



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 17 de septiembre de 2022

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

David Santiago Naranjo Rivera,

con C.C. No. **1075284832,**

Hans Felipe Trujillo Tapia,

con C.C. No. **1075270654,**

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o _____

Titulado **Prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana de la ciudad de Neiva**

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar al título de

Especialista en Estadística;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE: **David Santiago Naranjo Rivera**

Firma: David S. Naranjo R.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE: **Hans Felipe Trujillo Tapia**

Firma: Hans Felipe Trujillo Tapia

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA DE LA CIUDAD DE NEIVA

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Naranjo Rivera Trujillo Tapia	David Santiago Hans Felipe

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Garzón Muñoz	Juan David

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Especialista en Estadística

FACULTAD: Ciencias Exactas y Naturales

PROGRAMA O POSGRADO: Especialización en Estadística

CIUDAD: Neiva **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2022 **NÚMERO DE PÁGINAS:** 70

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___
Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas
o Cuadros

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: Paquete office (Word)

MATERIAL ANEXO: Formulario Google (Maslach Burnout Inventory Educators Survey).

Ficha Técnica del instrumento.

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Síndrome de Burnout	Burnout Syndrome	6. Realización personal	Personal accomplishment
2. Estrés	Stress		
3. Docentes	Teachers		
4. Despersonalización	Despersonalization		
5. Cansancio emocional	Emotional exhaustion		



RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

El síndrome de Burnout o del trabajador quemado, se manifiesta como un conjunto de enfermedades asociadas al estrés, sobrecarga laboral, desmotivación personal y bajo rendimiento; esta investigación se enfoca en los profesionales de la educación superior que, debido a sus condiciones laborales, tienden a desarrollar dicha patología. El estudio se desarrolló en los docentes de planta en la Universidad Surcolombiana de la ciudad de Neiva, el cual tiene como objetivo conocer la prevalencia de los educadores a padecer la enfermedad. La metodología comprendió un enfoque investigativo mixto, de tipo probabilístico con un muestreo aleatorio simple, utilizando como instrumento para la recolección y análisis de datos el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de una serie de preguntas en formato tipo encuesta.

Para conocer la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes, se aplicó una variante de la herramienta conocida como el Maslach Burnout Inventory Educators Survey, que se especializa en los profesionales de la educación; con este instrumento se encontró que los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana presentan en su mayoría, un nivel bajo de incidencia de síndrome de burnout, y otro grupo minoritario si manifiesta una alta incidencia; por lo tanto, se presentan algunas recomendaciones para la prevención de este síndrome en la universidad.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

Burnout syndrome manifests itself as a set of diseases associated with stress, work overload, personal demotivation and low performance; This research focuses on higher education professionals who, due to their working conditions, tend to develop this pathology. The study was developed in the plant teachers at the Surcolombiana University of the city of Neiva, which aims to know the prevalence of educators to suffer from the disease. The methodology included a mixed probabilistic research approach with simple random sampling, using the Maslach Burnout Inventory (MBI) as an instrument for data collection and analysis, which consists of a series of questions in a survey format.

To determine the level of burnout in teachers, the tool known as the Maslach Burnout Inventory Educators Survey, which specializes in education professionals, was applied; With this instrument, it was found that the full-time professors of the Surcolombiana University present, in their majority, a low level of incidence of burnout syndrome, and another minority group shows a high incidence; therefore, some recommendations are presented for the prevention of this syndrome at the university.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Jurado: EDGAR ANDRÉS BERNAL CASTRO

Firma:

Nombre Jurado: JESÚS DAVID MATTA SANTOFIMIO

Firma:

**Prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad
Surcolombiana de la ciudad de Neiva**

David Santiago Naranjo Rivera

Hans Felipe Trujillo Tapia

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Universidad Surcolombiana

Especialización en Estadística

Agosto de 2022

FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES
ESPECIALIZACIÓN EN ESTADÍSTICA

CARTA DE ACEPTACIÓN

En calidad de Coordinador del Posgrado Especialización en Estadística, programa reconocido por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución de Registro Calificado No. 3683 del 2 de marzo de 2018 y adscrito a la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Surcolombiana, me permito informar que el trabajo de investigación titulado: **“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA”** presentado por los estudiantes David Santiago Naranjo Rivera y Hans Felipe Trujillo Tapia; es **ACEPTADO** como trabajo de grado para optar el título de Especialista en Estadística.

Para constancia se firma en la Ciudad de Neiva, a los diecisiete (17) días del mes de septiembre del año 2022.


JAIME POLANÍA PERDOMO
Coordinador

Agradecimientos

A la primera persona que quiero agradecer es mi mamá, por haberme proporcionado la educación y el apoyo moral. A mis familiares y amigos que estuvieron atentos a colaborarme. A mis compañeros, docentes y demás personas de la Universidad Surcolombiana, que gracias al compromiso y los conocimientos pude lograr finalizar este proyecto, en compañía de mi amigo Hans Felipe Trujillo.

-David Santiago Naranjo Rivera-

A mis padres y mi hermano quienes me han apoyado incondicionalmente en cada aspecto de mi vida. A mis amigos quienes me han sido un soporte en los momentos que más los necesitaba, a mi amigo David Santiago Naranjo con quien emprendí esta escala en mi vida profesional. A los docentes de la especialización en Estadística, de quienes he aprendido muchas lecciones valiosas y me han ayudado a crecer profesionalmente, al coordinador de la especialización Cristian Carrera que nos apoyó y acompañó el todo momento.

-Hans Felipe Trujillo Tapia-

Resumen

El síndrome de Burnout o del trabajador quemado, se manifiesta como un conjunto de enfermedades asociadas al estrés, sobrecarga laboral, desmotivación personal y bajo rendimiento; esta investigación se enfoca en los profesionales de la educación superior que, debido a sus condiciones laborales, tienden a desarrollar dicha patología. El estudio se desarrolló en los docentes de planta en la Universidad Surcolombiana de la ciudad de Neiva, el cual tiene como objetivo conocer la prevalencia de los educadores a padecer la enfermedad. La metodología comprendió un enfoque investigativo mixto, de tipo probabilístico-con un muestreo aleatorio simple, utilizando como instrumento para la recolección y análisis de datos el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de una serie de preguntas en formato tipo encuesta.

Para conocer la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes, se aplicó una variante de la herramienta conocida como el Maslach Burnout Inventory Educators Survey, que se especializa en los profesionales de la educación; con este instrumento se encontró que los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana presentan en su mayoría, un nivel bajo de incidencia de síndrome de burnout, y otro grupo minoritario si manifiesta una alta incidencia; por lo tanto, se presentan algunas recomendaciones para la prevención de este síndrome en la universidad.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, estrés, docentes, despersonalización, cansancio emocional, realización personal.

Abstract

Burnout syndrome manifests itself as a set of diseases associated with stress, work overload, personal demotivation and low performance; This research focuses on higher education professionals who, due to their working conditions, tend to develop this pathology. The study was developed in the plant teachers at the Surcolombiana University of the city of Neiva, which aims to know the prevalence of educators to suffer from the disease. The methodology included a mixed probabilistic research approach with simple random sampling, using the Maslach Burnout Inventory (MBI) as an instrument for data collection and analysis, which consists of a series of questions in a survey format.

To know the prevalence of burnout syndrome in teachers, a variant of the tool known as the Maslach Burnout Inventory Educators Survey was applied, which specializes in education professionals, was applied; With this instrument, it was found that the full-time professors of the Surcolombiana University present, in their majority, a low level of incidence of burnout syndrome, and another minority group shows a high incidence; therefore, some recommendations are presented for the prevention of this syndrome at the university.

Keywords: Burnout Syndrome, stress, teachers, depersonalization, emotional exhaustion, personal accomplishment.

Índice de contenido

Introducción	9
1. Planteamiento del problema.....	11
2. Marco Teórico	13
3. Objetivos.....	22
3.1. General	22
3.2. Específicos.....	22
4. Justificación	23
5. Hipótesis y variables	27
5.1. Hipótesis	27
5.2. Variables	27
6. Definición de términos centrales	30
7. Alcances y Limitaciones	32
7.1. Alcances	32
7.2. Limitaciones	32
8. Diseño Metodológico.....	33
8.1. Enfoque de investigación	33
8.2. Diseño estadístico.....	33
8.3. Población de estudio.....	33
8.4. Diseño Muestral	34
8.5. Instrumento(s) y materiales.....	34
8.6. Proceso de recolección de los datos.....	37
8.7. Sistematización de la información	38
8.8. Procesamiento de la información	38
9. Resultados	39
10. Conclusiones y Recomendaciones.....	50
10.1. Conclusiones	50
10.2. Recomendaciones	51
11. Referencias.....	52
11.1. Bibliografía	52
11.2. Webgrafía	57
12. Apéndices/Anexos	59
12.1. Anexo 1: Encuesta.....	59
12.2. Anexo 2: Ficha técnica del instrumento.....	71

Índice de Tablas

Tabla 1.	Variables	27
Tabla 2.	Preguntas del Maslach Burnout Inventory	35
Tabla 3.	Cálculo de puntuaciones	36
Tabla 4.	Nivel de indicios del síndrome de Burnout.....	38
Tabla 5.	Proporción de docentes de la Universidad Surcolombiana con presencia o ausencia de síndrome de Burnout, según MBI.....	47

Índice de figuras

Figura 1. Creo que trabajo demasiado.	39
Figura 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.....	40
Figura 3. Género.....	40
Figura 4. Rango de edad.....	41
Figura 5. Proporción de docentes con agotamiento o cansancio emocional.....	42
Figura 6. Proporción género: alto y medio nivel de cansancio emocional.....	42
Figura 7. Proporción rango de edad: alto y medio nivel de cansancio emocional.....	43
Figura 8. Proporción de docentes con despersonalización.....	44
Figura 9. Proporción rango género: alto y medio nivel de despersonalización	44
Figura 10. Proporción rango de edad: alto y medio nivel de despersonalización.....	45
Figura 11. Proporción de docentes con realización personal.	46
Figura 12. Proporción rango género: alto y medio nivel de realización personal	46
Figura 13. Proporción rango de edad: alto y medio nivel de realización personal	47

Introducción

El síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado se puede presentar en los profesionales de la educación, pues las condiciones de trabajar como docente puede provocar varios de los factores que inciden en la aparición de este, lo que conllevaría a un estado de estrés crónico. Las universidades, mediante sus condiciones de trabajo pueden propiciar este síndrome debido a las cargas laborales, horarios u otros factores que puede afectar al docente; por lo tanto, mediante esta investigación se estableció la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana en la ciudad de Neiva.

Para esto, se determinaron los factores que generan la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, es decir aquellos profesionales que son más propensos a contraerlo. Además, se analizaron las causas que generan el síndrome mediante el instrumento de Maslach Burnout Inventory Educators Survey. Teniendo en cuenta estos resultados, finalmente se propusieron recomendaciones para la prevención y autocuidado de los docentes de planta de la universidad Surcolombiana.

Con este estudio se determinó el nivel de síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, para establecer su estado de salud mental y poder conocer en qué proporción está presente de la institución; utilizando el Maslach Burnout Inventory, se determinó el nivel de cansancio emocional, despersonalización y realización personal de los educadores, y de estos resultados se recomendaron algunas acciones de prevención que se deben tomar en cuenta para detectar y evitar su aparición.

La investigación tomó un enfoque mixto, pues por su naturaleza se puede encontrar variable cualitativas y cuantitativas, con un diseño estadístico descriptivo. En cuanto a el muestreo fue probabilístico y aleatorio simple; con esto se estableció el

número de docentes a los cuales se les aplicó el Maslach Burnout Inventory Educators Survey, una herramienta validada para los profesionales de la educación. Esta encuesta se realizó de forma virtual, cuyos resultados se tabularon para desarrollar los objetivos de la investigación.

Es importante destacar que este tipo de estudio no se ha realizado aun en los docentes de planta en la Universidad Surcolombiana, por lo que podría ayudar a conocer la estructura y funcionalidad de la herramienta Maslach Burnout Inventory Educators Survey ser tomado como referencia para futuros estudios que se vayan a realizar.

1. Planteamiento del problema

El agotamiento por sobrecarga laboral es un estado de inestabilidad mental, emocional y física causado por demandas abrumadoras, estrés crónico o insatisfacción laboral, que pueden afectar el bienestar e incluso ocasionar la muerte (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2018.). La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que el Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional como un factor de riesgo laboral, si bien no es una enfermedad en sí misma reconocida por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, se reconoce como una causa de otros problemas de salud física y mental más graves (Gutiérrez et al., 2006).

La mayor frecuencia en la incidencia de síndrome de Burnout según Gutiérrez et al. (2017) “Se presenta en aquellas ocupaciones que tienen contacto directo y constante con otras personas, factores de riesgo ocupacional como condiciones de tensión, la labor en sus contenidos y niveles de responsabilidad, carga emocional en cada rol.” (p. 38). De igual forma se puede manifestar de manera espontánea, lo que varía es la intensidad del síndrome en el individuo, como “cambios de conducta, así como el deterioro del rendimiento laboral, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas y pérdida de la motivación” (Gómez, et al. 2012, p12).

En Colombia, el síndrome de Burnout aparece dentro de la normatividad como una enfermedad de origen laboral, pero al no poseer una clasificación internacional, limita la detección y tratamiento oportuno, según Vivas y Manrique (2021), “Esta situación se superará con la entrada en vigor del CIE-11 en el año 2021, donde fue incluida como diagnóstico médico claramente definido.” (p. 1). Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, se estima que en Colombia uno de cada cinco empleados llega a padecer estrés, cefaleas y fatiga, algunas causas son excesos de carga laboral, presión de superiores y alargamiento de la jornada laboral (Venegas, 2019).

En la ciudad de Neiva, hay algunos estudios sobre el síndrome de Burnout, en cuanto a la educación superior, también existen investigaciones sobre los docentes universitarios, pero no enfocadas en los profesores de la Universidad Surcolombiana hasta la fecha, puesto que son un grupo con alto riesgo de desarrollar inconvenientes patológicos de estrés, fatiga y ansiedad, por el tipo de carga laboral que desempeñan, ya que según Arquero y Donoso (2013), “aunque el vínculo entre el Síndrome de Burnout y la docencia es claro, y está documentado en algunos trabajos, el nivel universitario ha sido sistemáticamente ignorado.” (p, 97).

De acuerdo con lo anterior, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación
¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana en la ciudad de Neiva?

2. Marco Teórico

Un entorno laboral demandante y exigente puede causar problemas de salud mental y física, que se relacionan con el estrés y una carga laboral no apta para una persona; esto también es expuesto por Vidotti et al. (2019), en donde determina estos factores como “la interacción entre alta demanda psicológica, bajo control (decisión) sobre el trabajo y bajo apoyo social, que el individuo recibe de otros trabajadores y de las jefaturas, o sea, un ambiente desagradable, tenso y de relaciones conflictivas” (p. 345). Con estos aspectos presentes en el entorno laboral, se hacen propensos los riesgos de padecimientos psicológicos.

Dentro de estos riesgos se puede desarrollar el síndrome de Burnout o del trabajador quemado, que es definido por Maslach et al. (1997) como una patología psicológica, en la que se incluyen síntomas como en cansancio emocional, despersonalización y disminución de motivación en realizar logros personales, además, el síndrome de Burnout también incrementa el cansancio emocional y agotamiento, lo que causa que los trabajadores no tengan una capacidad psicológica suficiente para lograr un desempeño efectivo en sus actividades. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoció este síndrome como una enfermedad laboral asociado al desgaste mental, físico y emocional en 2019, pero será a partir de 2022 en donde entrará en vigor el diagnóstico (Forbes, 2019).

Esta patología inició a ser documentada a raíz de los diferentes cambios de distinta índole, que se manifestaron durante la década de los años 70 en el entorno laboral de países industrializados teniendo en cuenta no solo el ámbito físico sino el mental para los trabajadores de la época, haciendo que el llamado Síndrome de Burnout tuviese un aumento significativo en relación con décadas anteriores. Igualmente se determina que esta patología no se manifiesta igual en todos los entornos, es decir que dependiendo de los

factores laborales este proceso puede desarrollarse más lentamente que en otros, como en el caso de los países latinoamericanos (Díaz y Gómez, 2016).

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores pueden desarrollar el síndrome de Burnout por el estrés laboral, entre las razones más comunes se encuentran factores como la inseguridad de recibir muchas responsabilidades, horarios laborales más extensos, sobre esfuerzo en sus tareas, entre otros; si todos estos factores se logran prolongar por mucho tiempo en los trabajadores, puede facilitar que estos sean más propensos a desarrollar un estado de estrés crónico, lo que hace que tengan más posibilidades de contraer el síndrome de burnout (Marrau, 2004).

También, no solo estas situaciones inciden en el desarrollo de esta patología, ya que según Gil-Monte (2001), existen factores barrera (v.g., ausencia de objetivos laborales realistas, disfunciones del rol, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, entre otros) dificultan la consecución de los objetivos, disminuyen los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, se origina el síndrome” (p.3). Cabe destacar que otros estudios también determinan otras variables que inciden en desarrollar el síndrome de burnout, como el de Tabares et. al (2020), quien expone que “existe asociación positiva entre algunas dimensiones del síndrome de burnout con las variables antigüedad y ausentismo laboral, condiciones inadecuadas de salud y percepción negativa de las condiciones del lugar de trabajo, características, demandas de la tarea y relaciones interpersonales” (p. 274).

Este padecimiento, también “se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (Forbes, 2011); debido a esto, el síndrome de Burnout puede considerarse como un factor importante para la productividad, el desempeño y por lo tanto la calidad de trabajo de las personas. Este síndrome tiene impacto en muchos aspectos tanto, físicos, psicológicos y productivos; el más significativo es el entorno psicológico, el

cual puede resultar problemático en cuanto a las relaciones interpersonales, lo que puede llevar al distanciamiento social e irritabilidad, lo que desencadena al mismo tiempo otros padecimientos derivados de estos como la depresión y la propensión a adoptar adicciones (Forbes, 2011). En el aspecto físico, se pueden desarrollar padecimientos relacionados al insomnio, taquicardias, problemas gastrointestinales, entre otros (Hernández et al. 2007); en cuanto a la productividad como trabajador, es donde convergen los efectos físicos y psicológicos, ya que estos hacen que el desempeño de las actividades que debe realizar sea bajo.

Teniendo en cuenta los síntomas e impactos del síndrome de Burnout en las personas, existen unos niveles de evolución de este, en donde Apiquian (2007) ha clasificado estos en 4 estados de evolución iniciando con el leve, en donde se presentan síntomas físicos poco alarmantes, como dolores de cabeza leves, molestias en la espalda y el trabajador empieza tener poco interés en sus labores, seguido del moderado, en donde sumado a lo anterior, se le adiciona síntomas como pérdida de concentración, insomnio, distracción y tendencia a automedicarse, después está el estado de evolución grave, en donde inicia a ausentarse en el trabajo, pierde el interés en sus tareas, además en esta etapa puede desarrollar adicciones como el alcohol o los fármacos; finalmente el extremo, en donde la personas se puede aislar socialmente, y derivado de todo lo anterior este puede tender a sentir depresión, lo que puede conllevar a contemplar el suicidio.

Aunque el síndrome de Burnout puede estar en varios ámbitos relacionados al estrés como el de los estudiantes, este se destaca principalmente en el ámbito laboral, ya que en este se desarrolla con más frecuencia, debido a los intereses y presión de las organizaciones sobre los trabajadores y esto a la vez disminuye la calidad del servicio debido al incumplimiento de tareas y horario laboral, lo que conlleva al abandono de los puestos de trabajo (Martinez, 2010); de acuerdo a esto, se determina que el síndrome de Burnout tiene influencia en la productividad, pero esta se da principalmente por la

interacción social, ya que como concluye en su estudio Chevez (2017), los trabajadores tienden a bajar su productividad si las relaciones interpersonales en la empresa no tienen armonía, y por lo tanto puede llevar a falta de comunicación que hace que los procesos no se lleven adecuadamente.

Es importante resaltar que el síndrome de Burnout afecta mayormente a las personas en cuya profesión tienen que tratar con otras personas, como lo profesionales de la salud, atención al cliente o profesores (Hernández et al., 2007), lo que refuerza la definición de Maslach anteriormente citada; también, según Chávez (2016), “el síndrome de burnout tiene su origen en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. Adicionalmente, algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal, pueden provocar evoluciones diferentes en su desarrollo” (p. 83). Teniendo en cuenta lo anterior, se puede deducir que esto está relacionado con las tareas y la presión en dar resultados en el trabajo, en el caso de los docentes, actualmente tiene muchas obligaciones, ya que esta profesión demanda varias habilidades y compromisos por cumplir, que no solo se dan dentro de la institución, sino también hay responsabilidades que se ejercen por fuera de esta, lo que hace que invierta tiempo y energía casi todo el día, haciendo desgaste de energía y tiempo para cumplir con estos compromisos (Rodríguez et al., 2017).

Como se mencionó anteriormente, las profesiones que más tienden a desarrollar este síndrome son las relacionadas a tener contacto con otras personas, entre estas la profesión de docente es una de las más destacadas; para estos, el síndrome de Burnout se asimila a lo que De la Torre (2007) denominó como “malestar del docente”, el cual consiste en que el profesor pasa por una serie de momentos y/o factores negativos en su trabajo, y esto genera una serie de molestias en el profesional, que derivan finalmente en un estado de depresión; esto se relaciona directamente con el estrés laboral y por lo tanto con el

síndrome de Burnout. Además, cabe resaltar que muchas veces el docente no es consciente de que puede padecer este síndrome.

Para los docentes, el síndrome de burnout se puede manifestar de forma gradual e imperceptible, pues según un estudio realizado por Aris (2017), determina que en esta profesión:

El docente que manifiesta el síndrome de Burnout es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia (p. 833).

También, otro factor que puede incidir en el síndrome de burnout está relacionado con las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta un estudio realizado por Barbosa et al (2009), el síndrome de burnout puede desarrollarse cuando las estrategias de afrontamiento en su trabajo no son efectivas, pues esto puede afectar al docente, haciendo que sienta fracaso profesional y en sus relaciones interpersonales, tanto con sus colegas como con sus estudiantes, lo que incide en una de las categorías de la herramienta de medición del síndrome de burnout el Maslach Burnout Inventory (MBI), que es la baja realización personal y laboral y también el agotamiento emocional; debido a esto, el docente como contramedida tiende a presentar actitudes atribuidas a la despersonalización.

En cuanto a los docentes de educación superior, según un estudio realizado por González et al (2015), en docentes universitarios, determinó que además de los factores anteriormente mencionados, también hay otros que pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout, principalmente por los que se derivan de los requerimientos de la universidad en cuanto a la formación de alto nivel de los profesores, los resultados en cuanto al cumplimiento de objetivos orientados al mejoramiento continuo y la acreditación.

También hay factores que dependen no solo del entorno natural, sino también de lo que disponen los docentes para realizar de forma adecuada su trabajo, ya que, como menciona Díaz et. al (2012):

Las condiciones organizacionales en las que los docentes realizan su trabajo, en términos de los materiales y recursos de los que disponen, así como las relacionadas con el estilo de dirección y apoyo recibido por parte del supervisor (supervisión), podría pensarse que la relación encontrada posiblemente es debida a que el síndrome es el resultado del estrés laboral crónico, lo que de alguna manera se relaciona con las condiciones que desde el trabajo se le brinda al docente. (p. 223).

Ahora bien, es importante resaltar que el síndrome de burnout también afecta a los docentes jóvenes, pues según un estudio realizado en dos universidades de Popayán en Colombia por Correa et. Al (2010), quien encontró que en el personal más joven de las instituciones, se logró encontrar despersonalización en altos niveles, pues se determinó mediante el estudio que estos empezaron a mostrar indicios de comportamientos negativos, falta de sensibilidad y tacto con las situaciones de sus estudiantes y a los demás docentes, esto al mismo tiempo hizo que estos desarrollaran problemas físicos y mentales y sociales, que puede terminar en estrés crítico, lo que puede hacer que estos sean propensos a tener síndrome de burnout si no se trata a tiempo, pues esto es una de las principales causas.

En cuanto al ámbito de la educación, es importante destacar que el síndrome de burnout no solo afecta a los docentes, sino que también tiene un impacto social más grande, puesto que esto es determinante en la calidad de la educación, puesto que, si los docentes no están en las condiciones físicas y psicológicas adecuadas para enseñar, los estudiantes no recibirán una educación competente para su futuro, ya que para Rojas et. Al (2009):

Las repercusiones que, tanto el síndrome de burnout como la insatisfacción laboral, en los docentes, pueden ocasionar en la calidad de la educación, lo que en iría en contravía de los criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social que toda universidad plantea en su misión institucional; dada la importancia del estamento docente en la educación en general, y teniendo en cuenta que el sector educativo es uno de los sectores más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial (p. 199).

En cuanto al ámbito regional, hay investigaciones que abarcan la salud mental de los docentes, que se podrían relacionar con algunos de los factores que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout, como lo es un estudio realizado por Home y Trejos (2013), en donde concluyeron que:

los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva con mayores estudios realizados arrojan puntuaciones bajas en cuanto a su compromiso con el trabajo. Por el contrario, sucedió con su salud mental positiva, pues quienes tenían un mayor grado de estudios presentaban altos niveles. (p.67).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede deducir que el nivel de estudios de los docentes influye en la salud mental de estos, por lo tanto, es un factor a considerar debido a que esto se puede relacionar con algunos de las variables que inciden en la presencia del síndrome de burnout, pues como se ve en este caso, el tener más estudios hace que los docentes tengan buena salud mental, por lo tanto, en caso de no ser así podría ser un factor que desmotive al profesor.

En cuanto a los docentes de instituciones de educación superior, se destaca un estudio realizado por Vargas et. al (2019), concluyen que en cuanto a los síntomas relacionados al síndrome de burnout, el más común en los docentes de instituciones privadas y públicas es el estrés, y este generalmente se presenta en niveles altos, este síntoma tiende a evidenciarse por la carga laboral de los profesores; además, se lograron

identificar otros síntomas y actitudes que coinciden con los generados por el síndrome, estas afectaciones fueron frecuentes dolores de cabeza, episodios de irritabilidad que incluían gritos y golpes a objetos inanimados con la menor provocación, no cumplir con su responsabilidad laboral, desempeño bajo y motivación baja; esto conlleva a que el entorno laboral se vea afectado y por consiguiente compromete a la salud psicológica de sus compañeros.

Dado que el síndrome de Burnout afecta a muchos profesionales, fue necesario desarrollar una herramienta que pudiese medir los síntomas para poder determinar cuando una persona es propensa o padece este síndrome, la herramienta diseñada fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), la cual es un instrumento de medición que calcula la medida de agotamiento de una persona, que se ha demostrado que es confiable, válido y fácil de administrar (Maslach et al., 1997); El MBI, está también categorizado en cuanto a la profesión en donde se quiera aplicar, en el caso de los docentes, está el llamado MBI Educators Survey (MBI-ES), es decir, se puede aplicar la encuesta tanto para educadores como para estudiantes, la cual tiene ítems específicos para esta área.

Teniendo en cuenta lo que expone Olivares y gil (2009), la MBI-ES, tiene una valoración la cual está constituido por 22 ítems que se distribuyen en 3 escalas para evaluar la frecuencia con que los profesionales perciben baja realización personal en el trabajo:

- 8 ítems: Agotamiento emocional
- 9 ítems: Cansancio Emocional
- 5 ítems: Despersonalización

Gracias a esta herramienta, se puede determinar los niveles de desgaste de los docentes, desde la pérdida de energía, despersonalización con los estudiantes, agresividad, cinismo, impaciencia, intolerancia y falta de motivación y realización como profesional, que son las características principales de la encuesta (Alvarado, 2009).

Teniendo en cuenta esta herramienta, es posible abarcar el objetivo de la investigación ya que integra los aspectos necesarios para determinar este planteamiento.

3. Objetivos

3.1. General

Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana en la ciudad de Neiva, a través del Método de Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES).

3.2. Específicos

- Identificar los factores que generan la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana.
- Analizar los factores que generan el síndrome de Burnout en los docentes de planta de la universidad Surcolombiana.
- Proponer recomendaciones para la prevención y autocuidado de los docentes de planta de la universidad Surcolombiana.

4. Justificación

El síndrome de burnout ha sido un problema para la salud de los trabajadores desde que se documentó por primera vez a partir de la década de los 70, mediante los estudios de psicología; la presencia del síndrome se debió a que en la época, se presentaron grandes cambios económicos, sociales y políticos que fueron que pudieron ser detonantes de esta enfermedad (López, 2017); debido a esta situación y que no se tenía mucha información acerca del síndrome de burnout, esto empezó a ser un problema frecuente en las organizaciones de la época. Es Herbert Freudenberger en 1974, quien describe como un problema de carácter clínico, pues los servicios sanitarios de Nueva York habían deteriorado la calidad de la atención profesional, notando en los trabajadores desmotivación, baja de energía, ansiedad y otros síntomas que ahora se saben que son característicos del Síndrome de Burnout. En 1976, la psicóloga Christina Maslach detectó en los trabajadores la falta de interés en el trabajo, el cinismo y la pérdida de la responsabilidad e inició un estudio que culminó en 1981 en donde desarrolló la herramienta de medición del Burnout “Maslach Burnout Inventory” (Hernández et. Al, 2007).

El agotamiento por sobrecarga laboral es un estado de inestabilidad mental, emocional y física causado por demandas abrumadoras, estrés crónico o insatisfacción laboral, que pueden afectar el bienestar e incluso ocasionar la muerte. La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró para inicios del 2000 el Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional como un factor de riesgo laboral, si bien no es una enfermedad en sí misma reconocida por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, se reconoce como una causa de otros problemas de salud física y mental más graves.

La mayor frecuencia en la incidencia de síndrome de Burnout según Gutiérrez, Lobo, y Martínez, (2017) “Se presenta en aquellas ocupaciones que tienen contacto directo y constante con otras personas, factores de riesgo ocupacional como condiciones

de tensión, la labor en sus contenidos y niveles de responsabilidad, carga emocional en cada rol.” De igual forma se puede manifestar de forma espontánea, lo que varía es la intensidad del síndrome en el individuo, como “cambios de conducta, así como el deterioro del rendimiento laboral, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas y pérdida de la motivación” (Gómez, et al. 2012, p12).

En Colombia, el síndrome de Burnout aparece dentro de la normatividad como una enfermedad de origen laboral, pero debido a que no tiene una clasificación internacional, hace que para las organizaciones no sea fundamental detectar y prevenir esta patología, según Vivas y Manrique (2021), “Esta situación se superó con la entrada en vigor del CIE-11 en el año 2021, donde fue incluida como diagnóstico médico claramente definido.” Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, se estima que en Colombia uno de cada cinco empleados llega a padecer estrés, cefaleas y fatiga, algunas causas son causadas por exceso de carga laboral, presión de superiores y alargamiento de la jornada laboral (Venegas, 2019).

En la ciudad de Neiva, existe indicios de prevalencia de síndrome de burnout, debido a que se pueden hallar algunas investigaciones relacionadas a este; aunque la mayoría de estos estudios son aplicados a los profesionales de la salud y algunas instituciones educativas. Es importante resaltar que la Universidad Surcolombiana no cuenta con este estudio para sus docentes de planta, por lo que determinar la prevalencia de este síndrome aporta a la prevención de su salud mental, ya que, si tienen “niveles bajos, esto quiere decir que poseen limitadas características positivas para enfrentar situaciones cotidianas tanto como en su vida personal como laboral” (Home y Trejos, 2013, p. 67). Por lo que es importante mantener una buena salud mental tanto para el docente como para su desempeño laboral.

Se desarrolla el síndrome de burnout en casi todas las profesiones, pero son los docentes y en especial los universitarios, los que pueden contraer el síndrome debido a

que son un grupo con alto riesgo de desarrollar inconvenientes patológicos de estrés, fatiga y ansiedad, por el tipo de carga laboral que desempeñan, ya que según Arquero y Donoso (2013), se ha establecido una relación entre burnout y la labor de docente, puesto que se han realizado investigaciones de este tema, en donde también se puede evidenciar que las referentes a los profesores universitarios han sido casi ignorados.

“aunque el vínculo entre el Síndrome de Burnout y la docencia es claro, y está documentado en algunos trabajos, el nivel universitario ha sido sistemáticamente ignorado”.

Para determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, se aplica la herramienta Maslach Burnout Inventory, una encuesta validada por varios estudios como el de Taris et al. (1999), quienes concluyeron que las variables que presenta se correlacionan con los síntomas y la posibilidad de que una persona pueda desarrollar síndrome de burnout. El Maslach Burnout Inventory establece los niveles de despersonalización, cansancio emocional y realización personal, los cuales son los principales causantes del desarrollo del síndrome. Además, según Hederich y Caballero (2016) “ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome del burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales (p.3)”.

La aplicación de esta herramienta ha sido usada por casi el 90% de los estudios que se han realizado sobre el síndrome de burnout, pues la herramienta facilita su investigación, de hecho, determinar la estructura y algunos conceptos no hubiesen sido entendidos sin el MBI (Gillaa, et al., 2019). El uso de esta herramienta es importante para la investigación, debido a que tiene una variante conocida como Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), la cual modifica ítems de la encuesta original para especializarla en esta profesión.

Teniendo en cuenta que el Síndrome de Burnout puede darse en los docentes debido a su trabajo, esta investigación se realiza en la universidad Surcolombiana, durante

seis meses en donde se realiza la aplicación del Maslach Inventory Educators Survey y se desarrolla los análisis pertinentes; esto se aplica a los docentes de planta de la universidad, pues el estudio está enfocado a determinar la pertinencia del Síndrome de Burnout en estos, teniendo en cuenta el cuestionario anteriormente mencionado. Además, este estudio no ha sido realizado aún en esta institución de educación superior, por lo que esta investigación puede ayudar a entender mejor el entorno laboral de los docentes y poder proponer medidas de prevención desde el ámbito psicosocial y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de aportar a la conservación de la buena salud mental de los docentes y evitar la aparición del síndrome de burnout.

5. Hipótesis y variables

5.1. Hipótesis

Los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana manifiestan indicios de síndrome de burnout en varios niveles, debido a la carga laboral, lo que influye en su desempeño profesional, afectando la calidad en la educación que se ofrece en la Universidad. El síndrome de burnout, está asociado principalmente a tres componentes, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, dichos factores están ligados al rendimiento laboral y al estado de salud; Para esto se aplica la Herramienta Maslach Burnout Inventory Educators Survey, la cual tiene en cuenta el conjunto de variables y el nivel de incidencia que están relacionados directamente con la presencia del síndrome.

5.2. Variables

Teniendo en cuenta el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), se determina que las variables son las siguientes:

Tabla 1. Variables

Variable	No. De Pregunta	Indicador
Realización personal	4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as.
	7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.
	9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.

	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.
	18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
	21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.
Despersonalización	5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.
	10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.
	11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
	15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.

	22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.
Cansancio Emocional	1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo
	2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
	6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo
	13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.
	14	Creo que trabajo demasiado.
	16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.
	20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.

Fuente: Elaboración propia.

6. Definición de términos centrales

Síndrome

Conjunto de síntomas o afecciones que se presentan juntos y sugieren la presencia de cierta enfermedad o una mayor probabilidad de padecer de la enfermedad. (Instituto Nacional del Cáncer, s.f.).

Enfermedad laboral

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.).

Estrés

Conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc. (Sanitas, s.f.)

Despersonalización

El trastorno de despersonalización/desrealización se caracteriza por una sensación persistente o repetitiva de separación del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, como un observador externo de la vida (despersonalización) y/o como sentirse totalmente desconectado del entorno que le rodea a uno (desrealización) (Spiegel, 2021).

Cansancio Emocional

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 (Clínica Galatea, 2018).

Realización Personal

Uno de los sentimientos de plenitud más importantes que puede experimentar una persona es la realización personal, la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida. Para experimentar este sentimiento de realización personal conviene encontrar el equilibrio entre vida personal y vida profesional porque ambos espacios son dos pilares muy importantes (Nicuesa, 2015).

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout, traducido al español como síndrome de agotamiento, fue un concepto acuñado en 1969 por H.B. Bradley y se refiere a los efectos negativos del clima organizacional y que repercuten en la motivación de los empleados, llegando incluso a tener síntomas de depresión (Orellana, 2020).

Maslach Burnout Inventory

Test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Miravalles, s.f.).

Planes de prevención

Se refiere a las acciones, procedimientos e intervenciones integrales, que tienen por objeto disminuir la incidencia y prevalencia de eventos que afectan la salud de una de las personas, las familias y comunidades, para mejorar su calidad de vida (Órganos de Palencia, 2021).

7. Alcances y Limitaciones

7.1. Alcances

Esta investigación se enfocó en determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana; a partir de los resultados se establecen algunas medidas y estrategias para prevenir la aparición de esta enfermedad laboral, a través de la identificación de los principales factores que inciden en la aparición del burnout.

Futuros estudios pueden tomar como base esta investigación, para nutrir diferentes estrategias y metodologías relacionadas a la prevención del síndrome de burnout en los docentes.

7.2. Limitaciones

Las limitaciones que se encontraron en esta investigación, se relacionaron con los docentes quienes eran el objeto de estudio, pues en cuanto a las respuestas del instrumento de medición (Maslach Burnout Inventory Educators Survey), se realizaron de forma virtual, lo cual no garantiza que la persona encuestada sea el docente al quien se le remitió el cuestionario mediante correo electrónico.

Debido al amplio número de preguntas que contiene el instrumento, se puede tornar tedioso para el encuestado responder de forma acertada, lo que puede afectar la veracidad de las respuestas.

8. Diseño Metodológico

8.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es mixto, se tomó este enfoque debido a la naturaleza del tema de investigación, ya que el síndrome de Burnout tiene características cualitativas al tratarse de un fenómeno con una naturaleza compleja, ya que afecta varios aspectos que van desde lo físico a lo psicológico; pero igualmente tiene características cuantitativas, teniendo en cuenta que estos factores pueden convertirse en variables, que pueden ser identificadas, analizadas y medidas según las características del instrumento. Además, se tuvo en cuenta a Sampieri et al. (2014), quien plantea que fenómenos como las enfermedades “son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad” (p.536).

8.2. Diseño estadístico

El diseño estadístico de la investigación es descriptivo ya que este busca identificar y analizar los factores que generan el Síndrome de Burnout teniendo en cuenta las variables que se cuestionan en los instrumentos, ya que se pretende recolectar y medir la información para después describirla. Con esta investigación “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampiere et al., 2014).

8.3. Población de estudio

El universo de estudio es la Universidad Surcolombiana, la población de estudio son los docentes de planta que se encuentran vinculados laboralmente en la universidad y comprenden todas las facultades de pregrado y postgrado de modalidad virtual o

presencial de la institución. Los perfiles de los participantes son hombres y mujeres, mayores de edad, profesionales y/o con postgrados que se encuentren dentro de la planta docente del año 2022.

8.4. Diseño Muestral

La investigación es de tipo probabilístico porque es necesario determinar el tamaño de la muestra de la población, el muestreo que se aplica es aleatorio simple, porque le permite a cada elemento de la población tener la misma probabilidad de ser seleccionado, teniendo en cuenta lo que afirma Otzen y Manterola (2017) quien expone que esto, “garantiza que todos los individuos que componen la población blanca tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra” (p. 228). Para determinar el tamaño de la muestra, se consideró aplicar un 90% de confiabilidad, con un margen de error del 6% lo que dio como resultado 115 personas, con una población de 290 docentes de planta (Ver anexo 2).

8.5. Instrumento(s) y materiales

Actualmente se conocen 14 instrumentos que son utilizados para medir el Síndrome de Burnout, siendo el Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), el instrumento mayormente recomendado y a su vez el más utilizado, esta herramienta de recolección de datos consta de 22 preguntas de cuestionario, con medición definida en una escala de LIKERT que va desde cero (0) a seis (6).

Las preguntas se encuentran agrupadas en tres principales grupos, los cuales determinan la presencia del síndrome, estas son:

- El agotamiento o cansancio emocional: consta de 9 preguntas, se valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Está conformada por las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

- La despersonalización: consta de 5 preguntas, esta valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Está conformada por las preguntas 5, 10, 11, 15, 22.

- La falta de realización personal: consta de 8 preguntas, se evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Está conformada por las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Teniendo en cuenta la distribución de los grupos del cuestionario, se presenta las preguntas de la encuesta:

Tabla 2. Preguntas del Maslach Burnout Inventory

Ítem	Pregunta
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as.
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.

14	Creo que trabajo demasiado.
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.

Fuente: Elaboración propia

Rangos de medida de la escala:

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días.

Text

Cálculo de Puntuaciones:

Tabla 3. *Cálculo de puntuaciones*

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Puntuación máxima	Indicios de Burnout
------------------	---------------------	-------------------	---------------------

Cansancio emocional	1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20	54	Más de 26
Despersonalización	5 – 10 – 11 – 15 – 22	30	Más de 9
Realización personal	4 – 7 – 9 – 12 – 17 – 18 – 19 – 21	48	Menos de 34

Fuente: Elaboración propia.

8.6. Proceso de recolección de los datos

Ya determinada la muestra y el instrumento de investigación, el primer paso fue determinar el medio por el cual se aplica la encuesta del instrumento (MBI). Se escogió la metodología virtual para contener el total de la muestra; dentro del formulario de encuesta se explica el contexto de lo que es el síndrome de Burnout y la naturaleza de la investigación con fines académicos. La encuesta se realizó en la plataforma de Google Formularios, en donde se enunciaron un total de 24 preguntas, de las cuales 22 preguntas forman parte del instrumento y 2 preguntas hacen referencia al género y rango de edad, esta encuesta se difundió a través de los correos institucionales obtenidos de la base de datos de docentes de la Universidad Surcolombiana, el proceso de recolección de datos tuvo una duración de 15 días.

Una vez finalizada la aplicación de la encuesta de Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), se procedió a revisar y organizar los datos para la posterior tabulación.

8.7. Sistematización de la información

Los datos son sistematizados a través de tablas de tabulación de Excel, las cuales se organizaron de la siguiente forma, en la fila superior las 22 preguntas y en las dos primeras columnas los individuos de estudio, con datos de género y rango de edad.

Posteriormente se creó una hoja de Excel para cada aspecto evaluado, los cuales son Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, se organizaron los datos de la encuesta de acuerdo a la categoría al que pertenecen, dentro del instrumento (MBI).

8.8. Procesamiento de la información

El procesamiento de datos se realiza por medio de software Excel, en donde se realizó la sumatoria de los resultados de cada individuo encuestado, para después determinar a través de los valores de referencia, el nivel de indicios de Burnout:

Tabla 4. Nivel de indicios del síndrome de Burnout

ASPECTO	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio Emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización Personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Fuente: Elaboración propia

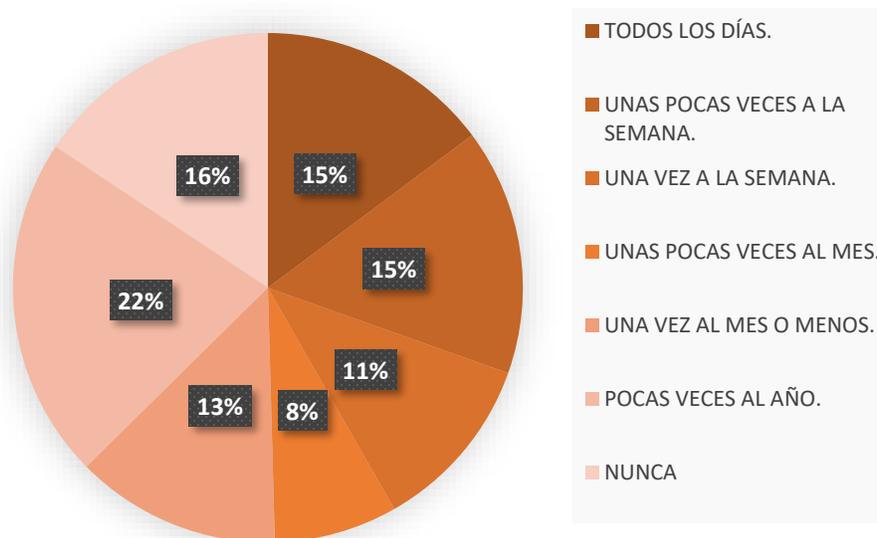
Luego se determinaron los niveles (bajo, alto y medio) para cada aspecto del instrumento MBI, sumando el resultado de los ítems y posteriormente asignado el rango correspondiente al valor obtenido, para finalizar con la proporción de los datos.

9. Resultados

Los hallazgos del instrumento Maslach Burnout Inventory Educators Survey, nos permiten realizar la siguiente caracterización e interpretación de resultados:

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del cuestionario se puede determinar que el principal factor en la prevalencia del síndrome de burnout en algunos docentes de planta de la Universidad Surcolombiana es el agotamiento o cansancio emocional, debido a que los docentes consideran que trabajan demasiado y algunos otros manifiestan tener un alto nivel de cansancio al finalizar las jornadas de trabajo. Esto se corrobora con la pregunta 14 (Creo que trabajo demasiado), en donde solo el 16% de los docentes afirman nunca sentir que trabajan en exceso.

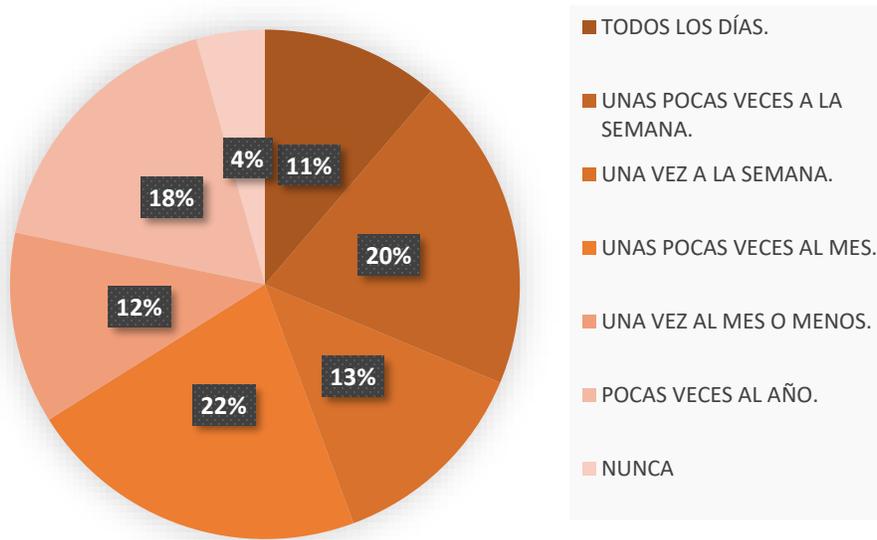
Figura 1. *Creo que trabajo demasiado.*



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la pregunta 2 (se siente cansado al final de la jornada de trabajo), tan solo el 4% de los docentes de la Universidad Surcolombiana, respondieron no sentirse agotados con sus jornadas de trabajo.

Figura 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo

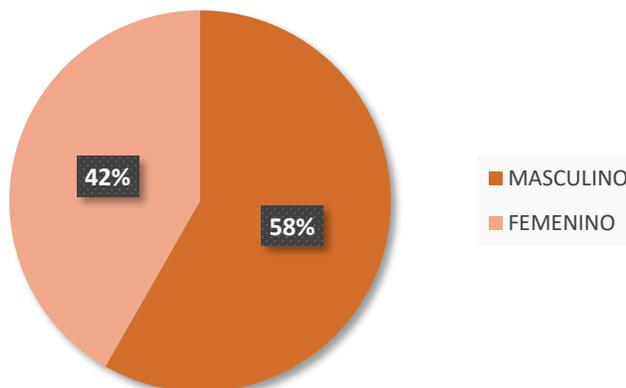


Fuente: Elaboración propia

Para la investigación sobre la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de planta de la universidad Surcolombiana, se tuvieron en cuenta el género y la edad como datos sociodemográficos:

Resultado de género y rango de edad de los docentes encuestados.

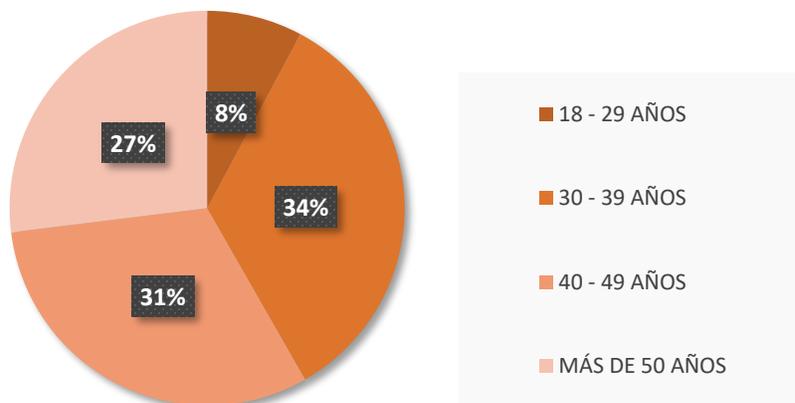
Figura 3. Género



Fuente: Elaboración propia.

Se tiene un tamaño de muestra de 115 personas, de las cuales el 42 % corresponden al género femenino y el 58 % al género masculino, siendo este último el más representativo dentro de la muestra.

Figura 4. Rango de edad



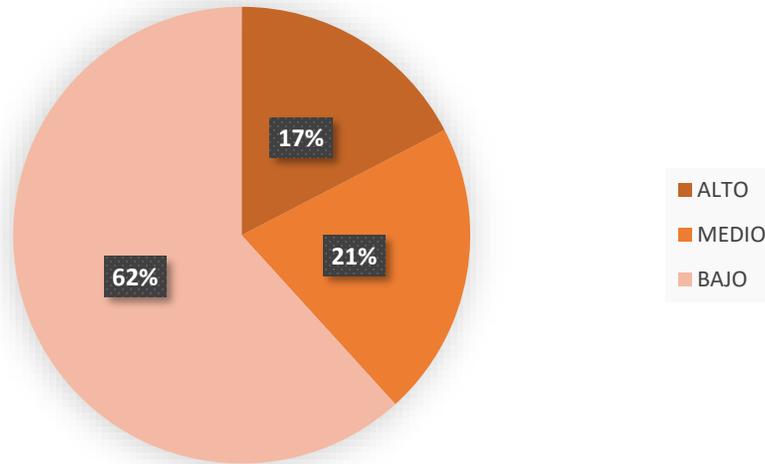
Fuente: Elaboración propia.

Para la edad, se dividieron en 4 rangos, obteniendo un 8 % para el rango entre 18 a 29 años, siendo el grupo más pequeño dentro de la muestra, y el rango de edad entre 30 a 39 años, el más grande con un 34 % del total de la muestra.

A continuación, se ordenan del mayor al menor factor de influencia en la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, los siguientes resultados:

Resultado para el factor de agotamiento o cansancio emocional:

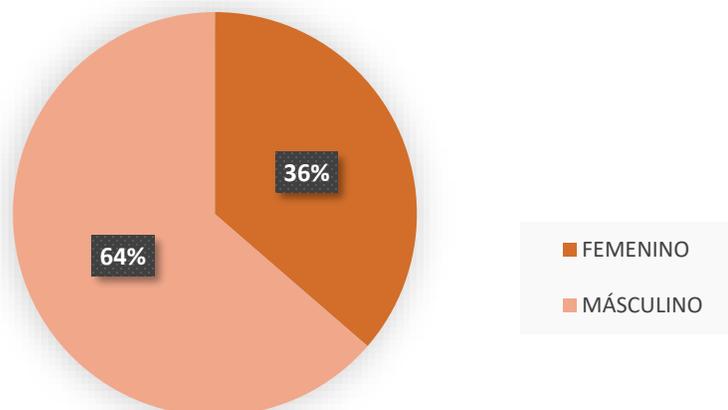
Figura 5. *Proporción de docentes con agotamiento o cansancio emocional*



Fuente: Elaboración propia.

El agotamiento o cansancio emocional con un 38 %, obtuvo la mayor prevalencia dentro de los tres factores del síndrome de Burnout en los docentes de la universidad Surcolombiana, distribuyéndose con un nivel alto del 17 % y medio del 21 %.

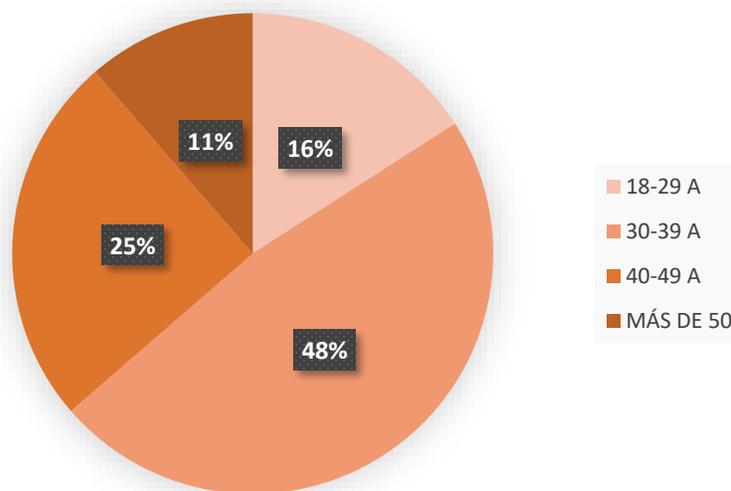
Figura 6. *Proporción género: alto y medio nivel de cansancio emocional*



Fuente: Elaboración propia

El 64 % de los docentes que manifiestan un medio y alto nivel de cansancio emocional son del género masculino y el 36 % restante corresponde al género femenino, siendo los hombres los que más padecen de esta condición.

Figura 7. Proporción rango de edad: alto y medio nivel de cansancio emocional

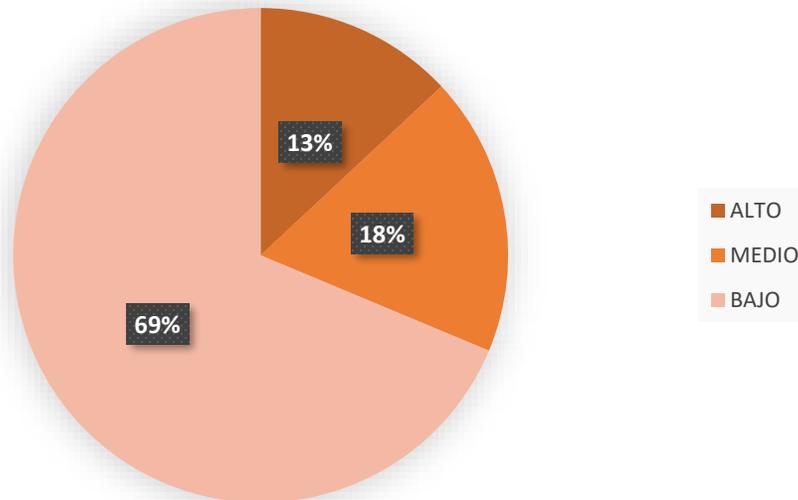


Fuente: Elaboración propia

Para el rango de edad los docentes que más cansancio emocional presentan se encuentran entre los 30 a 39 años, con un 48 % del total del nivel medio y alto del factor, en cambio los docentes de más de 50 años manifiestan un bajo nivel de agotamiento con tan solo un 11 %.

Resultado para el factor de Despersonalización:

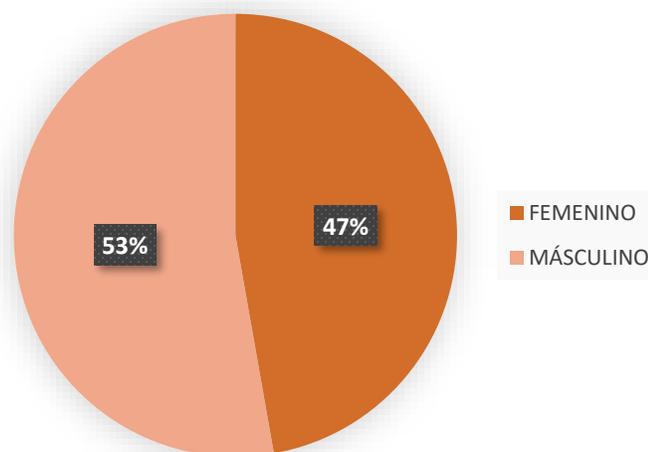
Figura 8. Proporción de docentes con despersonalización



Fuente: Elaboración propia

El factor de la despersonalización, obtuvo la segunda mayor prevalencia dentro de los tres factores del síndrome de Burnout en los docentes de la universidad Surcolombiana con un total de 31 % del total de la muestra, manifestándose en un 13 % de nivel alto y un 18 % de nivel medio, en la población educativa.

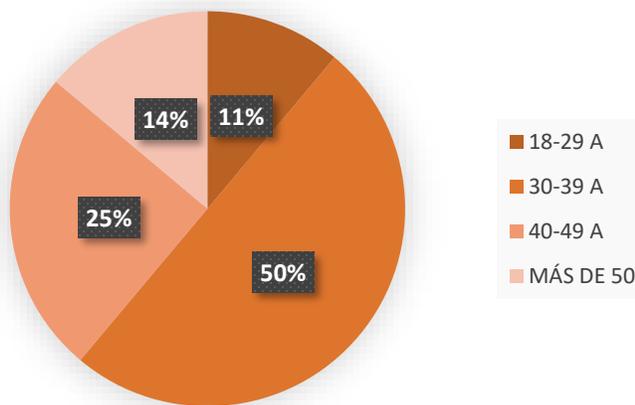
Figura 9. Proporción rango género: alto y medio nivel de despersonalización



Fuente: Elaboración propia

Para el género, en la categoría de despersonalización, podemos observar que un 53 % de los encuestados son hombres y el 47 % son mujeres, lo que indica que, de la muestra de docentes universitarios, ambos géneros presentan casi por igual esta condición predisponente para el síndrome de Burnout.

Figura 10. Proporción rango de edad: alto y medio nivel de despersonalización

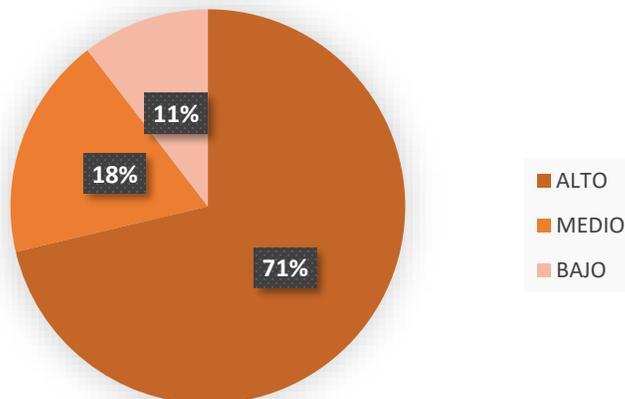


Fuente: Elaboración propia

La despersonalización se manifiesta significativamente para el rango de edad los docentes de la universidad Surcolombiana entre los 30 a 39 años, con un 50 % del total del nivel medio y alto del factor, en cambio los docentes entre los 18 a 29 años de edad, manifiestan un 11 % de despersonalización.

Resultados para el factor realización personal

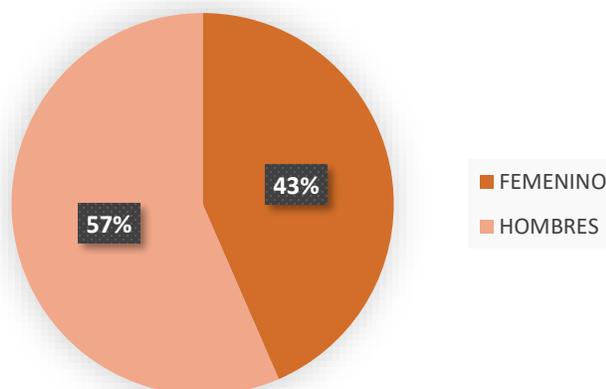
Figura 11. Proporción de docentes con realización personal.



Fuente: Elaboración propia.

La realización personal, obtuvo la última posición dentro de la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la universidad Surcolombiana con un total de 29 % del total de la muestra, presentándose con un 11 % nivel bajo y un 18 % nivel medio, en la población educativa, aunque está 2 puntos porcentuales por debajo del factor de despersonalización.

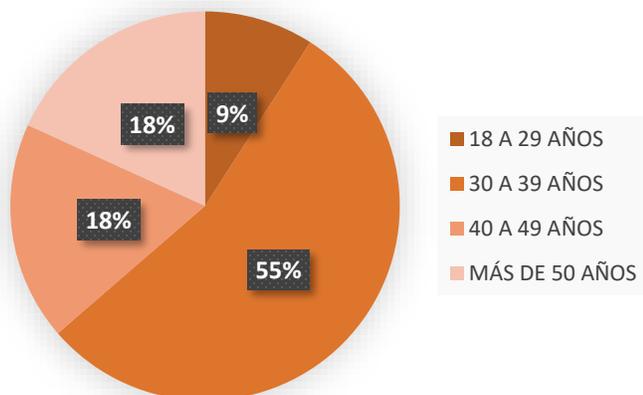
Figura 12. Proporción rango género: alto y medio nivel de realización personal



Fuente: Elaboración propia

Para el género, en el factor de realización personal, un 57 % de los encuestados son hombres y el 43 % son mujeres, lo que indica que, de la muestra de docentes universitarios, el género masculino es el que mayor falta de realización personal tiene.

Figura 13. *Proporción rango de edad: alto y medio nivel de realización personal*



Fuente: Elaboración propia

La despersonalización se manifiesta significativamente para el rango de edad los docentes de la universidad Surcolombiana entre los 30 a 39 años, con un 55 % del total del nivel medio y alto del factor, en cambio los docentes entre los 18 a 29 años de edad, manifiestan un 9 % de despersonalización.

Resultados de la presencia o ausencia del síndrome de Burnout, en los factores de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 5. *Proporción de docentes de la Universidad Surcolombiana con presencia o ausencia de síndrome de Burnout, según MBI*

Factor	Presencia %	Ausencia %
Cansancio Emocional	38 %	62 %
Despersonalización	31 %	69 %
Falta Realización Personal	29 %	71 %

Fuente: Elaboración propia.

En términos generales podemos observar que el cansancio emocional es el principal factor que genera la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Surcolombiana con un 38 %, los otros dos factores evaluados como la despersonalización y la falta de realización personal, nos indican una presencia del 31 % y 29 % consecutivamente, siendo valores muy cercanos, es de resaltar que estos bajos resultados pueden indicar que los docentes de la Universidad Surcolombiana, se sienten satisfechos con su trabajo en la institución y gozan de buenas relaciones sociales, pero sobre llevan una carga laboral que aumenta el agotamiento y el cansancio emocional.

A pesar de que se observaron bajos niveles de síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, hay algunos que pueden presentar indicios de este, por lo tanto, se plantearon algunas estrategias para la prevención y autocuidado; esto tomando en cuenta la opinión de profesionales de la salud mental.

Debido a que el nivel más alto en el Maslach Burnout Inventory Educators Survey se halló en la categoría cansancio emocional, es importante tener un cuidado permanente al factor emocional de los docentes, por lo tanto, se plantea las siguientes acciones a la Universidad Surcolombiana:

- Implementar el Maslach Burnout Inventory Educators Survey en la Universidad para detectar indicios del síndrome de burnout en los docentes, haciendo seguimiento continuo.
- Promover la importancia de la salud mental, debido a que como se puede ver en el estudio, hay docentes que tienen mayor propensión a situaciones como el estrés laboral, cansancio emocional y otros factores que hacen más susceptibles a unos docentes más que otros.
- Hacer una reevaluación constante de la carga laboral docente, pues es la variable con más alto puntaje en el Maslach Burnout Inventory Educators Survey.

- Generar capacitaciones sobre que es el síndrome de burnout, causas y síntomas para poder actuar a tiempo.
- Cuando se detecte un docente con estrés crónico, evaluar la intervención más eficiente para ser aplicada e intervenir.
- Promover las promociones internas y el desarrollo continuo, para que los docentes no se sientan estancados y que puedan ver la posibilidad de crecer profesionalmente.

10. Conclusiones y Recomendaciones

10.1. Conclusiones

- Se identificaron que los factores de agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, están presentes en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, por lo que se deberían generar medidas de acción y prevención, con la intención de proteger la salud de los educadores.
- Se analizó que el factor de agotamiento o cansancio emocional, tiene una elevada prevalencia en los docentes de planta de la Universidad Surcolombiana, ya que manifestaron que sus jornadas laborales provocan agotamiento excesivo, también expresan que trabajan más de lo que deberían, de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y capacidades; estos indicadores en las respuestas de los docentes demuestran la presencia del síndrome burnout. Además, se encontró que los docentes entre los 30 a 39 años de edad son los más propensos a padecer de síndrome de burnout, puesto que en los resultados del Maslach Burnout Inventory Educators Survey se observó que tienen una mayor incidencia a tener cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Así mismo, se determinó que los docentes hombres tienen más posibilidades de desarrollar el síndrome en comparación a las mujeres en los tres aspectos identificados en la investigación.
- Teniendo en cuenta las recomendaciones de esta investigación, la Universidad Surcolombiana debe emprender acciones para prevenir la aparición del síndrome de burnout, pues es importante promover el cuidado de la salud mental de los docentes, debido a que esta influye en la calidad de la educación.

10.2. Recomendaciones

- Se sugiere a la Universidad Surcolombiana, conocer a través de la aplicación del instrumento MBI-ES (Maslach Burnout Inventory Educators Survey), si más docentes de la institución con diferentes tipos de vinculación laboral, pueden estar manifestando indicios de síndrome de Burnout, con la finalidad de saber el estado de salud física, mental y emocional, que cuentan los colaboradores del área académica y tomar las medidas correspondientes de acuerdo a los resultados, en favor del bienestar, seguridad y salud en el trabajador.
- Se propone que, en los futuros estudios relacionados a determinar los niveles de síndrome de burnout, se utilice como herramienta de diagnóstico y evaluación el Maslach Burnout Inventory (MBI), gracias a que permite una fácil aplicación e interpretación de datos y es un instrumento validado a nivel internacional.
- Se recomienda generar y aplicar estrategias de prevención y cuidado, fundamentales para evitar que más docentes de tiempo completo de la universidad, lleguen a presentar Burnout, ya que se evidencia a través de diferentes estudios de salud a nivel mundial, que el rendimiento laboral se ve altamente afectado, y que los síntomas asociados al síndrome no se manifiestan de forma inmediata y no son muy fáciles de detectar, sino se aplica una prueba diagnóstica, como el instrumento de MBI.

11. Referencias

11.1. Bibliografía

- Alvarado Calderón, K. (2009). Validez factorial de Maslach Burnout Inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Revista Electrónica: Actualidades Investigativas en Educación*, 9(1), 1-22
- Apiquian, M. (abril, 2007). *El síndrome del burnout en las empresas* [Presentación de paper]. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arquero, J., y Donoso, J. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 94-105.
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848.
<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1324>
- Barbosa, L., Muñoz, M., Rueda, P., y Suárez, K. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2 (1), 21-30.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905126.pdf>
- Chávez, C. (2017). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 9(1), 77-95
- Chevez Ocaña, M. (2017). *El burnout y su incidencia en la productividad docente* [Trabajo de grado, Universidad Estatal de Milagro Ecuador] Repositorio Dspace.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/3573>

- Correa, Z., Muñoz, I., y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista Salud Pública*, 12 (4), 589-598.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672012000100018
- De la Torre, C. (2007). El malestar docente: un fenómeno de relevancia internacional. *Docencia e Investigación: Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 32 (17), 301-325
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 113-131.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Díaz, F., López, A., y Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 217-227. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- Forbes-Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, 160, 1-4
- Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3 (5). https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000/El-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-sindrome-de-burnout-aproximaciones-teoricas-para-su-explicacion-y-recomendaciones-para-la-intervencion.pdf
- Gillaa, M., Giméneza, S., Moran, V. y Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>

- Gómez, R., González, I. M., Grisales, J. P., Mejía, R., y Pulido, M. A. (2012). Síndrome De Burnout, Amenaza Oculta. Universidad Sergio Arboleda, 9-39.
- González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., Torres, V., y Villamil, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31 (4), 1-14.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4618/1/S%c3%adndrome_de_Burnoutpdf
- Gutiérrez Aceves, G., Celis López, M., Moreno Jiménez, S., Farias Serratos, F. y Suárez Campos, J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién*, 11 (4) 305-309.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Gutiérrez Lesmes, O. A., Loba Rodríguez, N. J., & Martínez Torres, J. (2017). Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia Colombiana, 2016. *Universidad y Salud*, 38-43.
- Hederich, C., y Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., y León, A. (2007). El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y medición. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 3(5), 50-68.
<https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Home, D., y Trejos, S. (2013). *Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la universidad Surcolombiana sede Neiva*. [Tesis de pregrado, Universidad Surcolombiana] Repositorio Universidad Surcolombiana.
<https://repositoriousco.co/bitstream/123456789/479/1/TH%20P%20004.pdf>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2017, noviembre). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*.
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. [Tesis doctoral]. Universidad de Vigo.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=155904>
- Marrau, M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, (10), 56-68.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42-80
- Maslach, Christina & Jackson, Susan & Leiter, Michael. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*.
https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Olivares, V., y Gil, P. (2009). Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia & Trabajo*, (33), 160-167.
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(4).
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Rojas, M., Zapata, J., y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27 (2), 198-210.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v27n2/v27n2a11.pdf>

- Tabares, Y., Martínez, V., y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n3/2389-7066-reus-22-03-265.pdf>
- Taris, T., Schreurs, P., y Schaufeli, W. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, 13, (3)10.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/026783799296039>
- Vargas, M., Montilla, J., y Rivera, L. (2019). *El síndrome de burnout como enfermedad silenciosa en los educadores*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8093/1/2019_sindrome_burnout_enfermedad..pdf
- Venegas, A. (14 de agosto de 2019). Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. La República. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073#:~:text=De%20acuerdo%20con%20un%20estudio,de%20personal%20en%20las%20organizaciones>.
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 55, 344-354.
- Vivas Manrique, S. D., & Fonseca Muñoz, M. (2021). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, (1).
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5962/5753

11.2. Webgrafía

A Clínica Galatea. (2018, 30 de julio). *Agotamiento emocional de los profesionales de la salud.*

<https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/#:~:text=El%20agotamiento%20emocional%20es%20un,de%20tipo%20emocional%20o%20cognitivo>

Forbes. (2019, mayo 28). OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. Forbes México.

<https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>

Instituto Nacional del Cáncer. (s.f.). *Síndrome.*

<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/sindrome>

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Enfermedad Laboral.*

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx#:~:text=%E2%80%9CEnfermedad%20laboral.,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar>

Miravalles, J. (s.f.). *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.*

<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>

Nicuesa, M. (2015, enero). *Definición de Realización Personal.* Definición ABC.

<https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>

Orellana, P. (2020, 5 de junio). *Síndrome de Burnout.*

<https://economipedia.com/definiciones/sindrome-de-burnout.html>

Organos de Palencia. (2021, 23 de diciembre). *¿Cuál es la función del psicólogo en el contexto de salud?*. <https://organosdepalencia.com/biblioteca/articulo/read/248050-cual-es-la-funcion-del-psicologo-en-el-contexto-de-salud>

Sanitas. (s.f.). *Qué es el estrés.*

<https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiQUIATRIA/estres-ansiedad/que-es-el-estres.html>

Spiegel, D. (2021, marzo). *Trastorno de despersonalización/desrealización.*

<https://www.msdmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n>

12. Apéndices/Anexos

12.1. Anexo 1: Encuesta

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los estudiantes y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Síndrome de Burnout.

La información suministrada solo tiene fines académicos y es absolutamente confidencial.

***Obligatorio**

1. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino
 Otro

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- Entre 18 a 29 años
 Entre 30 a 39 años
 Entre 40 a 49 años
 Más de 50 años

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

3. 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

4. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

5. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

6. 4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

7. 5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

8. 6. Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

9. 7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

10. 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

11. 9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

12. 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

13. 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

14. 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3

4

5

6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

15. 13. Me siento frustrado/a en mi trabajo. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

 0 1 2 3 4 5 6

16. 14. Creo que trabajo demasiado. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

 0 1 2 3 4 5 6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

17. 15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

18. 16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

19. 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

20. 18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con estudiantes. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

21. 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

22. 20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

15/8/22, 15:31

CUESTIONARIO MBI - DOCENTES UNIVERSITARIOS

23. 21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

24. 22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas. *

De acuerdo a la siguiente descripción seleccione. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

12.2. Anexo 2: Ficha técnica del instrumento

Tipo de Instrumento: Encuesta																																																									
Título	Encuesta a Docentes de la Universidad Surcolombiana																																																								
Unidad de Análisis	Docentes de Planta Tiempo Completo de la Universidad Surcolombiana																																																								
Población	290 docentes de Planta Tiempo Completo de la Universidad Surcolombiana.																																																								
Tipo de Muestreo	Muestreo Aleatorio Simple.																																																								
Marco Muestral	Base de datos del sistema de estadísticas de la Universidad Surcolombiana.																																																								
Tamaño de la muestra	115																																																								
Cálculo del tamaño de la muestra	$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq} \quad n_i = n \left(\frac{N_i}{N} \right)$ <p>Nivel de confianza 90% (dos sigmas) y P = Q, el error muestral es = 6% 115</p>																																																								
Recolección de Información de la Encuesta	Cuestionario online enviado a los Docentes de Planta Tiempo Completo por correo electrónico institucional.																																																								
Tipo de respuesta del instrumento	El instrumento contó con 22 preguntas con respuesta tipo escala Likert y la valoración cuantitativa.																																																								
Fecha de realización	<p>La aplicación del instrumento fue del 14 de junio al 15 de julio del 2022:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Lunes</th> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Martes</th> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Miércoles</th> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Jueves</th> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Viernes</th> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Sábado</th> <th style="background-color: #c00000; color: white;">Domingo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	-	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	-	-	-
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo																																																			
-	14	15	16	17	18	19																																																			
20	21	22	23	24	25	26																																																			
27	28	29	30	18	19	20																																																			
21	22	23	24	25	26	27																																																			
28	29	30	1	2	3	4																																																			
5	6	7	8	9	10	11																																																			
12	13	14	15	-	-	-																																																			
Responsables	Hans Felipe Trujillo Tapia David Santiago Naranjo Rivera																																																								