

Flexibilidad Psicológica y su Relación con la Sintomatología Emocional y el Síndrome de
Burnout en Trabajadores Colombianos.

Edilma Sandoval-Mojica

Maestría en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana

Notas del Autor

Edilma Sandoval Mojica, Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana.

Este estudio fue realizado bajo la dirección de la doctora María Belén García.

Cualquier mensaje respecto a este artículo debe ser enviado al correo

edilmasamo@unisabana.edu.co

Resumen

El objetivo del presente estudio es evaluar la Flexibilidad Psicológica y su relación con la Sintomatología Emocional, la Productividad Laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores colombianos. Los objetivos específicos son: identificar niveles de flexibilidad psicológica en trabajadores; identificar niveles de Burnout en trabajadores e identificar niveles de sintomatología emocional en trabajadores. La población objeto estudio fue de 100 trabajadores de una entidad pública, quienes se encuentran entre los 18 y 62 años. Se aplicaron cinco (5) instrumentos de evaluación: DASS – 21, mide: Sintomatología Emocional: Ansiedad, Depresión y Estrés; BAFT, mide: Credibilidad de Sentimientos y Pensamientos Ansiógenos; AAQ-II, la Evitación Experiencial e Inflexibilidad Psicológica; UWES, mide: *Engagement* (sentido de pertenencia): Vigor, Absorción y Dedicación; MBI (Maslach Burnout Inventory) mide: Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. El enfoque metodológico utilizado fue correlacional descriptivo dando como resultados que sí existe correlación significativa entre la Inflexibilidad Psicológica, la Sintomatología Emocional y el nivel de *Burnout* del trabajador, igualmente existe correlación significativa con el *Engagement*.

Palabras Claves: Flexibilidad Psicológica, Inflexibilidad Psicológica, *Engagement*, Síndrome de Burnout, Sintomatología Emocional.

Introducción

La naturaleza del contexto laboral trae unas dinámicas y condiciones de desarrollo que, directa o indirectamente influyen en la vida integral de los colaboradores de las organizaciones. Tal como lo mencionó Henry y Neffa (2019), estas condiciones afectan el bienestar, la salud física y mental de los trabajadores. Cada una de estas situaciones afectan de manera diferente, pero tienen las mismas implicaciones perjudiciales en la vida de los colaboradores.

Diferentes estudios han permitido identificar y caracterizar la mayoría de los factores y variables que están implicados, así como el impacto que tienen en el clima laboral, entendiéndose este como la opinión que tienen los trabajadores del ambiente laboral que se vive al interior de la organización, el cual influye directamente con el desempeño y satisfacción laboral (Salazar & Ospina, 2019). Y por supuesto, no solamente las condiciones de trabajo afectan al bienestar y la salud física y mental, sino también a la productividad. En un estudio reciente se concluye que, si se mejoran las condiciones laborales hay aumento en la productividad (Salazar & Ospina, 2019).

Las variables de contexto tienen alta incidencia en la vida de los colaboradores. Dentro de éstas se encuentran los factores psicosociales que, desde la Organización Internacional del Trabajo (2013) se definen como aquellas condiciones laborales en las que se encuentran los factores del entorno y del puesto de trabajo, organizacionales; relaciones en el trabajo; seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional y carga total de trabajo, las cuales terminan afectando la salud psicológica y física de los trabajadores.

Según Lacayo-Fuentes (2017), existen factores que afectan negativamente a los trabajadores y que puede llegar a producir gran nivel de insatisfacción, algunas de las causas principales son: salario bajo, mala relación con los compañeros o jefes, escasas posibilidades de promoción, personas inseguras, ambiente laboral tenso, malas condiciones de trabajo; lo que puede causar desmotivación y terminar impactando el rendimiento y la productividad de la empresa.

Según Acosta (2021), los riesgos psicosociales se refieren a los distintos componentes que producen una modificación en el entorno laboral y personal de los colaboradores y por lo tanto pueden afectar su desempeño y motivación laboral. La articulación entre el trabajo, su entorno, la satisfacción de su labor y las condiciones de la empresa, así como las competencias del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud emocional y laboral del colaborador, así como donde la productividad y empoderamiento en el desarrollo de la labor se ve notoriamente disminuido (Benítez *et al.*, 2021).

Según Daza *et al* (2017) estos factores psicosociales, generan la presencia de algunos síndromes en empleados, por ejemplo, Síndrome de Burnout, término acuñado por primera vez por Freudenberger (1974), y que fue definido como la combinación de factores entre los cuales se encuentran el agotamiento físico, el cansancio emocional y la pérdida de compromiso, así como la afectación que éstos tienen en las actividades laborales. A partir de esto se ha seguido investigando sobre esta variable hasta hoy, tal como lo reflejan los hallazgos del estudio realizado por Manrique *et al* (2021), para quienes los resultados de esta variable arrojaron que sí existe relación significativa entre las demandas y control de trabajo, las recompensas con el dominio de desgaste emocional y el dominio de despersonalización en el Síndrome de Burnout.

Otro estudio realizado por Jácome *et al* (2019), dirigido a un grupo de estudiantes de medicina, encontró que, existe una alta prevalencia del Síndrome de Burnout, con mayor compromiso en el sexo femenino y en donde se presentan niveles elevados de agotamiento emocional.

Figueroa *et al.* (2019), mencionan que quienes padecen el Síndrome de Burnout, se identifican por fatiga constante, cansancio mental, distanciamiento social, migrañas, dolores osteomusculares entre otros, y teniendo como consecuencia a nivel laboral, disminución en la calidad de vida y la productividad laboral.

Estudios puntuales para Colombia permiten identificar que los factores de riesgo psicosocial se han convertido en el mayor problema de ausentismo laboral en las organizaciones de índole privado o público (Salamanca, 2019). A pesar de estos datos, en el sector comercial, aún estiman innecesaria la aplicación de instrumentos de detección de los factores de riesgo psicosociales (Salamanca *et al.*, 2019).

Por lo anteriormente señalado y con el propósito de controlar y prevenir estos riesgos, en Colombia, el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo, ha emitido la Resolución 2646 de 2008, en la cual establecen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Dentro de los propósitos de esta normatividad, está el cuidar la salud mental y emocional de los trabajadores colombianos que, como lo manifiestan Vélez *et al.* (2017), se ha convertido en el centro de interés de las partes interesadas como el estado, las organizaciones y los trabajadores y el querer minimizar las consecuencias del impacto que tienen estos aspectos laborales, exigiendo un mayor compromiso y dedicación de los trabajadores, teniendo en cuenta el contexto de

competitividad que exige resultados de manera apremiante y que como lo define Gutiérrez (2021), la salud mental es un componente principal para el bienestar y la calidad de vida de los Colombianos.

El Ministerio de Salud de Colombia, en el año 2017, mediante un informe sobre la salud mental de los trabajadores en el país, señaló que:

Desde 2013, los reportes de las administradoras de riesgos laborales (ARL) colombianas y de las entidades promotoras de salud (EPS) dan cuenta de un incremento de los casos de ansiedad y depresión, ocupando el tercer lugar entre los más reportados, después los espasmos, esguinces y fracturas, y de las afectaciones auditivas. Así mismo, la información también concluye que gran parte de los problemas en músculos, huesos y articulaciones o de los accidentes de trabajo se derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores (Ministerio de Salud, 2017, p.1).

Alineado a esto, el Ministerio de Salud de Colombia en el año 2021, en el marco del Día de la Salud Mental, resalta que la Salud Mental es un factor clave para el acrecentamiento del desarrollo humano y social. Igualmente informó que anualmente hay pérdidas de más de 12 millones de días hábiles en el mundo debido a estas enfermedades. Dejó saber que, en un estudio de Resiliencia y Riesgos en Salud Mental, realizado durante la pandemia por COVID -19, por este Ministerio, se evidenció que el 30,1% de las personas muestran estar en riesgo de sufrir ansiedad o depresión y el 6,3% alguna vez han tenido ideación suicida. Lo que conlleva a tener un reto superior para trabajar de manera conjunta desde una visión positiva e intersectorial. Adicionalmente se informó que se expidió un CONPES de Salud Mental el cual busca alinear el actuar de 14 instituciones y sectores que promuevan la Salud Mental con una inversión de 1.3 billones de pesos.

Según Vázquez *et al.* (2008) y Gimeno (2012) explican que la salud mental, vista desde una óptica positiva, genera un estado emocional beneficioso y una manera de pensar más atento sobre sí mismo y los otros, lo que conlleva a tener una visión positiva del futuro facilitando tener mayor adaptación y facilidad de interpretar la realidad. De alguna forma se trata de tener una posición de ver mayores oportunidades que limitaciones con las que puede contar. Por último, suponen que las personas pueden contar con recursos que les permitan afrontar las adversidades, incluso permitiéndoles desarrollar estas habilidades.

En consecuencia a lo anterior, es necesario resaltar la importancia que cobran las variables personales para el afrontamiento de las variables contextuales que pueden llegar a ser desencadenantes de activación o bloqueo de desarrollo de factores de riesgo psicosocial y emocional, en donde, algunos estudios han demostrado que, no solamente los hallazgos han sido de desmotivación, insatisfacción, agotamiento, sino que, la satisfacción laboral es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo (Romero *et al.*, 2019).

VARIABLES COMO EL *Engagement* O *Disengagement* (Comprometido o sin compromiso, retirado) personal que los colaboradores de la organización pueden desarrollar dentro de ese contexto laboral es explicado por Kahn (1990), como la definición que realiza la persona de sí misma en relación con el trabajo que realiza y en qué organización lo realiza, aproximándose al sentimiento de orgullo de las personas por su profesión y la organización a la que pertenecen. Para Schaufeli *et al.* (2020) es definido como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado característico y transitorio, el *Engagement* se refiere a un estado cognitivo-afectivo que perdura en el tiempo, el cual no está enfocado sobre un objeto o comportamiento detallado. El ‘vigor’ se

caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La ‘dedicación’ se expresa por un alto nivel de significación del trabajo, del entusiasmo, inspiración, orgullo y reto que el trabajo genera.

El *Engagement*, se correlaciona positivamente con los recursos que facilitan la realización del trabajo, específicamente con aquellos que tienen la capacidad de reducir las demandas laborales y permiten la realización y logro funcional, generando un sentimiento de crecimiento y desarrollo profesional, así como de aprendizaje de nuevos conocimientos. También se ha asociado de manera positiva al apoyo social que ofrecen los compañeros y superiores, particularmente en las acciones como la retroalimentación positiva del desempeño, orientación, control sobre el trabajo, diversidad en la tarea y oportunidades de entrenamiento y aprendizaje (Shimazu *et al.*, 2009). También se ha relacionado con actitudes positivas hacia el trabajo, salud individual, comportamientos proactivos y buen desempeño, comparado con quienes comparten no haber experimentado esta vivencia. Quienes reportan *Engagement* en el trabajo, aseguran sentirse más conformes con sus actividades o funciones, evidencian un alto compromiso hacia su organización, y no están interesados en renunciar (Demerouti *et al.*, 2001). Esta tendencia coincide con los propósitos de la psicología positiva, la cual se focaliza sobre las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo del ser humano, y no tanto sobre las debilidades y las disfunciones (Seligman *et al.*, 2000).

Alineado a lo anterior, se encuentra en la literatura otra variable personal que se torna importante en este contexto, la Flexibilidad Psicológica. Ésta es entendida como:

La habilidad para conectarse con el presente, con los pensamientos y sentimientos sin necesidad de adoptar una conducta defensiva y de acuerdo con lo que permita la situación, persistir o cambiar la conducta en concordancia con los valores personales y las metas propuestas (Hayes *et al.*, 2006, p. 16).

Para Twohig (2012), la flexibilidad se contextualiza en seis componentes, los cuales se describen con dos polos: Fusión/Defusión, en donde la persona se une o aísla de sus pensamientos y sentimientos; Evitación/Aceptación: controla y escapa o es consciente de los eventos que genera la situación; Pérdida del contacto con el presente/Contacto con el presente: centra la atención en el pasado o se centra en el aquí y en el ahora; “Yo” conceptualizado/”Yo” como contexto: enganchado a los pensamientos y sentimientos o está presente independiente de los pensamientos y sentimiento; Falta de contacto con valores/Contacto con valores: los valores, hace referencia a los elementos de la vida a los que un individuo da importancia. Lo que para Maero (2013), significa que, si la persona está en contacto con sus valores significará que conoce y actúa de una manera ajustada a lo que desea. Dicho de otro modo, cuando una persona es capaz de: a) Defusionar: tomar distancia de sus emociones y sentimientos negativos cuando éstos se presentan; b) Aceptar: ser consciente de qué está generando mi malestar; c) Contactar con el presente: centrarse en el aquí y ahora y ser capaz de seguir con los objetivos de vida a pesar de cómo se pueda sentir; d) Yo como contexto: reconozco mis pensamientos y emociones pero puedo elegir en qué dirección quiero moverme y e): Contacto con los valores: sigo enfocado en lo que es importante para mí y camino cada día para estar más cerca de mis objetivos vitales. Una persona que sea capaz de hacer todo esto que se menciona a pesar de encontrarse en una situación emocional difícil (triste, angustiado, etc) es una persona con un buen nivel de Flexibilidad Psicológica.

La Flexibilidad Psicológica es una variable personal que no tiene muchos estudios dentro del contexto laboral, pero sí ha contribuido en otros sectores como el de salud mental a avanzar de una manera significativa en la reducción de trastornos emocionales y afectivos importantes. En un estudio realizado por Landi *et al* (2022), se manifiesta que las personas que cuentan con

Flexibilidad Psicológica están más dispuestas a acoger y a orientar su atención al deber con sus ideales personales lo que disminuye y modera la susceptibilidad de generar problemas de salud mental.

Así mismo, James & Moore (2019) señalaron que, la Flexibilidad Psicológica tiene un poder directo sobre la salud mental de las personas, desde la aceptación que les den a las diferentes condiciones de vida. Otro estudio concluye que la Flexibilidad Psicológica sí tiene relación con el bienestar de las personas (Romero Sainz, A., 2018).

Como se ha podido ver en la literatura aquí expuesta muchos son los factores que pueden afectar el bienestar y la salud mental de los trabajadores de una organización. Hay mucha literatura que soporta ampliamente todos los factores ambientales o contextuales: el entorno de trabajo, el clima organizacional, puesto de trabajo, relación con compañeros o jefes, entre otros. Sin embargo, no se tiene suficiente soporte sobre cómo ciertas variables personales podrían estar relacionadas también con el desarrollo de Sintomatología Emocional, Síndrome de Burnout en trabajadores. Variables como la Flexibilidad Psicológica no tienen tanta evidencia empírica en contextos organizacionales. Y de aquí la justificación de nuestro estudio. Este estudio pretende analizar, desde una mirada más amplia, cómo la Flexibilidad Psicológica puede estar relacionada con la Sintomatología Emocional, el Síndrome de Burnout y la productividad en trabajadores de una organización en Colombia. Por lo anteriormente argumentado, se lleva a plantear la pregunta de ¿la Flexibilidad Psicológica se relaciona con la Sintomatología Emocional, la productividad y el Síndrome de Burnout en trabajadores colombianos?

Metodología

Tipo de Estudio y Participantes

Estudio descriptivo - correlacional, de diseño tipo transversal no experimental. Se eligió una muestra no clínica, que corresponde a 100 sujetos entre 18 y más de 60 años, de una entidad pública de carácter de formación para el trabajo de la ciudad de Bogotá. La muestra está compuesta por (51 mujeres y 49 hombres) (ver Tabla 1).

Instrumentos

La recolección de datos cuantitativos se hizo a través de 5 instrumentos de evaluación:

- Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés – 21. (DASS 21) (Ruiz et al., 2017): Mide Sintomatología Emocional: Ansiedad, Depresión y Estrés. Consta de 3 factores: Depresión (7 ítems), Ansiedad (7 ítems), Estrés (7 ítems). Escala likert con cuatro opciones de respuesta, de 0= no me ha ocurrido a 3= me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo.

Instrumento validado en Colombia.

- Cuestionario de Credibilidad de Sentimientos y Pensamientos Ansiógenos (BAFT) (Ruiz et al., 2014): Mide que tanto una persona da credibilidad a sus sentimientos y pensamientos ansiógenos. Consta de 16 ítems, escala likert con siete opciones de respuesta, de 1= nada creíble a 7= completamente creíble.

Instrumento validado en España, en proceso de publicación la validación Colombia.

- Cuestionario de Aceptación y Acción II (AAQ-II) (Ruiz et al., 2016): Mide la evitación experiencial e Inflexibilidad Psicológica. Consta de 7 ítems, escala Likert con siete opciones de respuesta, de 1= nunca verdadero a 7= siempre verdadero.

Instrumento validado en Colombia.

- Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES) (Álvarez, 2016): Mide *Engagement* (sentido de pertenencia) Consta de 3 factores: vigor (6 ítems), absorción (6

ítems), dedicación (5 ítems), escala likert con siete opciones de respuesta, de 0 = nunca a 6 = siempre.

Instrumento validado en Colombia.

- Inventario *Burnout* de Maslach (MBI) (Rodríguez, 2017): Mide Síndrome de Burnout. Consta de 3 factores: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), realización personal (8 ítems), escala likert con siete opciones de respuesta, de 0= nunca a 6= todos los días.

Instrumento validado en Colombia.

Procedimiento

Con el propósito de proteger los aspectos éticos para la recolección de datos, se contó con el consentimiento informado de los participantes, informando y sensibilizando la importancia de responder de manera sincera y confiable todos los instrumentos y garantizando el tratamiento de datos de acuerdo con lo reglamentado por la Ley 1581 del 2012.

Los instrumentos se aplicaron a través de formulario Google Forms y de manera digital, lo que facilitó la recolección de datos. La tabulación se llevó a cabo mediante el programa Microsoft Excel. Posteriormente para el análisis de los resultados se utilizó el programa JASP, usando para el análisis de resultados la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para determinar las medidas de dependencia lineal entre variables aleatorias, cuantitativas y continuas.

Análisis de datos

1. Estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje para las variables cualitativas.
2. Media, desviación típica y mínimo máximo para las variables cuantitativas de la muestra.
3. Correlación de Pearson para determinar correlaciones entre variables cuantitativas.

Resultados

Inicialmente como caracterización de la población objeto de la encuesta tenemos que se aplicó a 100 sujetos de una entidad pública, 49 hombres y 51 mujeres (ver Tabla 1).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos frecuencia de participantes por sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
1	49	49.000
2	51	51.000
Total	100	100.000

La caracterización a nivel de media y valores mínimos y máximos para variables relacionadas con Sintomatología Emocional, *Engagement* y Síndrome de Burnout, proporcionaron los siguientes valores (ver Tabla 2, Tabla 3 y Tabla 4).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos Sintomatología Emocional.

	DASS21-DEPRESIÓN	DASS21-ANSIEDAD	DASS21-ESTRÉS
Media	2.440	2.640	5.500
d.t.	3.128	3.063	3.756
Mínimo	0.000	0.000	0.000
Máximo	17.000	18.000	20.000

Tabla 3

Estadísticos descriptivos Engagement.

	UWES-VIGOR	UWES-DEDICACIÓN	UWES-ABSORCIÓN
Media	23.700	20.800	15.390
d.t.	4.319	3.934	2.947
Mínimo	6.000	7.000	5.000
Máximo	30.000	25.000	20.000

Tabla 4

Estadísticos descriptivos Síndrome Burnout.

	MBI-DESGASTE EMOCIONAL	MBI-CINISMO	MBI-EFICACIA PROFESIONAL
Media	6.380	4.120	25.580
d.t.	4.651	3.963	4.524
Mínimo	0.000	0.000	11.000
Máximo	25.000	25.000	30.000

Para el análisis de resultados, de correlación entre los conjuntos de variables que relacionan la Inflexibilidad Psicológica (AAQ-II) con los niveles de *Engagement* (UWES), se aplicó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para determinar las medidas de dependencia lineal entre variables aleatorias, cuantitativas y continuas, lo que proporcionó los resultados que se pueden observar en la Tabla 5.

Tabla 5

Correlaciones bivariadas. Inflexibilidad Psicológica y Engagement.

Variable		AAQ-II	UWES-VIGOR	UWES-DEDICACIÓN	UWES-ABSORCIÓN
AAQ-II	Pearson's	—			
	p-valor	—			

Variable		AAQ-II	UWES- VIGOR	UWES- DEDICACIÓN	UWES- ABSORCIÓN
UWES-VIGOR	Pearson's	-0.535	—		
	p-valor	< .001	—		
UWES- DEDICACIÓN	Pearson's	-0.496	0.838	—	
	p-valor	< .001	< .001	—	
UWES- ABSORCIÓN	Pearson's	-0.425	0.840	0.758	—
	p-valor	< .001	< .001	< .001	—

El estudio realizado evidenció que la relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el UWES-VIGOR (*Engagement-Vigor*, entendido como la voluntad de dedicar esfuerzo al trabajo), el p-valor de 0,001 implica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de -0,535, muestra una significativa relación lineal negativa entre las variables, lo que permite interpretar como: a mayor nivel de Inflexibilidad Psicológica menor nivel de *Engagement Vigor*.

La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el UWES-DEDICACIÓN (*Engagement-Dedicación*, entendido como el nivel de involucramiento y entusiasmo hacia realizar el trabajo), el p-valor de 0,001, implica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de -0,496, muestra una significativa relación lineal negativa entre las variables, lo que permite interpretar como: a mayor nivel de Inflexibilidad Psicológica menor nivel de Dedicación.

La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el UWES-DEDICACIÓN (*Engagement*-Absorción, entendido como el estar totalmente concentrado y feliz de realizar su trabajo), el p-valor de 0,001, implica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de -0,425, muestra una significativa relación lineal negativa entre las variables, lo que permite interpretar como: a mayor nivel de Inflexibilidad Psicológica menor nivel de *Engagement* Absorción.

Aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre los conjuntos de variables que relacionan la Inflexibilidad Psicológica (AAQ-II), con las variables de Sintomatología Emocional (DASS21) en los trabajadores proporcionó los resultados de la Tabla 6.

Tabla 6

Correlaciones bivariadas. Inflexibilidad Psicológica y Sintomatología Emocional.

Variable		AAQ-II	DASS21-DEPRESIÓN	DASS21-ANSIEDAD	DASS21-ESTRÉS	DASS21-TOTAL
AAQ-II	Pearson's	—				
	p-valor	—				
DASS21-DEPRESIÓN	Pearson's	0.756	—			
	p-valor	< .001	—			
DASS21-ANSIEDAD	Pearson's	0.603	0.745	—		
	p-valor	< .001	< .001	—		
DASS21-ESTRÉS	Pearson's	0.687	0.744	0.775	—	
	p-valor	< .001	< .001	< .001	—	

Variable		AAQ-II	DASS21-DEPRESIÓN	DASS21-ANSIEDAD	DASS21-ESTRÉS	DASS21-TOTAL
DASS21-TOTAL	Pearson's	0.746	0.901	0.912	0.929	—
	p-valor	< .001	< .001	< .001	< .001	—

En este aspecto el estudio evidenció:

- La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el DASS21-DEPRESIÓN, tiene un p-valor de 0,001, que indica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de 0.756, muestra una significativa relación positiva entre las variables lo que significa que, a mayor nivel de Inflexibilidad Psicológica mayor nivel de depresión; al disminuir la Inflexibilidad Psicológica (aumentar la Flexibilidad Psicológica) disminuye la Depresión.
- La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el DASS21-ANSIEDAD, tiene un p-valor de 0,001, que indica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de 0.603, muestra una significativa relación positiva entre las variables, lo que significa que, al disminuir la Inflexibilidad Psicológica (aumentar la Flexibilidad Psicológica) disminuye la Ansiedad.
 - La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el DASS21-ESTRÉS, tiene un p-valor de 0,001, que indica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de 0.687, muestra una significativa relación positiva entre las variables, lo que significa que, al disminuir la Inflexibilidad Psicológica (aumentar la Flexibilidad Psicológica) disminuye el Estrés.

Aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre los conjuntos de variables que relacionan la Flexibilidad Psicológica (AAQ-II) con los niveles de Síndrome de Burnout (MBI) en los trabajadores proporcionó los siguientes resultados (ver Tabla 7).

Tabla 7

Correlaciones bivariadas. Inflexibilidad Psicológica y Síndrome de Burnout.

Variable		AAQ-II	MBI-DESGASTE EMOCIONAL	MBI-CINISMO	MBI-EFICACIA PROFESIONAL
AAQ-II	Pearson's	—			
	p-valor	—			
MBI-DESGASTE EMOCIONAL	Pearson's	0.633	—		
	p-valor	< .001	—		
MBI-CINISMO	Pearson's	0.573	0.669	—	
	p-valor	< .001	< .001	—	
MBI-EFICACIA PROFESIONAL	Pearson's	-0.228	-0.261	-0.262	—
	p-valor	0.023	0.009	0.008	—

Para lo cual se evidenció:

- La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el MBI (Maslach Burnout Inventory)-DESGASTE EMOCIONAL (que se refiere a que no hay énfasis en los aspectos emocionales acerca de los “recipientes del propio trabajo”), tiene un p-valor de 0,001, que indica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson´s (Chi cuadrado) de 0.633, muestra una significativa relación positiva entre las

variables, lo que significa que, al disminuir la Inflexibilidad Psicológica (aumentar la Flexibilidad Psicológica) disminuye el Desgaste Emocional.

- La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el MBI-CINISMO (que se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo), tiene un p-valor de 0,001, que indica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de 0.573, muestra una significativa relación positiva entre las variables, lo que significa que, al disminuir la Inflexibilidad Psicológica (aumentar la Flexibilidad Psicológica) disminuye el componente Cinismo del *Burnout*.
- La relación entre la variable AAQ-II (Inflexibilidad Psicológica) y el MBI-EFICACIA PROFESIONAL (entendida como productividad o capacidad reducida, baja moral e incapacidad para afrontar la situación), tiene un p-valor de 0,023, menor al alfa de 0,050 que indica una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de Pearson's (Chi cuadrado) de -0.228, muestra una relación negativa entre las variables, lo que indica una tendencia que, al disminuir la Inflexibilidad Psicológica (aumentar la Flexibilidad Psicológica) puede aumentar la Eficacia Profesional.

Discusión y conclusiones

Uno de los propósitos del presente estudio fue evaluar si existía relación entre la Inflexibilidad Psicológica y la Sintomatología Emocional en Trabajadores Colombianos.

Los resultados hallados demuestran que efectivamente sí existe correlación directa entre la Inflexibilidad Psicológica y la Sintomatología Emocional, resultados que van alineados a lo que Landi *et al.* (2022) refirieron como las personas psicológicamente inflexibles expresan comportamientos que intensifican su malestar. En cambio, las personas con Flexibilidad

Psicológica son más propensas a aceptarlo y a redireccionar su atención al compromiso con sus ideales personales, mitigando su vulnerabilidad hacia problemas de salud mental.

En términos de salud mental, la Inflexibilidad Psicológica podría ser un factor de riesgo para la ansiedad prolongada, mientras que la Flexibilidad Psicológica representaría un factor protector.

De otra parte, se buscaba determinar si existían niveles de correlación significativos entre la Flexibilidad Psicológica y el Síndrome de Burnout, encontrando resultados que demuestran que, efectivamente sí existe correlación directa entre la Inflexibilidad Psicológica y el Desgaste Emocional, estos resultados encontrados muestran una relación con los hallados en el estudio de Luhing (2022), quién en su investigación tenía como objetivo determinar la relación inversa y significativa entre la Flexibilidad Psicológica y el Síndrome de Burnout, concluyendo que a mayor Flexibilidad Psicológica menor índice del Síndrome de Burnout.

A nivel de la relación entre la Inflexibilidad Psicológica y el *Engagement Vigor*, los resultados soportan que, a mayor Inflexibilidad Psicológica menor Vigor, Dedicación y Absorción. Esto corresponde a los resultados hallados por Figueroa (2019), en donde se encuentra entre otras consecuencias que el Síndrome de Burnout a nivel laboral representa una afección en la disminución de la calidad laboral y productividad. Incluso inicio de actitudes negativas, inasistencia al lugar de trabajo (absentismo), deterioro de relaciones laborales y disminución del sentido de realización.

La variable anteriormente descrita no fue objeto de estudio inicialmente, sin embargo, en el análisis de los resultados obtenidos se evidencia que, a mayor *Engagement*, menor posibilidad de desarrollo de Sintomatología Emocional; lo que permite inferir cómo una variable de contexto interviene de manera positiva en la prevención de la Sintomatología Emocional de los trabajadores. A la fecha no se encuentran mayores estudios que soporten este hallazgo, por lo

que puede llegar a ser tema objeto de futuras investigaciones, tanto para empleados del sector público como del privado.

El estudio evidenció significativamente que, la Inflexibilidad Psicológica correlaciona en forma directa con la Sintomatología Emocional y el nivel de *Burnout* del trabajador, así como se relaciona en forma inversa con el *Engagement*, es decir, a mayor Inflexibilidad Psicológica, menor *Engagement*.

De esta forma como la Flexibilidad Psicológica predice estas variables, proporciona un muy buen panorama para diseñar programas de prevención de condiciones negativas de Sintomatología Emocional y *Burnout*, así como de refuerzo del *Engagement*, a partir del entrenamiento en mejora de la Flexibilidad Psicológica de los trabajadores, y bajo este esquema de intervención realizar un estudio de seguimiento longitudinal en el tiempo agregando más conclusiones al estudio de estos temas.

En relación con la variable *Engagement*, el resultado obtenido es que, a mayor *Engagement*, menor posibilidad de desarrollo de Sintomatología Emocional; lo que permite inferir como una variable de contexto interviene de manera positiva en la prevención de la Sintomatología Emocional de los trabajadores.

Limitaciones

Se identifica la presencia de unas posibles limitantes al momento de responder los instrumentos, en razón a que los resultados obtenidos evidencian que no hay valores altos de Sintomatología Emocional (DASS-21), lo que no es coherente frente a otros estudios realizados como los de Villaroel, *et al.* (2015), en donde su estudio dio como resultado la presencia de Ansiedad, Estrés y Depresión, significativamente mayores niveles en el indicador de Estrés en un grupo de docentes.

Los resultados obtenidos en el presente estudio están por debajo del rango leve; es decir, es una población presuntamente saludable emocionalmente. Una de las condiciones que pudo conllevar a esta situación es que, al no haber anonimato de quienes responden la encuesta, pudo limitar la sinceridad en las respuestas de los trabajadores.

Aspectos Éticos

El presente estudio se realizó bajo la Declaración de Helsinki, los Principios Éticos Para la Investigación (Manzini, 2000). Así mismo se aplicó la Ley 1581 del 2012, que garantiza el tratamiento de datos y se contó con el consentimiento informado de los participantes, informando y sensibilizando la importancia de responder de manera sincera y confiable todos los instrumentos.

Conflicto de Intereses

Ninguno.

Referencias

- Acosta, L. A. F. (2021). La insatisfacción laboral en trabajadores del área de la salud desde una perspectiva cognitivo y conductual. [Artículo Trabajo de Grado] Universidad Cooperativa de Colombia.
- Alvares, S., & Peña, J. (2016). Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale–UWES en profesores universitarios de Villavicencio. [Trabajo de Grado]. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Avendaño Castro, W. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 (2021)), 190-201.
- Benítez-Saña, R. M. (2021). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*, 37(159), 167-177.
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. (2000). Positive psychology. *American psychologist*, 55(1), 5-14.
- Daza, D., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el Síndrome de Burnout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and Engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 279-286.
- Doorley, J. D., Goodman, F. R., Kelson, K. C., & Kashdan, T. B. (2020). Psychological flexibility: What we know, what we do not know, and what we think we know. *Soc Personal Psychol Compass*, 14, 1-11.

- Figueroa Pastrana, A., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2019). Validación de instrumentos para la medición de Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Córdoba (Colombia).
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. [Burn-out del personal]. *Journal of social Issues*, (30), 159-165.
- Gimeno Navarro, M. A. (2012). El modelo emergente de la organización saludable: factores para su construcción y desarrollo evolutivo. [Tesis de Doctorado]. Universitat Jaume I.
- Gutiérrez Rodríguez, P. A. (2021). Salud mental en las organizaciones. [Artículo Trabajo de Grado] Universidad de Antioquia.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour research and therapy*, 44(1), 1-25.
- Henry, M. L. & Neffa, J. C. (2019). Los riesgos psicosociales en el trabajo: diferentes miradas para su estudio en el contexto argentino. *Trabalho (En) Cena*, 4(Especial), 01-06. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP01>
- Jácome, S. J., Villaquiran-Hurtado, A., García, C. P., & Duque, I. L. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. *Revista Cuidarte*, 10(1).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Lacayo-Fuentes, J. P. (2017). Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala [Tesis de Pregrado]. Universidad Rafael Landívar.

Landi, G., Pakenham, K. I., Crocetti, E., Tossani, E., & Grandi, S. (2022). The trajectories of anxiety and depression during the COVID-19 pandemic and the protective role of psychological flexibility: A four-wave longitudinal study. *Journal of affective disorders*, 307, 69-78.

Ley 1581 de 2012. Ley de Protección de Datos Personales. 17 de octubre de 2012. DO No. 48.587.

Luhing Soto, O. (2022). Flexibilidad psicológica y el síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital de Essalud, Huamanga, 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.

Maero, F. (2013). Una introducción a terapia de aceptación y compromiso. Recuperado de: <https://www.psyciencia.com/una-introduccion-a-terapia-de-aceptacion-y-compromiso/>

Manrique, A. M., Avendaño Prieto, B. L., Galvis Serna, E., & Ferro Vásquez, J. (2021). Relación entre Síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2), 37-50.

Manzini, J.L. (2000) Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334.

Ministerio de la Protección Social, (2008). RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. Tomado de: https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2646_de_2008_ministerio_de_la_proteccion_social.aspx.

Ministerio de Salud, (2017) Boletín de Prensa Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores, (145), 1. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

- Ministerio de Salud, (2021) Boletín de Prensa ViceSalud instó a un trabajo intersectorial por la salud mental, (1032), 1. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/ViceSalud-insto-a-un-trabajo-intersectorial-por-la-salud-mental.aspx>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Escobar Redonda, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7(1), 69-78.
- Organización Internacional del Trabajo (2013) Boletín Informativo, La Organización Del Trabajo y Los Riesgos Psicosociales: Una Mirada de Género, (3), 1-2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2018). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los académicos argentinos: exploración del rol moderador del entusiasmo laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 145-156.
- Romero Sainz, A. (2018). Factores del bienestar personal: flexibilidad psicológica, optimismo y estrategias de afrontamiento.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ruiz Jiménez, F. J., Odriozola González, P., & Suárez Falcón, J. C. (2014). The Spanish version of the believability of anxious feelings and thoughts questionnaire. *Psicothema*.
- Ruiz, F. J., Martín, M. B. G., Falcón, J. C. S., & González, P. O. (2017). The hierarchical factor structure of the Spanish version of Depression Anxiety and Stress Scale-21. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 17(1), 97-105.

- Ruiz, F. J., Suárez-Falcón, J. C., Cárdenas-Sierra, S., Durán, Y., Guerrero, K., & Riaño-Hernández, D. (2016). Psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II in Colombia. *The Psychological Record*, 66(3), 429-437.
- Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al Engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
- Salazar-Marmolejo, L. & Ospina-Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6 (1), 47-67. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work Engagement among Japanese employees. *Industrial health*, 47(5), 495-502.
- Twohig, M. P. (2012). Acceptance and commitment therapy: Introduction. *Cognitive and Behavioral Practice*, 19(4), 499-507.
- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. (2000). A multilevel analysis of the demands–control model: is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 182.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-28.
- Vélez, M. A. G., & Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217.

Villarroel, N. C., Lira, J. C., Vergara, C. C., & Aravena, M. B. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50-75.