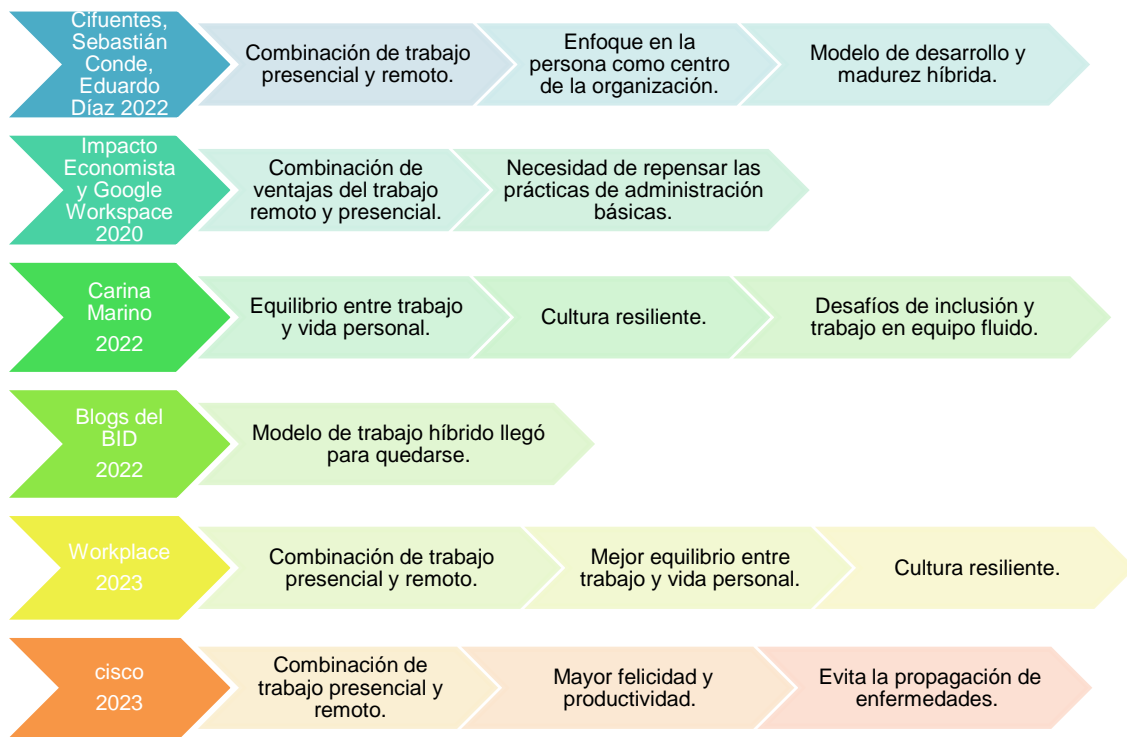
Normalmente, la sincronización del tiempo se produce de forma natural porque las personas están en el mismo lugar al mismo tiempo. Pero los avances tecnológicos han permitido el diseño de tiempo sincronizado que es independiente del lugar y donde es posible crear oportunidades para interacciones virtuales fructíferas en tiempo real.

Ésa fue la idea de Selina Millstam, directora de gestión de talentos y cambio cultural en la empresa sueca de tecnología de las comunicaciones Ericsson. Su objetivo era mantener una conversación en toda la empresa que animará a las personas a compartir y coordinar sus creencias sobre qué valores y comportamientos serían cruciales para el éxito a largo plazo del negocio. La conversación moderada se desarrolló durante 72 horas y se invitó a participar a más de 95.000 empleados de 180 condados. Se pidió a los empleados que reservaran tiempo para unirse al diálogo en línea.

Fuente: tomado de Gratton, L. (2020)

La definición del trabajo híbrido ha sido abordada por varios autores en diferentes publicaciones. A continuación, en la figura 2 se presentan algunos de los primeros autores en definir el trabajo híbrido:

Figura 2. Primeros autores en definir el trabajo híbrido



Fuente: elaboración propia

Estos autores han definido el trabajo híbrido como una combinación de trabajo presencial y remoto, que permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, siempre y cuando se cumplan los objetivos y se mantenga la productividad. Además, han destacado las ventajas del trabajo híbrido, como la flexibilidad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la productividad y la satisfacción de los empleados.

Cifuentes et al. 2022

“Se considera trabajo híbrido como aquella prestación de servicios asalariada que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, bien parcial o totalmente, mediante el uso o reporte de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.” (Garcia, 2021).

A partir de lo recogido en el estudio se propone un Modelo de Desarrollo y Madurez Híbrida, que permite generar una hoja de ruta para que las organizaciones puedan gestionar la implementación del trabajo híbrido.

El nivel 1 “Establecer” fija la base para el trabajo híbrido, resolviendo aspectos higiénicos y estableciendo normativas iniciales que permiten gestionar los primeros pasos en la implementación del trabajo híbrido.

El nivel 2 “Consolidar” incorpora elementos de gestión de personas de manera integral, aportando a la sustentabilidad del trabajo híbrido.

El nivel 3 “Re Imaginar” agrega mecanismos de gobierno del trabajo híbrido, integrando indicadores de gestión, creando la capacidad de repensar los procesos organizacionales a partir de las ventajas otorgadas por el trabajo híbrido.

En la figura 3 se desarrollan los tres niveles del modelo de madurez híbrida.

Figura 3: Modelo de Desarrollo y Madurez Híbrida



Fuente: Cifuentes et al. (2022)

Marino C.2022

Un modelo de trabajo híbrido ofrece lo mejor de los dos mundos: una combinación de trabajo presencial y remoto. Por ejemplo, un empleado podría trabajar desde casa tres días a la semana y dos días en la oficina. O puede haber días puntuales en los que los líderes esperan que el personal asista a reuniones en persona. Este tipo de acuerdo permite a los empleados conservar la flexibilidad que disfrutaban al trabajar desde sus hogares, sin tener que sacrificar las tan esenciales conexiones cara a cara con colegas que tanto repercuten en la colaboración y el bienestar.

Según una encuesta de McKinsey, aproximadamente el 90% de las organizaciones tienen previsto combinar el trabajo remoto y el trabajo presencial como parte de sus planes a largo plazo. (Workplace, 2023).

Cisco. 2023

La definición de “híbrido”, refiere a un ser u objeto conformado por dos o más elementos de una misma naturaleza. Cuando nos referimos al trabajo, el modelo híbrido es una combinación de trabajo remoto y presencial que puede presentarse en distintas modalidades.

El trabajo híbrido es una realidad concreta que logra conciliar las comodidades y exigencias de los trabajadores, con las necesidades de productividad para alcanzar objetivos comerciales, que las empresas tienen obligadamente con el fin de garantizar un crecimiento sostenido y exponencial.

1.1.1 Elementos del trabajo híbrido

Algunos elementos definidos de acuerdo con los autores mencionados anteriormente se detallan en la Figura 4.

Figura 4. Elementos característicos del modelo híbrido

18 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

| | | |
|--|--|--|
| Combinación de trabajo presencial y remoto | Flexibilidad | cultura resiliente |
| <ul style="list-style-type: none">•El modelo híbrido implica una combinación de trabajo presencial y remoto, lo que permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, siempre y cuando se cumplan los objetivos y se mantenga la productividad. | <ul style="list-style-type: none">•El modelo híbrido ofrece flexibilidad a los empleados, quienes pueden decidir si quieren trabajar desde las oficinas de su empresa o hacerlo desde casa o desde otro lugar. | <ul style="list-style-type: none">•El modelo híbrido requiere de una cultura resiliente, que permita a los empleados adaptarse a esta nueva forma de trabajo descentralizada y distribuida en diferentes espacios. |
| Equilibrio entre trabajo y vida personal. | Mayor felicidad y productividad. | Desafíos de inclusión y trabajo en equipo fluido |
| <ul style="list-style-type: none">•El modelo híbrido puede ofrecer un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, ya que permite a los empleados trabajar desde casa o desde otros lugares que les resulten más convenientes. | <ul style="list-style-type: none">•Los empleados que trabajan en un modelo híbrido reportan mayor felicidad y productividad en comparación con aquellos que trabajan exclusivamente en la oficina o de forma remota. | <ul style="list-style-type: none">•El modelo híbrido presenta desafíos de inclusión y trabajo en equipo fluido, que deben ser abordados para garantizar el éxito del modelo. |

Fuente: elaboración propia

Estos elementos son importantes para comprender el modelo híbrido y para implementarlo con éxito en las organizaciones.

1.1.2 Modelos del trabajo híbrido

Existen diferentes modelos de trabajo híbrido que combina herramientas digitales con formatos laborales tradicionales, para ofrecer la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, siempre y cuando se cumplan los objetivos y se mantenga la productividad (HubSpot, 2023). A continuación, se presentan algunos de los modelos de trabajo híbrido identificados en los resultados de búsqueda:

- Modelo de trabajo híbrido mayormente remoto: en este modelo, la mayoría de los empleados trabajan de forma remota, pero se reúnen en la oficina de vez en cuando para reuniones o eventos importantes.
- Modelo de equipo híbrido: en este modelo, los empleados tienen la opción de trabajar desde las oficinas de su empresa o hacerlo desde casa o desde otro lugar.
- Modelo de trabajo híbrido distribuido: en este modelo, los empleados trabajan desde diferentes lugares y zonas horarias, y utilizan herramientas flexibles que se adaptan a sus estilos de trabajo, roles y dispositivos.
- Modelo de trabajo híbrido con equipo híbrido: en este modelo, algunas personas del equipo trabajan juntas de manera presencial, mientras que otras trabajan exclusivamente de manera remota. (Workplace, 2023).

Cada modelo de trabajo híbrido tiene sus propias características, ventajas y desventajas, y es importante que las organizaciones elijan el modelo que mejor se adapte a sus necesidades y objetivos.

Para el caso de estudio, se optó por el modelo de equipo híbrido, considerando que la población objeto de estudio, de acuerdo con las políticas definidas por la empresa, cuenta con la flexibilidad de elegir entre trabajar desde casa o la oficina.

1.1.3 Comparación entre modelos de trabajo

De acuerdo con los últimos datos del MinTIC 2022 en el sector público, el 53% de los empleados trabaja desde casa, 41% teletrabaja y 6% hace trabajo remoto (Portafolio, 2022).

Trabajo presencial: en este modelo, los empleados deben desplazarse al lugar donde se desarrolla su empleo. Este modelo es el más tradicional y hasta la llegada del confinamiento la mayor parte de los trabajadores se encontraban en esta modalidad.

Trabajo en casa: modalidad que está descrita bajo un tiempo determinado gracias a una coyuntura especial que no permite el desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo físico. Esta dinámica tiene una duración de 3 meses a menos de que sea renovada por el empleador y es importante resaltar que el empleado no tiene poder de decisión sobre el retorno a las oficinas y debe hacerlo cuando sea notificado.

La jornada laboral debe ser la misma a la descrita en el contrato y en el caso que la persona gane menos de dos SMLV el auxilio de transporte pasará a ser auxilio de conectividad.

Teletrabajo: El teletrabajo es una nueva manera de trabajar a distancia o virtualmente, es una modalidad relativamente reciente en el mercado laboral y una alternativa viable que ofrece la interacción de las llamadas tecnologías de la información y comunicación, con la pérdida de referentes espacio – temporales (Téllez, 2009).

Trabajo remoto: modalidad definida por un acuerdo firmado digitalmente exclusivo para personas que residan en Colombia, este formato al igual que el contrato de contratación puede ser de tiempo indefinido y los empleados no tienen el derecho a exigir el ingreso a la presencialidad (Portafolio, 2022).

En la figura 5 se detallan las diferencias entre las modalidades de trabajo.

Figura 5. Diferencias entre modalidades de trabajo

DIFERENCIAS ENTRE MODALIDADES DE TRABAJO

1 TRABAJO EN CASA

LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR SE MANTIENE VIGENTE

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|
| <p>Esta modalidad está regulada por la Ley 2088 de 2021</p> | <p>Es una modalidad de trabajo ocasional y no se equipara al teletrabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Siguen las garantías laborales, sindicales y de seguridad social ● El trabajador seguirá realizando las mismas actividades habituales | <ul style="list-style-type: none"> ● Las tareas deben ser ejecutadas de tal manera que el trabajador pueda descansar y compartir tiempo con su familia | <ul style="list-style-type: none"> ● No habrá disminución de salario ● El empleador debe establecer instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación de resultados | <ul style="list-style-type: none"> ● Empleadores deben apegarse al horario y jornada de trabajo |
|---|--|--|---|---|--|

2 TELETRABAJO

EL TELETRABAJO PUEDE REVESTIR LAS SIGUIENTES MODALIDADES

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| <p>Esta modalidad está regida por la Ley 1221 de 2008</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las tecnologías de la información | <ul style="list-style-type: none"> ● No se requiere de presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ● Autónomos: usan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional | <ul style="list-style-type: none"> ● Móviles: no tienen un lugar de trabajo establecido y las herramientas de trabajo son los dispositivos móviles | <ul style="list-style-type: none"> ● Suplementarios: Trabajan dos o tres días a la semana en casa y la otra parte de la semana en una oficina |
|---|--|---|--|--|---|

3 TRABAJO REMOTO

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Esta modalidad está regulada por la Ley 2121 de 2021</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Esta forma de ejecución de contrato de trabajo permite que el empleado desarrolle sus actividades en lugares diferentes a las instalaciones del empleador | <ul style="list-style-type: none"> ● Se vale de tecnologías existentes o cualquier mecanismo que permite ejercer sus funciones de manera remota | <ul style="list-style-type: none"> ● Bajo esta modalidad los trabajadores contarán con los mismos derechos ● El empleador debe suministrar los equipos, conexiones y programas |
|---|---|--|--|

Fuente: MinTrabajo (2021)

Aunque no existe un modelo de trabajo que sea mejor para todas las empresas, debido a que cada organización tiene sus propias necesidades y objetivos. El modelo de trabajo híbrido es una opción popular y efectiva para muchas empresas que combina el trabajo presencial y remoto. A parte de mejorar la flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y vida personal puede ayudar a las empresas a atraer y retener talentos, reducir costos de transporte y oficina y mejorar la conciliación entre la vida personal y laboral.

1.2 Síndrome de Burnout

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,

salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Acevez, 2006).

En 1974 el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, quien trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York observó que la mayoría de los voluntarios después de un año de trabajar sufrían una pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. A raíz de estos hallazgos explicó: el burnout, es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Es lo que pasa cuando un miembro de una organización por las razones que sean y luego de muchos intentos se vuelve inoperante fue en ese momento cuando se introdujo el término burnout por primera vez en la literatura médica (Lopez, 2004).

En la década de los 80s la psicóloga Cristina Maslach de la Universidad de Berkeley, California en Estados Unidos de Norteamérica, retoma el término utilizado por Freudenberger para definir el síndrome de agotamiento profesional o burnout, y en conjunto con el psicólogo Michael P. Leiter de la Universidad de Acadia Nova Escotia, Canadá, desarrollaron un instrumento para medir el síndrome, al cual llaman cuestionario de Maslach, que desde su desarrollo en 1986 es el instrumento más utilizado en todo el mundo (Maslach, et al., 1986).

El burnout implica una desconexión emocional y mental con el trabajo, llevando a la pérdida de interés, motivación y satisfacción laboral. Es importante destacar que el burnout es más profundo que el estrés, ya que implica una afectación más significativa en la salud mental y emocional del individuo, manifestándose como un agotamiento crónico y una sensación de desgaste extremo en el ámbito laboral.

Las principales diferencias entre el burnout y el estrés laboral son:

1. Origen:

- El estrés laboral se origina por demandas excesivas o presiones en el trabajo que superan la capacidad del empleado para afrontarlas.

- El burnout se origina por un desequilibrio prolongado entre las demandas laborales y los recursos personales del empleado para hacer frente a esas demandas.
2. Efectos:
- El estrés laboral puede tener efectos tanto positivos como negativos, ya que en cierta medida puede motivar a la persona a rendir más.
 - El burnout tiene efectos exclusivamente negativos, caracterizados por un agotamiento físico, emocional y mental
3. Desconexión:
- En el estrés laboral, la persona aún mantiene cierta conexión e implicación con su trabajo.
 - En el burnout, la persona desarrolla una actitud de desconexión, indiferencia y distanciamiento emocional de su trabajo.
4. Síntomas:
- El estrés laboral se manifiesta principalmente con síntomas psicológicos como ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración.
 - El burnout se manifiesta con síntomas físicos como agotamiento, problemas de sueño y dolores musculares, además de los síntomas psicológicos.

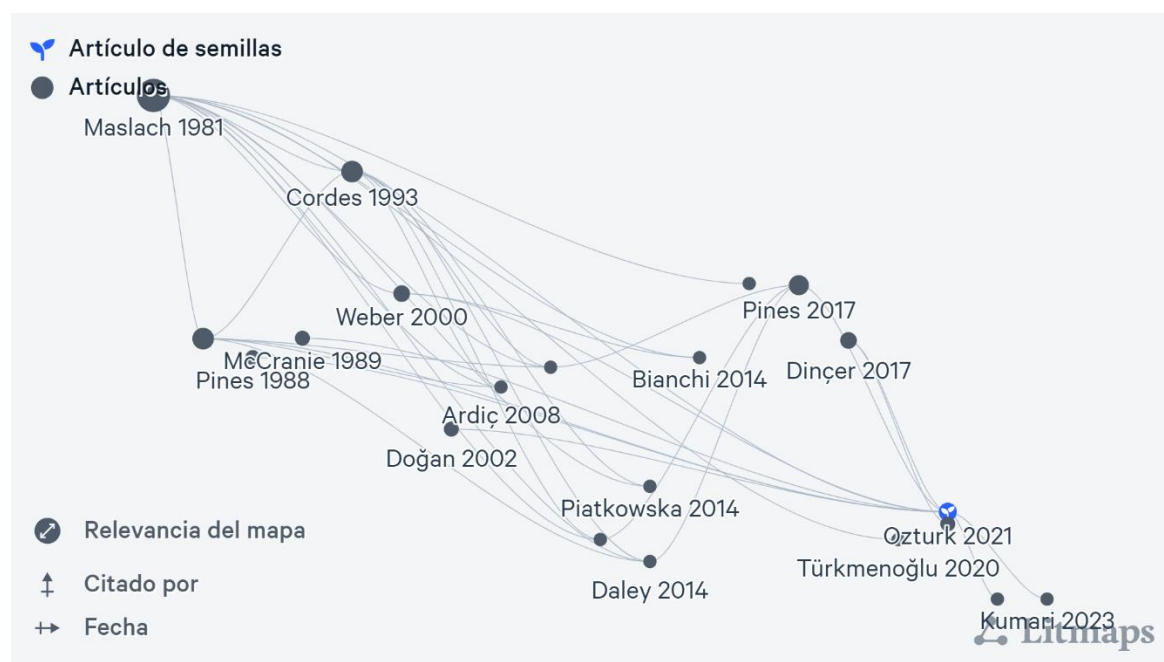
En resumen, el burnout se caracteriza por una desconexión emocional y actitudinal del trabajo, a diferencia del estrés laboral que implica una mayor implicación, aunque con efectos negativos (Quirónprevención, 2018).

1.2.1 Conceptualización del síndrome de burnout

El concepto de burnout se utilizó por primera vez en EE. UU, en los años 70 para expresar los problemas a los que se enfrentaban los empleados del servicio de atención al cliente

en su vida profesional y los problemas mentales. Sin embargo, cuando se examina la bibliografía, se observa que el concepto de burnout se remonta a la década de 1961 con Henry Graham Greene, escritor inglés de cuentos y novelas, en su obra titulada “An Burnout Event” escrita en 1961, que trata del asentamiento de un arquitecto en los bosques africanos debido a los problemas que experimentó en su vida empresarial (Maslach et al., 2001). En la figura 6 se usa la herramienta litmaps para el mapeo de artículos semilla del síndrome de burnout.

Figura 6. Revisión teórica del síndrome de burnout



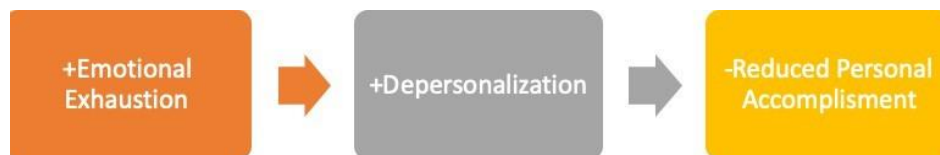
Fuente: Litmaps (2023)

El burnout, que fue definido por primera vez por Herbert Freudenberger en 1974 como el estado de agotamiento que se produce en los recursos internos del individuo como consecuencia del fracaso, el desgaste, la disminución de energía y poder o los deseos insatisfechos (Freudenberger, 1974). Se han realizado muchos estudios sobre el burnout desde su primera definición. Sin embargo, la definición de burnout más común y aceptada en la actualidad fue realizada por Christina Maslach, quien también desarrolló el Maslach Burnout Inventory (MBI), que también recibió su nombre. Según Maslach 1981, el burnout es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico, fatiga a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a

intensas demandas emocionales debido a su trabajo y que trabajan constantemente cara a cara con otras personas, con actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y otras personas (Maslach y Jackson, 1981).

Pines (2013), que examina el burnout desde una perspectiva psicoanalítico-existencial, define el burnout como el estado de fatiga y agotamiento emocional que se produce en el individuo como resultado del proceso de decepción progresiva. Según Pines (2013), la base del burnout es que las personas no satisfacen su necesidad de creer que su vida tiene sentido, que lo que hacen es útil, importante e incluso heroico.

Figura 7. Modelo de burnout de Maslach



Fuente: Ozturk, Y. (2020)

La figura 7 muestra las etapas sucesivas del modelo de burnout de Maslach. Maslach et.al., 1986 expresaron el burnout como un síndrome psicológico de tres componentes que consiste en el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal. El burnout se produce principalmente cuando el individuo consume sus recursos emocionales y da lugar al agotamiento emocional de la persona. El individuo emocionalmente exhausto restringe su relación con las personas que le rodean y se aleja psicológicamente de la gente. De este modo, se manifiesta la dimensión de la despersonalización. En la última etapa, el individuo advierte la distinción entre sus actitudes positivas anteriores y sus actitudes actuales y, en consecuencia, piensa que sus actitudes distantes limitan su contribución a la organización y a la sociedad para la que trabaja. Así, el individuo se siente inadecuado en los negocios y en las relaciones humanas, en resumen, empieza a verse a sí mismo inadecuado para hacer su trabajo y prestar servicios a sus clientes. La tendencia de una persona a evaluarse negativamente se define dentro de la dimensión de realización personal reducida (Cordes y Dougherty, 1993; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Maslach, 2003).

Aquellas consecuencias del estrés laboral asociadas al síndrome del burnout con

evidencia empírica de acuerdo con la literatura son:

| Síntomas Psicosomáticos | Síntomas emocionales | Síntomas conductuales |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica • Dolores de cabeza • Dolores musculares (cuello, espalda) • Insomnio • Pérdida de peso • Úlceras y desórdenes gastrointestinales • Dolores en el pecho • Palpitaciones. • Hipertensión. • Crisis asmática. • Resfriados frecuentes. • Aparición de alergias. | <ul style="list-style-type: none"> • Irritabilidad • Ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo • Depresión • Frustración • Aburrimiento • Distanciamiento afectivo • Impaciencia • Desorientación • Sentimientos de soledad y vacío • Impotencia. • Sentimientos de omnipresencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Cinismo. • No hablan. • Apatía. • Hostilidad. • Susplicacia. • Sarcasmo • Pesimismo • Ausentismo laboral • Abuso en el café, tabaco, alcohol, fármacos, etc. • Relaciones interpersonales distantes y frías • Tono de voz elevado (gritos frecuentes) • Llanto inespecífico • Dificultad de concentración • Disminución del contacto con el público / clientes / pacientes • Incremento de los conflictos con compañeros • Disminución de la calidad del servicio prestado • Agresividad. • Cambios bruscos de humor. • Irritabilidad. • Aislamiento. • Enfado frecuente. |

Fuente: Apiquian, pag 2 (2007)

El síndrome de burnout ha sido estudiado prácticamente en todas las profesiones. El porcentaje de personas que han sido identificadas por presentar la sintomatología clásica depende del tipo de profesión de que se trate, de las demandas que se ejercen en el trabajo, de la percepción que tienen los trabajadores sobre su propia realización personal, entre otras variables que ejercen influencia. El personal de salud es de las profesiones más estudiadas, particularmente los profesionales médicos y de enfermería (Juárez-García, Idrovo, Camacho-Ávila y Placencia-Reyes, 2014).

López Palomar, García Cueva y Pando Moreno (2014) identificaron como factores de riesgo los siguientes: condiciones del lugar de trabajo, carga del trabajo, contenido y característica de las tareas, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento. Otros autores han identificado una serie de factores de riesgo para el burnout, interconectados con distintos aspectos de la actividad laboral. Estos son los relacionados con la tarea

(la carga mental, la autonomía, el descanso, la motivación, las demandas, la ambigüedad y la comunicación) (Martín Daza y Pérez Bilbao, 1997).

1.2.2 Factores que influyen en el desarrollo del burnout

Los factores que más se han estudiado como variables que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout son:

28 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

| | |
|--|--|
| Características del puesto y el ambiente de trabajo | <p>Turnos laborales y horario de trabajo, para algunos autores el trabajo por turnos y el nocturno facilita la presencia del síndrome. Las influencias son biológicas y emocionales debido a las alteraciones de los ritmos cardíacos, del ciclo sueño-vigila.</p> <p>Seguridad y estabilidad en el puesto, en épocas de crisis de empleo, afecta a un porcentaje importante de personas, en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo.</p> <p>Antigüedad profesional, aunque no existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome en dos periodos, correspondiente a los dos primeros años de carrera y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos con mayor nivel de asociación con el síndrome.</p> <p>Incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones, suelen producir transformaciones en las tareas y puestos de trabajo, que incluyen cambios en los sistemas de trabajo y formas organizativas.</p> <p>Estructura y clima organizacional, cuanto más centralizada sea la organización en la toma de decisiones, cuanto mayor es el nivel jerárquico de un trabajador y procedimientos, mayor será la posibilidad de que se presente el síndrome de burnout.</p> <p>Relaciones interpersonales, los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan. Cuando son relaciones basadas en desconfianza, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas lo que produce elevados niveles de tensión entre los miembros de un grupo u organización.</p> <p>Salario, factor que afectaría al desarrollo de Burnout en los trabajadores, aunque no queda claro en la literatura.</p> |
| Factores personales | <p>El deseo de destacar y obtener resultados brillantes Un alto grado de autoexigencia Baja tolerancia al fracaso Perfeccionismo extremo Necesitan controlarlo todo en todo momento Sentimiento de indispensabilidad laboral Idealismo Sensibilidad</p> <p>Todo estos se acentúa si:</p> <p>No tiene una preparación adecuada para enfrentar las expectativas organizacionales en relación al trabajo. Si tiene dificultades para pedir ayuda a los compañeros o trabajar en equipo No descansa lo suficiente cuando está cansado Tiene problemas familiares, económicos, etc.</p> |
| Variables sociodemográficas | <p>La edad, aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, apreciándose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas, por lo tanto cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de burnout hallaremos.</p> <p>El sexo, el burnout tiende a ser más frecuente en la mujer, relacionándose con la doble carga laboral (tarea profesional y familiar) y el tipo de enlace afectivo que puede desarrollarse en el ambiente laboral y familiar</p> <p>El estado civil, aunque se ha asociado el síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime. Parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.</p> |

Fuente: Apiquian (2007)

1.2.3 Modelos del síndrome de burnout

Existen muchos modelos en la literatura que explican el burnout. Entre estos modelos, los más discutidos son el Modelo de Burnout de Maslach, el Modelo de Burnout de Perlman y Hartman, el Modelo de Burnout de Meier y el Modelo de Burnout de Cherniss. Estos modelos se describen brevemente a continuación (Ozturk, 2020).

- **Modelo Maslach**

Maslach (2003) define el burnout como el síndrome de fatiga emocional y cinismo común entre las personas que continúan su vida empresarial en el sector servicios. El punto más llamativo de este síndrome es el aumento de los sentimientos de fatiga emocional. El agotamiento físico en un individuo que intenta hacer frente a los deseos emocionales debido a su trabajo es el resultado del reflejo negativo de los sentimientos de fatiga a largo plazo, impotencia y desesperanza en su trabajo, su vida y otras personas. El burnout consta de tres dimensiones como se ha mencionado anteriormente. Estas son (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001):

- I. Agotamiento emocional
- II. Despersonalización
- III. Un logro personal reducido.

A continuación, se explican brevemente estas tres dimensiones y se revelan sus funciones en el burnout.

Agotamiento emocional

Es la descarga y el agotamiento de la energía de los recursos emocionales. Es un estado de cansancio y aburrimiento emocional. Las principales fuentes de agotamiento emocional son la carga excesiva de trabajo y los conflictos personales en el trabajo. Los individuos se sienten agotados porque están agotando sus recursos existentes. Los individuos que experimentan agotamiento emocional carecen de energía suficiente para otro día o para las necesidades de otras personas.

Esta dimensión se expresa como la dimensión más crítica y determinante del burnout en la literatura. En otras palabras, el agotamiento emocional es la dimensión interna del

burnout. La persona que experimenta agotamiento emocional piensa que no trata a las personas a las que sirve con la misma responsabilidad que en el pasado, y la obligación de volver al trabajo al día siguiente se convierte en una preocupación importante para el individuo, que está cargado de sentimientos de tensión y frustración.

Despersonalización

La despersonalización es un intento de distanciar a la propia persona de las personas a las que sirve. En otras palabras, la despersonalización se define como las actitudes y emociones negativas que una persona tiene hacia las personas a las que sirve, independientemente de su individualidad. El individuo despersonalizado muestra una actitud fría, rígida e indiferente hacia las personas a sus clientes, y se distancia visiblemente de las personas a las que presta servicios. En otras palabras, el individuo crea un amortiguador emocional. También se refiere a la indiferencia hacia el trabajo, el distanciamiento emocional de los clientes, mostrar un enfoque escéptico hacia la organización y seguir un orden y unas normas estrictas en lugar de adaptarse a las necesidades de los clientes (McShane y Glinow, 2016).

Reducción de los logros personales

La tercera dimensión del burnout, la reducción de la realización personal es la percepción de que el propio éxito laboral no está a la altura de las expectativas personales y, por lo tanto, incluye una autoevaluación negativa (Maslach y Jackson, 1982). Se trata de la disminución de la propia sensación de competencia y productividad en el trabajo. Esta situación provoca incapacidad para hacer frente a las demandas en el trabajo y una disminución del sentido de autoeficacia asociada a la depresión. Puede verse agravada por la falta de oportunidades de apoyo social o desarrollo profesional.

- **Modelo Perlman y Hartman**

En este modelo, el burnout es una respuesta de tres componentes al estrés emocional crónico. En el modelo, el burnout refleja tres (síntomas de estrés fisiológico, emocional y cognitivo-conductual) síntomas principales de estrés (Perlman y Hartman, 1982). Perlman y Hartman (1982) afirman que los individuos muestran diferentes reacciones al estrés debido a sus características únicas, y estas diferentes reacciones causan el burnout. Se han desarrollado diferentes estadios de burnout por los efectos de las características

individuales y del entorno social sobre el burnout. El modelo examina el burnout en tres etapas principales:

- I. Agotamiento físico,
- II. Agotamiento psicológico
- III. Despersonalización.

El modelo se desarrolló combinando diferentes enfoques del burnout. Como efecto del estrés constante, el burnout se produce con una disminución de la fuerza física y el agotamiento de los individuos, la depresión emocional y los comportamientos de apatía que eventualmente se producen. El desarrollo del burnout se produce en tres etapas:

El nivel de aumento del estrés en la vida empresarial: Hay dos fuentes principales de estrés en la vida laboral de las personas. La primera es que el empleado no pueda cumplir lo que se le exige, es decir, que sea inadecuado en términos de trabajo, y la segunda es que no se cumplan las expectativas de los empleados en el lugar de trabajo. El estrés es el resultado de la ruptura de este equilibrio.

Nivel de estrés percibido: Debido a las características individuales, no todos los empleados dan respuestas similares a los mismos factores. Mientras que algunos empleados tienen reacciones excesivas ante factores estresantes, otros pueden encontrarlo natural.

Respuesta: Es el cambio en las respuestas emocionales, físicas y de comportamiento de un individuo debido al estrés. Se afirmó que los factores institucionales también eran eficaces en este cambio.

Como resultado, mientras que el alto nivel de estrés hace que el individuo experimente depresión emocional, sus actitudes se ven afectadas negativamente al perder su motivación. Las actitudes negativas hacia el trabajo causan problemas físicos y psicológicos, y el burnout se produce cuando no se aborda este proceso. (Ozturk, 2020)

- **Modelo Meier**

El Modelo de Burnout de Meier (1983) se basa en la conceptualización de la autoeficacia. Se argumenta que la falta de reforzadores, que expresa la importancia del trabajo de los individuos en el lugar de trabajo, provoca un deterioro de sus percepciones de autoeficacia y esto conduce al burnout. Aunque el individuo se esfuerza por tener éxito continuamente

en el lugar de trabajo, las escasas ganancias causan efectos negativos, y el sentimiento y la presión de castigo desarrollan el síndrome de burnout (Yüksel, 2019):

Según este modelo, el burnout se expresa como una situación derivada de la expectativa de pequeña recompensa y gran castigo debido a la falta de refuerzo significativo, de vida controlable o de competencia personal en el trabajo del empleado. Este modelo también consta de tres dimensiones (Meier, 1983):

Baja recompensa o alta expectativa de castigo: El empleado tiene bajas expectativas de recompensa o altas expectativas de castigo basadas en sus experiencias pasadas relacionadas con su trabajo y esta situación le lleva al burnout.

Falta de expectativas de vida controlables: Debido a esta expectativa, el empleado experimenta desesperación especialmente en situaciones en las que debería evitar el castigo. Que la recompensa y el castigo se realizan a través de fuerzas externas. Por lo tanto, el empleado cree que los esfuerzos y comportamientos personales ya no son importantes.

Falta de sentido de competencia personal: La inadecuación personal del empleado a la hora de mostrar los comportamientos necesarios para el control provoca burnout.

Al explicar el síndrome de burnout, Meier examinó los significados que los individuos forman en sus mentes y cómo procesan los resultados de sus comportamientos relacionados con estos significados. Al final del proceso en el que la autoeficacia del individuo se define como baja, la aparición del burnout se produce en un tiempo determinado y se ha afirmado que el estrés experimentado por el individuo y el procesamiento de la información en su mente causan el burnout.

- **Modelo Cherniss**

Según el autor, el desfase entre las expectativas de los empleados y las realidades de la vida empresarial es la causa del burnout. Llamando la atención sobre la ambigüedad de los roles, el exceso de trabajo y las relaciones cara a cara con las personas, el autor considera que el burnout es el resultado de un proceso que se extiende en el tiempo. Y se trata de un proceso que comienza como una reacción a las fuentes de estrés relacionadas con el trabajo, implica una desconexión psicológica y termina con una conducta de

afrontamiento (Cherniss, 1980). Cherniss (1981) define el burnout como la forma en que el individuo lucha contra el estrés constante. La situación que experimentan los empleados cuya resistencia a luchar contra el estrés continuo se rompe como conducta adaptativa. Esta situación se define como burnout. En el modelo, se argumenta que los individuos propensos al burnout son individuos con objetivos profesionales, y que surgen al interactuar con el entorno social y los factores relacionados con el trabajo. En consecuencia, el burnout puede darse a distintos niveles en todas las profesiones.

- **Modelo Edelwich y Brodsky**

Según Edelwich y Brodsky (1980), existe una relación entre el síndrome de burnout experimentado por los individuos y sus expectativas hacia el trabajo. La desesperación de las personas recién contratadas porque sus expectativas no se ven satisfechas con el tiempo, las escasas recompensas que reciben por sus esfuerzos y la ajetreada vida laboral provocan burnout.

En el modelo, se argumenta que hay cuatro etapas sucesivas de burnout y que surge con una transición gradual. Estas son el periodo idealista, el periodo de estancamiento, el periodo de frustración y el periodo de apatía. Estas fases se explican brevemente en la sección de fases del burnout de nuestro estudio.

Evaluando el burnout como un proceso, Edelwich y Brodsky (1980) argumentan que cada proceso tiene sus propias características y que se deben hacer diferentes análisis para determinar las causas del burnout experimentado por los individuos. La aparición de diferentes síntomas psicológicos y conductuales en diferentes períodos hace necesario evaluar el burnout en términos de fases.

- **Modelo Pines Burnout**

Pines (1993) afirma que el síndrome de burnout es el resultado de un estrés constante. Los individuos que desean tener éxito y alcanzar sus objetivos en la vida laboral trabajan constantemente bajo presión, lo que provoca burnout al cabo de un tiempo. Si los individuos que luchan constantemente en términos de recompensas materiales y morales no consiguen alcanzar sus objetivos, evalúan su nivel de logro personal como bajo y esta situación provoca el burnout.

En este modelo, el burnout se define como el agotamiento de los recursos internos de los individuos y la sensación de debilidad física. La razón principal por la que los individuos que trabajan bajo presión están constantemente cansados es que experimentan fatiga debido a su bajo nivel de afrontamiento del estrés. Pines afirma que el burnout tiene tres características principales. Estas son el agotamiento psicológico y la desesperanza que experimenta el individuo, son la fatiga física y los comportamientos negativos.

En el Modelo de Burnout de Pines, el fracaso se muestra como la principal razón para que los individuos experimentan burnout. El hecho de no cumplir las expectativas irracionales a nivel individual hace que los individuos que quieren tener éxito en la vida empresarial se sientan agotados a medida que disminuye su motivación. Mientras que los individuos que tienen objetivos idealizados con respecto a la vida empresarial no alcanzan estos objetivos, se perciben a sí mismos como inútiles, y el burnout comienza si la presión continúa. (Ozturk, 2020)

1.3 Sector construcción en Colombia

El sector de la construcción en Colombia ha sido un importante motor de la economía del país. A continuación, se presenta una breve historia del sector de la construcción en Colombia:

Durante la década de 1950, el sector de la construcción en Colombia experimentó un auge debido a la construcción de grandes proyectos de infraestructura, como la construcción de carreteras y la expansión de la red eléctrica.

En la década de 1970, el sector de la construcción en Colombia se expandió aún más debido a la construcción de grandes proyectos de infraestructura, como la construcción de la represa de Guatapé y la construcción de la autopista Medellín-Bogotá.

En la década de 1990, el sector de la construcción en Colombia se vio afectado por la recesión económica y la violencia en el país, lo que llevó a una disminución en la construcción de viviendas y proyectos de infraestructura.

En la década de 2000, el sector de la construcción en Colombia se recuperó y experimentó un auge debido a la estabilidad económica y la inversión en proyectos de infraestructura.

En los últimos años, el sector de la construcción en Colombia ha enfrentado desafíos debido a la desaceleración económica y la pandemia de COVID-19, lo que ha llevado a una disminución en la construcción de viviendas y proyectos de infraestructura.

En resumen, el sector de la construcción en Colombia ha experimentado altibajos a lo largo de su historia, pero ha sido un importante impulsor del desarrollo económico del país. (Colombia aprende, 2021)

De acuerdo con los datos consultados por CAMACOL, en la Superintendencia de Sociedades para el año 2021 se registran en Colombia 1.075 empresas dedicadas a la construcción para el subsector de edificaciones y 690 empresas dedicadas a la construcción de obras civiles

Dichas organizaciones se clasifican según su procedencia, asociada directamente a su conformación, dentro de las que se encuentran empresas de naturaleza unipersonal, familiar, hasta las que están asociadas por grandes inversionistas. (Colombia aprende, 2021)

Segmentación del mercado de la construcción en Colombia por sectores

La construcción de infraestructura fue el sector líder en el mercado de la construcción en Colombia en 2022.

Los sectores clave en el mercado de la construcción en Colombia son la construcción comercial, la construcción industrial, la construcción de infraestructura, la construcción de energía y servicios públicos, la construcción institucional y la construcción residencial.

Construcción comercial: se espera que el sector de la construcción comercial crezca en 2023. De 2024 a 2027, el crecimiento se verá respaldado aún más por la inversión en centros de datos, tiendas minoristas y construcción de almacenes.

Construcción industrial: se espera que el crecimiento del sector se desacelere en 2023, debido a una disminución de las actividades industriales y manufactureras, junto con una disminución de las exportaciones en los primeros meses de 2023. Sin embargo, se espera que el sector registre un crecimiento durante 2024-27., respaldado por la inversión en los sectores industrial y manufacturero, así como por un aumento de las actividades exportadoras y una mejora de la economía en general.

Construcción de infraestructura: Se espera que el sector de construcción de infraestructura disminuya en términos reales en 2023, debido a los altos costos de construcción que se espera afecten el gasto en proyectos de infraestructura del sector público en 2023. Se espera que el sector registre un crecimiento de 2024 a 2027, respaldado por El gobierno planea continuar gastando en proyectos de infraestructura.

Construcción de energía y servicios públicos: Se espera que el sector de la construcción de energía y servicios públicos disminuya para 2023, debido a una reducción de los subsidios al combustible por parte del gobierno, lo que puede generar mayores costos de construcción y una caída de la confianza de los inversores. Durante el resto del período previsto de 2024-27, se espera que el sector registre un crecimiento, respaldado por los esfuerzos del gobierno para aumentar las fuentes de energía renovables del país.

Construcción institucional: Se espera que el sector de la construcción institucional crezca en 2023, antes de registrar una tasa de crecimiento promedio anual del 4,5% entre 2024 y 2027, respaldado por los planes del gobierno para el desarrollo y la expansión de los sistemas educativo y sanitario del país.

Construcción residencial: GlobalData espera que la producción del sector residencial disminuya en 2023, debido a una disminución en el área total aprobada para construcciones residenciales y al desembolso de préstamos para la compra de viviendas. Se espera que el sector residencial registre un crecimiento durante el resto del período previsto, respaldado por inversiones privadas en el sector inmobiliario junto con el objetivo del gobierno de proporcionar subsidios para el pago inicial y subsidios de intereses a familias de bajos ingresos para solicitar viviendas nuevas. (GlobalData, 2023)

Personal administrativo en el sector construcción

El personal administrativo es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier empresa u organización. Sus funciones y tareas son muy variadas y pueden incluir la redacción, archivo y revisión de documentos, la recopilación de información, la actualización de bases de datos, la atención al cliente, la gestión de agendas, la supervisión de correo electrónico, la coordinación con otros departamentos, entre otras.

La formación para el personal administrativo puede incluir grados universitarios en comercio y marketing, administración y dirección de empresas, y contabilidad y finanzas,

así como ciclos formativos de grado superior en administración y finanzas y ciclos formativos de grado medio en gestión administrativa. Además, existen certificados de profesionalidad en actividades de gestión administrativa y formación transversal en mediciones y presupuestos, gestión de proyectos informatizados, calidad en la construcción y ofimática.

El papel del personal administrativo se ha vuelto cada vez más importante en los últimos años, a medida que las organizaciones se han centrado más en la eficiencia, la productividad y el servicio al cliente. La profesión administrativa ha evolucionado enormemente a lo largo de los años, desde la función de secretaria atendiendo teléfonos hasta ocupar ahora un papel estratégico en las organizaciones.

El papel del personal administrativo en empresas del sector construcción es fundamental para el correcto funcionamiento de la obra u oficina. El administrativo de obra es la persona encargada de realizar labores administrativas relativas a la gestión de obras de construcción, desarrollando el registro, proceso, archivo y transmisión de información en la obra u oficina (Trabajastur Asturias, 2020).

Desde el sector de la construcción, se pueden realizar importantes aportes desde el escenario administrativo a través de la implementación de procesos eficientes y estratégicos. Algunas formas clave de contribuir administrativamente en la construcción son:

- **Gestión de Personal:** La correcta gestión del personal en la construcción es fundamental para el éxito de los proyectos. Esto implica controlar la asistencia, manejar eficientemente las nóminas, evitar demandas por falta de administración y perfeccionar el plan de obra (Workforce.com Latinoamérica, 2022).
- **Innovación en el Sector Público:** La innovación en el sector público es esencial para generar valor público a través de soluciones integrales. Capacitar a los trabajadores en áreas críticas como inteligencia emocional, pensamiento crítico y liderazgo, así como fortalecer capacidades en nuevas tecnologías, son aspectos clave para fomentar la innovación en el sector público (CEPAL, s.f.).
- **Gestión Socioambiental en Obras:** En el ámbito de la construcción sostenible, la gestión socioambiental es crucial. Esto implica considerar aspectos como la inserción de proyectos de infraestructura en el medio social, la prevención y compensación de impactos en la calidad de vida de las comunidades, la

participación ciudadana en la gestión socioambiental, y la elaboración de planes de acción socioambiental que incluyan programas de reasentamiento si es necesario (Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Secretaría del Medio Ambiente de Medellín, & EPM, 2010).

Estos enfoques administrativos en la construcción, desde la gestión de personal hasta la innovación en el sector público y la gestión socioambiental en obras, son fundamentales para mejorar la eficiencia, la sostenibilidad y el impacto positivo de los proyectos en la sociedad y el entorno.

2. Marco metodológico

2.1 Tipo de estudio

La presente investigación combina revisión de literatura con encuestas por lo tanto es de tipo descriptiva y correlacional. En la investigación descriptiva el objetivo principal es crear una instantánea de la situación actual y describir atributos, objetiva y sistemáticamente. En este tipo de estudio, se buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, midiendo o evaluando diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. La investigación descriptiva se llevó a cabo utilizando métodos como la observación, la encuesta y el análisis de archivos. (QuestionPro, 2023)

Por otro lado, dado el alcance de la investigación a una empresa de construcción de la ciudad de Bogotá, donde se buscó encontrar la relación entre dos constructos por medio de la aplicación de cuestionarios online, la presente investigación se define como estudio cuantitativo correlacional que es el tipo de estudio descriptivo y tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

Se caracteriza porque primero se midieron las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estimó la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (González, 2021)

Aunque no se establece una relación causal directa, se buscó identificar posibles indicios sobre las causas del burnout en este contexto laboral.

Hipótesis 1: El modelo híbrido de trabajo puede generar síndrome de burnout debido a la extensión de los horarios laborales.

Esto se debe a que el modelo híbrido, que combina trabajo en el lugar de trabajo y teletrabajo, puede llevar a una mayor flexibilidad en los horarios laborales, lo que puede generar una mayor carga de trabajo y un mayor estrés para los empleados.

Hipótesis 2: La dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal en el modelo híbrido se correlaciona positivamente con el síndrome de burnout.

La integración del tiempo entre la vida personal y laboral en un modelo híbrido puede dificultar el establecimiento de límites claros, lo que podría resultar en jornadas laborales más extensas y una mayor carga emocional para los trabajadores. Esta falta de separación entre ambas esferas podría aumentar el estrés y la presión laboral, factores asociados con el desarrollo del síndrome de burnout.

Hipótesis 3: La falta de apoyo organizacional y estrategias de prevención del burnout en la implementación del modelo híbrido se correlaciona positivamente con el síndrome de burnout.

Si las organizaciones no implementan adecuadamente estrategias de prevención y apoyo a los trabajadores en el modelo híbrido, esto podría aumentar los factores de riesgo de burnout, como la sobrecarga laboral, la falta de recursos y el aislamiento social.

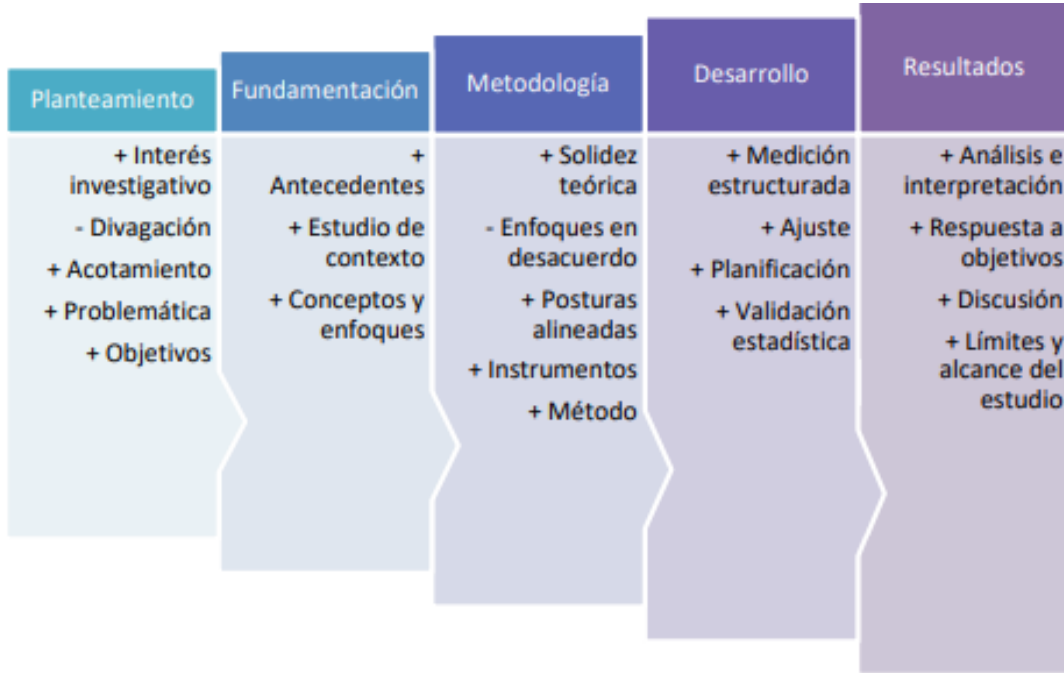
Estas hipótesis buscan identificar posibles factores que puedan influir en la relación entre el modelo híbrido laboral y el síndrome de burnout, sin establecer una relación causal directa.

2.2. Etapas de la investigación

La investigación en profundización se enfocó en analizar y estudiar información específica que no ha sido profundamente estudiada. Además de buscar realizar un estudio más detallado y exhaustivo sobre un tema específico, como la relación de dos conceptos

desarrollados por intereses personales. En la figura 8 se encuentra la consecución de actividades desarrolladas con miras a la definición de la investigación.

Figura 8. Actividades para la definición de la investigación



Fuente: Rodríguez Pineda (2020)

2.2.1 Planteamiento del problema y fundamentación

La investigación tuvo su punto de partida con la pandemia de COVID-19 que tuvo un impacto significativo en la forma de trabajar de las personas, siendo el auge del trabajo virtual uno de los cambios más notables. Luego de la pandemia muchas empresas adoptaron un modelo de trabajo híbrido, permitiendo a las empresas ser más flexibles en su enfoque del trabajo y permitiéndoles adaptarse más fácilmente a las circunstancias y necesidades comerciales cambiantes. Posterior a esto, la empresa que se usó en la investigación, realizó un estudio de riesgo psicosocial donde se evidenció estrés crónico en los trabajadores administrativos con modelo híbrido, a diferencia de los resultados obtenidos en el 2019 a empleados con modelo presencial con nivel de estrés bajo, permitiendo identificar la necesidad de investigar el modelo laboral híbrido y su relación con el síndrome de burnout en el personal administrativo de la empresa constructora de la ciudad de Bogotá.

Una vez se estableció y aprobó el tema de investigación, se inició la revisión de literatura, estableciendo el marco teórico y analizando los principales conceptos y características de los dos temas a relacionar.

2.2.2 Selección metodológica y desarrollo

A través de la respuesta a los objetivos propuestos, se determinó la relación entre los conceptos, verificados por medio de un estudio de profundización y el resultado de esta relación es formulado de acuerdo con una fundamentación teórica y la investigación encontrada en la literatura.

En esta investigación el procedimiento metodológico está dado por la aplicación de instrumentos como cuestionario, luego por un análisis a través de programas estadísticos logrando verificar la relación buscada.

2.2.3 Resultados, discusión y conclusión de la investigación

Por medio de la correlación de datos obtenidos, se identificó la relación entre el modelo laboral híbrido y el síndrome de burnout. Es importante mencionar que la investigación posee limitaciones debido a su medición ya que al momento de aplicar el cuestionario varios trabajadores administrativos se encontraban en periodo de vacaciones. Por lo tanto, la selección de la muestra es de tipo no probabilística, utilizando criterios no aleatorios, como disponibilidad. Se esclarece el manejo de la confidencialidad de la información con la organización y el consentimiento informado a los trabajadores, explicando los fines únicamente académicos de la investigación y no con fines económicos.

2.3 Población objeto de estudio y diseño de la muestra

El estrés es un problema frecuente entre los empleados administrativos. Factores como la estructura de la organización, reglas y regulaciones excesivas, mala comunicación y carga

de trabajo excesiva pueden causar estrés crónico. Además, la responsabilidad hacia los demás, la falta de participación en la toma de decisiones y las malas condiciones laborales también pueden contribuir a esto.

Ahora bien, al analizar el contexto industrial particular Bogotano, la industria de la construcción es un sector importante en la ciudad de Bogotá y en Colombia en general. Según los datos, la industria de la construcción en Colombia representa más del 5% del PIB del país. En Bogotá, la región cuenta con la mayor actividad edificadora del país, con una participación del 31,7% y 41,8% en obras residenciales y no residenciales, respectivamente (Invierta en Bogotá, 2023).

Para el desarrollo de esta investigación se tomó como estudio de caso una empresa de construcción ubicada en la ciudad de Bogotá, que cuenta tanto con personal operativo como administrativo, el personal administrativo labora de lunes a viernes de 8 am a 5 pm. La organización que participó en esta investigación tiene una población 78% empleados operativos y 22% empleados administrativos. El personal operativo trabaja de lunes a sábado en tres turnos de forma presencial por este motivo para el estudio solo se tuvo en cuenta la población administrativa que tiene el modelo híbrido laboral. El tipo de muestreo es de tipo no probabilístico y por conveniencia. Los empleados administrativos seleccionados para el diligenciamiento del cuestionario fueron abordados según disponibilidad y aceptación en participar.

Dado el alcance del trabajo final de la Maestría en Administración y lo aprobado como propuesta, se responde a los objetivos definidos en la investigación a través del estudio cuantitativo correlacional del modelo híbrido y el síndrome burnout en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá.

2.4 Instrumentos de medición

Los instrumentos de medición tanto para el modelo híbrido como el síndrome de burnout se seleccionaron alineados con el contexto de la investigación. De igual forma los instrumentos aplicados presentan la respectiva fundamentación teórica y validación estadística y se validaron con expertos del área de recursos humanos . A continuación, se encuentran los cuestionarios aplicados a los empleados administrativos participantes en esta investigación.

2.4.1 Instrumento de modelo híbrido laboral

Aunque en la literatura no se encontró un instrumento que midiera aspectos del modelo laboral híbrido, si se encontraron elementos claves que lo caracterizan.

Por medio de estos elementos se diseña un cuestionario con preguntas que abordan aspectos como cultura resiliente, productividad, felicidad y equilibrio entre la vida personal y laboral. En el anexo G se encuentra el instrumento aplicado para la medición del síndrome de burnout.

2.4.2 Instrumento de síndrome de burnout

El instrumento aplicado en esta investigación para identificar el síndrome de burnout en empleados administrativos de una empresa de construcción fue el de Oldenburg Burnout Inventory Inventory (OLBI), creado por Evangelia Demerouti en 1999. Formado por dos factores: agotamiento y desconexión del trabajo, y puede ser aplicado en cualquier contexto ocupacional. (Demerouti et al., 2003)

El OLBI es similar al MBI-GS, ambos instrumentos fueron formulados para reflejar la conceptualización de Burnout sin restricción a profesiones, con preguntas que se aplican a cualquier grupo ocupacional. En el OLBI, el burnout se define como consecuencia de una presión intensa, afectiva y física, es decir, como consecuencia a largo plazo de determinadas demandas laborales desfavorables. La dimensión de desconexión con el trabajo se refiere al distanciamiento del objeto y contenido del trabajo, particularmente en lo que se refiere a la identificación con el trabajo y al deseo de continuar en la misma profesión. (Demerouti et al., 2010)

El OLBI se estructuró a partir de dos subescalas, con 8 (ocho) preguntas para medir el agotamiento y otras 8 (ocho) preguntas para medir la desconexión con el trabajo; cuatro preguntas de cada dimensión se formularon en sentido positivo y otras cuatro en sentido negativo. La escala utiliza una estructura tipo Likert para las respuestas, que van de 1 (uno) a 4 (cuatro), donde 1 (uno) está totalmente en desacuerdo y 4 (cuatro) totalmente de acuerdo. (Schuster & Dias, 2018).

Incluye ítems enmarcados positiva y negativamente para evaluar las dos dimensiones centrales del burnout: el agotamiento y la falta de compromiso con el trabajo. El

agotamiento se define como la consecuencia de una intensa tensión física, afectiva y cognitiva, es decir, como la consecuencia a largo plazo de una exposición prolongada a determinadas exigencias laborales. A diferencia del agotamiento operacionalizado en el MBI-GS, el OLBI abarca los aspectos afectivos, físicos y cognitivos del agotamiento. Además, los elementos de desvinculación se refieren a la relación entre los empleados y sus puestos de trabajo, en particular con respecto a la identificación con el trabajo y la voluntad de continuar en la misma ocupación. (Demerouti et al., 2010). Los ítems y el cuestionario aplicado se encuentran en los anexos D y G.

2.4.3 Variables sociodemográficas

Con el fin de obtener un análisis más profundo en la investigación, se incluyó en el cuestionario un apartado de variables sociodemográficas de los colaboradores administrativos, donde se puede analizar tendencias y patrones de la población estudiada. Estas variables comprenden la identificación del género, año de nacimiento, el tiempo el cual cada uno de estos ha trabajado en la organización clasificado por rangos, es decir, 0 a 5 años, 6 a 10 años, 11 a 15 años o más de 16 años, el estado civil, número de hijos y modalidad de trabajo preferida. Los ítems y las variables sociodemográficas se encuentran en el anexo G.

2.5 Análisis de los datos

Las variables latentes son conceptos abstractos que no se pueden medir directamente y que deben ser inferidas a partir de indicadores observables. En el caso del modelo laboral híbrido y el síndrome de burnout, estas variables no se miden directamente en los trabajadores, sino que se evalúan a través de instrumentos previamente validados. Estos instrumentos pueden incluir encuestas y pruebas técnicas para evaluar la presencia de estas variables en la población de estudio. Para medir variables latentes, se utilizan escalas que incluyen una serie de ítems observables. Los modelos de variables latentes nos permiten cuantificar el grado de incertidumbre asociado a nuestras inferencias sobre el estado de la variable latente (Torres, 2018).

El análisis factorial confirmatorio es un tipo de modelo de ecuaciones estructurales que se utiliza para evaluar la validez de un instrumento de medición y confirmar las dimensiones y factores definidos previamente por el instrumento. Este análisis se basa en la inferencia

de variables latentes a partir de indicadores observables, como ítems de escalas (Statistic Solutions, 2023).

En el caso del modelo laboral híbrido y el síndrome de burnout, se puede utilizar el análisis factorial confirmatorio para evaluar la validez de los instrumentos de medición utilizados para evaluar estas variables en los trabajadores administrativos. Este análisis permitiría confirmar las dimensiones y factores definidos previamente por los instrumentos y evaluar la relación entre el modelo laboral híbrido y el síndrome de burnout en los trabajadores.

Además, se puede utilizar el análisis correlacional para determinar si los trabajadores, al tener un modelo laboral híbrido, tienden a tener síndrome de burnout. Este análisis permitiría evaluar la relación entre estas dos variables y determinar si existe una asociación significativa entre ellas.

Se realizó de esta forma el trabajo mencionado, ya que el objetivo de la investigación se dirige hacia la determinación de la relación existente entre el modelo laboral híbrido y el síndrome de burnout en empleados administrativos. El análisis de estos dos conceptos se realizó frente a la posición del trabajador, que en esta investigación está delimitada a una muestra de trabajadores pertenecientes a una organización del sector construcción en la ciudad de Bogotá. Posterior al análisis de esta relación, se procedió a indagar y responder a los objetivos específicos.

Los resultados se analizaron en el software estadístico R que tiene una interfaz fácil de usar y un conjunto de funciones que permite la extracción rápida de datos.

El cuestionario aplicado en este estudio fue complementado con preguntas de tipo sociodemográfico. La participación de los trabajadores estuvo determinada por su disponibilidad y aceptación para responder el cuestionario. Sin embargo, se observó que, durante la época en cuestión, varios trabajadores estaban disfrutando de su periodo de vacaciones o se encontraban incapacitados, lo que llevó a una reducción en la muestra y los resultados obtenidos.

2.6 Consideraciones éticas

Esta investigación sigue las disposiciones consignadas en la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales, modificada por el Decreto 1377 de 2013, en donde se

garantizó que la información obtenida en la aplicación de los cuestionarios relacionados anteriormente será de carácter confidencial y su uso correspondiente se excluye a fines netamente académicos.

Por medio del consentimiento informado, se informó a los participantes que la participación es voluntaria y los objetivos del estudio. El participante es libre de continuar o no el diligenciamiento de los cuestionarios y de no contestar a lo que considere inapropiado o personal, de igual forma se acata a la respuesta de la organización estudiada donde informa que la información recolectada sólo será utilizada para fines académicos y estará sujeta a un periodo de confidencialidad de cinco años contados desde la fecha de recolección. El consentimiento informado y la respuesta de la organización se encuentran en los anexos C y D.

3. Resultados

3.1 Caracterización sociodemográfica de la población

Se presentó la descripción de la muestra respecto a las variables sociodemográficas medidas en empleados administrativos con modelo híbrido de una empresa de construcción de la ciudad de Bogotá. En la tabla 2 se encuentran las cantidades y los porcentajes asociados a cada una de las variables sociodemográficas incluidas en el cuestionario. Cabe mencionar que, para el cuestionario participaron 86 trabajadores, siendo esta cantidad un 57% del total de aquellos que pertenecen a la empresa de construcción.

Se observó en la muestra que el 51% de los participantes son mujeres y el 49% son hombres, con una muestra de 42 hombres. En la segunda variable la antigüedad en la empresa se presentó una concentración en la categoría de 0 a 5 años con un 40% a diferencia de la categoría de 11 a 15 años que tiene una concentración de 12%. Ahora bien, conforme a la distribución de edades de los trabajadores la mayoría se encuentran entre los 31 a 50 años, con el 70%, seguido del rango 20 a 30 años con un 19%. Para la variable estado civil, la categoría soltero representa un 43% de la muestra. En grado de escolaridad el 38% pertenece a la variable de especialización y el 44% de la muestra pertenece al área comercial. Finalmente, los trabajadores prefieren tener una modalidad de trabajo híbrido con el 72%, seguido del teletrabajo con 19%.

Tabla 2. Características sociodemográficas de los empleados administrativos de una empresa de construcción de la ciudad de Bogotá.

| Características | n | % |
|-----------------|---|---|
| Edad | | |

| | | |
|---------------------------------|----|-----|
| 20 -30 años | 16 | 19% |
| 31-50 años | 60 | 70% |
| Más de 51 años | 10 | 12% |
| Total | 86 | |
| Sexo | | |
| Femenino | 44 | 51% |
| Masculino | 42 | 49% |
| Otro | 0 | 0% |
| Total | 86 | |
| Antigüedad en la empresa | | |
| 0-5 años | 34 | 40% |
| 6-10 años | 20 | 23% |
| 11-15 años | 10 | 12% |
| Más de 16 años | 22 | 26% |
| Total | 86 | |
| Estado Civil | | |
| Soltero | 37 | 43% |
| Casado | 29 | 34% |
| Unión Libre | 15 | 17% |
| Viudo | 0 | 0% |
| Separado | 5 | 6% |
| Total | 86 | |
| Grado de escolaridad | | |
| Bachiller | 4 | 5% |
| Técnico | 5 | 6% |
| Profesional | 32 | 37% |
| Especialización | 33 | 38% |
| Maestría | 12 | 14% |
| Total | 86 | |
| Número de hijos | | |
| No tiene hijos | 32 | 37% |
| 1-2 hijos | 29 | 34% |
| 3-4 hijos | 20 | 23% |

| | | |
|--|----|-----|
| Más de 5 hijos | 5 | 6% |
| Total | 86 | |
| Área a la que pertenece en la empresa | | |
| Finanzas | 24 | 28% |
| Comercial | 38 | 44% |
| Compras | 7 | 8% |
| Mercadeo | 12 | 14% |
| Recursos Humanos | 5 | 6% |
| Total | 86 | |
| Modalidad de trabajo preferida | | |
| Presencial | 8 | 9% |
| Híbrido | 62 | 72% |
| Teletrabajo | 16 | 19% |
| Total | 86 | |

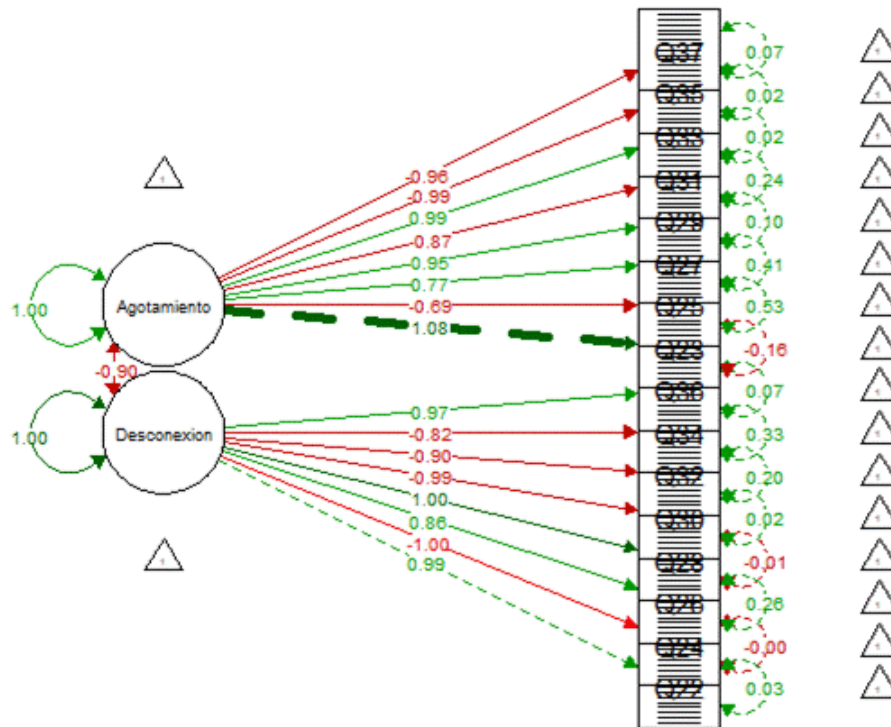
Fuente: elaboración propia

3.2 Estimación del síndrome de burnout de los trabajadores administrativos mediante CFA

El Oldenburg Burnout Inventory mide dos dimensiones centrales, el agotamiento y la desconexión. Para ambas dimensiones, cuatro ítems están redactados negativamente y cuatro ítems están redactados positivamente.

En la figura 9. Modelo estructural para el síndrome de burnout el coeficiente de correlación el valor se acerca a cero lo que indica una correlación débil o inexistente entre variables y no se puede establecer un patrón de asociación positiva o negativa entre ellas. Por lo tanto, en este caso, la falta de acuerdo o desacuerdo se traduce en una falta de asociación significativa entre las variables analizadas en este caso de agotamiento y desconexión.

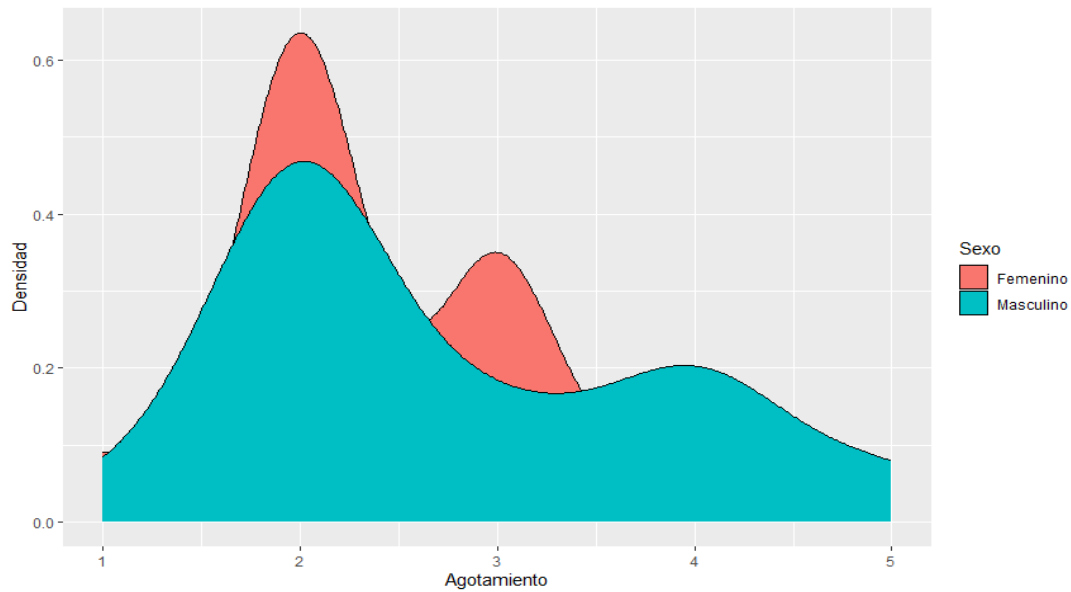
Figura 9. Modelo estructural para el síndrome de burnout



Fuente: elaboración propia

En los ítems de agotamiento y desconexión se evidencio que la muestra opta más por una respuesta neutral sin preferencia clara en una escala de opinión. Para la variable de agotamiento solo dos ítems tuvieron una respuesta más clara a la pregunta realizada, como se muestra en las siguientes figuras.

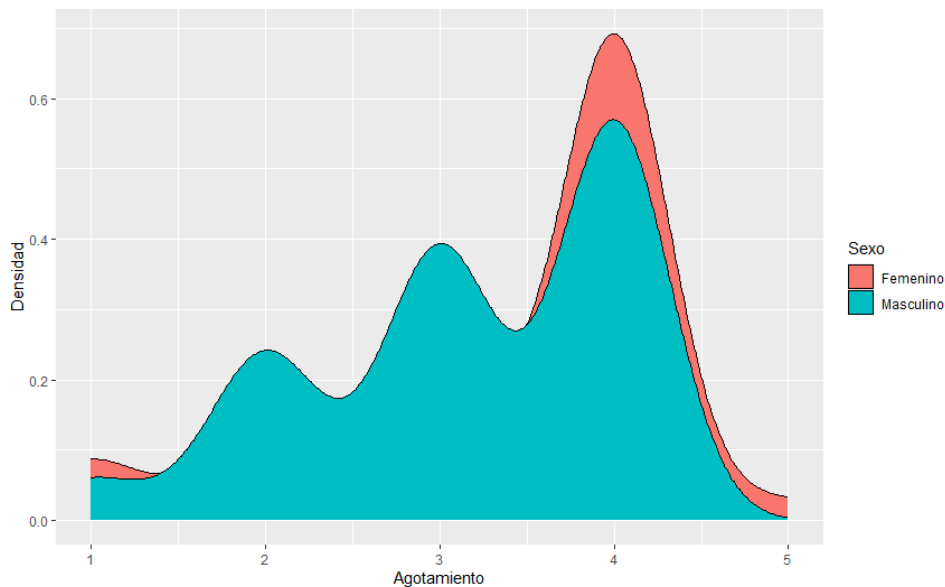
Figura 10. Items 25 Después del trabajo, necesito más tiempo para relajarme y sentirme mejor.



Fuente: Elaboración propia

En una escala de 1 a 5 donde una es totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, la mayoría de mujeres y hombres optaron por la respuesta “en desacuerdo”. Esta respuesta indicó que la persona se siente satisfecha con la cantidad de tiempo que dedica a relajarse después de trabajar. Por lo tanto sus niveles de agotamiento son normales.

Figura 11. Después de mi trabajo, suelo sentirme agotado y cansado.



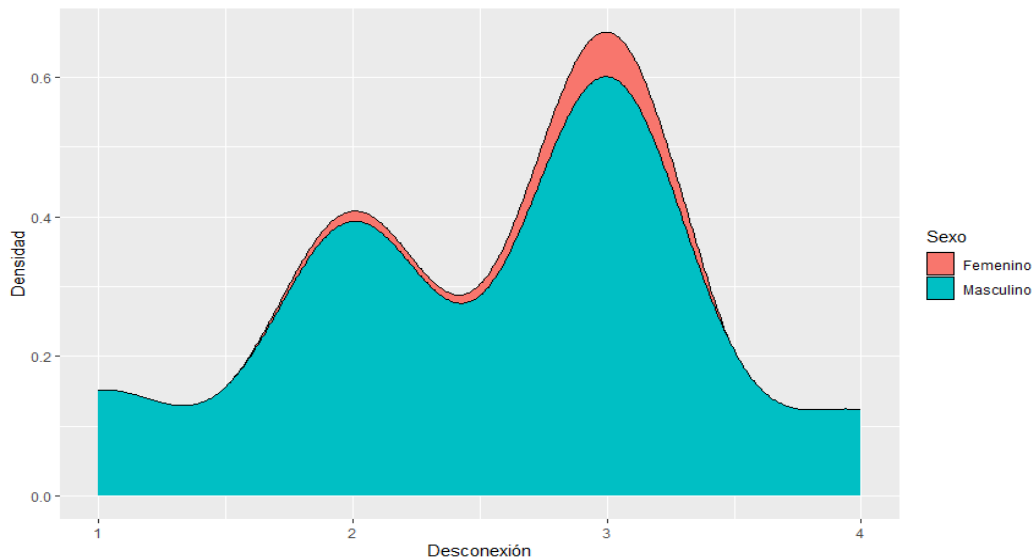
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de la muestra tanto mujeres como hombres respondieron “totalmente de acuerdo” lo que significa que la persona se siente cansada y agotada después de trabajar. Esta respuesta indicó que la persona enfrenta desafíos significativos en su trabajo.

Teniendo en cuenta que gran parte de la muestra respondió que no necesitaba más tiempo para relajarse después del trabajo, pero suele sentirse agotada y cansada después del trabajo, esto puede indicar que la persona no presenta altos niveles de estrés o fatiga en su trabajo, debido a que aunque esta agotada después de la jornada laboral solo necesita un tiempo mínimo para volver a recuperar fuerzas y sentirse bien.

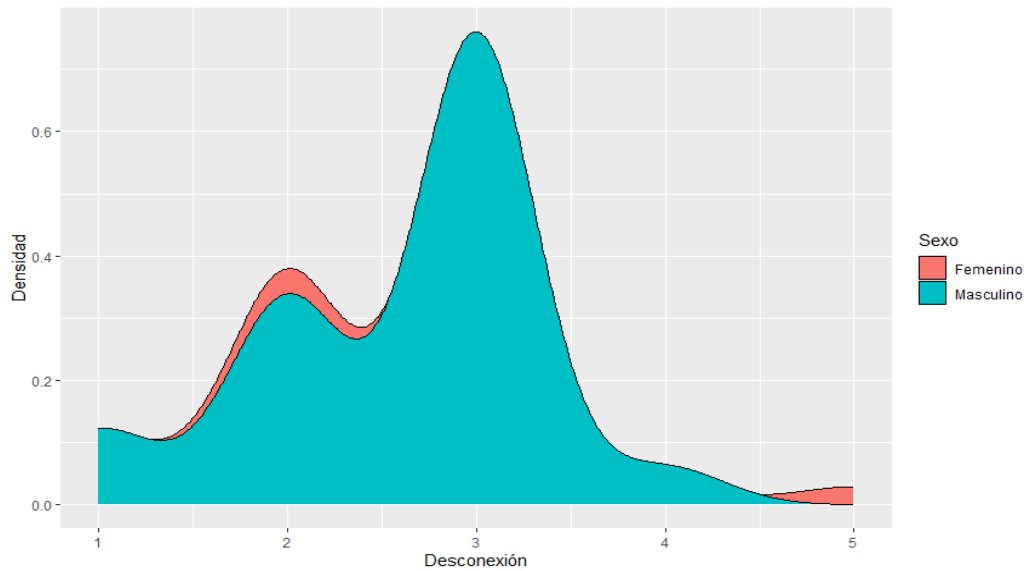
En la variable de desconexión en la mayoría de los ítems las respuestas fueron neutrales. Un ejemplo de ello se visualiza en las siguientes figuras 12 y 13 donde la muestra optó por la respuesta “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo que puede indicar una falta de una postura clara sobre su nivel de satisfacción o compromiso laboral. Esta respuesta podría sugerir que la persona no está completamente desmotivada ni plenamente comprometida con su trabajo.

Figura 12. Siempre encuentro aspectos nuevos e interesantes en mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Me siento cada vez más comprometido con mi trabajo

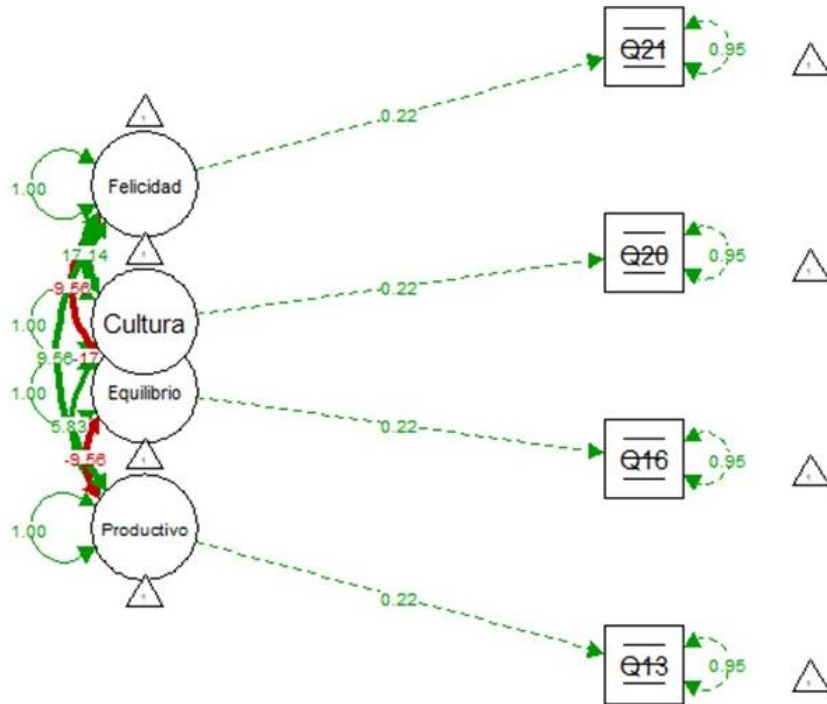


Fuente: Elaboración propia

3.3 Estimación de la percepción del modelo híbrido en trabajadores administrativos mediante CFA

Como se observó en la figura 14. Modelo estructural del Modelo híbrido, los resultados del análisis factorial confirmatorio mostraron que tanto los procesos como la estructura organizacional miden significativamente la percepción del modelo híbrido y lo hacen de forma positiva.

Figura 14. Modelo estructural del Modelo Híbrido

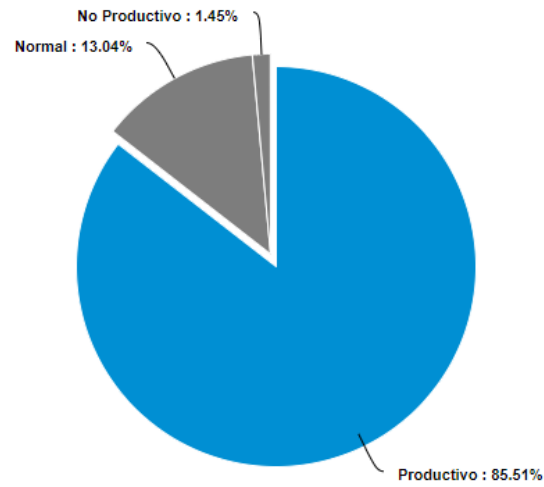


Fuente: Elaboración propia

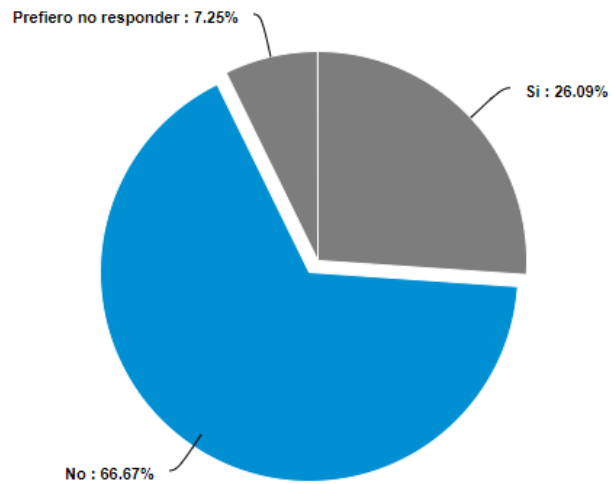
En la figura 15, se muestran los principales elementos del modelo híbrido. Los resultados indicaron que una gran mayoría de los trabajadores encuestados se siente productivo trabajando desde un ambiente híbrido, con un 85% respondiendo positivamente. Además, el 66% de los trabajadores encuestados respondió que el trabajo híbrido no ha afectado su equilibrio entre trabajo y vida personal, el 73% no se siente aislado de la cultura organizacional con el modelo híbrido y el 79% cree que el trabajo híbrido ha mejorado su felicidad en el trabajo. Estos resultados sugieren que el trabajo híbrido puede tener un impacto positivo en la productividad, el equilibrio entre trabajo y vida personal, la cultura organizacional y la felicidad en el trabajo de los empleados.

Figura 15. Elementos del modelo híbrido

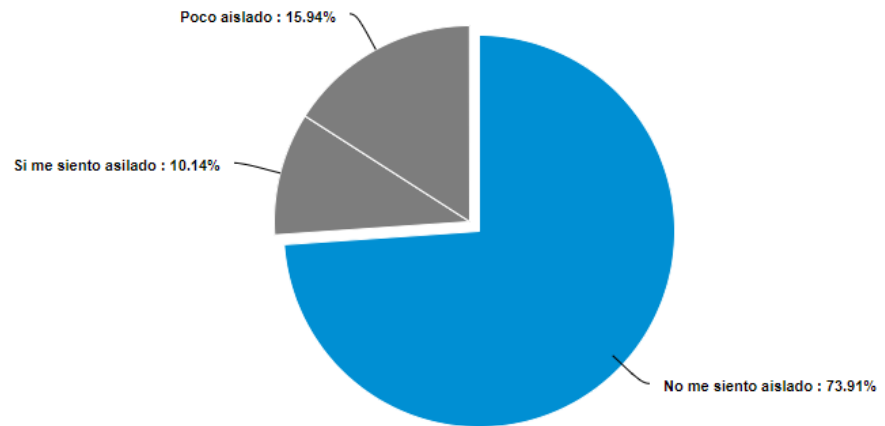
¿Qué tan productivo se siente trabajando en un ambiente híbrido?



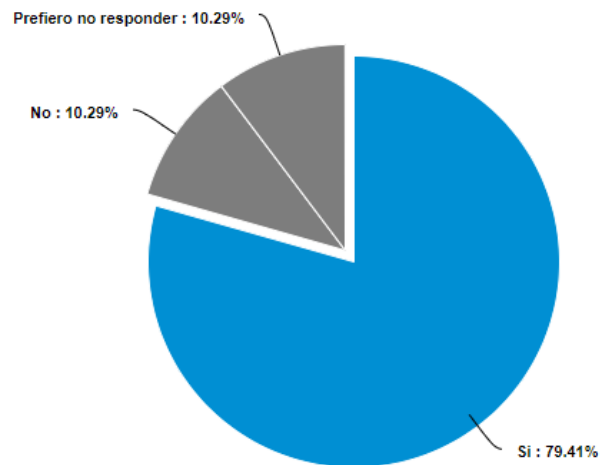
¿Cree que el trabajo híbrido ha afectado su equilibrio entre trabajo y vida personal?



¿Con la modalidad de trabajo híbrido se siente aislado de la cultura organizacional?



¿Cree que el trabajo híbrido ha mejorado su felicidad en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia

3.4 Correlación entre el síndrome de burnout y el modelo híbrido

Teniendo en cuenta los trazos latentes del síndrome de burnout y el modelo híbrido se procedió a realizar un análisis de correlaciones, con el objetivo de determinar si existe relación entre estos dos constructos.

58 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

En la tabla 3, no se observa una relación directa y proporcional entre la percepción del modelo híbrido y el síndrome de burnout. En otras palabras, la percepción del modelo híbrido no se ve afectada de manera directa y proporcional por el síndrome de burnout, lo que sugiere que mejorar la percepción del modelo híbrido no necesariamente implica reducir el síndrome de burnout.

Tabla 3. Correlación entre el síndrome de burnout y el modelo híbrido

| | Desconexión | Agotamiento | Desconexión | Agotamiento | Desconexión | Agotamiento | Desconexión | Agotamiento | Desconexión | Agotamiento | Desconexión | Agotamiento |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Productividad | -0,353284899 | 0,329934052 | 0,304003545 | -0,132710744 | -0,227102008 | 0,120042621 | -0,367745793 | 0,2715986 | 0,296897124 | -0,187173669 | 0,168625584 | 0,288694918 |
| Equilibrio trabajo y vida personal | 0,104072179 | -0,140124135 | -0,072509663 | 0,08223408 | -0,062442634 | 0,00948596 | 0,096032779 | -0,075202379 | -0,101597939 | -0,035717308 | -0,068863802 | -0,139465645 |
| Cultura Organizacional | -0,32437151 | 0,206740519 | 0,218121966 | -0,178633645 | -0,048544213 | 0,151313646 | -0,22556946 | 0,262155541 | 0,326735189 | -0,073669347 | 0,12350261 | 0,227619478 |
| Felicidad en el trabajo | -0,248062723 | 0,098822769 | 0,145012632 | -0,146959379 | -0,11960875 | 0,049423323 | -0,241002273 | 0,203823499 | 0,174540533 | -0,166949199 | 0,057791098 | 0,154941093 |

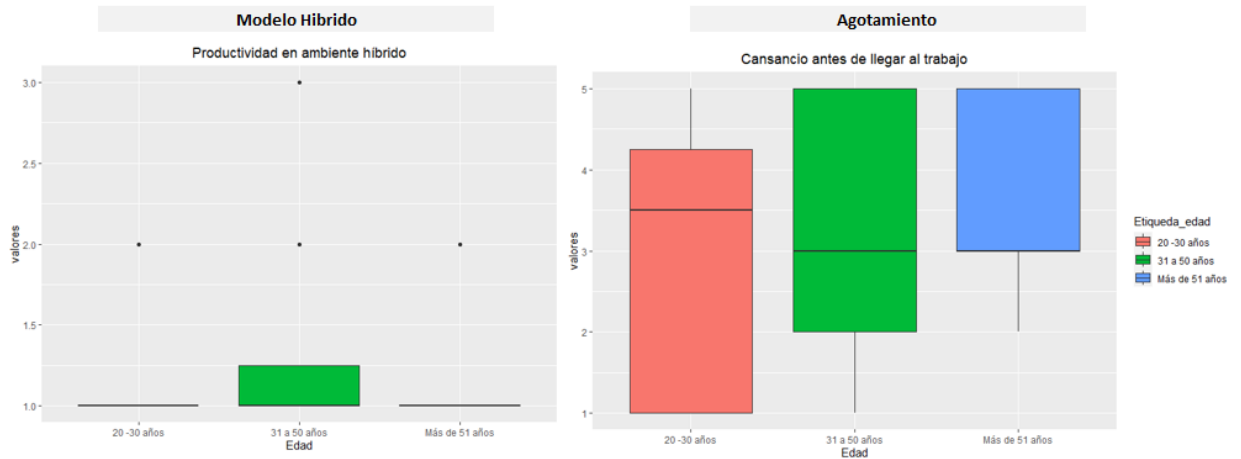
| | Productividad | Equilibrio Trabajo y Vida Personal | Cultura Organizacional | Felicidad |
|-------------|---------------|------------------------------------|------------------------|--------------|
| Desconexión | -0,353284899 | 0,104072179 | -0,32437151 | -0,248062723 |
| Agotamiento | 0,329934052 | -0,140124135 | 0,206740519 | 0,098822769 |
| Desconexión | 0,304003545 | -0,072509663 | 0,218121966 | 0,145012632 |
| Agotamiento | -0,132710744 | 0,08223408 | -0,178633645 | -0,146959379 |
| Desconexión | -0,227102008 | -0,062442634 | -0,048544213 | -0,11960875 |
| Agotamiento | 0,120042621 | 0,00948596 | 0,151313646 | 0,049423323 |
| Desconexión | -0,367745793 | 0,096032779 | -0,22556946 | -0,241002273 |
| Agotamiento | 0,2715986 | -0,075202379 | 0,262155541 | 0,203823499 |
| Desconexión | 0,296897124 | -0,101597939 | 0,326735189 | 0,174540533 |
| Agotamiento | -0,187173669 | -0,035717308 | -0,073669347 | -0,166949199 |
| Desconexión | 0,168625584 | -0,068863802 | 0,12350261 | 0,057791098 |
| Agotamiento | 0,288694918 | -0,139465645 | 0,227619478 | 0,154941093 |
| Desconexión | 0,185486159 | -0,032414207 | 0,056333256 | 0,090473057 |
| Agotamiento | -0,317386603 | -0,020586827 | -0,105976089 | -0,298833292 |
| Desconexión | -0,250708053 | 0,122919067 | -0,192102523 | -0,101405929 |
| Agotamiento | -0,317405182 | 0,06252039 | -0,234556691 | -0,167169095 |

Fuente: Elaboración propia

3.5 Determinación de posibles características sociodemográficas que se correlacionen con el modelo híbrido y el síndrome de burnout

Aunque no hay una correlación lineal entre el modelo híbrido y el síndrome de burnout, se pueden explorar preguntas similares a los cuestionarios y analizar posibles características sociodemográficas relacionadas con ambos constructos, mediante un boxplot o diagrama de caja y bigote.

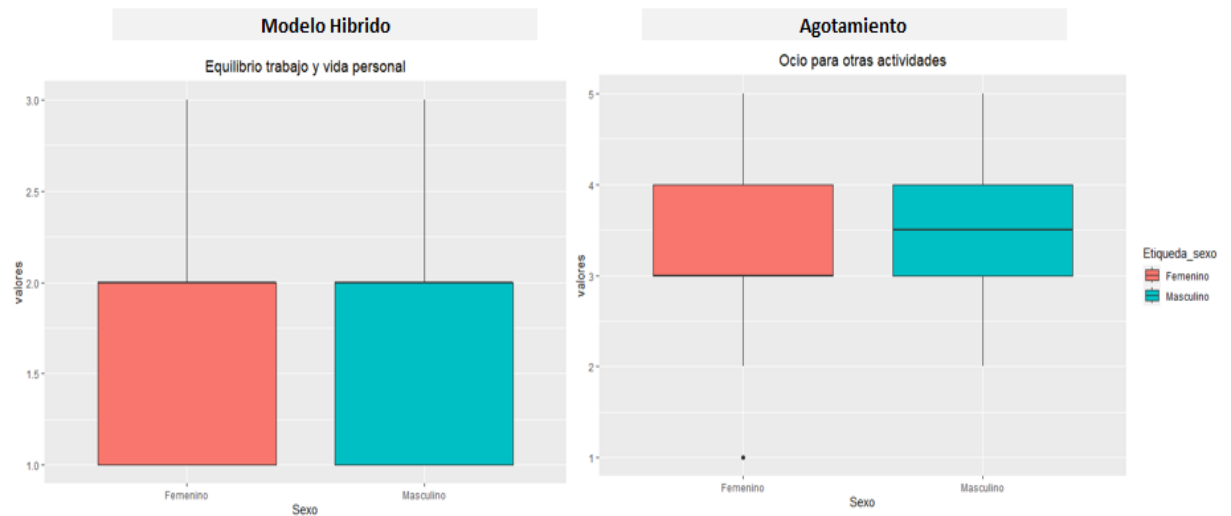
Figura 16. Boxplot por edad



Fuente: Elaboración propia

En la figura 16, se observó que la mayor población se encuentra entre el rango de 31 a 50 años con resultado positivo a la productividad. Aunque la edad puede influir como un factor de agotamiento, la muestra es pequeña lo que genera valores atípicos.

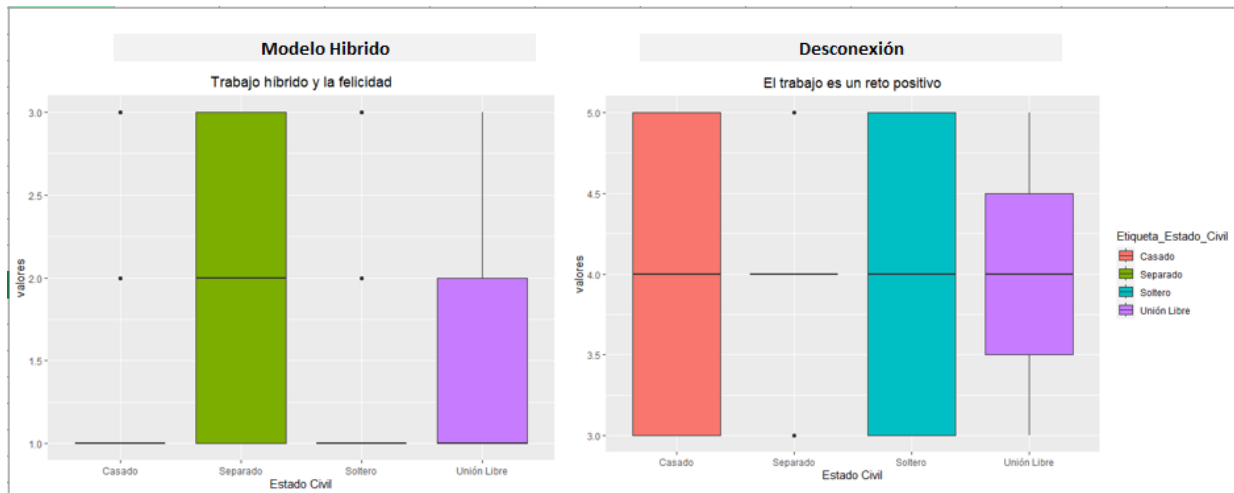
Figura 17. Boxplot por sexo



Fuente: Elaboración propia

En la figura 17, se evidenció que el modelo híbrido es percibido de igual manera entre hombre y mujeres. Además, el agotamiento no difiere significativamente entre ambos sexos.

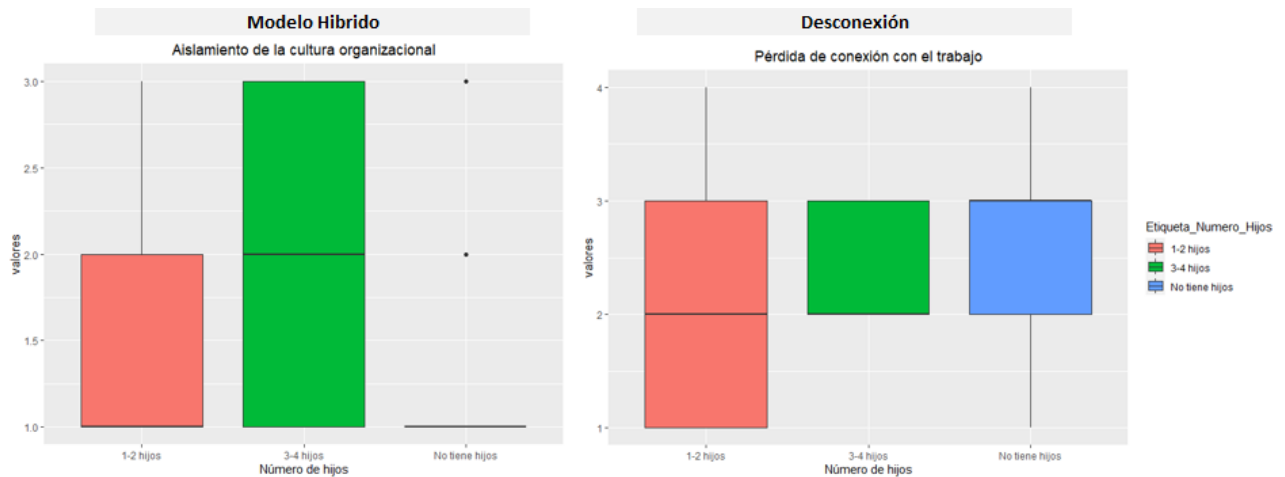
Figura 18. Boxplot por estado civil



Fuente: Elaboración propia

En la figura 18, se observó que el estado civil no afecta las dos variables, se debe tener en cuenta que los valores para unión libre y separado son relativamente menores a casado y soltero, lo que generó que el gran porcentaje de respuestas esté en estos dos grupos. Pero con resultados positivos en relación a la felicidad y a la conexión en el trabajo.

Figura 19. Boxplot por número de hijos



Fuente: Elaboración propia

Finalmente en la figura 19, se evidenció el aislamiento de la cultura organizacional es percibido de igual forma en los trabajadores, independientemente de la variable del número de hijos, lo que sugiere que la percepción de aislamiento en la cultura organizacional no se ve afectada por la cantidad de hijos que tengan los trabajadores. Además, el valor

positivo encontrado sugiere que los trabajadores no se sienten aislados de la cultura de la empresa. Se observó también que la pérdida de conexión laboral no depende significativamente del número de hijos de los trabajadores, de acuerdo con los datos la mayoría de la muestra respondió ni de acuerdo ni desacuerdo, una respuesta neutra.

4. Discusiones, Conclusiones y recomendaciones

4.1 Discusión

En la búsqueda de explorar y entender si existe una relación entre el modelo híbrido y el síndrome de burnout, se llevó a cabo un estudio en una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá, enfocado en los trabajadores administrativos. El estudio fue de naturaleza cuantitativa y correlacional, y se basó en investigaciones previas y en instrumentos debidamente validados por autores expertos en el tema. El objetivo del estudio fue caracterizar estos constructos y determinar si existe una relación entre ellos.

De acuerdo con los cuestionarios aplicados para caracterizar tanto el síndrome de burnout como el modelo híbrido en los trabajadores, los resultados estadísticos revelaron la falta de relación o dependencia entre estos dos constructos. La ausencia de una relación lineal entre la percepción del modelo híbrido y el síndrome de burnout sugiere que no se ven afectados de manera directa y proporcional uno por otro, lo que implica que mejorar la percepción del modelo híbrido no necesariamente implica reducir el síndrome de burnout. La percepción del modelo híbrido se refiere a la satisfacción y eficacia del empleado al trabajar en un entorno que combina elementos de la vida personal y profesional.

En relación con las variables sociodemográficas, se observó que la mayoría de la muestra estaba compuesta por personal de 31 a 50 años, con una antigüedad de 0 a 5 años, en su mayoría solteros y casados, con estudios profesionales y de especialización. No hubo una gran diferencia en cuanto al sexo, pero la mayoría pertenecía al área comercial y financiera

de la empresa, con 0 a 2 hijos. Además, el 72% de la muestra indicó su preferencia y agrado por el modelo híbrido.

En la literatura se encontraron estudios del síndrome de burnout y el modelo híbrido, algunos no son concluyentes y no proporcionan una conclusión definida entre la relación de estos dos constructos y otros señalan que puede llegar a existir una asociación. Como en una reciente investigación de la empresa Gallup, refleja que la nueva forma de trabajar se ha convertido en un factor de satisfacción laboral, no obstante los niveles de estrés se elevaron a tal grado que 47% de aquellos que prefieren trabajar en forma exclusivamente remota reportan sufrir burnout y aproximadamente 40% de aquellos que prefieren trabajar de manera híbrida, lo padecen igualmente (Zepeda, 2023).

Por otro lado, un artículo de LinkedIn menciona que el cambio a un modelo de trabajo híbrido puede impactar la salud y el bienestar de los empleados, abarcando desde síntomas de estrés laboral hasta el síndrome de burnout (LinkedIn, 2024). Asimismo, un manual de la Fundación para la Transferencia Tecnológica en colaboración con OTIC SOFOFA y la Universidad de Chile señala que el trabajo híbrido puede estar asociado a problemas de salud mental y al riesgo de burnout (Álvarez et al., 2022).

A diferencia del estudio realizado en la Universidad de Oviedo, donde se exploró la relación entre las diferentes modalidades de trabajo y el desarrollo del síndrome de burnout. El análisis se centró en la evaluación de 854 trabajadores de sectores variados, revelando que la modalidad presencial se asocia con puntuaciones más altas de burnout, mientras que la modalidad híbrida se caracteriza por tener puntuaciones más bajas. Este resultado puede ser explicado por el estrés inherente a la necesidad de regresar diariamente a la oficina en el caso de la modalidad presencial, lo que puede contribuir a la exacerbación del síndrome de burnout. Por otro lado, la modalidad híbrida, que ofrece la oportunidad de tomar decisiones y tener un mayor control sobre el trabajo, parece promover el bienestar y reducir el estrés, lo que puede ser beneficioso para la salud mental y el desarrollo profesional de los empleados. (Ulla, 2023).

La investigación actual no logra confirmar las tres hipótesis planteadas debido a la limitación de utilizar un muestreo no probabilístico, lo que impide generalizar los resultados y adoptar posturas que sugieren la ausencia de relación entre el modelo híbrido y el síndrome de burnout en trabajadores administrativos de una empresa de construcción en Bogotá. Además, no se puede asegurar que el estrés crónico sea el factor clave en el

desarrollo del síndrome de burnout en la empresa estudiada debido al modelo de trabajo híbrido implementado. Esto se debe a que, en el año 2019, con un modelo presencial, se registró un bajo nivel de estrés. Es importante destacar que la empresa estudiada presentaba algunos síntomas del síndrome de burnout, pero no el síndrome en sí. Por lo tanto, era crucial abordar estos síntomas antes de que evolucionaran hacia el síndrome de burnout completo.

4.2 Conclusiones

La investigación que se presentó en este informe revela resultados diversos en cuanto al modelo híbrido y el síndrome de burnout, los cuales podrían atribuirse a varios factores, como el enfoque, el tipo de estudio, el muestreo, los cuestionarios utilizados, las categorías identificadas y la perspectiva de cada investigador. Asimismo, la percepción de los trabajadores sobre el trabajo híbrido y las características de los participantes en el estudio podrían haber causado distorsiones en los resultados.

En el contexto de la literatura colombiana, no existen investigaciones previas que establezcan una relación entre el modelo híbrido y el síndrome de burnout percibido en una organización. Por lo tanto, este estudio podría servir como un punto de partida que oriente a futuros investigadores interesados en estos conceptos.

En síntesis, no se establece ninguna conexión entre el modelo híbrido y el síndrome de burnout en el personal administrativo de una empresa de construcción en Bogotá. Tras análisis adicionales, no se detecta ningún tipo de relación o dependencia entre las categorías.

En cuanto a los objetivos específicos, se encontró que gran parte de la población de empleados administrativos se encuentra satisfecha con el modelo híbrido. Entre los aspectos positivos del modelo, se destaca que la empresa se encuentra ubicada al sur de la ciudad y gran parte de los administrativos reside en el norte, lo que les permite no tener que asistir todos los días y genera un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo, aumentando su grado de felicidad. Además, la empresa dispone de las herramientas tecnológicas para que puedan trabajar de manera productiva. Sin embargo, una minoría de la muestra considera que el trabajo híbrido consume más tiempo de la jornada laboral y, debido a factores externos como el ruido, no pueden concentrarse.

En cuanto al síndrome de burnout, se encontraron aspectos tanto positivos como negativos en los resultados. Es importante destacar que, al usar el cuestionario traducido al español, una de las opciones de respuesta era "ni acuerdo ni en desacuerdo", lo que generó que gran parte de la muestra eligiera esta respuesta, creando un resultado neutro que no proporciona mayor conocimiento. Por otro lado, algunos ítems se respondieron de forma contradictoria, como afirmar que después de trabajar, no se siente agotado y cansado, mientras que durante el trabajo sí se siente lleno de energía. Estas respuestas pueden reflejar la complejidad de las emociones y experiencias laborales de cada individuo. En resumen, las respuestas contradictorias sobre cómo se siente una persona antes y después de trabajar pueden reflejar la complejidad de las experiencias laborales y emocionales de cada individuo, así como la influencia de diversos factores en su bienestar emocional.

4.3 Recomendaciones

Los hallazgos de este estudio pueden servir como punto de referencia para investigaciones futuras que busquen identificar el modelo híbrido o el síndrome de burnout en el contexto colombiano. Asimismo, estos resultados podrían estimular la realización de nuevos trabajos relacionados con estos conceptos, ya sea replicando el estudio en otros entornos o tomando en consideración la relevancia actual de estos temas en las organizaciones.

Se sugiere que las organizaciones realicen estudios y caracterizaciones del síndrome de burnout en sus trabajadores, y que implementen programas que permitan su mejora. Esto se debe a que, según estudios previos, este tipo de iniciativas puede contribuir a mejorar indicadores estratégicos que van desde el relacionamiento personal hasta la productividad de los trabajadores. Además, se recomienda generar planes de desarrollo y salarios emocionales, que permitan motivar al colaborador y trabajar en el manejo del estrés y factores que promuevan la aparición del síndrome de burnout en los colaboradores.

Dado el descubrimiento de un grupo minoritario que se siente aislado de la cultura organizacional, es fundamental considerar medidas para integrar a esta población y evitar posibles desconexiones futuras con la organización.

Para futuras investigaciones se aconseja un tamaño de muestra mayor, la inclusión de varias empresas en el estudio y diferentes tipos de muestreo con el fin de obtener una perspectiva más amplia y representativa de los datos.

Anexo A – Tree of Science

Se presentó una ilustración tomada de <https://tos.coreofscience.com/> aplicado al tema de investigación. Para llegar al árbol se usaron 467 resultados de Web of Science Core Collection de la ecuación burnout syndrome OR model work



TREE OF SCIENCE

[LOG IN](#)

[SIGN UP](#)

ROOT

20 articles

TRUNK

20 articles

BRANCH 1

BRANCH 2

BRANCH 3

LEAVES

50 articles



68 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

ROOT













Here you should find seminal articles from the original articles of your topic of interest. If you're not sure how to interpret these results check out our [docs](#).

| | |
|---|---|
| Podsakoff PM. (2003). <i>J Appl Psychol</i> , 88, 879. 10.1037/0021-9010.88.5.879 |   |
| Wang TH. (2021). <i>Phys Med Biol</i> , 66. 10.1088/1361-6560/abfce2 |   |
| FORNELL C. (1981). <i>J Marketing Res</i> , 18, 39. 10.2307/3151312 |   |
| Li YM. (2022). <i>Technol Cancer Res T</i> , 21. 10.1177/15330338221105724 |   |
| Hair J. F. (2009). <i>Multivariate Data An.</i> |   |
| Demerouti E. (2001). <i>J Appl Psychol</i> , 86, 499. 10.1037//0021-9010.86.3.499 |   |
| MASLACH C. (1981). <i>J Occup Behav</i> , 2, 99. 10.1002/job.4030020205 |   |
| Bakker AB. (2017). <i>J Occup Health Psych</i> , 22, 273. 10.1037/ocp0000056 |   |
| Schaufeli WB. (2004). <i>J Organ Behav</i> , 25, 293. 10.1002/job.248 |   |
| Wang B. (2019). <i>Appl Soft Comput</i> , 82. 10.1016/j.asoc.2019.105527 |   |

TRUNK

Here you should find articles where your topic of interest got a structure, these should be the first authors to discover the applicability of your topic of interest. If you're not sure how to interpret these results check out our [docs](#).







Keywords: health, motivation, scale, anxiety, association

| | |
|---|---|
| Wen, ZL. (2023). Effects of work-family conflict on turnover intention among primary medical staff in Huaihai Economic Zone: a mediation model through burnout <i>Front Psychiatry</i> , 14. 10.3389/fpsyt.2023.1238315 |   |
| Li, LJ. (2023). Influences of thermal crown and wear crown of work roll on strip shape in tandem cold rolling using a novel 3D multi-pass FE model <i>P I Mech Eng B-j Eng</i> . 10.1177/09544054231189763 |   |
| Zhang, XY. (2023). Can Resilience Buffer the Effects of Loneliness on Mental Distress Among Working-Age Adults in the United States During the COVID-19 Pandemic? A Latent Moderated Structural Modeling Analysis <i>Int J Behav Med</i> . 10.1007/s12529-022-10151-0 |   |
| Zhao, G. (2023). State trend prediction of hydropower units under different working conditions based on parameter adaptive support vector regression machine modeling <i>J Power Electron</i> , 23(9), 1422. 10.1007/s43236-023-00631-1 |   |
| Mehmood, K. (2023). The Nexus Between High-Involvement Work Practices and Employees' Proactive Behavior in Public Service Organizations: A Time-Lagged Moderated-Mediation Model <i>Psychol Res Behav Ma</i> , 16, 1571. 10.2147/PRBM.S399292 |   |
| Chen, KL. (2023). Impact of an integrated medication management model on the collaborative working relationship among healthcare professionals in a hospital: an explanatory mixed methods study <i>J Interprof Care</i> . 10.1080/13561820.2023.2263482 |   |

BRANCH 1

Branches represent specific subareas within a knowledge domain, encapsulating articles centered around distinct themes derived from cluster analysis. Moreover, the Branches also signify the trending topics within that particular area. If you're not sure how to interpret these results check out our [docs](#).

















Keywords: trafficking, organization, africa, slavery, collaborations

| |
|--|
| Brown School. (2021). <i>Brown Sch Conn Art L</i> .   |
| Zwiebel, R. (2023). Thoughts on the Psychoanalytic Work Model in Training Analysis <i>Psyche-z Psychoanal</i> , 77(3), 222. 10.21706/ps-77-3-222   |
| Bauer J.C. (2018). <i>Women Stud Commun</i> , 41, 60. 10.1080/07491409.2018.1424061   |
| European Commission. (2021). <i>Prop Reg Eur Parl Co</i> .   |
| Adier, B. (2023). Investigation in the Psychodynamics of Work: A Research-Action Model <i>Evol Psychiatr</i> , 88(1), 101. 10.1016/j.evopsy.2022.12.010   |
| Dijkstra, MWMCS. (2023). Exploring the Arena of Work Disability Prevention Model for Stay at Work Factors Among Industrial Workers: A Scoping Review <i>Occup Health Sci</i> , 7(2), 321. 10.1007/s41542-022-00125-9   |
| Nielsen M.B. (2018). <i>Aggress Violent Beh</i> , 42, 71. 10.1016/j.avb.2018.06.007   |
| Kilpatrick E.S. (2018). <i>Clin Chem Lab Med</i> , 56, 1591. 10.1515/cclm-2018-0098   |

BRANCH 2

Branches represent specific subareas within a knowledge domain, encapsulating articles centered around distinct themes derived from cluster analysis. Moreover, the Branches also signify the trending topics within that particular area. If you're not sure how to interpret these results check out our [docs](#).















Keywords: behavior, device, polyps, simulator, snare technique

| |
|---|
| Borren, J. (2023). A speed-networking model for facilitating interprofessional education and work-integrated learning <i>Int J Work-integr L</i> , 24(2).   |
| Guo J. (2021). <i>J Mech Sci Technol</i> , 35, 875. 10.1007/s12206-021-0202-3   |
| Zhao Q. (2022). <i>Electronics-switz</i> , 11. 10.3390/electronics11060853   |
| Piper, L. (2023). Rethinking WIL for an academic discipline: the model of Work Integrated Political Studies (WIPS) <i>Cogent Educ</i> , 10(1). 10.1080/2331186X.2023.2191397   |
| Billett H. (2022). <i>Women Birth</i> , 35, 327. 10.1016/j.wombi.2021.08.005   |
| Jung J.Y. (2022). <i>Sustainability-basel</i> , 14. 10.3390/su141711051   |
| Chen X.L. (2022). <i>J Mech Sci Technol</i> , 36, 2213. 10.1007/s12206-022-0405-2   |
| Huang C.H. (2022). <i>P I Mech Eng F-j Rai</i> , 236, 275. 10.1177/09544097211020582   |

BRANCH 3

Branches represent specific subareas within a knowledge domain, encapsulating articles centered around distinct themes derived from cluster analysis. Moreover, the Branches also signify the trending topics within that particular area. If you're not sure how to interpret these results check out our [docs](#).

Keywords: health, scale, flow, antecedents, burnout



























| |
|--|
| Weintraub, J. (2023). The Cognitive Control Model of Work-related Flow <i>Front Psychol</i> , 14. 10.3389/fpsyg.2023.1174152   |
| Medzo-M'engone J. (2021). <i>J Workplace Behav He</i> , 36, 335. 10.1080/15555240.2021.1971538   |
| Batista, J.S. (2023). Personality and Person-Work Environment Fit: A Study Based on the RIASEC Model <i>Int J Env Res Pub He</i> , 20(1). 10.3390/ijerph20010719   |
| Gao, Y.M. (2023). Work Experience of Chinese Male Nurses Based on the Job Demands-Resources Model: A Cross-Sectional Study <i>J Nurs Manage</i> , 2023. 10.1155/2023/6486195   |
| Abid G. (2022). <i>Information</i> , 13. 10.3390/info13080383   |
| Kurosaka, C. (2023). Mental workload task modeled on office work: Focusing on the flow state for well-being <i>Plos One</i> , 18(9). 10.1371/journal.pone.0290100   |
| Hwang W. (2021). <i>J Soc Serv Res</i> , 47, 850. 10.1080/01488376.2021.1936746   |

70 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

LEAVES

Here you should find recent articles and reviews that should condense very well your topics. If you're not sure how to interpret these results check out our [docs](#).

Keywords: performance, resources, behavior, impact, management

- | | |
|--|---|
| Choudhary, P. (2023). Is High-Performance Work System Making Employees Happy? An Integrated Model and Research Agenda for Sustainable Organizational Growth <i>Employ Responsib Rig.</i> 10.1007/s10672-023-09451-8 |   |
| Ngiam, WXQ. (2023). Mapping visual working memory models to a theoretical framework <i>Psychon B Rev.</i> 10.3758/s13423-023-02356-5 |   |
| Singh, PSJ. (2023). A Mathematical Analysis of 4IR Innovation Barriers in Developmental Social Work-A Structural Equation Modeling Approach <i>Mathematics-basel</i> , 11(4). 10.3390/math11041003 |   |
| Hult, M. (2023). Mental well-being, work engagement, and work-related and personal resources among nurse managers: A structural equation model <i>Int J Nurs Stud Adv</i> , 5. 10.1016/j.ijnsa.2023.100140 |   |
| Salah, FEA. (2023). An efficient analytical approach for forecasting the peak power of PV panels working in outdoor conditions based on explicit model <i>Energ Convers Man-x</i> , 20. 10.1016/j.ecmx.2023.100423 |   |
| Krajcik, M. (2023). Hybrid Work Model: An Approach to Work-Life Flexibility in a Changing Environment <i>Adm Sci</i> , 13(6). 10.3390/admsci13060150 |   |
| Stasila-sieradzka, M. (2023). NOT SO GOOD HYBRID WORK MODEL? RESOURCE LOSSES AND GAINS SINCE THE OUTBREAK OF THE COVID-19 PANDEMIC AND JOB BURNOUT AMONG NON-REMOTE, HYBRID, AND REMOTE EMPLOYEES <i>Int J Occup Med Env</i> , 36(2), 229. 10.13075/ijomeh.1896.02026 |   |
| Ilic, IM. (2023). The relationship between the burnout syndrome and academic success of medical students: a cross-sectional study <i>Arh Hig Rada Toksikol</i> , 74(2), 134. 10.2478/aiht-2023-74-3719 |   |
| Kushwaha, J. (2023). Predicting working sole Indian mothers&apos; satisfaction towards work-family balance integrating the Kano model and weighted average method <i>Int J Soc Econ</i> . 10.1108/IJSE-02-2023-0074 |   |
| Monje-Amor, A. (2023). Paradigm shift: students' perceptions of work models and well-being <i>Int J Organ Anal</i> . 10.1108/IJOA-02-2023-3634 |   |
| Konadu, K. (2023). A model for improving the relationship between integrity and work performance <i>Int J Ethics Syst</i> . 10.1108/IJOES-01-2023-0017 |   |
| Ugwu, FO. (2023). Cost of high workload on work-life balance: a moderated mediation model <i>Technol Anal Strateg</i> . 10.1080/09537325.2023.2209202 |   |
| Wan, Z. (2023). Burnout and work ability: A study on mental health of Chinese seafarers from the job demand resource model perspective <i>Ocean Coast Manage</i> , 237. 10.1016/j.ocecoaman.2023.106517 |   |

Anexo B – Ecuaciones de búsqueda

Para la revisión de literatura, se definieron las siguientes ecuaciones de búsqueda:

| Nombre de la base de datos o recurso de información | Ecuación de búsqueda | Limitadores aplicados | Número de resultados obtenidos | Número de referencias seleccionadas |
|---|---|--|--------------------------------|-------------------------------------|
| Scopus | Burnout AND COVID | 2021 a 2023 Business, Management and Accounting | 71 | 5 |
| Scopus | Telework AND Burnout | Business, Management and Accounting | 3 | 2 |
| Scopus | Telework AND Stress | Business, Management and Accounting | 2 | 1 |
| Scielo –Scientific Electronic Library Online | Burnout AND Pymes | | 1 | 1 |
| Scielo –Scientific Electronic Library Online | Burnout AND Estrés | Not Académico Not Medico | 8 | 1 |
| Scielo –Scientific Electronic Library Online | Burnout AND Laboral AND NOT Académico | No Medico | 7 | 1 |
| Scielo –Scientific Electronic Library Online | Teletrabajo AND Productividad | | 1 | 0 |
| Web of Science | Burnout AND Organization AND Telework | Not Medical | 12 | 6 |
| Web of Science | Flexible OR Work OR Stress OR Burnout | Not Nurse Not Clinicians | 5.407.888 | 8 |

72 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

| | | | | |
|-----------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------|-----------|
| Google Academic | modelo trabajo hybrid OR burnout | 2022 Organización | 59 | 2 |
| Google Academic | Burnout AND Organization | Not Hospitality Not Nurse | 17.100 | 5 |
| Total | | | 5.425.152 | 32 |

Anexo C – Autorización de uso instrumento de medición

| | |
|--|--|
| Vicepresidencia Facultad de Ciencias Económicas Sede Bogotá |  UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA |
| Bogotá, 28 de agosto de 2023 | [B.FCE.1.001-0509-23] |
| <p>Estudiante JESSICA ALEXANDRA BERNAL TELLO Maestría en Administración Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Colombia</p> | |
| <p>Asunto: Aval ético de la tesis "Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de la ciudad de Bogotá".</p> | |
| <p>Respetada estudiante Jessica Alexandra:</p> | |
| <p>Me permito informarle que el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, en sesión del día 23 de agosto de 2023, Acta n.º 6, estudió su solicitud de aval ético de la tesis "Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de la ciudad de Bogotá", dirigida por la profesora Martha Isabel Riaño Casallas.</p> | |
| <p>El Comité de Ética en Investigación considera por unanimidad otorgar aval ético a la tesis, teniendo en cuenta que se establecen criterios éticos básicos que garantizan el bienestar y respetan los derechos de las y los participantes. Sin embargo, el Comité plantea las siguientes recomendaciones:</p> | |
| <ul style="list-style-type: none">• Se recomienda incluir en el protocolo del proyecto la duración del proyecto y una fecha aproximada de entrega del documento de tesis.• En relación con el consentimiento informado, el Comité recomienda lo siguiente:<ul style="list-style-type: none">○ En cuanto a los beneficios, describir que no habrá lugar a pago o incentivos económicos.○ Especificar para conocimiento del participante que la investigación no conlleva riesgos. | |
| <p>Cordialmente,</p>  <p>HÉCTOR WILLIAM CÁRDENAS MAHECHA Profesor asociado Presidente ad hoc Comité de Ética en Investigación Facultad de Ciencias Económicas</p> | |

74 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá



Anexo D – Consentimiento informado para los participantes de la investigación

1. El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la modalidad de trabajo híbrido y el síndrome de Burnout en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá. Este estudio hace parte de la tesis de maestría titulada "Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá" de la maestría en administración de la Universidad Nacional de Colombia. Solo le tomara 5 minutos diligenciar el formulario, el cual constituye un aporte valioso para literatura y las organizaciones. Los resultados serán utilizados exclusivamente para análisis del caso de estudio. En cuanto a los beneficios no habrá lugar a pago o incentivos económicos y la investigación no conlleva riesgos.

Tratamiento de datos

El uso de los datos será tratado de acuerdo con la Ley Colombiana de Habeas Data 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 que reglamentan la protección de datos personales y la política de tratamiento de datos Personal de la Universidad Nacional de Colombia que podrá consultar en la página web www.unal.edu.co.

Si tiene alguna pregunta o inquietud no dude en ponerse en contacto al correo jebernalt@unal.edu.co

2. ¿Está de acuerdo en participar en el estudio?

Sí

No

3. Número de Cédula

Anexo E – Variables sociodemográficas aplicadas e inicio del cuestionario

Deberá diligenciar datos generales y luego procederá a contestar una serie de preguntas por cada concepto explorado. Las preguntas serán abiertas y cerradas.

4. Año de nacimiento del Participante

5. Sexo del participante. Señale según corresponda

- Femenino
- Masculino
- Otro

6. Antigüedad en la empresa

- 0 - 5 años
- 6 - 10 años
- 11 - 15 años
- Más de 16 años

7. Estado civil del participante

- Soltero Casado Unión Libre Viudo Separado
-

8. Número de hijos del Participante

9. Grado de Escolaridad del participante

- Bachiller
- Técnico
- Profesional
- Especialización
- Maestría

10. Área a la que pertenece en la empresa

- Finanzas
- Comercial
- Compras
- Mercadeo
- Recursos Humanos

11. Modalidad de trabajo Preferida

- Presencial
 - Híbrido
 - Teletrabajo
-

Anexo F – Instrumento aplicado para la medición del modelo híbrido

A continuación, se relacionó el cuestionario utilizado para la medición del modelo híbrido.

Lea atentamente cada pregunta y seleccione la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

12. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con el modelo híbrido en la organización? (En años)

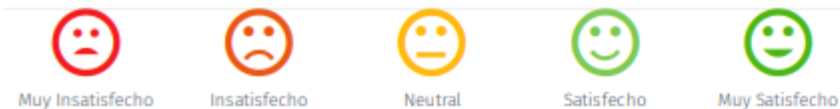
13. ¿Cuántos días a la semana trabaja desde casa?

- Menos de 1 día a la semana
- 1-2 días a la semana
- 3-4 días a la semana
- 5 días a la semana

14. Si tuviera que elegir, ¿Cuál de las siguientes actividades laborales realizaría de forma presencial en la oficina o virtual en la casa?

| | Presencial en la oficina | De forma virtual en casa |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Asistir a reuniones de grupos grandes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trabajar en pequeños equipos en proyectos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reunirse de manera individual con su supervisor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hacer presentaciones ante un grupo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reunirse con nuevos clientes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. ¿Cómo describirías tu experiencia trabajando en un ambiente híbrido?



16. ¿La empresa permite a los empleados adaptarse a la nueva forma de trabajo híbrido?

- Sí
- No

17. En caso de haber respondido "Si" a la anterior pregunta. Responda por favor ¿Cómo la empresa le permitió la adaptación al modelo híbrido?

18. En caso de haber respondido "No" a la anterior pregunta. Responda por favor ¿Qué aspecto considera que falta en la organización para una optima adaptación al modelo híbrido?

19. ¿Qué tan productivo se siente trabajando en un ambiente híbrido?

- Productivo
- Normal
- No Productivo

20. ¿La empresa le permite decidir si quiere trabajar desde la oficina de su empresa o hacerlo desde casa?

- Si
- No

21. ¿Qué tan importante es para usted tomar la decisión de trabajar desde su casa u oficina?

- No tan importante
- Ligeramente importante
- moderadamente importante

- Muy importante
- Extremadamente importante

22. ¿Por qué es importante para usted poder tomar la decisión entre trabajar desde la casa o la oficina?

23. ¿Cree que el trabajo híbrido ha afectado su equilibrio entre trabajo y vida personal?

- Sí
- No
- Prefiero no responder

24. En caso de haber respondido "Sí" a la anterior pregunta. Responda por favor ¿Cómo ha afectado su equilibrio entre trabajo y vida personal el modelo híbrido?

25. ¿Ha experimentado síntomas de agotamiento mientras trabaja en un ambiente híbrido?

- Sí, más agotado
- No, no me siento agotado
- Prefiero no responder

26. En caso de sentir síntomas de agotamiento mientras trabaja en un ambiente híbrido ¿Qué síntomas a tenido?

- Físico
- Emocional
- Mental

82 Síndrome de Burnout y el modelo de trabajo híbrido en empleados administrativos de una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá

27. ¿Te sientes más estresado/a cuando trabajas desde casa?

- Sí
- No
- Prefiero no responder

28. ¿Con la modalidad de trabajo híbrido se siente aislado de la cultura organizacional?



No me siento aislado



Sí me siento aislado



Poco aislado

29. En caso de haber respondido "sí me siento aislado" o "poco aislado" ¿Por qué se siente aislado de la cultura organizacional?

30. ¿Cree que el trabajo híbrido ha mejorado su felicidad en el trabajo?

- Sí No Prefiero no responder

31. En caso de haber respondido "Sí" a la anterior pregunta. Responda por favor ¿Cómo ha mejorado su felicidad en el trabajo el modelo híbrido?

32. En caso de haber respondido "No" a la anterior pregunta. Responda por favor ¿Por qué cree que no ha mejorado su felicidad en el trabajo con el modelo híbrido?

Anexo G – Instrumento aplicado para la medición del síndrome de burnout

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que se refieren a sus sentimientos y actitudes durante el trabajo. Por favor Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Siempre encuentro aspectos nuevos e interesantes en mi trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hay días en los que me siento cansado antes de llegar al trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Cada vez es más frecuente el hablar de mi trabajo de forma negativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Después del trabajo, necesito más tiempo para relajarme y sentirme mejor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Puedo tolerar muy bien la presión de mi trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Últimamente, tiendo a pensar menos en el trabajo y hacerlo casi de manera automática. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Considero que mi trabajo es un reto positivo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Durante mi trabajo, a menudo me siento emocionalmente agotado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Con el tiempo, he perdido la conexión interna con mi trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Después de trabajar, tengo suficiente energía para mis actividades de ocio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| A veces me siento disgustado con mis actividades laborales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Después de mi trabajo, suelo sentirme agotado y cansado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Este es el único tipo de trabajo que me imagino haciendo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Normalmente, puedo manejar bien mi cantidad de trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento cada vez más comprometido con mi trabajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Cuando trabajo, por lo general me siento lleno de energía. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Referencias

- Aceves, G. A. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11, 4, 305-309. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf
- Almeida, E. (2009). El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual. *Revista de la segunda sala*, 3, 175–199. Recuperado de https://salasegunda.poderjudicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-11.pdf
- Álvarez, J., Arratia, C., Cifuentes, P., Cifuentes, V., Conde, S., Díaz Ly, E., Echeverría, M., González, M., & Loreto. (2022). Manual de Trabajo Híbrido. CIO_OTICSofofa. https://s3.amazonaws.com/cdn.oticsofofa.cl/ESTUDIO S/2023/ManualTrabajoHibrido-CIO_OTICSofofa.pdf
- Álvarez, J., Arratia, C., Cifuentes, P., Cifuentes, V., Conde, S., Díaz Ly, E., Echeverría, M., González, M., & Martínez, L. (2022). *Liderando el trabajo híbrido*. Centro de Ingeniería Organizacional, Universidad de Chile. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/cdn.oticsofofa.cl/ESTUDIOS/2023/ManualTrabajoHibrido-CIO_OTICSofofa.pdf
- Apiquian Guitart, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las empresas. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán, México. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

- Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Secretaría del Medio Ambiente de Medellín, & EPM. (2010). Manual de gestión socioambiental para obras de construcción. Recuperado de <https://www.metropol.gov.co/ambiental/SiteAssets/Paginas/Consumo-sostenible/Construccionsostenible/Manualambientalprocesosconstructivos.pdf>
- Castells M. (2005). La Era de la Información. Economía Sociedad y Cultura (Vol. 1,2,3). España. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/lecturas/in3/castellsm.pdf>
- Celis, M. A., Gutierrez, G., Farias, F., Moreno, S. & Suarez, José de J. (2006). Síndrome de burnout. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/236332518_Burnout_Syndrome
- CEPAL. (s.f.). Foro de Discusión: Claves para construir un sector público innovador. Recuperado de <https://comunidades.cepal.org/ilpes/es/grupos/discusion/foro-de-discusion-claves-para-construir-un-sector-publico-innovador>
- Cisco. (2023). Primer equilibrio del trabajo híbrido: más felicidad y productividad. [Entrada en el blog]. Factorial. Recuperado de <https://factorialhr.es/blog/trabajo-hibrido-como-gestionarlo/>
- Colombia Aprende. (2021). Caracterización del sector de la construcción en Colombia. Recuperado de https://www.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2021-08/caracterizacion-sector-construccion.pdf de 2023,
- Congreso de la Republica Colombia. (2008). Ley 1221 - Teletrabajo. Bogotá. Recuperado de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Cordes, C. L. y T. W. Dougherty (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout, The Academy of Management Review, 18 (4), 621 - 656. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/254935115_A_Review_and_an_Integration_of_Research_on_Job_Burnout

- Cherniss, C. (1981). Preventing burnout: De la teoría a la práctica. En J.W. Jones (eds.). The burnout syndrome: Investigación actual, teoría, intervenciones. (pp. 172-176). Park Ridge, Illinois: London House Press
- Choudhury, P. (2021). Our Work-from-Anywhere Future (“El trabajo del futuro no tiene lugar fijo”). Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2020/11/ourwork-from-anywhere-future?registration=success>
- Dauphin Latam. (2022). Trabajo Híbrido: Lo Bueno, lo Malo y lo Feo. Recuperado de <https://blog.dauphin.com/es/hybrid-work-the-good-the-bad-and-the-ugly>
- Demerouti E, Mostert K, Bakker AB. Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. Journal of Occupational Health Psychology 2010; 15(3):209-222. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/45095645_Burnout_and_Work_Engagement_A_Thorough_Investigation_of_the_Independency_of_Both_Constructs
- Demerouti E, Bakker AB, Vardakou I, Kantas A. The convergent validity of two Burnout instruments - A multitrait-multimethod analysis. European Journal of Psychological Assessment 2003; 19(1):12-23. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/239852407_The_Convergent_Validity_of_Two_Burnout_Instruments
- Demerouti, E and Bakker, A. B. (2007). Measurement of burnout (and engagement) 1running MEASUREMENT OF BURNOUT AND ENGAGEMENT the Oldenburg burnout inventory: A good alternative to measure burnout (and engagement). Isonderhouden. Retrieved from https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_173.pdf
- De Laet H, Verhavert Y, De Martelaer K, Zinzen E, Deliëns T, Van Hoof E. Impact of the COVID-19 pandemic on risk of burn-out syndrome and recovery need among

secondary school teachers in Flanders: A prospective study. *Front Public Health*. 2022 Dec 12; 10:1046435. Retrieved from [10.3389/fpubh.2022.1046435](https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1046435)

Deroncele-Acosta A, Gil-Monte PR, Norabuena-Figueroa RP, Gil-LaOrden P. Psychometric Properties of the Spanish Burnout Inventory in University Teachers in Hybrid Education. *Chronic Stress (Thousand Oaks)*. 2023 Dec 3; 7:24705470231214950. doi: 10.1177/24705470231214950. PMID: 38053663; PMCID: PMC10695086. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376191254_Psychometric_properties_of_the_Spanish_Burnout_Inventory_in_university_teachers_in_hybrid_education

Economist Impact, 2020. Implementación del trabajo híbrido. Google Workspace. Retrieved from https://impact.economist.com/projects/make-work-human/pdfs/EI_GoogleWorkspace_ExecutiveSummary_ES-LA.pdf.

Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions (Vol. 1)*. Nueva York: Human Sciences Press. Retrieved from <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/burn-out-stages-disillusionment-helping-professions>

Ferrer, N. (2023). Burnout: Como enfrentarlo y como nos afecta. *Revista En Contacto - Uninorte*. Recuperado de <https://www.uninorte.edu.co/web/encontacto/burnout-como-enfrentarlo-y-como-nos-afecta>

Freudenberger, H. J. (1974), Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30, 159 – 165. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/227583152_Staff_Burn-Out

Freudenberger, H. J. (1980). *Agotamiento profesional: quemaduras internas*. Chicoutimi, Quebec: G. Morin. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Gajendran, R. S. y Harrison, D. A. 2007. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta- Analysis of Psychological Mediators and Individual

- Consequences (“Lo bueno, lo malo y lo desconocido del teletrabajo: Metanálisis de los mediadores psicológicos y las consecuencias individuales”). Asociación Estadounidense de Psicología. Recuperado de <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>
- García-Izquierdo, M., & Ríos-Risquez, M. I. (2018). El síndrome de Burnout en trabajadores de la salud: factores, los de índole laboral. *Revista de Investigación en Discapacidad*, 7(1), 1-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6110379>
- García, J. (2021). Hacia un modelo híbrido de prestación de trabajo: smart working. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*. 25 de marzo 2021. Recuperado de: https://ejcls.adapt.it/index.php/rjde_adapt/article/view/960
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263276105_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_Una_enfermedad_laboral_en_la_sociedad_del_bienestar
- Gil-Monte, P. y Peiró J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el Síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263276186_Desgaste_psiquico_en_el_trabajo_el_sindrome_de_quemarse
- Gómez, D. (2022, June 2). Modelo de trabajo híbrido: características, ventajas y desventajas. Hubspot.es. Recuperado de <https://blog.hubspot.es/service/que-es-trabajo-hibrido>
- González, M. A., & González, M. A. (2021). Estudios "descriptivos correlacionales": ¿término correcto? *Revista Médica de Chile*, 149(9), 1383-1384. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872021000901383&script=sci_arttext

- GlobalData. (2023). Colombia Construction Market Size, Trend Analysis by Sector, Competitive Landscape and Forecast to 2027. Recuperado de <https://www.globaldata.com/store/report/colombia-construction-market-analysis/>
- Gratton, L. (2020). Four principles to ensure hybrid work is productive work. MIT Sloan Management Review. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/four-principles-to-ensure-hybrid-work-is-productive-work/>
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). El teletrabajo. Madrid: colección Forum, Universidad-Empresa. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/248250.pdf>
- Hernandez, M.A. (1999). Procedimientos y técnicas de recogida de información para la investigación educativa. Scalahed. Retrieved from https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio_cuentas_S13.pdf
- HubSpot. (2023). Modelo de trabajo híbrido: características, ventajas y desventajas. Recuperado de <https://blog.hubspot.es/service/que-es-trabajo-hibrido>
- Invierta en Bogotá. (2023). Materiales de Construcción. Recuperado de <https://es.investinbogota.org/sectores-de-inversion/materiales-de-construccion/>
- Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A. y Placencia-Reyes, O. (abril, 2014). Síndrome de burnout en población mexicana: una revisión sistemática. *Salud mental*, 37(2), 159-176. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010
- Latam, D. (n.d.). Trabajo Híbrido: Lo Bueno, lo Malo y lo Feo. Dauphin.com. Retrieved from <https://blog.dauphin.com/es/hybrid-work-the-good-the-bad-and-the-ugly>.
- LinkedIn. (2024). Bienestar Híbrido: Contract Workplaces. Recuperado de

<https://es.linkedin.com/pulse/bienestar-h%C3%ADbrido-contract-workplaces-1f>

López Elizalde C. Síndrome de burnout. *Anestesia en ginecoobstetricia* 2004;27, (1):131.

Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>

López Palomar, M. D. R., García Cueva, S. A. y Pando Moreno, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169. Recuperado de [dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007](https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007)

Mardarás, E. (2005). "La prevención primaria del riesgo psicosocial", *Prevención: Revista Técnica de seguridad y salud laborales*, 172, 46-71. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1255500>

Marino, C. (2023). Modelo de trabajo híbrido: características, ventajas y desventajas. [Entrada en el blog]. Lugar de trabajo de Meta. Recuperado de <https://es-la.workplace.com/blog/trabajo-hibrido>

Martín Daza, F. y Pérez Bilbao, J. (1997). Factores Psicosociales: Metodología de evaluación [versión de Adobe Acrobat Reader]. Recuperado de https://pri-sectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/documentacion/bibliografia/ntp_443.pdf

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1982). Burnout in the health professions: A social psychological analysis. En G. Sanders y J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness* (227- 251). Hillsdale, NJ: Erlbaum. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Susan-Jackson-5/publication/322937117_Burnout_in_Health_Professions_A_social_psychological

_analysis/links/5a7876ab0f7e9b41dbd42807/Burnout-in-Health-Professions-A-social-psychological-analysis.pdf

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory: Second Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Retrieved from https://galileo-uga.primo.exlibrisgroup.com/permalink/01GALI_UGA/1bvcvhk/alma9910182093902959

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/228079161_Job_Burnout

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.20311>

Microsoft anuncia nueva investigación y tecnología para hacer que el trabajo híbrido funcione. (2022). News Center Latinoamérica. Recuperado de <https://news.microsoft.com/es-xl/microsoft-anuncia-nueva-investigacion-y-tecnologia-para-hacer-que-el-trabajo-hibrido-funcione>

Ministerio del Trabajo. (2020). MINTIC. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879> MinTIC

Ministerio de Trabajo. (2020). MINTIC. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-superolos-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-lasTIC#:~:text=Las%20principales%20ciudades%20que%20adoptaron,y%20Bucaramanga%20con%203.467%20personas>

- Montelongo, M. D. G., Lobato, B. M., & Yris, C. A. B. (2010). Teletrabajo: ¿Hacia una nueva forma organizacional? *Análisis Organizacional*, 1. Recuperado de <https://remineo.org/repositorio/rao/aonc/raoncv1n2.pdf>
- Montgomery, J. (2021). Nueva encuesta: lo que la gente piensa realmente sobre el trabajo híbrido. *Zoom Blog*. Recuperado de <https://blog.zoom.us/es/new-survey-what-people-really-think-about-hybrid-work/>
- McShane S.L., & Glinow, M.A.V. (2016). *Örgütsel Davranış*. A. Günsel, S. Bozkurt (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/326044147_Turkiye_de_Orgutsel_Davranis_Yazinina_Bir_Bakis_2012-2016_Yillari_Arasinda_Yayimlanmis_Universite_Sosyal_Bilimler_Dergileri_Uzerine_Icerik_Analizi_-_An_Overview_of_Organizational_Behavior_Literature_i
- Nieves Lahaba Y, León Santos M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. *Acimed*. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol9_2_02/aci04201.htm
- Nilles, J., Carlson, R., Gray, P., & Hanneman, G. J. (1978). The telecommunications-transportation tradeoff—Options for tomorrow. *Transportation Research*, 12(2), 142–154. Retrieved from [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0041-1647\(78\)90058-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0041-1647(78)90058-8)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Teleworking During the COVID19 Pandemic and Beyond* (“El teletrabajo durante la crisis de COVID-19 y pospandemia”). OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- Ozturk, Y. E. (2020). A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models. *Bussecon Review of Social Sciences* (2687-2285), 2(4), 26–35. Retrieved from <https://doi.org/10.36096/brss.v2i4.235>

- Pando MM, Bermúdez D, Aranda BC. (2020). El síndrome del quemado en los trabajadores de la Salud. *Rev Salud Trabajo*; 1:12-5. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237033884_Factores_psicosociales_y_sindrome_de_burnout_en_medicos_de_familia_Mexico
- Parker, K., Horowitz, J. M. y Minkin, R. (2020). How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work (“Qué ha cambiado y qué sigue igual con respecto a la forma en que trabajan los estadounidenses después de la crisis del coronavirus”). Centro de Investigaciones Pew. Recuperado de <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirusoutbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/>
- Perlman, B. & Hartman, E. A. (1982), Burnout: Resumen e investigación futura, *Human Relations*, 35 (4), 283 – 305. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED205840.pdf>
- Pines, A. (2013). *Couple Burnout: Causes and Cures*. Routledge. Retrieved from <https://www.routledge.com/Couple-Burnout-Causes-and-Cures/Pines/p/book/9780415916325>
- Portafolio. (2022). Las diferencias entre trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/las-diferencias-entre-trabajo-en-casa-teletrabajo-y-trabajo-remoto-567123>
- QuestionPro. (2023). Investigación descriptiva e investigación correlacional: Diferencias. QuestionPro Blog. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>
- Quirónprevención. (2018). Síntomas del síndrome de 'burnout' Recuperado de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>

- Ramírez-Angel, L. M. (2023). La Incidencia de la Articulación Trabajo-Vida sobre el Burnout en profesores universitarios en Colombia. [Presentación ponencia]. Congreso Internacional CLADEA 2023, Córdoba, Argentina.
- Rodríguez Pineda, AF (2020). Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79235>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sanchez Carrion, J. J. (1996). La calidad de la encuesta. *Papers*, 48, p. 127-146. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/39081342_La_calidad_de_la_encuesta
- Santovec, M. L. (2013). *Creating Flexible Work Policies: One Size Does NOT Fit All* (“Cómo crear políticas laborales flexibles cuando no hay un modelo universal para todos”). Biblioteca en línea de Wiley. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/whe.10483>
- SEFES (2023). Capítulo III. Metodología de la investigación. *Virtual.urbe.edu*. Recuperado de: <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>
- Seoane, Javier Benito. (2011). Teoría social clásica y postpositivismo. *Barbaroi*, (35), 141-178. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782011000200010&lng=pt&tlng=es

- Selye, H. A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature* 138, 32 (1936). Retrieved from <https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Schuster, M. da S., & Dias, V. da V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory - validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciencia & saude coletiva*, 23(2), 553–562. Retrieved from <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>
- Spinks, W.A. 1991. Satellite and Resort Offices in Japan (“Las oficinas satélite y de lujo de Japón”). Instituto de Investigación Económica y Financiera Toranomon. Recuperado de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF00186564.pdf>
- Statistic Solutions. (2023). Confirmatory Factor Analysis. Recuperado de <https://www.statisticssolutions.com/free-resources/directory-of-statistical-analyses/confirmatory-factor-analysis/>
- Tellez, J. (2009). Teletrabajo. MC Graw Hill, Serie Juridica. México. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
- Torres Iribarra, D. (2018). Variables Latentes: Introducción y conceptos básicos. Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de https://lies.mat.uc.cl/wp-content/uploads/2018/01/LVM_DTI_Mon_22-Jan-2018.pdf
- Tosca-Vidal, C. M. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: alternativa para las organizaciones. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 260–266. Recuperado de <https://doi.org/10.33975/riuuq.vol34n2.934>
- Trabajastur Asturias. (2020). Administrativo de obra. Recuperado de <https://trabajastur.asturias.es/-/administrativo-de-obra>
- Tristán Alejo, L., Ávila Rojas, T., Landeros López, M., Ocampo Mancilla, M., & Ríos Castillo, J. (2007). Burnout en el personal administrativo de una dependencia. *Investigación y Ciencia: de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, (37), 26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6110379>

- Ulla Castelao, M. (2023). *El síndrome de burnout y las nuevas formas de empleo* (Tesis de grado). Universidad de Oviedo. Recuperado de https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/68817/TFG_MoisesUllaCastelao.pdf?sequence=5
- Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e tecnologías de Información, 0(12). Recuperado de <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>
- Workforce.com Latinoamérica. (2022). Gestión de personal en la construcción: asistencia y control. Recuperado de <https://es.workforce.com/blog/gestion-de-personal-en-la-construccion/>
- Workplace. (2023). El modelo de trabajo híbrido: Te damos la bienvenida a una nueva forma de trabajar. Workplace. Recuperado de <https://es-la.workplace.com/blog/trabajo-hibrido>
- Workplace. (2023). Qué es el trabajo híbrido y cómo está reconfigurando el lugar de trabajo. Recuperado de <https://es-la.workplace.com/blog/trabajo-hibrido>
- Yüksel, B. (2019). Özel Eğitim ve Genel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine Etki Eden Değişkenlerin İrdelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/348298427_OZEL_EGITIM_ALANINDA_GOREV_YAPAN_SINIF_OGRETMENLERININ_TUKENMISLIK_VE_YASAM_D_OYUMLARININ_INCELENMESI
- Zepeda, F. (2023). El futuro del trabajo remoto: La nueva normalidad laboral. CONEXIÓN B&B, 2(8), 12. Recuperado de <https://bbintegracion.com/wp-content/uploads/2023/07/ConexionBB-8-Mayo-2023.pdf#page=12>