

**DISEÑO DE UN PROGRAMA PREVENTIVO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
EL PERSONAL UNIFORMADO CON MAS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN  
LA ESCUELA DE CARABINAROS RAFAEL NÚÑEZ DE COROZAL SUCRE**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**Autores:**

**IT. JHONNY PICO HERNÁNDEZ  
IT. LUIS JAVIER VARGAS MENDOZA  
SI. VÍCTOR FERNEY GÓMEZ VIRGUEZ  
SI. JOHN JAIRO NARVÁEZ DELGADO  
PT. OMAR GUILLERMO HERNÁNDEZ PÁEZ**

**Director:**

**ERNESTO OVIEDO RIVERO  
Magister en Educación**

**Bogotá, Julio 2022**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Justificación</b>	¡Error! Marcador no definido.
Metodología de Árbol de Problemas o Espina de Pescado	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Cronogramas	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Indicadores	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Acciones de intervención e innovación	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Cronograma	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Indicadores	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Presupuesto	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Análisis viabilidad y factibilidad (presupuesto, cronograma)	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Resultados esperados	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Bibliografía</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Anexos</b>	¡Error! Marcador no definido.

## Introducción

El síndrome de burnout conocido como síndrome de desgaste profesional o síndrome de fatiga en el 2000 fue declarado por la Organización Mundial de la Salud como se citó en Morales L., L., & Hidalgo Murillo, L. (2015) como uno de los factores de riesgo laboral que mas afecta a la calidad de vida y salud mental de quien lo padece.

Como se referencio anteriormente el síndrome de Burnout o estrés laboral presente de forma silenciosa en los uniformados pertenecientes a la Policía Nacional de Colombia generado por diferentes causales como los extensos horarios laborales, las presiones ejercidas por los comandantes en el cumplimiento de las metas operativas, los diferentes tratos que se presentan en ocasión al servicio y las diferentes problemáticas que se dan en los entornos familiares a los cuales se someten los uniformados y que se han identificado a lo largo de la historia dentro del personal de la institución, ocasionando consecuencias en los diferentes aspectos de la vida como separación de la pareja he inestabilidad emocional.

Dentro de la institución las problemáticas ya mencionadas son poco intervenidas ya que estas dificultades requieren de un acompañamiento diario a fin de mantener la estabilidad mental de los uniformados para evitar que este se sienta usado, menoscabado o exhausto debido a las excesivas demandas de energía, fuerza o recursos personales del servicio, por esta razón se busco como objetivo del presente trabajo diseñar un programa preventivo del síndrome de burnout en el personal uniformado con más de 15 años de antigüedad en la escuela de carabinaros Rafael Núñez de Corozal Sucre.

Además podemos encontrar que esta problemática no solo afecta al uniformado sino que también a su núcleo familiar, puesto que por las diferentes labores y obligaciones que se requieren en el ejercicio de las funciones del personal de la policía nacional las dinámicas familiares cambian creándose una inestabilidad en las mismas, dándose así más carga emocional sobre el policía al no poder participar de algunas decisiones que permitirían no solo mejorar este entorno si no ayudar a obtener una estabilidad emocional laboral; ante esto se busca dentro de los uniformados de la escuela diagnosticar el síndrome del desgaste laboral por atención a personas (Burnout) entre elementos policiales de la ESRAN (Escuela de Policía Rafael Núñez).

Así mismo establecer la presencia o no de estrategias de afrontamiento de estresores entre el personal policial, Identificando qué factores organizacionales inciden en la presencia o no del síndrome de Burnout y desarrollar un programa de intervención de carácter preventivo en la Escuela de Carabineros Rafael Núñez.

Todo lo anterior se busca por medio de la intervención de talleres y dinámicas de grupo que permitan el mejoramiento de las relaciones de grupo e interpersonales

desde lo anterior realizando seguimientos y retroalimentaciones de las diferentes gestiones realizadas en el desarrollo del presente trabajo.

## DESCRIPCIÓN DEL ÁREA Y/O GRUPO A INTERVENIR

**Nombre de la empresa:** Escuela de Carabineros Rafael Núñez

**Actividad Económica:** Formación Policial

**Clasificación del Riesgo:** Nivel de Riesgo 5

### Breve reseña histórica:

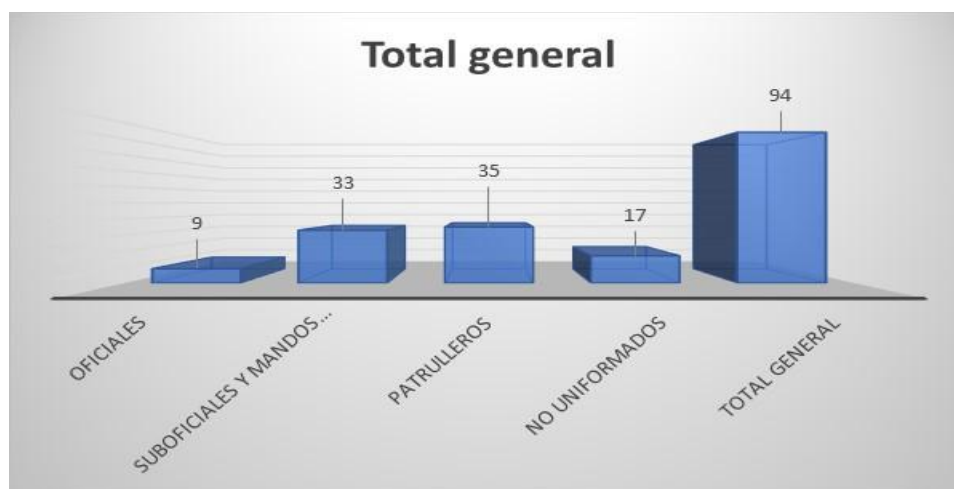
Realizan una breve descripción de la empresa, del área y el grupo de trabajadores, donde se genera la necesidad del proyecto de intervención e innovación: análisis de la problemática identificada en seguridad y salud en el trabajo.

La información se debe escribir de una mejor manera, utilizar lenguaje técnico

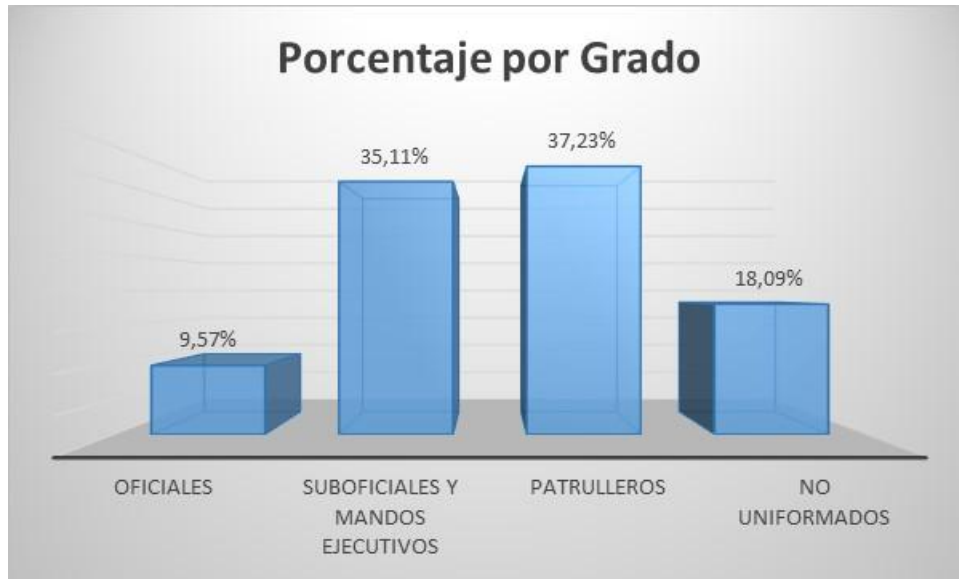
Complementar con gráficas de la caracterización de la población (como esta conformada,

La escuela de carabineros Rafael Núñez queda ubicada a dos kilómetros del casco urbano de la policía nacional, cuenta con un área total de 32 Hectáreas, de las cuales 12.000 metros cuadrados están construidos, las vías comunes pavimentadas y vías circundantes sin pavimento, las edificaciones cuentan con servicios de energía, agua y gas según la necesidad, igualmente con servicio de internet, cuenta con espacios para el deporte (cancha de futbol, softbol, voleibol, cancha sintética, piscina). Igualmente cuenta con 15 centros de trabajo)

**A continuación se hará el análisis de la planta de personal con el que cuenta la Escuela de Carabineros Rafael Núñez.**



Se puede evidenciar que cuenta esta unidad es un centro de trabajo de más de 50 empleados, divididos en oficiales, mandos ejecutivos, patrulleros y no uniformados



El mayor porcentaje de esta población está integrada por patrulleros con un 37,23%, seguido de mandos ejecutivos con un 35,11%

Principales procesos desarrollados

Formación de Técnicos Profesionales en Servicio de Policía

Entrenamiento de Auxiliares de Policía

Capacitación a personal profesional de los departamentos de Córdoba, Sucre, Bolívar.

Número de trabajadores

89 personal de Planta

389 estudiantes

POBLACIÓN:

Edad: Todos los funcionarios que tienen entre 39 y 55 años de edad.

Género: 1 femenino

32 masculino

Escolaridad: Las personas que se les aplicó la escala Maslash Son todos técnicos profesionales en Servicio de Policía, también hay varios profesionales en diversas

carreras (psicología, contaduría, administración de empresa, ingeniería entre otras)

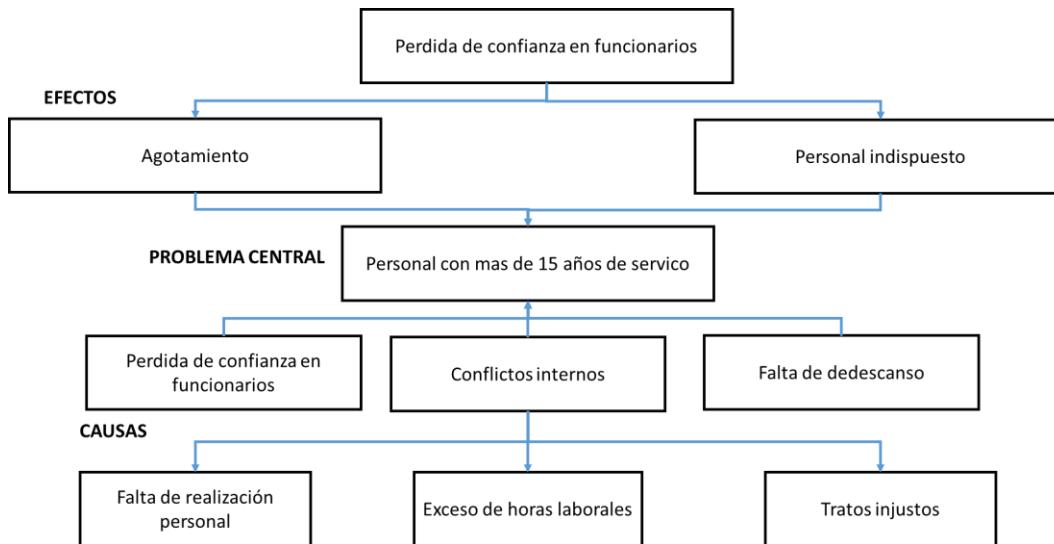
Antigüedad: Todos los funcionarios que accedieron a aplicarse la escala tienen más de 15 años de antigüedad en la policía

Cargo: Los cargos están contemplados en el manual de funciones son de carácter administrativo y docentes.

Tipo de contrato: Contrato a término indefinido.

## DIAGNÓSTICO

### Árbol de Problemas



La encuesta autoreporte condiciones de salud policía nacional (2022), arrojó los siguientes resultados, que se convierten en un insumo que nos permitirá tener mayor claridad sobre la intervención a realizar.

¿Cuál es el factor de riesgo más alto que considera usted se encuentra expuesto en la ejecución de su labor?

ESRAN	Biológico	Biomecánico	Público	Psicosocial	Químico	No aplica	Total
Oficiales		1	2	3		3	9
Suboficiales y Mandos Ejecutivos	1	3	13	3	2	11	33
Patrulleros		2	13	3	1	16	35
No Uniformados	1	1	6	3		6	17
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>94</b>

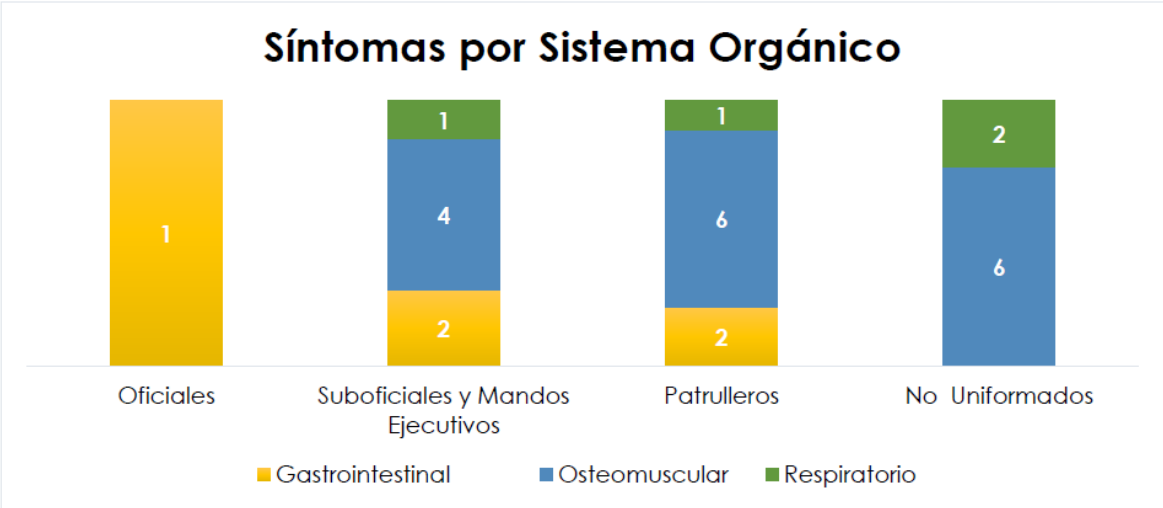




El 69.4% de la población unidad ESRAN de la Policía Nacional manifiesta que se expone a un factor de riesgo prioritario entre los factores de riesgo químico, biomecánico, público, y psicosocial, mientras que el 30.6% no percibe factor de riesgo prioritario; En el análisis de la información obtenida se evidencia que el personal de la policía unidad ESRAN percibe como riesgo prioritario el público corresponde al 36.2% de la población; El factor de riesgo psicosocial corresponde al 12.8% de la muestra, El factor de riesgo biomecánico con 7.4%. Teniendo en cuenta lo anterior se sugiere orientar acciones en prevención sobre estos factores de riesgo priorizados desde seguridad y salud en el trabajo, los cuales se deben confrontar con la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de cada una de las unidades, toda vez que la información descrita es subjetiva (percepción que tiene el funcionario sobre exposición a un riesgo).

¿Presenta algún síntoma o molestia en algunos de los siguientes sistemas orgánicos?

ESRAN	Cardiovascular	Enfermedades de la Piel	Gastrointestinal	Órganos de los sentidos	Osteomuscular	Respiratorio	No aplica	Total
Oficiales			1				8	9
Suboficiales y Mandos Ejecutivos	2		2	1	4	1	23	33
Patrulleros	1		2	1	6	1	24	35
No Uniformados		1		1	6	2	7	17
Total general	3	1	5	3	16	4	62	94



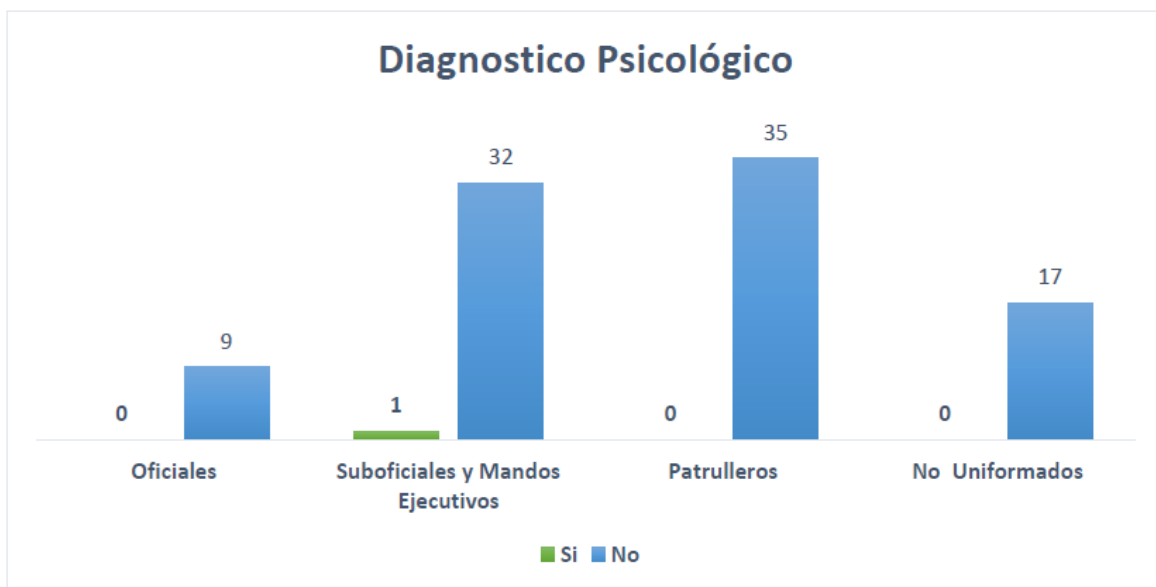
Dentro de los síntomas referidos más relevantes orgánicos el 66% de la población trabajadora de la unidad ESRAN de la Policía Nacional manifiesta no sentir síntomas en ninguno de los sistemas orgánicos y el 34% de los encuestados manifestó síntomas. En el análisis de la información se evidencia 17% refieren sentir síntomas por enfermedades osteomusculares donde el personal más afectado son los suboficiales con 6 casos seguido por los no uniformados con 6

casos; El 5.3% corresponde a enfermedades gastrointestinales donde el personal más afectado son los patrulleros 2 casos seguido por suboficiales con 2 casos y el 4.3% corresponde a sintomatología enfermedades respiratorio donde el personal más afectado son los patrulleros con 2 casos y no uniformados con 2 casos.

**Teniendo en cuenta el riesgo psicosocial, en el que se enmarca el síndrome de Burnout, la encuesta arrojó los siguientes resultados.**

¿En los dos últimos años ha sido diagnosticado con alguna afectación psicológica o psiquiátrica?

ESRAN	Si	No	Total
Oficiales	0	9	9
Suboficiales y Mandos Ejecutivos	1	32	33
Patrulleros	0	35	35
No Uniformados	0	17	17
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>93</b>	<b>94</b>



Se evidencia que el 1,1 % de la población ha tenido en los dos últimos años algún tipo de diagnóstico psicológico o psiquiátrico.

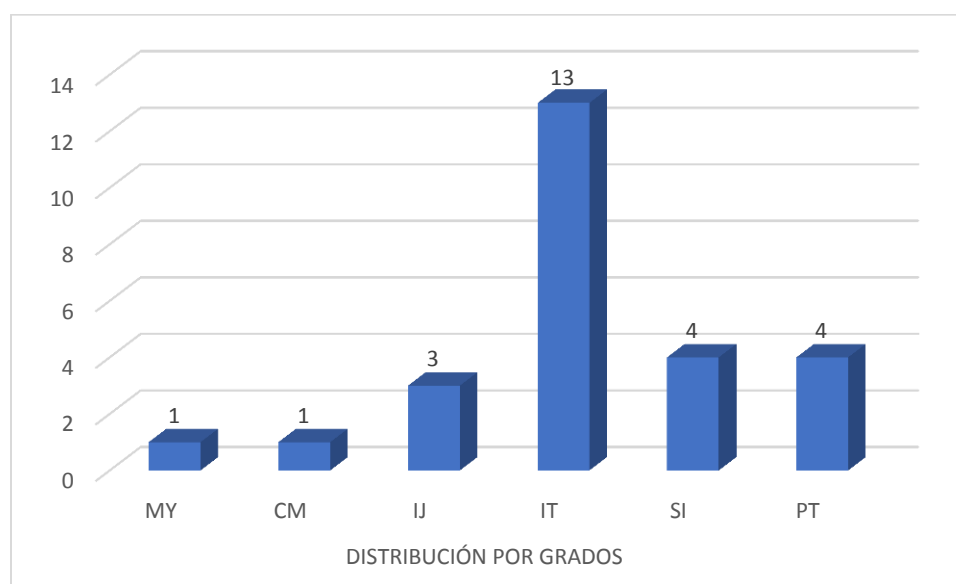
Ahora bien, se identifica que dentro de la población que ha tenido algún tipo de diagnóstico asociado al comportamiento, el 100 % corresponde a Suboficiales y mandos ejecutivos.

### Evaluación de los estándares mínimos

<b>Trabajadores</b>	Número de trabajadores totales:	85
	Número de trabajadores dependientes o directos (personal uniformado y no uniformado) y afiliado no cotizante al subsistema de salud de la policía (auxiliares o estudiantes de las escuelas):	480
	Número de trabajadores en misión:	
	Número de trabajadores contratistas:	30
<b>Otras partes interesadas</b>	Número de visitantes o proveedores que ingresan por mes:	300
<b>Porcentaje cumplimiento</b>		83,75
<b>Interpretación porcentaje cumplimiento</b>		<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>

Aplicación de la Escala Maslash el personal de la unidad que tiene más de 15 años de servicio, con el fin de determinar la presencia de Burnout, y con base en esta desarrollar un plan de intervención.

### Distribución Por Grados



En la población objeto de estudio el grado de intendente es el que representa el mayor número con 13 funcionarios representando un 50% de la población estudiada, que cumplen con más de 15 años de servicio en la institución.

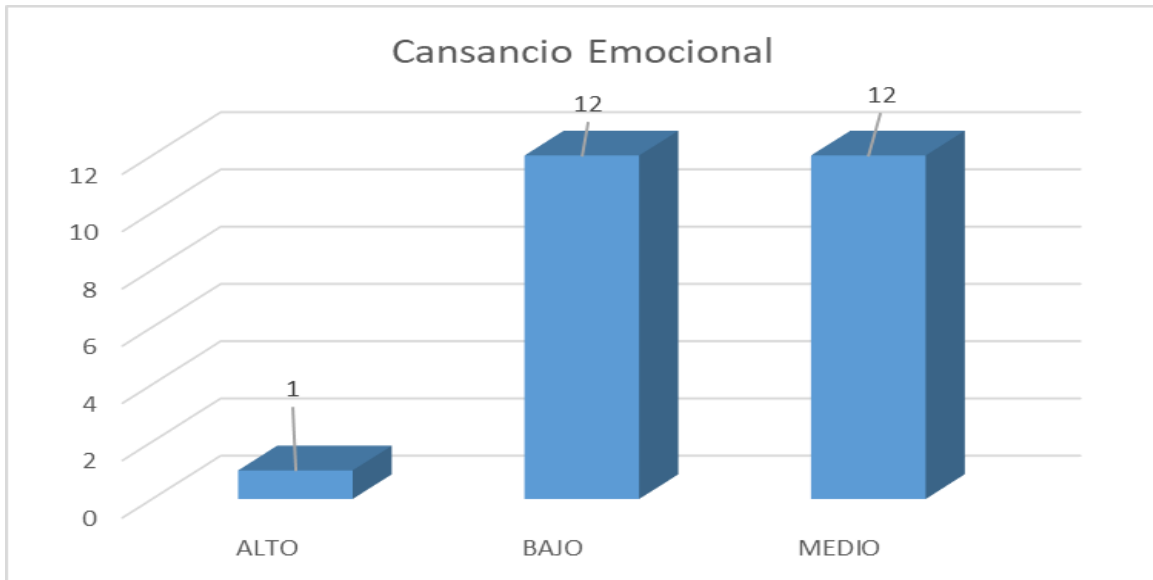
### Rango por tiempo de servicio



La grafica muestra la personas que se les la aplicación de la escala Maslash la mayoría están entre 19 y 20 años de servicios.

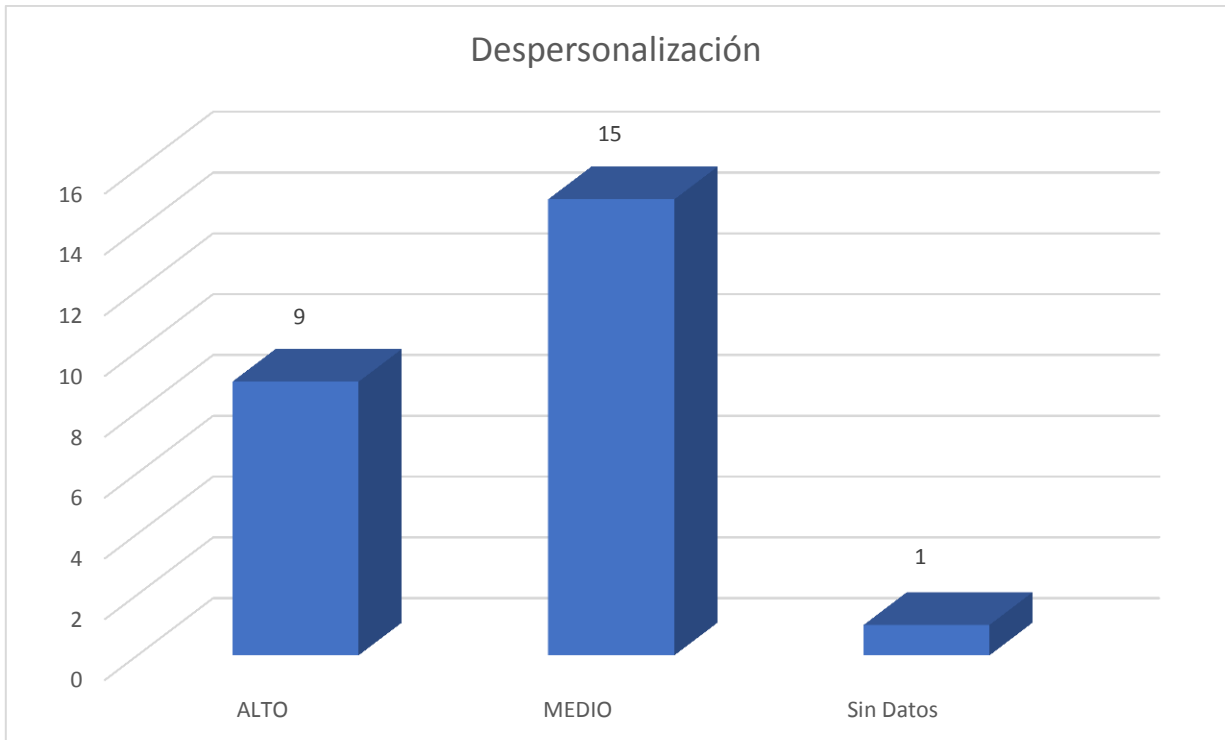
### Resultados aplicación Escala Maslash.



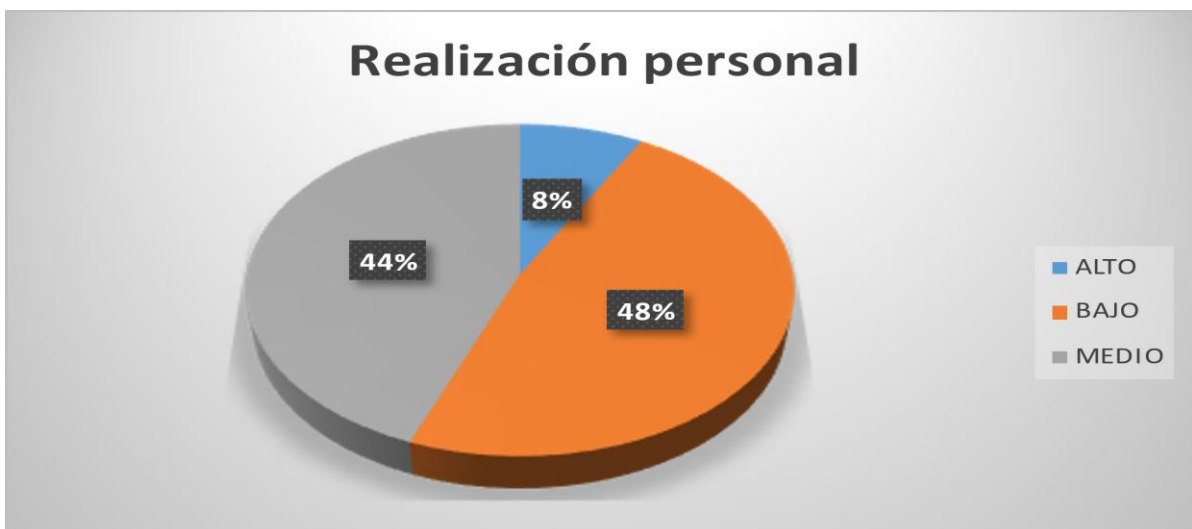


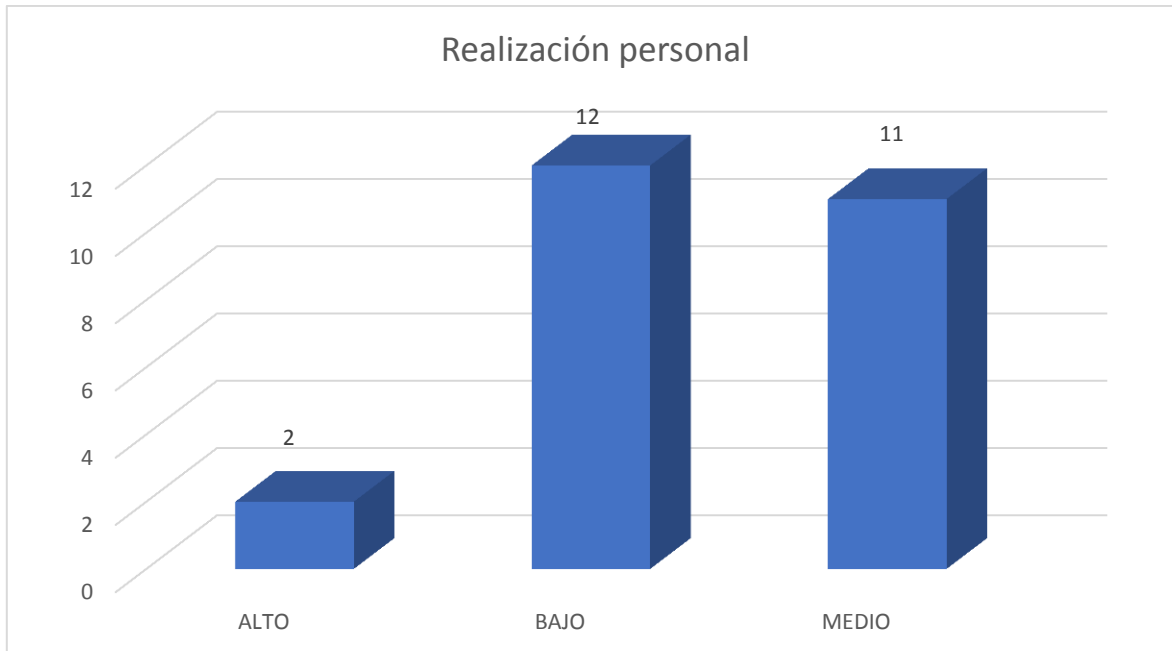
La tendencia observable en el resultado de la aplicación de la escala Maslach, evidencia que el 48% del personal está en nivel medio, es decir que puede haber una propensión a sufrir el síndrome de burnout, y se a esto se le suma que un 4% está en alto, podríamos estar frente a personas que ya están padeciendo dicho síndrome. El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico. En este caso, no hablamos sólo de excesos laborales, sino de la carga que implica asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo. Así, no aparece de manera espontánea, sino que es un proceso de incubación lenta que culmina cuando la persona se desploma. Esta quiebra le sume en una situación de parálisis, depresión profunda aunque a veces también puede manifestarse con síntomas somáticos.





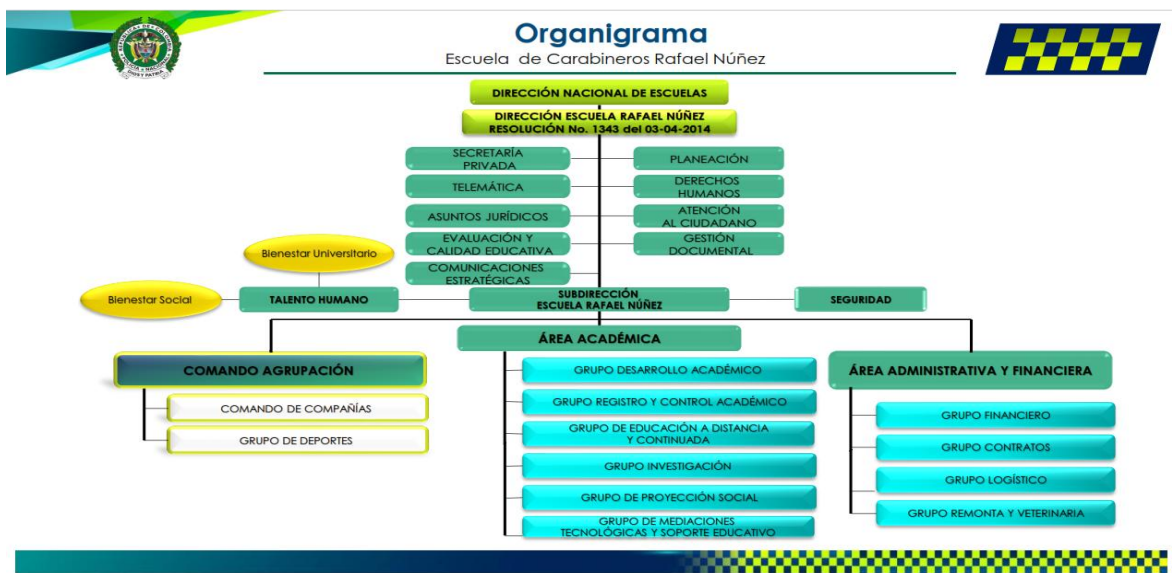
Se mantiene la tendencia en nivel medio con un 60%, pero en este caso aumentan los casos de despersonalización en nivel alto con un 9%, la despersonalización es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan.





En cuanto a la realización personal a pesar que presenta un 48% como porcentaje mayor, se sigue manteniendo un alto porcentaje en nivel medio 44%, esto supone la necesidad de entrar a desarrollar actividades que prevengan la aparición del síndrome burnout, en estos funcionarios, a través de la intervención primaria y secundaria, recordemos que sentimiento de realización personal, supone una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo típicas de la depresión, moral baja, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y una pobre autoestima.

## Organigrama



## **ALCANCE**

La intervención va dirigida a 25 trabajadores que cumple más de 15 años de tiempo de servicio en la institución Policía Nacional, luego a este personal se le aplicará la Escala Maslach para determinar la incidencia del síndrome de Burnout en ellos.

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa preventivo del síndrome de burnout en el personal uniformado con más de 15 años de antigüedad en la escuela de carabineros Rafael Núñez de corozal sucre.

## **OBJETIVO ESPECIFICO**

Realizar un diagnóstico organizacional en el área de seguridad y salud en la Escuela de Carabineros Rafael Núñez de Corozal SUCRE con el fin de identificar áreas de intervención.

Identificar las condiciones de salud física y mental del personal policial de la Escuela De Carabineros Rafael Núñez de Corozal SUCRE y su relación con los factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout

Identificar los componentes de un programa para la prevención del síndrome de Burnout en a Escuela de Carabineros Rafael Núñez d Corozal SUCRE

Aplicar la Escala Maslach para la evaluación del síndrome de Burnout en personal policial en la Escuela de Carabineros Rafael Núñez de Corozal SUCRE

Definir el modelo de intervención del síndrome de Burnout para la formulación de las acciones de intervención

Diseñar el Programa Preventivo del Síndrome De Burnout en el Personal Uniformado con más de 15 años de antigüedad en la Escuela De Carabineros Rafael Núñez de Corozal Sucre., con base en los resultados de la aplicación de la escala Maslach y el protocolo de intervención del síndrome de Burnout del Ministerio de Trabajo.



## JUSTIFICACIÓN

Desde la publicación en el año 1981 del Maslach Burnout Inventory por Maslach y Jackson es cuando se instauran criterios de evaluación del síndrome y se desarrolla el uso de un instrumento estandarizado de medida para evaluar el mismo. El estudio de Burnout ha pasado por varias etapas desde su creación hasta nuestros tiempos.

En los inicios solo se tenía en cuenta trabajadores de contacto con personas (sanitario, educativo, etc) los cuales eran susceptibles a sufrir este síndrome, en los tiempos actuales tenemos conocimiento que no solo este tipo de trabajadores pueden sufrir el Burnout, sino que se extiende a otras profesiones, inclusive se puede decir que cualquier colaborador o trabajador en cualquier área puede llegar a desarrollar esta afección.

Esta propuesta de intervención psicosocial se desarrolla por la necesidad de determinar la presencia del síndrome de Burnout en la población trabajadora uniformada de la Escuela de Carabineros Rafael Núñez, identificar las causas posibles que generan el síndrome de Burnout en el personal de profesionales que laboran en esta escuela de policía, gracias a esta generalización del uso de la prueba y su posibilidad genérica de aplicarlo en diversas profesiones, su uso se extendió a muchos países, entre esos Colombia, lo que ha permitido a las empresas poder determinar la existencia de este síndrome en sus colaboradores, realizar diferentes propuestas de intervención y minimizar el riesgo psicosocial, que finalmente afecta al empleado y a la empresa.

Para el diseño de estas herramientas de intervención trabajaremos inicialmente un diagnóstico en a través de la aplicación de la escala Maslash en los uniformados que tengan más de 15 años en la institución (46 funcionarios), para determinar inicialmente el índice de personas afectadas para luego realizar una propuesta de intervención, con el fin de prevenir la materialización del riesgo psicosocial, posteriormente se analizan los resultados de la evaluación de los mismos y sus efectos en la salud de los profesionales de la Escuela de Carabineros Rafael Núñez, y con base en ello toman las decisiones de prevención primaria, secundaria o terciaria con esta población a la cual está dirigida nuestra investigación.

Respecto al abordaje de la prevención y tratamiento del síndrome de Burnout nuestra propuesta de intervención será integral e incluye los aspectos individuales, sociales y laborales de del personal profesional de la Escuela de Carabineros Rafael Núñez, así como los factores organizacionales establecidos en implementación del protocolo de actuación para el síndrome de Burnout tales como aspectos preventivos (actividades de prevención primaria), por medio de un diagnóstico oportuno y manejo de casos sospechosos o confirmados del trastorno

con esta población (actividades de prevención e intervención secundaria), y acciones de rehabilitación (actividades de prevención terciaria).

Por esta razón se elabora esta propuesta basada en el riesgo psicosocial sobre síndrome de Burnout, en la cual se analizaran los factores de riesgos, causas y medidas que originan el síndrome en esta población a investigar, lo cual nos permitirá encontrar herramientas para mejorar el ambiente de trabajo de este personal y buscar con ellos la disminución de casos por síndrome de Burnout y otras enfermedades que se pueden originar a causa de este riesgo, lo cual contribuye positivamente al desarrollo de las actividades desde cada uno de sus cargos que desempeñan.

El MBI (Maslach Burnout Inventory por sus siglas en inglés) fue construido para hacer una medición del burnout en trabajadores del sector educativo y de servicios (enfermería, asistentes sociales, etc.). Esta escala evaluaba tres dimensiones a través de tres subescalas. Teniendo en cuenta que este instrumento era sencillo de aplicar y de forma rápida se extendió su uso, proporcionando así la presencia de Burnout en personas de manera implícita en el MBI se convirtiese en la más aceptada.

Autores como Aronson, Leiter, Schaufeli o Pines, etc, argumentan que esta sintomatología también puede tener afectación en colaboradores que no trabajan en la parte asistencial, lo que ha permitido diseñar diferentes instrumentos para determinar la presencia del burnout de acuerdo al tipo de trabajo que se desempeña. Además de esto, se han creado instrumentos de medida de carácter genérico que se utiliza para medir burnout en cualquier tipo de trabajos independientemente de la actividad que se realicen en él.

Investigaciones recientes en referencia al síndrome de burnout (trabajador "quemado") y enmarcadas estas en sus tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia profesional ha expandido su aplicación inclusive a estudiantes (burnout universitario), haciendo más generalizado su aplicación. Gracias a esta generalización del uso de la prueba y su posibilidad genérica de aplicarlo en diversas profesiones, su uso se extendió a muchos países, entre esos Colombia, lo que ha permitido a las empresas poder determinar la existencia de este síndrome en sus colaboradores, realizar diferentes propuestas de intervención y minimizar el riesgo psicosocial, que finalmente afecta al empleado y a la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior el ministerio del trabajo en Colombia a través de la Resolución N° 2404 del 22 de julio de 2019, estableció en su Artículo 1. Que a la letra dice "Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención, su numeral 11.

Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral -Burnout". Gracias a esto se estableció un protocolo especial para el sector defensa teniendo en cuenta los riesgos psicosociales que esta población por su misionalidad puede tener.

Igualmente se creó el Protocolo de prevención y actuación Síndrome de agotamiento laboral - "Burnout" cuyo objetivo es Prevenir e intervenir los casos del síndrome de agotamiento laboral a través de un conjunto de actividades desarrolladas por la organización.

### **INSTRUMENTO A UTILIZAR, MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**

El presente instrumento intenta medir el síndrome de Burnout está constituido por 22 ítems y se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subes calas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno. 1. Subes cala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54 2. Subes cala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30 3. Subes cala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos: 1 = Nunca, 2 = algunas veces al año, 3 = algunas veces al mes, 4 = algunas veces a la semana, 5 = diariamente; Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. Este test pretende medir la frecuencia y la e sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas den tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

La presente prueba busca medir el síndrome de burnout en funcionarios activos de la Policía Nacional de Colombia, se tomó una muestra de 30 policiales pertenecientes a la Estación de Policía de Fontibón los cuales 20 laboran como patrullas en la calle, y 10 laboran en oficinas

### **MARCO REFERENCIAL**

La policía nacional de Colombia desde su creación el 5 de Noviembre de 1891 ha mostrado cambios significativos en cuanto al humanismo con sus integrantes que la componen, no obstante a esto es evidente la falta de gestión institucional a fines de prevenir y disminuir un problema interno que repercute de forma directa en la ciudadanía y en las mismas familias de los uniformados que en silencio soportan estas condiciones de nuestros uniformados debido a los altos índices de estrés a los que se someten en sus labores diarias bien sean en oficinas o en la misma calle, han habido esfuerzos por parte de nuestros comandantes pero no son suficientes ni tampoco objetivos al momento de efectuarlos.

La institución en nuestra actualidad requiere de una intervención objetiva que ayude a bajar estos altos índices de estrés laboral en nuestros policías a fin de tener un mejor servicio con la comunidad y lo más importante una mejor calidad de vida personal y familiar.

**ACCIONES DE INTERVENCIÓN E INNOVACIÓN, CRONOGRAMA,  
INDICADORES Y PRESUPUESTO**

**PRESUPUESTO GENERAL**

<b>Necesidades</b>	<b>Actividades</b>	<b>Presupuesto</b>
<b>Recursos Humanos</b>	Responsable del SG-SST (profesional- mín. 1 año de experiencia) (1 PERSONAS)	\$ 2,000,000
	Neuropsicólogos (1 PERSONAS)	\$ 5,000,000
	Psicólogos clínicos (2 PERSONAS)	\$ 7,000,000
	Deportólogo (1 PERSONAS)	\$ 4,000,000
	Promoción actividades deportivas	\$ 2,000,000
<b>Consultorias</b>	Consultoría Psicólogos especialistas (desarrollo de actividades, dirigidas a tus colaboradores, que permitan fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo, la solución de problemas, la prevención de problemas emocionales y del comportamiento, y el fomento de la calidad de vida y el bienestar)	\$ 5,000,000
	Capacitación Autocuidado, actos y condiciones inseguras	\$ 2,000,000
	Talleres sobre manejo adecuado del tiempo libre	\$ 1,800,000
	Talleres preventivas riesgo Ergonómico	\$ 1,800,000
	Talleres No consumo de alcohol	\$ 1,800,000
	Taller anti-tabaquismo	\$ 1,800,000
<b>Contratación valoraciones medicas</b>	Exámenes médicos	\$ 2,000,000
	Valoraciones médicas	\$ 2,000,000
<b>Aplicación de Baterías psicosociales</b>	Batería de riesgos psicosociales	\$ 4,000,000
	Actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludable.	\$ 1,800,000
	Sesiones de terapias de Psicología Emocional	\$ 3,500,000
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 47,500,000</b>

<b>Iniciativa estratégica:</b>								
<b>Nombre del plan: Plan de Intervención del Síndrome de Burnout en la Escuela de Carabineros Rafael Núñez</b>						<b>Versión del plan: 1.0</b>		
<b>Descripción: Se llevará a cabo una intervención a trabajadores y colaboradores de la institución Policía Nacional, con el fin de realizar prevención de riesgo psicosocial.</b>				<b>Responsable: Responsable SGSST y Apoyo Psicosocial</b>				
<b>Indicador:</b> índice de disminución del síndrome de Burnout en el personal que integra la Escuela de Carabineros Rafael Núñez.				<b>META:</b>				
				<b>1er. Trim.</b>	<b>2o. Trim.</b>	<b>3er. Trim.</b>	<b>4o. Trim.</b>	<b>TOTAL</b>
				<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano		<b>Área organizacional:</b> Apoyo Psicosocial			<b>Presupuesto Total:</b> \$300.000.0000			
<b>ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN PRIMARIA (1 SEM)</b>								
<b>Nombre de la Tarea</b>	<b>Descripción de la tarea</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha Inicio</b>	<b>Fecha Final</b>	<b>Presupuesto:</b>	<b>Indicadores</b>		
Establecer y mantener actualizadas las descripciones de cargo	Establecer y mantener actualizadas las descripciones de cargo, ajustándolas a los cambios dinámicos de la organización y asegurando que incluyen los objetivos, el alcance y las principales responsabilidades del oficio a desempeñar, evitando ambigüedades y conflictos de roles, de manera que el trabajador comprenda su rol y lo que se espera de él	Responsable de Ubicación Laboral	01/01/2023	31/12/2023	3.000.000	<b>INDICADOR DE ESTRUCTURA:</b> Perfiles de cargos actualizados / total perfiles		
Inducción y reintroducción	Establecer y asegurar la realización de programas de inducción y reintroducción; estos programas permiten reducir la ansiedad y el nerviosismo generados por el ingreso a un nuevo trabajo o por los cambios que se presenten en la empresa, y ayudan a divulgar y comprender políticas, principios y valores de la organización.	Responsable de Gestión Humana	01/01/2023	31/12/2023	5.500.000	<b>INDICADOR DE ESTRUCTURA:</b> Programa de inducción y reintroducción documentados <b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de inducción / Total de ingresos del periodo.		
Establecer e implementar un programa de psicoeducación	Taller Estrategias Preventivas del Estrés Laboral: Contruir conocimiento sobre el síndrome de Burnout o Trabajador quemado y los conceptos relacionados con este y a la vez que estos conocimientos se integren al quehacer diario del los trabajadores para que puedan lograr prevenir la aparición del síndrome.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	16/01/2023	17/01/2023	5.200.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de psicoeducación / Total de trabajadores a capacitar.		
Establecer e implementar un programa de psicoeducación	Dinámicas de Grupo - Juego de roles: Lleva a a cabo dinámicas que permitan mejorar las relaciones interpersonales y la forma en que manejan los conflictos el grupo de trabajo ( dinámica la isla desierta)	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	21/02/2023	22/02/2023	5.200.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Número de trabajadores que aprueban la evaluación asociada a las capacitaciones / Total de trabajadores capacitados.		
Seguimiento y retroalimentación de la gestión	Realizar Seguimiento y retroalimentación de la gestión, para ayudar a identificar condiciones psicosociales que requieren atención y monitoreo, permitiendo identificar necesidades de capacitación de diversa índole. Un beneficio adicional es la definición de planes de carrera y desarrollo al interior de la organización, con lo cual se incide sobre la dimensión de reconocimiento y compensación.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/02/2023	30/06/2023	3.000.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de retroalimentación / Total de trabajadores a capacitar.		
Hábitos y estilos de vida saludable	Tardes de aérobicos. Con apoyo de INDER Sucre, realizar de manera mensual una tarde de aérobicos, utilizando el espacio de la tarde deportiva de los días miércoles, con el fin de mejorar las condiciones de salud física y aumentar con esto la resistencia de los trabajadores a desarrollar el síndrome de agotamiento laboral.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/02/2023	30/06/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de hábitos y estilo de vida saludable / Total de trabajadores a capacitar.		
Encuentro familiar	Desarrollar actividades de bienestar laboral que estimulen y motiven la participación de los trabajadores y de su grupo familiar, con el propósito de generar espacios de esparcimiento e integración que fortalezcan la confianza entre los miembros del equipo, las relaciones interpersonales y el apoyo social	Responsable de Bienestar Social	19/05/2023	19/05/2023	13.000.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en el encuentro de familia / Total de trabajadores a capacitar.		

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN SECUNDARIA (ISEM)						
Nombre de la Tarea	Descripción de la tarea	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Presupuesto:	Indicadores
Asistencia Psicosocial	Taller sobre el control de emociones dirigido al personal adscrito a esta unidad, cuyo objetivo busca generar habilidades y herramientas para controlar emociones propias e impulsos al momento de tomar decisiones en diferentes condiciones	Responsable de Apoyo Psicosocial	01/02/2023	30/06/2023	5.600.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Numero de empleados que asisten por cada taller programado de manera mensual(2 por mes).
Estilos de vida saludables	Implementacion de la estrategia 4D al personal que labora en la Escuela de Carabineros Rafael Nuñez, desde sus 4 dimensiones de intervencion, dimension mental, fisica,espiritual y afectiva.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Seguridad y Salud en el Trabajo.	01/02/2023	30/06/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Cantidad de personas impactadas con relacion a cada actividad programada desde cada una de las dimensiones planteadas.
Estilos de vida saludables, dimension mental	Implementacion de la estrategia 4D al personal que labora en la Escuela de Carabineros Rafael Nuñez, dimension MENTAL actividades dirigidas a la salud mental de los funcionarios, talleres en prevencion del riesgo psicosocial, tecnicas de relajacion y activacion sensorial.	Responsable de Apoyo Psicosocial	01/02/2023	30/06/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Cantidad de personas impactadas con relacion a cada actividad programada desde cada una de las dimensiones planteadas.
Estilos de vida saludables, dimension fisica	Implementacion de la estrategia 4D al personal que labora en la Escuela de Carabineros Rafael Nuñez, dimension FISICA actividades enmarcada en actividad fisica como lo son encuentros deportivos,el ejercicio fisico (tiene efectos tranquilizantes y ansiolíticos), las técnicas de relajación y de entrenamiento para el autocontrol voluntario de ciertas funciones corporales (ritmo cardiaco, ondas cerebrales, presión sanguínea y tensión muscular), con el fin de reducir la tensión y los síntomas somáticos relacionados con el estrés CAMPEONATOS DE FUTBOL 5, BALONCESTO, y pruebas fisicas.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Seguridad y Salud en el Trabajo.	01/02/2023	30/06/2023	3.500.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Cantidad de personas impactadas con relacion a cada actividad programada desde cada una de las dimensiones planteadas.
Estilos de vida saludables, dimension espiritual	Implementacion de la estrategia 4D al personal que labora en la Escuela de Carabineros Rafael Nuñez, dimension ESPIRITUAL actividades enmarcadas en actos religiosos como lo son eucaristias, retiros espirituales y encuentros de parejas.	Responsable de Apoyo Psicosocial y presvitero de la unidad.	01/02/2023	30/06/2023	3.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Cantidad de personas impactadas con relacion a cada actividad programada desde cada una de las dimensiones planteadas.
Valoracion pestos de trabajo y flexibilidad de horario	Realizar verificacion del contexto intra y extra laboral, aplicando analisis del puesto de trabajo de cada funcionario, adicionando el horario flexible en las empresas presenta una serie de beneficios interesantes, tanto para empresas como para trabajadores, en especial los que presentan signos y sintomas de agotamiento laboral. No se trata de trabajar menos horas, sino de forma diferente, más concentrados y optimizando el tiempo y los recursos. Las personas que trabajan con modelos de horario flexible, en general tienen mejor balance de vida laboral y personal, lo que aumenta la motivación hacia el trabajo generando un ambiente positivo que se traduce en un mejor clima organizacional	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	01/02/2023	30/06/2023	3.000.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Numero de puestos de trabajo por cantidad de estudios realizados en la unidad.  <b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Numero de personas beneficiadas sobre el total del personal que labora en la escuela Rafael Nuñez.

**ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN PRIMARIA (II SEM)**

Nombre de la Tarea	Descripción de la tarea	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Presupuesto:	Indicadores
Establecer e implementar un programa de psicoeducación	Taller Estrategias Preventivas del Estrés Laboral: Contruir conocimiento sobre el síndrome de Burnout o Trabajador quemado y los conceptos relacionados con este y a la vez que estos conocimientos se integren al quehacer diario del los trabajadores para que puedan lograr prevenir la aparición del síndrome.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	11/07/2023	12/07/2023	5.600.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de psicoeducación / Total de trabajadores a capacitar.
Establecer e implementar un programa de psicoeducación	Dinámicas de Grupo - Juego de roles: Lleva a a cabo dinámicas que permitan mejorar las relaciones interpersonales y la forma en que manejan los conflictos el grupo de trabajo ( dinámica la isla desierta)	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	22/08/2023	22/08/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Número de trabajadores que aprueban la evaluación asociada a las capacitaciones / Total de trabajadores capacitados.
Seguimiento y retroalimentación de la gestión	Realizar Seguimiento y retroalimentación de la gestión, para ayudar a identificar condiciones psicosociales que requieren atención y monitoreo, permitiendo identificar necesidades de capacitación de diversa índole. Un beneficio adicional es la definición de planes de carrera y desarrollo al interior de la organización, con lo cual se incide sobre la dimensión de reconocimiento y compensación.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/07/2023	15/12/2023	3.000.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de retroalimentación / Total de trabajadores a capacitar.
Hábitos y estilos de vida saludable	Tardes de aeróbicos. Con apoyo de INDER Sucre, realizar de manera mensual una tarde de aeróbicos, utilizando el espacio de la tarde deportiva de los días miércoles, con el fin de mejorar las condiciones de salud física y aumentar con esto la resistencia de los trabajadores a desarrollar el síndrome de agotamiento laboral.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/07/2023	15/12/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en las actividades de hábitos y estilo de vida saludable / Total de trabajadores a capacitar.
Taller Estrategias Preventivas del Estrés Laboral:	Taller Estrategias Preventivas del Estrés Laboral: Contruir conocimiento sobre el síndrome de Burnout o Trabajador quemado y los conceptos relacionados con este y a la vez que estos conocimientos se integren al quehacer diario del los trabajadores para que puedan lograr prevenir la aparición del síndrome.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/07/2023	15/12/2023	3.500.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Número de trabajadores que aprueban la evaluación asociada a las capacitaciones / Total de trabajadores capacitados.
Encuentro familiar	Desarrollar actividades de bienestar laboral que estimulen y motiven la participación de los trabajadores y de su grupo familiar, con el propósito de generar espacios de esparcimiento e integración que fortalezcan la confianza entre los miembros del equipo, las relaciones interpersonales y el apoyo social	Responsable de Bienestar Social	16/11/2023	16/11/2023	13.000.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que participan en el encuentro de familia / Total de trabajadores a capacitar.



ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN SECUNDARIA (II SEM)						
Nombre de la Tarea	Descripción de la tarea	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Presupuesto:	Indicadores
Estrategia 4D	Implementación de la estrategia 4D al personal que labora en la Escuela de Carabineros Rafael Nuñez, dimensión ESPIRITUAL actividades enmarcadas en actos religiosos como lo son eucaristías, retiros espirituales y encuentros de parejas.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	10/08/2023	15/12/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Numero de empleados que asisten por cada tactividad / numero total de funcionarios de la unidad.
Es una actividad fundamental del proceso de rehabilitación	Es una actividad fundamental del proceso de rehabilitación en donde el trabajador, con el apoyo del responsable de seguridad y salud en el trabajo y con la asesoría y asistencia técnica de la ARL, se incorpora a las actividades de su puesto de trabajo en forma paulatina.	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/08/2023	15/12/2023	3.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Numero de empleados que son rehabilitados / numero total de funcionarios de la unidad.
Charlas de fortalecimiento de los vínculos sociales	Charlas de fortalecimiento de los vínculos sociales entre los trabajadores teniendo en cuenta que es importante tener compañeros con los que se puedan entablar relaciones cordiales, sinceras y de mutua colaboración. Así mismo, el consolidar dinámicas grupales permite aumentar el control del trabajador sobre las demandas psicológicas del trabajo	Responsable de Apoyo Psicosocial y Gestión Humana	01/08/2023	15/12/2023	2.800.000	<b>INDICADOR DE RESULTADO:</b> Numero de empleados que asisten a las charlas / numero total de funcionarios de la unidad.
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN TERCIARIA (II SEM)						
Nombre de la Tarea	Descripción de la tarea	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Presupuesto:	Indicadores
Plan de recuperación / rehabilitación - Tratamiento psicoterapéutico	Tratamiento psicoterapéutico basado en los principios de la terapia cognitivo- conductual, el cual debe ser efectuado por psiquiatras o psicólogos con experiencia en el manejo de trastornos mentales y del omportamiento	Apoyo Spsicosocial / Área de Sanidad	01/01/2023	30/12/2023	3.800.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que reciben apoyo médico o psicológico / Total de trabajadores que requieren atención especializada.
Asesoramiento: metodología activa que busca restaurar el control del trabajador sobre su vida laboral	Con ayuda del área de sanidad y apoyo psicicosocial, se desarrollará en tres fases: en la primera el trabajador debe entender y aceptar el problema y hacer conciencia de que sólo él puede resolverlo con su propio esfuerzo y dedicación. En la segunda, se utilizan técnicas para describir y afrontar el problema (autodiagnóstico, gestión del tiempo, entre otros), y en la última, al sujeto se le prepara para volver a su trabajo mediante una exposición sistemática.	Apoyo Spsicosocial / Área de Sanidad	01/01/2023	30/12/2023	3.800.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de trabajadores que reciben apoyo médico o psicológico / Total de trabajadores que requieren atención especializada.
Promover la adaptación entre el trabajador y el trabajo	Es una actividad fundamental del proceso de rehabilitación en donde el trabajador, con el apoyo del responsable de seguridad y salud en el trabajo y con la asesoría y asistencia técnica de la ARL, se incorpora a las actividades de su puesto de trabajo en forma paulatina.	Responsable SGSST, Apoyo Spsicosocial / Área de Sanidad	01/01/2023	30/12/2023	3.800.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de Casos de adaptación entre trabajador y puestos de trabajo adaptado al trabajador / total de casos en el periodo.
Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores:	Charlas de fortalecimiento de los vínculos sociales entre los trabajadores teniendo en cuenta que es importante tener compañeros con los que se puedan entablar relaciones cordiales, sinceras y de mutua colaboración. Así mismo, el consolidar dinámicas grupales permite aumentar el control del trabajador sobre las demandas psicológicas del trabajo	Responsable SGSST, Apoyo Spsicosocial / Área de Sanidad	30/06/2023	30/12/2023	4.500.000	<b>INDICADOR DE PROCESO:</b> Número de charlas desarrolladas / total de trabajadores participantes.
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>					149.400.000	
<b>ELABORÓ:</b>		<b>REVISÓ:</b>		<b>APROBÓ:</b>		
Grado, nombre y cargo de quien elabora el plan de acción		Grado, nombre y cargo de quien revisa el plan de acción		Grado, nombre y cargo de quien aprueba el plan de acción		

## BIBLIOGRAFÍA

- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruíz, J. (2007). Síndrome de burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte* 23 (1): 43-51.
- Cogollo, Z., Batista, E., Cantillo, C., Jaramillo, A., Rodelo, D. y Meriño, G. (2010). Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencias de Cartagena, Colombia. *Aquichan* 10 (1): 43-51.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Disponible en: [http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)
- Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social. Secretaría de Desarrollo Social. Gobierno del Estado de México. (2011). Guía metodológica para la atención del desgaste profesional por empatía (Síndrome del burnout). Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomex\\_meta5\\_2011.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomex_meta5_2011.pdf)
- Decreto 1477 de 2014. Ministerio del Trabajo. República de Colombia.
- Decreto 1072 de 2015. Ministerio de Trabajo. República de Colombia.
- Decreto 1072 de 2015. Ministerio de Trabajo. República de Colombia
- EDIC College, División de Educación Continua. (2012). Síndrome de quemazón (burnout) en el personal de salud.
- Gómez, C., Rodríguez, V., Padilla, A. y Avella, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría* 38 (2): 279-293.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (2005). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I): definición y proceso de generación. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_704.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf)

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (2005). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): consecuencias, evaluación y prevención. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_705.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf)
- Längle, A. (2003). Burnout - Existencial Meaning and Possibilities of Prevention. *European Psychotherapy* 4 (1): 107-122.
- McLeroy, K. R., Bibeau, D., Steckler, A. y Glanz, K. (1988). An ecological perspective on health promotion programs. *Health Education & Behavior* 15 (4), 351-377.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* (112): 1-40.
- Leavell H. y Clark E. (1965). *Preventive Medicine for the Doctor in His Community*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ministerio de la Protección Social. Dirección General de Riesgos Profesionales. (2010). Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales. Bogotá, D. C., Colombia.
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, D.C., Colombia.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1998). Promoción de la Salud - Glosario. Disponible en: [http://www.bvs.org.ar/pdf/glosario\\_sp.pdf](http://www.bvs.org.ar/pdf/glosario_sp.pdf)
- Paredes, O. y Sanabria, P. (2008). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. *Revista MED* 16 (1): 25-32.
- Quiceno, M. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología* 10 (2): 117-125.
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. República de Colombia.

- Restrepo, N., Colorado, G y Cabrera, G. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista Salud Pública* 8 (1): 63-73.
  
- Rodríguez, M., Rodríguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M. y Pinzón, J. (2011). Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Universidad del Rosario, Universidad CES - Especialización en Epidemiología. Bogotá, D. C., Colombia.