

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE “BURNOUT” Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE MEDICINA  
DE LA FUSM - SEDE PASTO – PERIODO 2021**

**AUTORES**

**JUAN SEBASTIAN ARIAS TELLO  
NATHALIA STEFANY BENAVIDES ORTEGA  
LUISA FERNANDA CHAVES SILVA  
KAREN SOFIA NARVAEZ RECALDE**

**FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN  
FACULTAD DE SALUD - PROGRAMA DE MEDICINA  
SAN JUAN DE PASTO  
2022.**

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE “BURNOUT” Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE MEDICINA  
DE LA FUSM - SEDE PASTO – PERIODO 2021**

**AUTORES**

**JUAN SEBASTIAN ARIAS TELLO  
NATHALIA STEFANY BENAVIDES ORTEGA  
LUISA FERNANDA CHAVES SILVA  
KAREN SOFIA NARVAEZ RECALDE**

**TRABAJO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE MÉDICO GENERAL**

**ASESORA**

**ANA ISABEL VALLEJO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN  
FACULTAD DE SALUD - PROGRAMA DE MEDICINA  
SAN JUAN DE PASTO  
2022.**

NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

PRESIDENTE DEL JURADO

---

JURADO

---

JURADO

SAN JUAN DE PASTO, 18 DE OCTUBRE DE 2022

## DEDICATORIA

Le agradezco principalmente a Dios por ayudarme a la culminar este proceso y permitirme cumplir esta meta.

Quiero dedicarle esta tesis a las personas que me han apoyado y acompañado a lo largo del proyecto, especialmente a mi familia, por ser un apoyo incondicional en este proceso de formación que da inicio a mi vida profesional

**JUAN SEBASTIAN ARIAS TELLLO**

## DEDICATORIA

Agradezco a dios por ser la luz y la guía en mi camino, por darme fortaleza y sabiduría, para alcanzar mis objetivos y sobrepasar todos los obstáculos permitiéndome llegar hasta el final.

A mi mamá y hermano por acompañarme en cada momento del desarrollo de mi proceso universitario y de vida, por brindarme el apoyo, amor y la fuerza para que pueda cumplir todo lo que quiera en mi vida

**NATHALIA STEFANY BENAVIDES ORTEGA**

DEDICATORIA

Gracias a Dios por ser mi refugio y fortaleza en momentos de duda, a mi padre abuelito Rosendo, sin su apoyo nada de esto sería posible.

A mis padres Alina y Fernando por sus consejos y apoyo incondicional.

Los amo.

**LUISA FERNANDA CHAVES SILVA**

## DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este proyecto de grado principalmente a Dios, por darme las capacidades necesarias para culminar este objetivo. a mis padres por todo su amor, apoyo y motivación, sin ustedes esto no hubiese sido posible. a mis compañeros, gracias por compartir de su conocimiento en este proceso y permitir que este logro sea de todos

**KAREN SOFIA NARVAEZ RECALDE**

## AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por guiarnos siempre hasta llegar a este punto, brindándonos la sabiduría necesaria para alcanzar esta meta.

Dra María Teresa Tello Mendoza, Dr Roberto Andres Jaramillo Concha, Dra Ana Isabel Vallejo y Doctor Óscar Jojoa, quienes confiaron en nosotros, nos brindaron su tiempo y palabras de sabiduría, apoyándonos y aconsejándonos en cada decisión que se tomaba. Ustedes formaron parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Gracias por sus orientaciones.

A nuestros padres ustedes han sido siempre el motor que impulsan nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a nuestro lado en los días y noches más difíciles. Siempre han sido los mejores guías de vida. Hoy cuando concluimos nuestros estudios, les dedicamos a ustedes este logro.

A nuestro equipo de tesis, hoy culminamos esta maravillosa aventura y no podemos dejar de recordar cuantos días y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida.

Finalmente agradecemos a todos los profesores de la facultad de medicina de la Fundación Universitaria San Martín, por la dedicación y conocimiento compartido durante el transcurso de nuestra formación. Por último y no menos importante, a todas las directivas institucionales en el alcance de este logro.

## **NOTA DE RESPONSABILIDAD**

Las opiniones expresadas en esta investigación son responsabilidad de los autores y no comprometen a la FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN.

## TABLA DE CONTENIDO

### CONTENIDO

### CONTENIDO

RESUMEN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción Del Problema	15
1.2. Formulación del Problema	17
2. JUSTIFICACIÓN	18
3. OBJETIVOS	21
3.1. Objetivo General	21
3.2. Objetivos Específicos	21
4. MARCO REFERENCIAL	22
4.1. Antecedentes	22
4.2. Marco Teórico	24
4.3. Hipótesis	28
5. METODOLOGÍA	30
5.1. Tipo de Estudio	30
5.2. Área de Estudio	30
5.3. Población de Estudio	30
5.4. Criterios de Inclusión	31
5.5. Criterios de Exclusión	31

5.6.	Diseño de Muestreo y Tamaño de Muestra	31
5.7.	Variables	31
5.7.1.	Matriz de Variables	31
5.8.	Fuente de Recolección	35
5.9.	Técnicas e Instrumentos	35
5.10.	Control de Sesgos Y Errores	35
5.11.	Procesamiento y Análisis de Datos	36
5.12.	Consideraciones Éticas	37
6.	CRONOGRAMA	39
7.	PRESUPUESTO	40
7.1.	Presupuesto General	40
7.1.1.	Equipos	40
7.1.2.	Materiales e Insumos	40
7.1.3.	Personal Científico	41
8.	RESULTADOS ESPERADOS	42
9.	RESULTADOS	44
10.	DISCUSIÓN	86
11.	CONCLUSIONES	90
12.	RECOMENDACIONES	91
13.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
14.	ANEXOS	95
	ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	95

ANEXO 2: CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	97
ANEXO 3: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)	100
ANEXO 4: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL PARA DOCENTES ADAPTADO A COLOMBIA	102
ANEXO 5. CARTA DE SOLICITUD DE AVAL AL COMITÉ ETICO DE INVESTIGACION	107

## **RESUMEN**

Con el objetivo de Analizar la relación entre el Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto, se plantea una investigación cuantitativa de tipo correlacional con diseño no experimental transversal, que se trabajará con los Docentes del Programa de Medicina, en forma de Censo (con la participación de todos), esperando identificar los niveles de burnout y satisfacción laboral, así como la correlación estadística existente entre las dos variables, de donde se espera desarrollar dos artículos de investigación y dos ponencias en eventos científicos.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción Del Problema

La Organización Mundial de la Salud OMS (1), declara en el 2003, que aproximadamente la mitad de la población mundial, realiza actividades que pueden ser consideradas como laborales y en la que encontramos un grupo poblacional de trabajadores que son los responsables del desarrollo económico y social de los países, en este sentido, la OMS (1) afirma que la gran mayoría de ellos no cuenta con una seguridad laboral en términos de un adecuado cuidado de la salud, por lo que desde este punto de vista, es claro que lo relacionado con la salud de los trabajadores es un aspecto que debe abordarse, reflexionarse y claro investigarse de manera científica.

La OIT (2001) reconoce que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio ambiente de trabajo y que el Síndrome de quemado por el Trabajo (SQT) es un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales (2). E incluso ya desde los años 80, la OIT, avisa sobre esta serie de posibles dificultades “los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que trabaja. Los docentes, los trabajadores de la salud, los agentes de tránsito, los mineros, por mencionar algunos, son poblaciones inmersas en este problema de salud” (2).

Basado en los datos anteriores es necesario profundizar sobre los factores condicionantes de la salud laboral, que proporcionen dinámicas favorecientes sobre la calidad de vida y salud de las personas laboralmente activas, como temas relevantes en procesos de investigación encontramos el síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, de sobrecarga emocional o de fatiga en el trabajo, el cual fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (3), como un factor de riesgo laboral y a su vez reconociéndolo como una enfermedad laboral presente en una gran tasa de la población mundial, es así, que entre el 15 y el 70% (3) de la población trabajadora ha sufrido o tienen algunos de los síntomas del síndrome e incluso la enfermedad laboral.

Saborio et al. (4), en el 2012, menciona que en Holanda el 15% de los trabajadores presentaron el Síndrome de burnout y que este grupo poblacional le costó al Estado y a la empresa privada alrededor de 1,9 millones de dólares. En el contexto latinoamericano, el 75% de los trabajadores mexicanos, estuvieron en riesgo de padecer la enfermedad, y en Argentina un 25% fueron diagnosticado con burnout.

En el contexto Nacional, Aparicio y Hereira, en el 2017, declaran que un 23% de los trabajadores se han afectado en algún momento del síndrome de burnout, ahora bien, en ciudades específicas “se ha reportado diferentes prevalencias 15,5% en Barranquilla, 26,6% en Cartagena, 24,4% en Ibagué, 17,5% en Bogotá, 9,1% en Tunja” (5). Prevalencias que denotan la presencia del Síndrome, así como las consecuencias psicosociales que puede abarcar, como son: males relaciones sociales y familiares, emociones de ira, aburrimiento, entre otras.

Ahora bien, en el departamento de Nariño, Villota en el 2019, afirma que, en enfermeras y personal médico, el burnout se encontró en una prevalencia del 24% y en la investigación de Castro Bastidas en el 2009, se encontró que el 15% de los estudiantes de pregrado de la Universidad de Nariño, tenían el síndrome relacionado con el estrés. Hasta el momento, no se han encontrado investigaciones realizadas en FUSM Pasto, sin embargo, se debe mencionar la investigación de Ibáñez, realizada en la Facultad de Odontología y realizada con docentes como participantes, donde se encontró que el agotamiento emocional fue alto en un 30,8% (n=24), moderado en un 43,6% (n=34) y bajo en un 25,6% (n=20). En despersonalización fue alto en un 17,1% (n=14), moderado en un 48,8% (n=40) y bajo en un 34,1% (n=28). En baja realización personal fue moderado en un 1,4% (n=1) y bajo en un 98,6% (n=72). En el análisis multivariado se encontró asociación con agotamiento emocional y el APGAR familiar leve, siendo 16,84 veces mayor frente al funcional, y en el estado civil soltero 10,54 veces mayor frente al casado. (7)

Dada la magnitud del evento para los organismos internacionales y Nacionales, en el año 2006, la OMS, (3) promueve la idea de Entornos Laborales Saludables, que incluye cuatro áreas importantes: El entorno físico del trabajo, el entorno psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud en el espacio de trabajo y la participación de la empresa en la comunidad, en estos aspectos aparece también la satisfacción laboral, como una preocupación importante.

De igual forma la OMS plantea el Programa de Salud Ocupacional, el cual tiene como propósitos monitorear de forma permanente la satisfacción laboral y la salud de los trabajadores en general, el cual se encuentra en fase de desarrollo y no ha logrado solventar las dificultades presentadas.

A partir de lo mencionado, es importante revisar la relación entre burnout y satisfacción laboral, la cual se conoce en algunos contextos y debe seguir estudiándose en otros como lo es la FUSM, la cual se ha constituido en uno de los semilleros importantes de educación en Nariño y en Colombia, ya que sus Programas y docentes competentes, han educado y graduado a un gran grupo de profesionales destacados en diferentes áreas laborales.

Esta realidad, no es ajena al Programa de Medicina y en específico al de la Sede Pasto, en este Programa trabajan 40 docentes, en estudios a nivel general se ha asociado el burnout con contextos de salud y educación y, cuando estos dos se juntan ¿qué sucede? vale la pena preguntarse este aspecto, el cual se presenta en el programa ya mencionado. Por lo mismo, es importante preguntarse cómo está el burnout, en los trabajadores del programa ¿Cómo está en los docentes? ¿qué tan satisfechos se sienten en el trabajo que desarrollan? Y lógico ¿Cuál es la relación entre estas dos variables en el contexto del programa? Aspectos que se desconocen y que, por tanto, crean un vacío de conocimiento que debe ser abordado y debe ser estudiado.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto?

## 2. JUSTIFICACIÓN

### Salud laboral y afectación emocional

Antes de hablar de burnout, es interesante hablar de su Genesis en específico del estrés, la Organización Mundial de la Salud, afirma que el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI. Por ejemplo, se dice que en México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por estrés laboral y el estrés provoca pérdidas entre un 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto (PIB) de los países, incluyendo a Colombia, de acuerdo con cifras reveladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2). A esta realidad, no escapa la educación y sus trabajadores, en otras palabras, los docentes también se ven afectados por el estrés, ahora bien, uno de los factores asociados con el estrés es el Síndrome de Burnout

Según Moreno et al. (6) El burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto, por lo tanto, se convierte en un síndrome que se refleja en la salud mental, pensando en que puede adquirir trastornos mentales y afectar sus procesos cognitivos, entre los que vale la pena mencionar: memoria, atención y pensamiento, al igual que puede afectar la salud física de la persona que lo padece. En cuanto al agotamiento, se menciona que puede acompañarse de síntomas como cefaleas, taquicardia, e incluso problemas coronarios, por eso desde este punto de vista y teniendo en cuenta que el mismo se presenta mucho en contextos de salud y contextos educativos, es relevante estudiarlo debido a que puede estar presente en el ámbito universitario y específicamente en la FUSM, conocerlo a fondo puede ayudar a proponer aspectos de prevención e intervención acerca del mismo.

Ahora bien, es necesario e importante conocer el nivel de burnout, teniendo en cuenta que puede traer consecuencias clínicas como síntomas depresivos o ansiosos, aunque también de tipo fóbico. Por otra parte, y desde una perspectiva psicosocial, existe actualmente un consenso para considerarlo como una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización (7), relacionada por consiguiente con el contexto social y que agrupa la percepción de uno mismo y de los otros (8).

Pero igualmente, es relevante pensar en cómo se relaciona el burnout, con otros aspectos laborales como es la satisfacción laboral, por lo tanto, es claro que la satisfacción laboral debe y puede medirse en cualquier contexto laboral; saber cómo se siente el trabajador, sus afectaciones emocionales y motivacionales, permite un

acercamiento a su realidad y ayuda a buscar y organizar procesos que permitan al trabajador sentirse mejor.

De acuerdo a los aspectos nombrados anteriormente, la investigación se convierte en conveniente, en útil, y por lo tanto tiene un impacto interesante al demostrar a los participantes como se sienten en su trabajo y sí presentan burnout; siendo conveniente para la Universidad, al darle insumos para lograr reconocer como se sienten sus trabajadores y dar continuidad a los aspectos positivos relacionados con la satisfacción laboral y de igual forma revisando aspectos negativos que perjudiquen al mismo ; para finalizar y no menos relevante, la investigación es útil a la comunidad científica en general al responder en un contexto específico la relación entre estas variables que se presentan en el ámbito laboral.

Igualmente, se debe mencionar la relevancia social de la investigación, donde el presente estudio, reconoce y recomienda aspectos para que el trabajador se sienta mejor en su contexto laboral y claro, de esta manera se puede convertir no solo en un aporte a la Universidad, sino también, a todos los lugares de trabajo similares en Nariño. Profundizando aún más, es claro que los beneficiarios directos son los docentes de la facultad de Medicina de la FUSM, ya que los resultados académicos, les permiten reconocer como se sienten y que tan agotados pueden estar y dos, la FUSM, como beneficiario indirecto al reconocer los factores relacionados con cómo están sus trabajadores, puede crear estrategias que les permitan sentirse mejor y este aspecto se refleje en su desempeño.

Continuando esta argumentación, vale la pena pensar que, aunque la investigación no se puede generalizar sino a los docentes del contexto de la Universidad, si se convierte en el primer antecedente encontrado que aborda estos dos temas en la región, dando dos valores agregados a la misma de novedad y de aporte teórico hacia las variables de estudio. Antecedente, que puede tomar mucha más fuerza al pensar en el momento actual de pandemia, el cual ha llevado a un cambio de horarios, hábitos e incluso emociones, aspecto que lógicamente ha tocado a la educación en general y en específico a la educación universitaria, donde universidades como la FUSM, ha tenido que recurrir a las tics, a las mediaciones dadas por el Internet, aspecto que puede implicar que los docentes adquieran nuevas habilidades y manejos, los cuales pueden producir estrés, estrés que mal manejado puede llevar al burnout y que claramente no ha sido medido, pensando en ello, aumenta la importancia del investigar esta relación.

Siguiendo este hilo conductor es importante mencionar que la investigación es viable, aspecto que justifica aún más la investigación, es viable al pensar que cuenta con el capital humano, logístico y económico para ser llevada a buen término, igualmente, se puede lograr el apoyo de la FUSM, permitiendo de esta manera la

recolección de la información, además es un tema novedoso que logra interés de los participantes y esto se refleja en una motivación a participar en la investigación.

Para finalizar hay que mencionar algunos aspectos que fortalecen la investigación, cuando se realizaría, la idea es que se tome el primer periodo académico del 2021, en el cual se van a reflejar aspectos relacionados con los cambios acontecidos debido a la pandemia y también aspectos relacionados con la llamada “normalidad” laboral en la Facultad de Medicina, aspecto que combina dos aspectos poblaciones considerados en riesgo de burnout, como son el personal sanitario y los docentes.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo General**

Describir la relación entre el Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto

#### **3.2. Objetivos Específicos**

- Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio
- Identificar la presencia de Burnout en los docentes de la FUSM
- Describir las características de la satisfacción laboral en los docentes de la FUSM
- Determinar la relación existente entre Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1. Antecedentes

En el campo internacional vale la pena mencionar la investigación, titulada “Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes” de autoría de Jiménez Figueroa, Andrés E.; Jara Gutiérrez, María José; Miranda Celis, Elizabeth R. La mencionada investigación analiza la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en una muestra de 89 docentes pertenecientes a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Rengo, Chile. Se reconoce que los docentes se encontraban afectados por sintomatologías y presencia de Burnout. Sin embargo, presentaron altos niveles de Apoyo Social y Satisfacción Laboral, factores que amortiguarían las consecuencias nocivas del Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron relaciones significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable Apoyo Social. Con estos aspectos en cuenta la investigación aporta a la comprensión de una posible relación entre las variables de estudio y como la una puede contradecir la otra. (9)

Siguiendo en el ámbito internacional, vale la pena mencionar la Investigación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA)”, de autoría de Parada, María Eugenia; Moreno B., Reyla; Mejías M., Zurayma; Rivas F., Andreína; Rivas F., Fernando; Cerrada S., Jorge; Rivas P., Fernando, el objetivo de la mencionada investigación pasa por el objetivo de la investigación fue determinar la frecuencia del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes, de Mérida, Venezuela y dentro de sus conclusiones se destaca “el nivel de burnout es bajo, aunque hay un riesgo epidemiológico alto. Existe un nivel moderado de satisfacción, dada principalmente por factores intrínsecos al trabajo. Las variables sociodemográficas tienen un bajo efecto en las dimensiones del síndrome” (10), el aporte de la investigación pasa por dar cuenta del papel de variables mediadoras, las cuales parecen depender del contexto, es así como por ejemplo en algunos ambientes afectan y en otros no, aquí aportan al estudio al dar evidencias de la necesidad de medirlas y de hacer medición teniéndolas en cuenta.

Finalmente, la investigación “Evaluación De La Satisfacción Laboral De Profesores De Educación Física” de Krapp do Nascimento, Raquel; Oliveira Farias, Gelcemar; Vaz de Campos Pereira, Marcos Paulo; Both, Jorge; Folle, Alexandra, analizaron la satisfacción laboral, de profesores de Educación Física vinculados a la Secretaría Municipal de Educación de la Ciudad de São José. Donde se concluyó que, en comparación con los hombres, las mujeres estaban más satisfechas con las condiciones de trabajo, mientras que los docentes más jóvenes estaban más insatisfechos tanto en la evaluación global como en la

mayoría de las dimensiones con respecto a los profesores mayores. Demostrando lo importante que la satisfacción laboral puede ser en los docentes y como esta se puede reflejar también en los procesos de enseñanza. (11)

A nivel nacional, Rojas B., Maylén L.; Zapata H., Johana A.; Grisales R., Hugo titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior”, la cual tiene como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008 (página 198) y dentro de sus principales conclusiones se destaca; “se encontraron relaciones estadísticamente significativas, y se destacó que la correlación de mayor intensidad es la mantenida entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral (correlación significativa al nivel 0,05).<sup>14</sup> Al respecto... consecuencia evidente del estrés y el burnout la insatisfacción laboral” (pagina, 208), el aporte de la investigación mencionada al presente estudio, tiene que ver con que se relacionan las dos variables que se miden en el estudio y demuestran una relación media, pero que depende de factores psicosociales, como el gusto o motivación a estudiar, de igual manera aporta dando a conocer cómo abordar de manera teórica conceptual las variables abordadas y sus dimensiones. (12)

Desde el ámbito Nacional, se evidencia la investigación cuantitativa correlacional titulada “Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria” investigación desarrollada por Angélica Hermosa Rodríguez, Que concluyeron “Otro estudio relacionado con el tema de interés, está orientado hacia la revisión y diseño de instrumentos que permitan medir, de manera más válida y confiable, variables como la satisfacción laboral o el síndrome de burnout, lo cual aportaría no sólo al campo de la Psicología organizacional y del trabajo sino también a la Psicología de la salud; ello permitiría implementar estrategias claras de intervención, orientadas a un mejoramiento de la calidad de vida de los profesionales de la educación en nuestro país” (página 89), aunque la investigación, en sus conclusiones profundiza más en la necesidad de medidas confiables y validas de las variables de estudio, deja clara la necesidad de seguir midiendo estas variables, no solo por su impacto social, sino también por su impacto en la salud de los trabajadores, es así que la investigación nombrada, ca claro apoyo al estudio a realizar. (13)

Finalmente Contreras Torres, Françoise; Espinal G., Leonardo; Pachón E., Ana María; González R., Javier en el estudio titulado “Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá” Buscaron identificar la presencia del Síndrome de Burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales de un hospital de tercer nivel y observar su relación, considerando variables sociodemográficas, De acuerdo con los resultados, se encontró baja presencia de

Burnout y altos niveles de realización personal, a pesar de las condiciones laborales adversas precursoras del síndrome. Aspecto que va en contra, de lo que, manifestado en la gran mayoría de literatura sobre el tema, es así como personas con alto riesgo de padecer el síndrome se presentan con una alta satisfacción laboral, igualmente los autores reportan que no hay relación entre liderazgo y Burnout, pero sí entre liderazgo y la satisfacción laboral.

Para finalizar las variables sociodemográficas si se miran como un mediador importante en relación con burnout, el aporte del estudio pasa claramente en la necesidad de tener en cuenta las variables sociodemográficas que se aborden. (14)

## **4.2. Marco Teórico**

En este espacio se ampliará los aspectos teóricos de las variables a estudiar, desde este punto de vista se debe profundizar en las dos variables que se relacionan en este estudio, las cuales son el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

Empezando con el Burnout, se puede decir que el mismo es considerado factor de riesgo laboral, según la Organización Mundial de la Salud, debido a las afectaciones que produce en las personas que padecen la enfermedad, como puede ser el desgaste emocional, aburrimiento vital crónico (distimia), apatía hacia sus actividades diarias, etc. Aspectos que se convierten en factores de riesgo hacia la salud mental de las personas. Como bien lo recuerdan Salanova et al. (15)

El burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo constituye uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual. El elevado ritmo de vida, la transformación de los mercados y la estructura del sector económico (caracterizados por un incremento del trabajo emocional y mental), las exigencias de mayor calidad del trabajo, junto con la ruptura del contrato psicológico y los costes que el burnout supone para las personas y las organizaciones, ha despertado el interés en conocer y tomar medidas para prevenir el burnout.

Siguiendo este hilo conductor, se debe estudiar el Burnout y por ello es importante definirlo, siendo un síndrome que se caracteriza por la desmotivación y la afectación emocional en general, el acercamiento más importante a la definición lo realiza C. Maslach, quien lo mira como relación con el afrontamiento a las situaciones estresantes, técnicamente como una manera inadecuada de afrontar el estrés crónico y que se caracteriza por el agotamiento personal, la despersonalización y la disminución del desempeño personal en variados contextos, en otras palabras no solo en el trabajo, sino que se puede reflejar en la esfera personal y familiar.

Otras definiciones relevantes que se pueden revisar son la de P. Gil-Monte lo define como: “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado” (16).

Es de fácil apreciación que ambos conceptos de burnout miran como aspectos relevantes, lo relacionado con los aspectos emocionales y el agotamiento físico que esto puede producir.

Otra definición que vale la pena mencionar es El Síndrome de Burnout “se conoce como la respuesta sintomática a situaciones de estrés laboral de tipo crónico que se presenta habitualmente en profesiones asistenciales, además de otras, en las que se requiere un contacto directo constante con las personas” (17), definición que demuestra que el Síndrome afecta particularmente a las personas que por su trabajo debe tener interacción social constante, como es el caso de docentes y administrativos de universidades. Es así como los autores mencionados anteriormente y en palabras de Salanova, y Llorens (15) sintetiza este síndrome, diciendo:

Esta situación se traduce en una serie de consecuencias tanto a nivel individual (agotamiento, fatiga crónica, cansancio, distancia mental, ansiedad, depresión, quejas psicosomáticas, incremento del uso de sustancias tóxicas, generalización o ‘desbordamiento’ a la vida privada, dudas respecto a la propia capacidad para desempeñar el trabajo), a nivel de trabajo (insatisfacción laboral, falta de compromiso organizacional e intención de abandonar la organización) y a nivel organizacional (incremento de la tasa de absentismo y bajas laborales, disminución del desempeño del trabajo y falta de calidad del servicio)

Ahora bien, vale la pena profundizar un poco más en los rasgos principales del Burnout, el primer rasgo distintivo tiene que ver con el Cansancio o agotamiento emocional, como su nombre lo indica se caracteriza por una baja en la energía corporal, el sujeto se siente fatigado constantemente, la persona se siente desgastada y sus emociones se caracterizan por ese agotamiento y ansiedad.

El segundo síntoma, tiene que ver con la despersonalización, el sujeto que como se dijo anteriormente, siente indefensión, crea una barrera hacia los otros, en especial, hacia las personas que trabajan con él o con las personas que por motivos laborales interactúan con él, barrera que se basa en mostrarse ajeno o incluso enojado con ellos, igualmente personaliza sus problemas afirmando que ellas (las personas) lo culpabilizan por sus problemas.

El tercer rasgo es el abandono a la realización profesional, donde el trabajo deja de tener interés y se convierte en un aspecto que no motiva, ni mueve al sujeto en

ningún aspecto, dándose que el sujeto afectado, se siente “quemado” y aburrido en todos los aspectos laborales.

**Factores relacionados con la etiología del Burnout.** Son varios los factores que se relaciona con la presencia del burnout, entre los que vale la pena destacar: el género, las mujeres parecen afectarse mucho más que los hombres (18), igualmente, las personas con poco control emocional y que su control se basa en la opinión de los demás.

Personas con redes sociales muy superficiales y que no consiguen el apoyo necesario de ellas y claro también personas con poca eficacia laboral, ya hablando de la organización, vale la pena nombrar, el clima laboral complicado y claro un cargo con pocas expectativas y reciprocidad. A manera de síntesis, muchos autores hablan de dos factores relacionados con el burnout, “las demandas interpersonales que implican, el trato con pacientes/clientes/usuarios que incluso pueden llegar a consumirles emocionalmente” (12) en fin, las demandas laborales que pueden implicar interacción social con personas y más aún que puedan tener que ver con la implicación emocional con esas personas, con las cuales interactúan. Frente a estas implicaciones emocionales, surge la despersonalización como mecanismo de defensa.

El segundo factor que se relaciona con cualquier tipo de empleo tiene que ver con la percepción de poca capacidad en las propias competencias laborales, aspecto conocido como la poca autoeficacia personal, donde el sujeto no siente que sus capacidades se adapten al trabajo y logren conseguir resultados adecuados. Es así como según Salanova, y Llorens (12). “La presencia de altas demandas y pobres recursos podría generar estas crisis sucesivas de autoeficacia que con el tiempo generarían burnout”

**Consecuencias del Burnout.** Según la OMS (2) Se dice que el burnout, afecta al 25% de la población, por lo tanto, sus consecuencias son variadas, a nivel psicológico, se destacan: Frustración, frente al trabajo y la vida, al no conseguir los resultados esperados; irritabilidad, que se demuestra en el espacio laboral frente a clientes, estudiantes o compañeros de trabajo y también en contextos como el hogar, siendo causa en muchos casos de violencia intrafamiliar; Ansiedad, hacia el empleo y la propia vida; Baja autoestima, al evaluar las competencias propias como poco eficaces; desmotivación, frente a los aspectos laborales e incluso vitales; Desconcentración, producto de la ansiedad; e incluso se habla de la presencia de Comportamientos paranoides y/o agresivos (15).

En la parte física, también hay consecuencias importantes, como ejemplo se puede tomar: “Cefaleas, migrañas, dolores musculares, dolores de espalda, fatiga crónica, molestias gastrointestinales, úlceras, hipertensión, asma, urticarias y taquicardias”

(Observatorio permanente de riesgos psicosociales, 2006, p. 21), claro estos aspectos tienen sus consecuencias en la organización, donde se presentan: dificultades y poco acatamiento de las normas laborales; lógicamente, el burnout va a implicar disminución en el rendimiento, no solo individual, sino también en los equipos de trabajo, esto puede conllevar pérdida en la calidad del servicio prestado, a todas estas consecuencias organizacionales se suman las ya conocidas absentismo, abandonos y accidentes laborales

## Satisfacción Laboral

La otra variable de interés tiene que ver con la satisfacción laboral y todo lo que ella implica es así, desde ese punto de vista, vale la pena iniciar con la definición de esta según Navarro (16) “Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”, por lo tanto, la satisfacción se relaciona con las emociones que despierta el trabajo en las personas participantes del mismo, sus gustos laborales, la oportunidad de progresar y su autonomía, para ser más claros, la satisfacción laboral tiene que ver con:

La Dedicación al trabajo, relacionado lógicamente con el esfuerzo, la energía y el tiempo que el trabajador dedica a su mundo laboral y por supuesto, el lugar que ocupa el trabajo en la vida del sujeto, o sea, como lo siente en su escala de creencias y valores; el segundo aspecto relacionado con la satisfacción laboral es el compromiso organizacional, relacionado con la identificación del sujeto con su trabajo, su sentido de pertenencia y la forma como hace sus tareas dentro de la empresa, o sea, el gusto que tiene con su labor y su cargo; un tercer aspecto de gran relevancia, tiene que ver con su estado de ánimo al trabajar, que tan a gusto o que tanto agrado tiene frente a su empleo, lo cual claramente influye en su desempeño.

Claro la satisfacción laboral según Sánchez et al. (17) “se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo”, por lo tanto, la satisfacción laboral como ya se había dicho se relaciona con lo emocional, pero también va a incidir de manera directa el desempeño del trabajador, en el gusto que este tiene y en la “entrega” de los mimos a su labor, de igual manera también se relaciona con la salud del trabajador.

En este orden de ideas es importante mencionar que algunos autores dividen la satisfacción laboral en intrínseca y extrínseca; la primera hace referencia a las tareas del puesto (son desafiantes, rutinarias, implican contacto con personas, etc.), así también como la percepción del sujeto acerca del trabajo (es apasionante, les gusta, es posible manejar las rutinas del mismos) la satisfacción laboral extrínseca,

está asociada a aspectos como salarios, promociones, prestaciones, ventajas etc. Ambos aspectos se combinan para llevar a tener relación con el concepto global de satisfacción laboral.

Es importante mencionar que la satisfacción, también acoge aspectos del sujeto, o sea, aspectos psicológicos, como pueden ser su personalidad, su afrontamiento al estrés, sus motivaciones y emociones, pero también es relevante decir, que como se ha venido exponiendo la misma afecta a la empresa y al sujeto.

A manera de conclusión en el mundo científico, se habla de cuatro factores que determinan la satisfacción laboral en una organización: la personalidad del trabajador, los valores de este, la influencia social y la situación del trabajo en sí. Estos aspectos determinan la satisfacción laboral y son el motivo de que el trabajador se sienta bien o mal en un trabajo específico.

Pero que sucede con la satisfacción laboral en los docentes, parafraseando a Zurita et al. (18) la actuación profesional de los profesores en el ámbito educativo es trascendental para mejorar los niveles de calidad en la formación de los estudiantes, en cualquier nivel, se debe reconocer el importante papel del docente. Los docentes perciben como son tratados, como es su trabajo y claro este provoca emociones importantes en ello. Lógicamente si las condiciones no son buenas, se pueden presentar aspectos como el agotamiento (Burnout) y el estrés a la depreciación del yo, la autoculpabilización, la depresión y la ansiedad, este hecho en ocasiones afecta a lo que se enseña y a cómo se enseña Zurita et al. (18). En cambio, se puede inferir que un docente que tenga condiciones de trabajo favorables o que las perciba de esta manera va a trabajar con más gusto y va a lograr mejores procesos de enseñanza.

### **4.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis De Investigación**

Existe una relación negativa entre el Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto

#### **Hipótesis Nula**

No existe relación negativa entre el Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto

#### **Hipótesis Alternativa**

Existe relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto

### **Hipótesis Estadística**

**R** Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral  $\neq 0$

Relación entre Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral es diferente de 0

Relación entre Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral es un número entre - 0,1 y -1

## 5. METODOLOGÍA

La presente investigación se inscribe en el enfoque Cuantitativo, el cual *“Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”* (25). En este caso, se usó información basada en números, pensando en describir las variables burnout y satisfacción laboral, descripción que se realizó basada en estadística descriptiva, pero también se usó estadística inferencial para poder determinar la relación entre estas dos variables, todo ellos con un diseño predeterminado que cumplió a cabalidad con el método científico.

### 5.1. Tipo de Estudio

*“La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”* (25). En este caso específico se buscó como objetivo general determinar la prevalencia de síndrome de burnout en los docentes de la fundación universitaria San Martín. La investigación que se llevó a cabo en este estudio es de tipo descriptivo Debido a que se analizó cómo se manifiesta el síndrome de Burnout en el ambiente laboral de los docentes de la Fundación universitaria San Martín.

Así mismo, presento diseño transversal, puesto que *“recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único”* (25). En el proyecto solo se realizó una medida y de ella se obtuvo el comportamiento de las dos variables estudiadas para luego realizar el proceso estadístico que facilitó determinar la correlación.

### 5.2. Área de Estudio

Salud, la organización mundial de la salud, dice que *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”*, desde este punto de vista, los aspectos laborales, forman parte de esta concepción de salud y claro no solo la posible presencia de una afección como el burnout, sino también el posible nivel de bienestar relacionado con la satisfacción laboral de la población participante.

### 5.3. Población de Estudio

Docentes de la Facultad de Medicina de la Fundación Universitaria San Martín Sede Pasto, en este caso se busco trabajar con censo, el cual consistió en trabajar con toda la población relacionada, para ser específicos, con todos los docentes de la Facultad mencionada.

#### 5.4. Criterios de Inclusión

- Ser docente activo de la Fundación Universitaria San Martín
- Ser Docente del Programa de Medicina
- Docentes con una antigüedad superior o igual a los 18 meses
- Firmar el Consentimiento Informado

#### 5.5. Criterios de Exclusión

- Negarse voluntariamente a participar
- Encontrarse padeciendo una enfermedad mental
- Ser docente de otra facultad diferente

#### 5.6. Diseño de Muestreo y Tamaño de Muestra

El Muestreo fue intencional, se trabajó para dar respuesta a los objetivos 1, 2 y 3 con todas las personas que voluntariamente desearon participar de la Investigación, para el cuarto objetivo únicamente se tuvo en cuenta al personal docente que ha presentado síndrome de Burnout. Se realizó el trabajo de campo a manera de Censo, o sea con todos los participantes.

#### 5.7. Variables

En este apartado se habló de las variables a identificar y su carácter, siguiendo este hilo conductor la primera dimensión de variables se relacionó con aspectos sociodemográficos, se la llama variables sociodemográficas y responden al objetivo número uno, por definición son variables independientes; respondiendo al segundo objetivo se midió la variable burnout, la cual es variable dependiente, se continuó con la variable dependiente satisfacción laboral, en respuesta al tercer objetivo, para finalizar con la variable resultante correlación, variable dependiente.

##### 5.7.1. Matriz de Variables

Objetivo 1	Variable	Concepto	Subvariable	Indicador	Descripción subvariable	Escala de medición	Fuente
Caracterizar Socio Demográficamente La Población Objeto De Estudio (Docentes Pertenecientes A La	Características Sociodemográficas	Conjunto de características biológicas, socioeconómicas, culturales que están presente	Sexo	Femenino	Cualitativa	Encuesta	Investigación Propia
				Masculino	Nominal	Nominal	
			Edad	Opción abierta	Cuantitativa Discreta	Encuesta Continua de Razón	

Facultad De Medicina De La Fundación Universitaria San Martín)		s en una población objeto de estudio.	Zona	Urbano	Cualitativa	Encuesta
				Rural	Nominal	Ordinal
			Nivel socioeconómico	Estrato 1	Cualitativa ordinal	Encuesta Ordinal
				Estrato 2		
				Estrato 3		
				Estrato 4		
				Estrato 5		
				Universidad		
				Post Grado		
			Estado civil	Soltero	Cualitativa	Encuesta
				Casado	Nominal	Nominal
				Unión libre		
				Divorciado		
				Viudo		
			Número de Hijos	Ninguno	Cuantitativo Discreto	Encuesta Razón
				De 1 a 2 Hijos		
				De 2 a 3 Hijos		
De 3 a 4 hijos						
Más de cuatro hijos						
Religión	Creyente	Cualitativa	Encuesta			
	No Creyente	Nominal	Nominal			
Ingresos mensuales	1 salario mínimo	Cualitativa Ordinal	Encuesta Razón			
	De dos a tres salarios mínimos					
	De cuatro a cinco salarios					

				mínimos Seis o más salarios Mínimos			
			Tiempo de Trabajo en la FUSM en años	Opción abierta	Cuantitativa Discreta	Encuesta	
<b>Objetivo 2</b>	<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Subvariable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Descripción subvariable</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Fuente</b>
Identificar los niveles y dimensiones del burnout en los docentes de la FUSM	SINDROME DE BOURNO UT	Síndrome relacionado con el afrontamiento a las situaciones estresantes, se considera como una manera inadecuada de afrontar el estrés crónico y que se caracteriza por el agotamiento personal, la despersonalización y la disminución del desempeño personal en variados contextos	Agotamiento Personal	Bajo	Cualitativa Ordinal	Likert	MASLACH, C.; JACKSON, S.E. y LEITER, M.P. (1996). <i>Maslach Burnout Inventory</i> . Third Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
				Modera do			
				Alto			
			Desperso nalización	Bajo	Cualitativa Ordinal		
				Modera do			
				Alto			
			Desempe ño Personal	Bajo	Cualitativo ordinal		
				Modera do			
				Alto			
<b>Objetivo 3</b>	<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Subvariable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Descripción subvariable</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Fuente</b>

Describir las características de la satisfacción laboral en la población objeto de estudio	SATISFACCIÓN LABORAL	“Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”. (16)	Actividad docente	Alta	Cualitativa Ordinal	Likert	Montoya Meza Juan David, (2014). Evaluación De La Satisfacción Laboral Y Valor Percibido Por El Empleado En La Cámara De Comercio De Santa Rosa De Cabal. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira
				Media			
				Baja			
			Actividad investigadora	Alta	Cualitativa Ordinal		
				Media			
				Baja			
			Infraestructura y recursos para la docencia	Alta	Cualitativa Ordinal		
				Media			
				Baja			
			Alumnos	Alta	Cualitativa Ordinal		
	Media						
	Baja						
Promoción, motivación y reconocimiento	Alta	Cualitativa Ordinal					
	Media						
	Baja						
Calidad e implicación en la mejora	Alta	Cualitativa Ordinal					
	Media						
	Baja						
<b>Objetivo 4</b>	<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Subvariable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Descripción subvariable</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Fuente</b>
Evaluar la relación existente entre Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral	Correlación	Relación entre dos variables	Correlación	Correlación número entre 1 y -1	Cuantitativa Continua	Medida estadística a Calcular	Investigación Propia resultados

## 5.8. Fuente de Recolección

- **Fuente 1:** Cuestionario entregado a los docentes que constó de tres partes una primera con información sociodemográfica de importancia para la investigación y que permite cruzar las variables para mayor análisis estadístico.
- **Fuente 2:** Se encontró el cuestionario de Maslach. para reconocer el burnout (Anexo 2)
- **Fuente 3:** Cuestionario de satisfacción laboral para maestros (Lester, 1987). Adaptada para Colombia

## 5.9. Técnicas e Instrumentos

En este estudio se usaron pruebas estandarizadas, estas son pruebas creadas con objetividad y que cumplen con los criterios de construcción de instrumento, siendo recomendadas para la medición de atributos específicos, en este caso los atributos pasan por la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

### Burnout

Se midió por medio de cuestionario Maslach, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad del 0,87, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. **Anexo 3.**

### Satisfacción Laboral

Cuestionario de satisfacción laboral para maestros (Lester, 1987). Adaptada para Colombia, reactivos traducidos y adaptados al español con una escala de respuesta tipo Likert de cinco opciones (5 =Totalmente de acuerdo una 1 =Totalmente en desacuerdo). Alfa de 0,91. **Anexo 4.**

## 5.10. Control de Sesgos Y Errores

**Sesgo de Información:** Existe un defecto a la hora de medir la información o incluso de recoger los datos generados, por los participantes en el estudio. De tal modo que esta información puede llegar a ser diferente no sólo entre los grupos de participantes en el estudio, sino incluso dentro de un mismo grupo. **SOLUCIÓN** utilizar unas definiciones más precisas para la adecuada resolución del cuestionario; se debe clasificar apropiadamente a los participantes a estudiar que se encuentren en actividades laborales semejantes

**Sesgo de disponibilidad:** Ocurre cuando pensamos que un evento o situación es más frecuente sólo porque el investigador ha tenido una asociación o contacto reciente con dicho evento. Esto puede darse con mucha facilidad en el entorno de las ciencias de la salud, ya que puede ocurrir que un investigador piense que el evento estudiado, por ejemplo una patología, se asocia más fácilmente a la patología X sólo por el mero hecho de que hace poco tiempo estuvo en contacto con esa patología X. **SOLUCION:** analizar otras situaciones que puedan desencadenar estrés patológico no solo relacionado al trabajo y su entorno especificando a los participantes de la encuesta que deben orientar sus respuestas al entorno laboral

### 5.11. Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento de datos se realizará el vaciado de información en Excel, con una base de datos que permita la descripción de las variables a estudiar, luego se exportaran los datos al Programa SPSS versión 19, con el fin de realizar el proceso de correlación de las variables y sus dimensiones.

Corresponde a un análisis bivariado, el cual observa las categorías de una variable que se relacionan con las categorías de otra variable.

Se describirán las variables burnout y satisfacción laboral, la cual se realizará basada en estadística descriptiva, pero también se usará estadística inferencial para poder determinar la relación entre estas dos variables, todo ellos con un diseño predeterminado que cumpla a cabalidad con el método científico.

#### Relación Síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Hay existencia de distintos métodos estadísticos para medir la relación entre variables y esta diferencia dependerá del tipo de escala de la variable. En este caso se aplicará el método chi cuadrado del coeficiente spearman en la escala de medición SPSS, ya que se hará una correlación entre 2 escalas con índice 1 y -1, donde, Un valor de +1 en  $\rho$  significa una perfecta asociación de rango

Un valor 0 en  $\rho$  significa que no hay asociación de rangos

Un valor de -1 en  $\rho$  significa una perfecta asociación negativa entre los rangos.

Si el valor de  $\rho$  se acerca a 0, la asociación entre los dos rangos es más débil.

Esta correlación mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas, lo que quiere decir sirve para conocer el grado de relación entre dos variables, ya que mide el grado de correspondencia que existe entre los rangos que se asignan a los valores de las variables analizadas.

## 5.12. Consideraciones Éticas

La investigación correspondió a un estudio con enfoque cuantitativo, clasificado por el Ministerio de Salud (49), como investigación sin riesgo, según el artículo 11 de la Resolución 8430 del 04 de octubre de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud: *“Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”* (20).

Adicionalmente, se contó con la aprobación y aval del Comité de Ética de la Fundación Universitaria San Martín por tanto que se tuvo en cuenta los principios éticos acordes con la investigación

Otras consideraciones éticas:

Declaración de Helsinki: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos; promulgada como una propuesta de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información identificables. Adoptada por la 18ª Asamblea Médica Mundial, Helsinki, Finlandia, junio 1964 y enmendada por la 29ª Asamblea Médica Mundial, Tokio, Japón, octubre 1975. 35ª Asamblea Médica Mundial, Venecia, Italia, octubre 1983. 41ª Asamblea Médica Mundial, Hong Kong, septiembre 1989. 48ª Asamblea General Somerset west, Sudáfrica, octubre 1996. 52ª Asamblea General, Edimburgo, Escocia, octubre 2000. Nota de clarificación, agregada por la Asamblea General de la AMM, Washington 2002. Nota de clarificación, agregada por la Asamblea General de la AMM, Tokio 2004. 59ª Asamblea General, Seúl, Corea, octubre 2008. 64ª Asamblea General, Fortaleza, Brasil, octubre 2013 (15).

Código de Núremberg, supone una primera internacionalización y socialización de las alertas en temas biomédicos. que *“promueve los principios éticos en la investigación y promueve consentimiento voluntario del sujeto humano como absolutamente esencial”* (24). **Anexo 1**

Principios éticos:

- Principio de respeto: Se aplicó este principio puesto que los cuestionarios que se realizaron no incluyeron datos personales y por ende su información fue reservada.
- Principio de totalidad: Se aplicó el cuestionario a la población objeto de estudio, quienes se limitaron a contestar las preguntas correspondientes al tema de estudio, razón que no implicó la alteración de su salud y no ocasionó daño, ni alteración de su integridad. Quiere decir que se respetó su vida y se puso en relieve el
- objetivo de la medicina que es procurar el bien del paciente.

## 6. CRONOGRAMA

Ver documento anexo

## 7. PRESUPUESTO

### 7.1. Presupuesto General

Rubros	Valor
<b>Equipos</b>	
<b>Materiales e insumos</b>	\$1,278,000
<b>Personal Científico</b>	\$ 2.280.000
<b>Publicaciones y Patentes</b>	\$ 4.000.000
<b>Viajes</b>	\$ 4.000.000
<b>Total</b>	\$ 10.280.000

#### 7.1.1. Equipos

<b>EQUIPOS</b>						
Equip o	Descripció n	Justificació n	Moned a	Unida d	Valor Unitari o	Total (Pesos )
<b>Total</b>						<b>\$ 0</b>

#### 7.1.2. Materiales e Insumos

<b>MATERIALES E INSUMOS</b>					
Materiales	Descripció n	Justificació n	Unida d	Valor Unitari o	Total
Resma de papel tamaño carta	Papel tamaño carta	Elaboración de documentos e informes	2	\$ 10.000	\$ 20.000

Tóner de tinta	Tinta para impresora	Impresión de documentos e informes	1	\$ 50.000	\$ 50.000
Fotocopias	Fotocopias	Reproducción de instrumentos para trabajo de campo	1000	\$ 100	\$ 100.000
Carpeta	Carpeta cuatro aletas	Archivo físico del proyecto	200	\$ 5.000	\$ 1.000.000
Caja archivo	Caja para archivo físico	Archivo físico del proyecto	10	\$ 7.000	\$ 70.000
Lapicero	Lapicero tinta negra	Recolección de información	20	\$ 1.000	\$ 20.000
Lápiz	Lápiz de grafito	Recolección de información	10	\$ 500	\$ 5.000
Borrador	Borrador de nata	Recolección de información	10	\$ 700	\$ 7.000
Sacapuntas	Sacapuntas	Recolección de información	10	\$ 600	\$ 6.000
<b>Total</b>					<b>\$ 1.278.000</b>

### 7.1.3. Personal Científico

<b>RECURSO HUMANO</b>				
<b>PERSONAL</b>	<b>Horas/Semana</b>	<b>Meses</b>	<b>Año</b>	<b>Total</b>
Experto	4	2	2021	\$ 1.600.000
Estadista	4	2	2021	\$ 1.280.000
<b>Total</b>	<b>\$ 2.880.000</b>			

## 8. RESULTADOS ESPERADOS

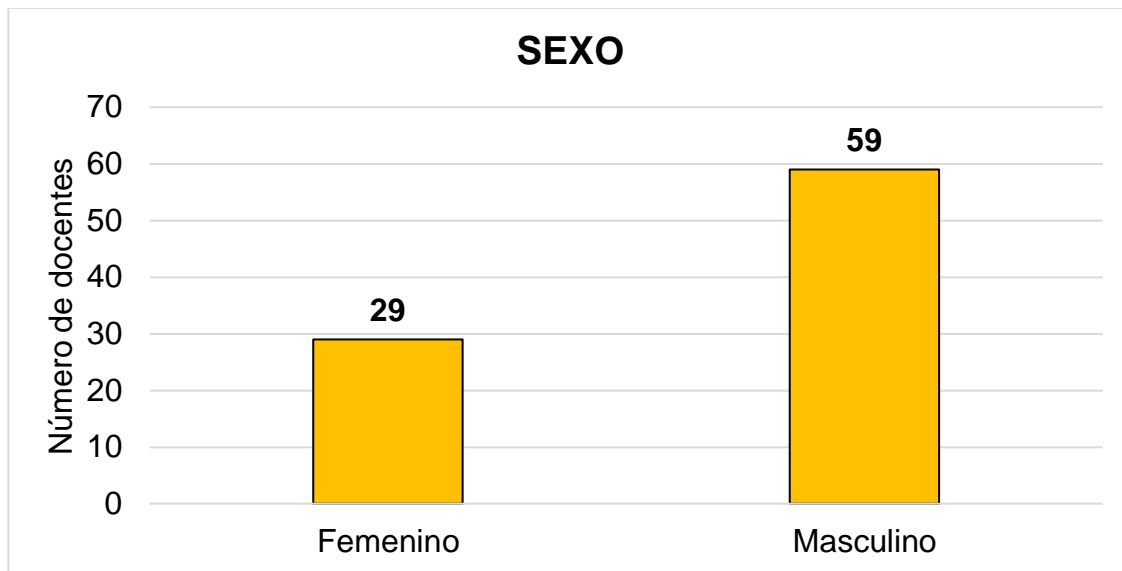
<b>Generación de nuevo conocimiento</b>		
Producto	Indicador	Beneficiario
Artículo de reflexión acerca del burnout y sus posibles relaciones	Artículo escrito que cumpla con normas de publicación para revistas de investigación / Revisión de Artículo escrito que cumpla con normas de publicación para revistas de investigación	Comunidad Científica en general
Artículo de resultados de investigación científica	Artículo escrito que cumpla con normas de publicación para revistas de investigación / Revisión de Artículo escrito que cumpla con normas de publicación para revistas de investigación	Comunidad Científica en general
<b>Apropiación social del conocimiento</b>		
Producto	Indicador	Beneficiario
Poster científico expuesto en un evento regional	Poster científico expuesto en un evento regional/ un resumen de trabajo y poster aceptado en un evento regional.	Comunidad académica
Poster científico expuesto en un evento nacional	Poster científico expuesto en un evento regional/ un resumen de trabajo y poster aceptado en un evento nacional.	Comunidad académica
Poster científico expuesto en un evento internacional	Poster científico expuesto en un evento regional/ un resumen de trabajo y poster	Comunidad académica

	aceptado en un evento Internacional	
--	--	--

## 9. RESULTADOS

Para dar cumplimiento al objetivo número 1 “Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio” se presentan las siguientes graficas:

**Grafica # 1: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el Síndrome de burnout, según Sexo.**

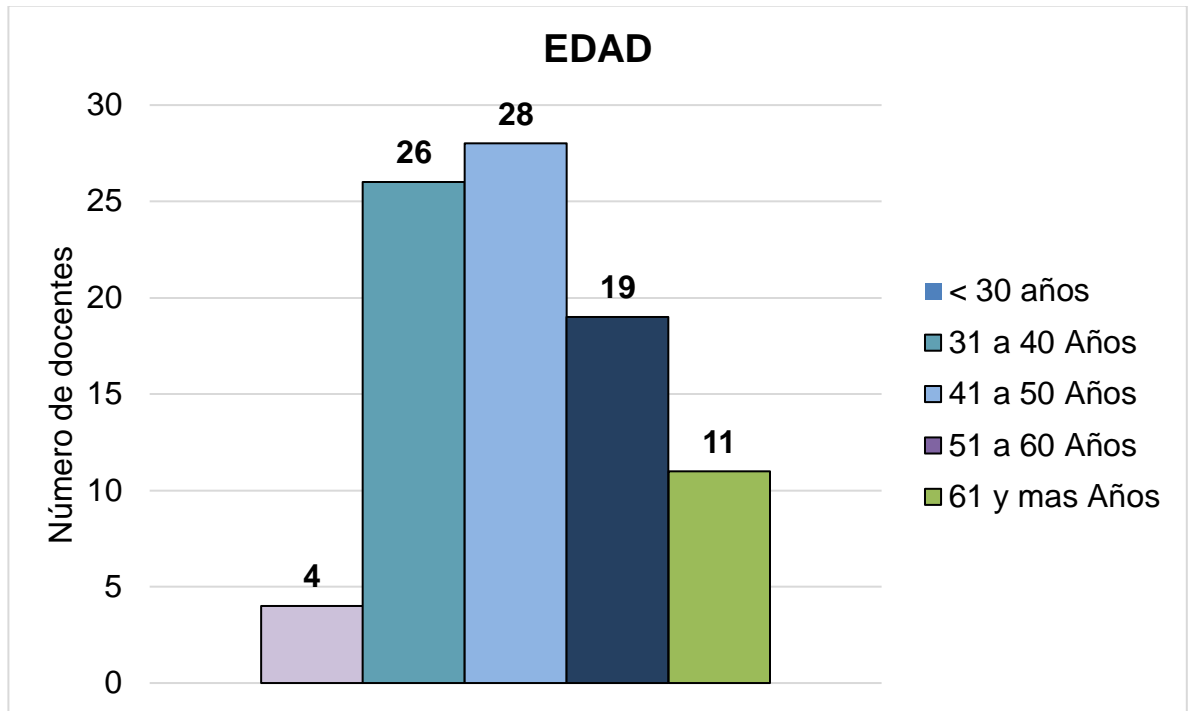


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

La mayoría de los participantes pertenecen al sexo masculino con un número de 59 de los 88 de la población, como es lógico al hablar de sexo 29 del total de participantes pertenece al sexo femenino, por lo tanto, se demuestra un mayor número de trabajadores de sexo masculino, aspecto que refleja de manera importante la realidad de la Fundación Universitaria San Martín.

**Grafica # 2: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el Síndrome de burnout, según Edad.**

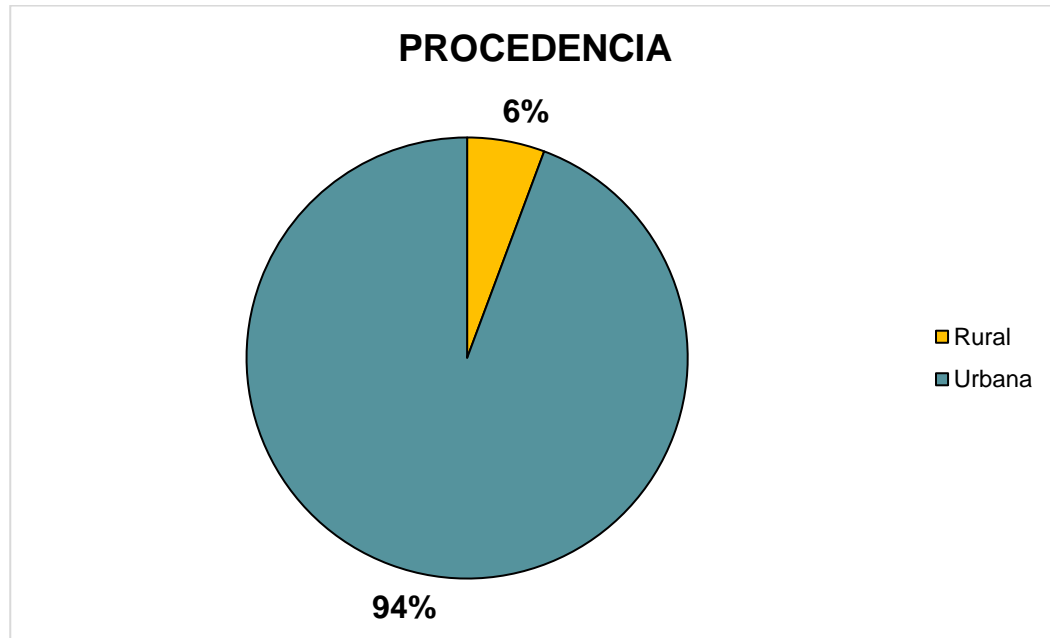


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

El mayor número de docentes se encuentra en un rango de edad entre los 41-50 años representando el 31.8% de la población. En seguida encontramos una cantidad similar en los docentes de 31-40 años representando el 29.5%. Se puede apreciar que el mayor rango de docentes evaluados se encuentra por debajo de los 50 años (82.9%) y tan solo el 17% son docentes mayores de esta edad.

**Grafica # 3: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Zona procedencia**

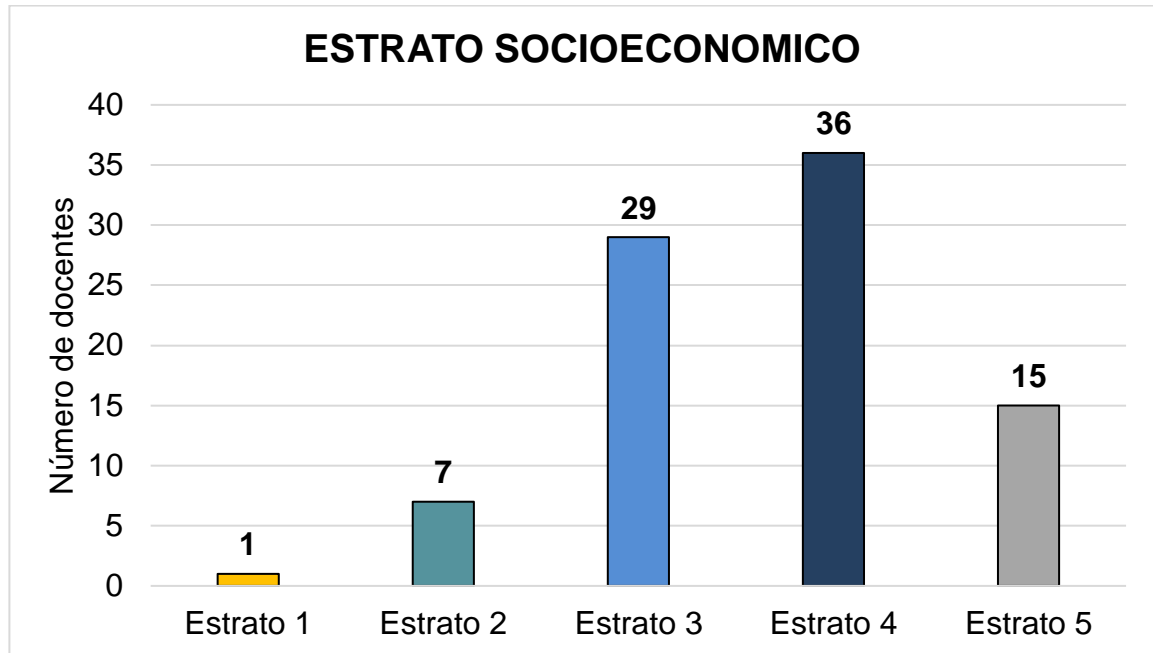


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

El 94% de personas de la población participante es de procedencia urbana, o sea, que viene del contexto de ciudad y solo 6% es de procedencia rural, aspecto que demuestra que la población sigue prefiriendo el vivir en ciudades que, en ambientes rurales, ya que estos parecen considerarse fuente de mejores oportunidades laborales y económicas en general.

**Grafica # 4: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Nivel socioeconómico**

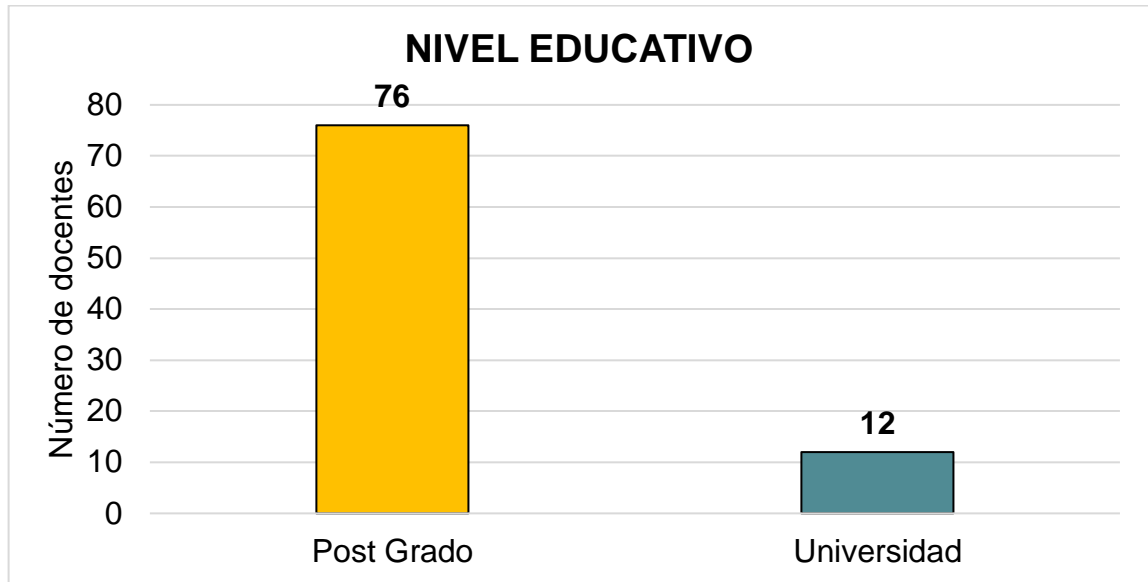


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En referencia al estrato socioeconómico se mira claramente una tendencia hacia los estratos 3 y 4, entre los dos ocupan casi un número de 65 personas de la población, lo que quiere decir que la gran mayoría de los participantes se ubican en la llamada clase media, igualmente, se mira solo una persona en estrato 1 y 7 en estrato 2 y para finalizar un 15 en estrato 5.

**Grafica # 5: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Nivel educativo**

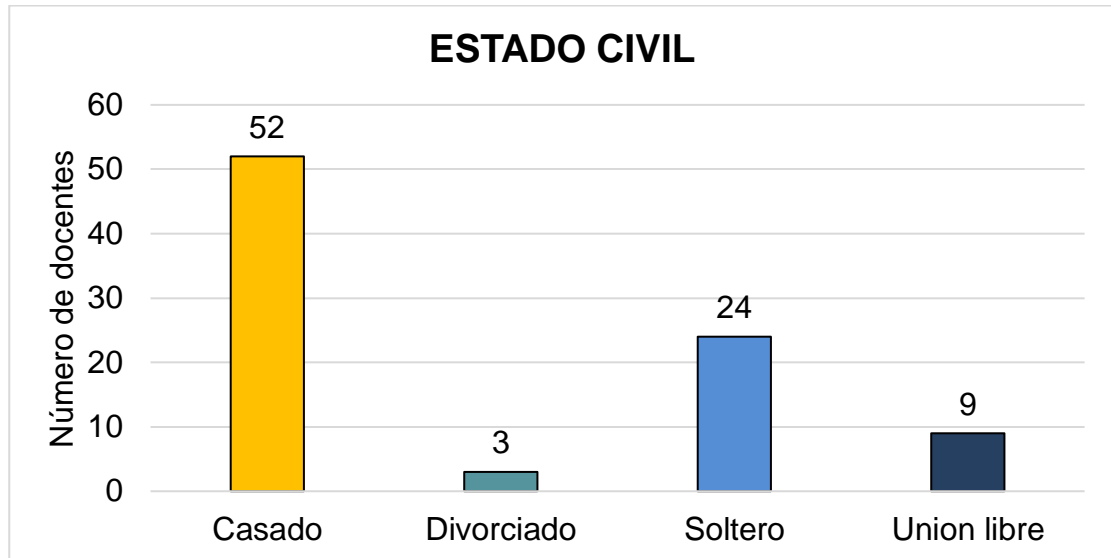


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

El nivel educativo presentado en la Fundación Universitaria San Martín se determina como alto, debido a que lo mínimo que se encuentra es pregrado universitario, pero la gran mayoría de participantes declara haber realizado estudios de posgrados, o sea, especializaciones, maestrías y doctorados, lo que implica un muy buen nivel educativo.

**Grafica # 6: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Estado civil**



**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En referencia al estado civil de los participantes, se nota claramente que se encuentra la presencia de personas casadas, seguidas de las personas solteras, con un tercer puesto de personas en estado de unión libre para terminar con nueve personas divorciadas, este aspecto puede ser interesante a la hora de medir el estrés.

**Grafica # 7: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Presencia de hijos**

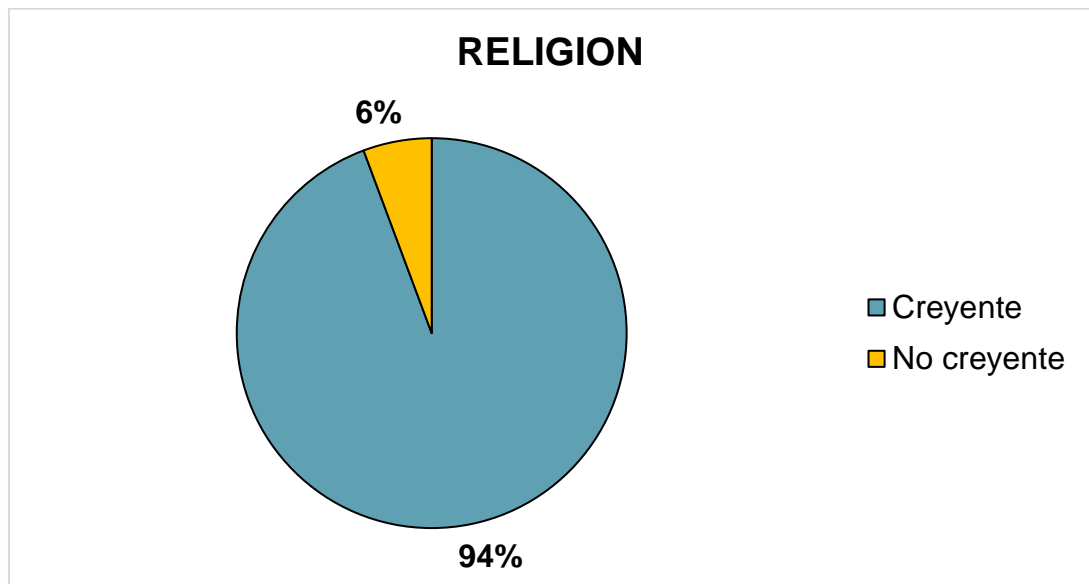


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En referencia a los hijos, se nota que la gran mayoría de personas participantes de la Fundación Universitaria San Martín. tiene hijos un total de 63 de los 88 participantes son padres y madres, aspecto psicosocial que implica también un tiempo de dedicación a su familia, por su parte, solo 25 de los participantes no tienen hijos.

**Grafica # 8: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Religión**

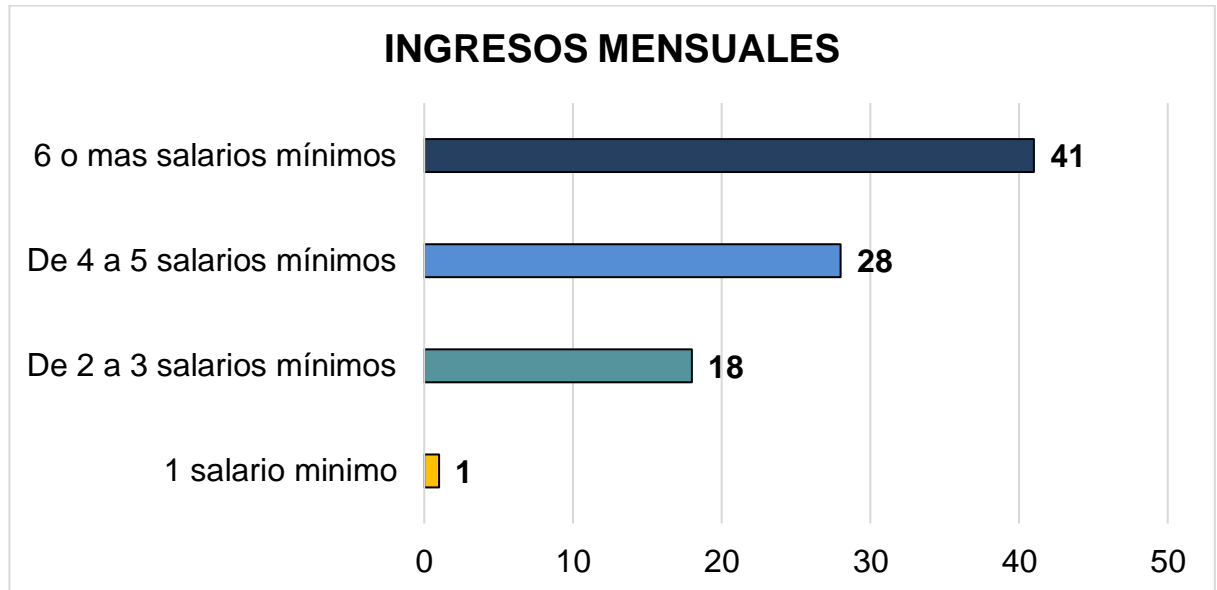


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En referencia a los aspectos religiosos, se determina que se sigue manteniendo una tendencia hacia lo religioso y las costumbres de las tradiciones propias de la región, que siempre ha mantenido unas fuertes creencias religiosas, tal aspecto se demuestra en el 94,3% de los participantes que afirman ser creyentes.

**Grafica # 9: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Ingresos mensuales**

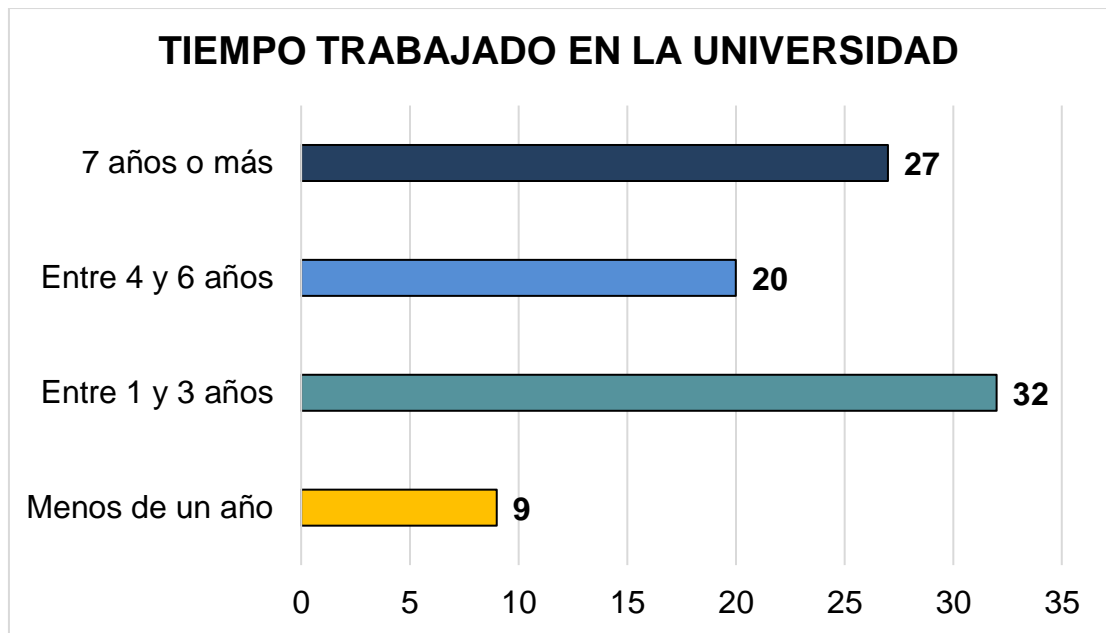


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En los ingresos mensuales queda claro que la población participante, identifica una tendencia económica con ingresos mayores a 4 salarios mínimos, pensando en que el 31,8% afirma obtener entre 4 y 5 salarios mínimos y el 46,6% recibir mensualmente 6 o más salarios mínimo-legales vigentes.

**Grafica # 10: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Tiempo trabajado en la universidad**



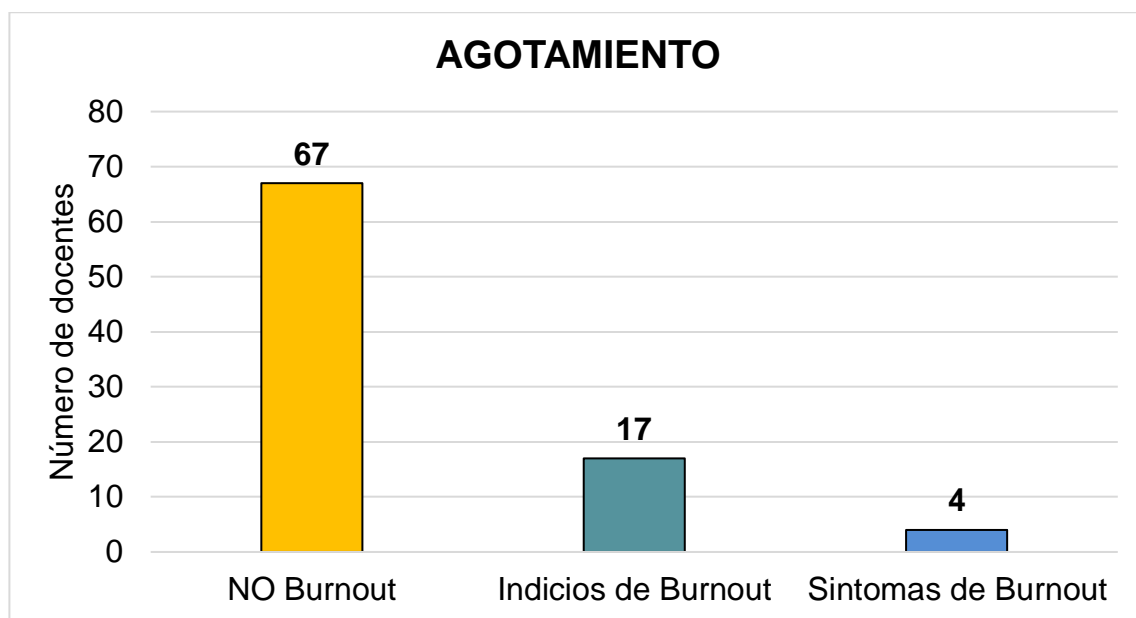
**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En referencia al tiempo de trabajo, se mira bastante estabilidad laboral, pensando que el 30,7% llave más de 7 años trabajando en le FUSM, el 22, 7% entre 3 y 6 años y el 36,4% entre uno y tres años, por lo tanto, se nota el apoyo de la Fundación Universitaria a sus trabajadores en referencia a su estabilidad laboral

Para dar cumplimiento al objetivo # 2 “Identificar la presencia de Burnout en los docentes de la Fundación Universitaria San Martín” se presentan las siguientes gráficas y tablas:

**Grafica # 11: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Agotamiento**

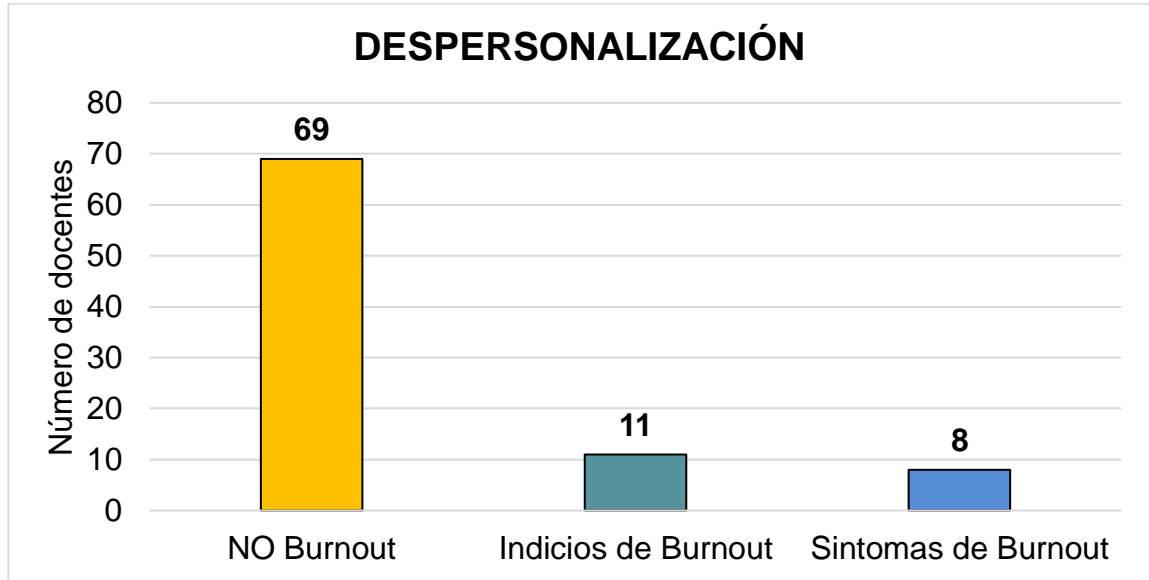


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

Como se puede ver en la figura 10, la gran mayoría de participantes no presentan indicios de Burnout el 76% del total, sin embargo, al ser un aspecto de importante revisión llama la atención de que entre los participantes el 19% presentan indicios de Burnout y el 5% presenta el síndrome de acuerdo con el test, este último grupo ya puede estar presentando síntomas como cansancio, ansiedad y fatiga, Por lo tanto, puede ya necesitar de apoyo profesional en el tema.

**Grafica # 12: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Despersonalización**

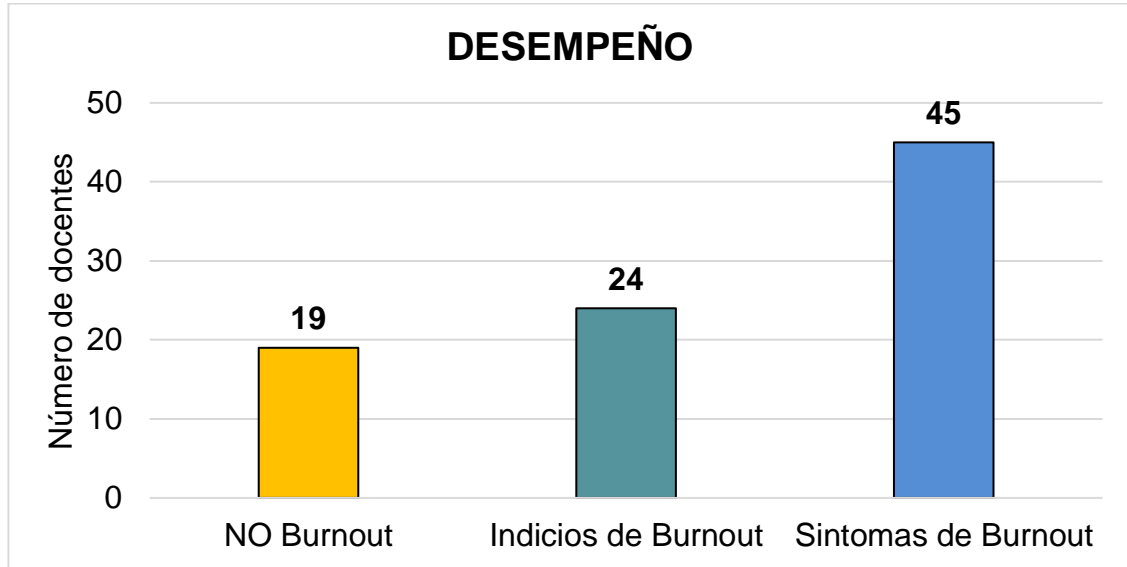


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

A diferencia de los resultados dados en el agotamiento la despersonalización se presenta en la FUSM en menor medida, el 9% de los participantes presenta síntomas relacionados con la dimensión de despersonalización como mostrarse enojado o culpar a otros de sus dificultades laborales, por su parte, el 13% presenta algunos indicios y el restante 78% no presenta esta sintomatología en ninguna medida.

**Grafica # 13: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Desempeño.**

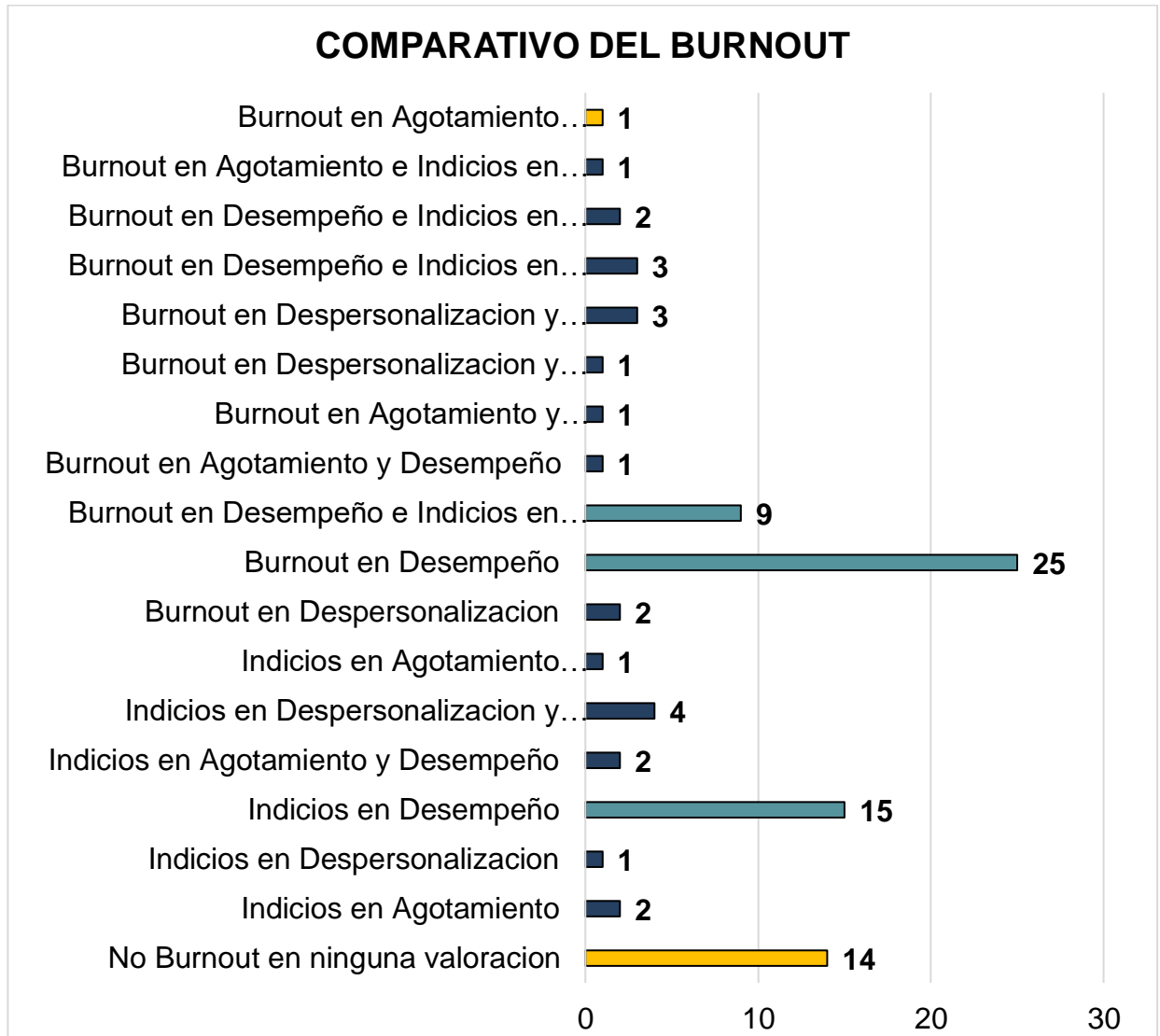


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En este aspecto parece presentarse afectación importante en la FUSM, revisando que el 51% de los participantes reportan síntomas de Burnout, el 27% indicios y solo el 22% no reportan ningún aspecto relacionado con una baja en la motivación acompañado de sentir aburrimiento al momento de trabajar. Como es de fácil determinación esta área parece ser la más afectada entre los trabajadores de la FUSM. Con todos estos datos vale la pena realizar un acercamiento general en las diferentes dimensiones del Burnout

**Grafica # 14: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Comparativo del Burnout.**



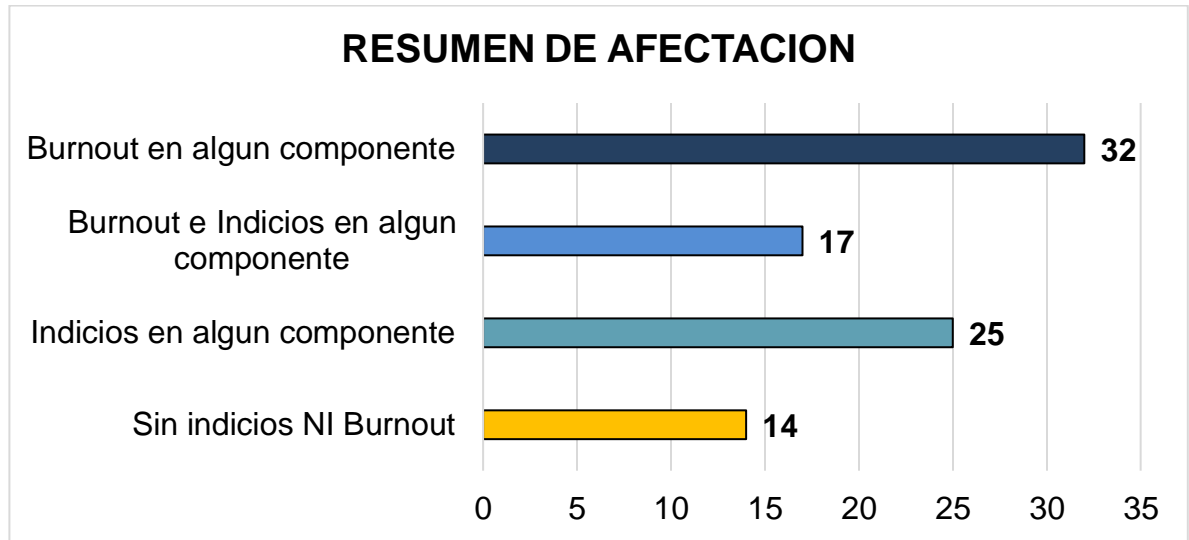
**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

Como puede verse a simple vista en la gráfica 14, la mayor afectación se encuentra; en el desempeño en el trabajo, por lo tanto, como ya se había dicho y claro “las implicaciones que tiene sobre el desempeño laboral afectan, el bienestar de quienes requieren de los servicios que se prestan” (Serna Corredor & Martínez Sánchez,

2020, p. 381). y de sus familias. Recordando que “El síndrome de burnout es un problema de salud mental y ocupacional que se presenta, con mayor frecuencia. Afecta la calidad de vida laboral y la calidad de atención a los usuarios” (Yslado Méndez, Norabuena Figueroa, Loli Poma, Zarzosa Márquez, Padilla Castro, Pinto Flores, & Rojas Gamboa, 2019, p. 42)

**Grafica # 15: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Resumen de afectación.**

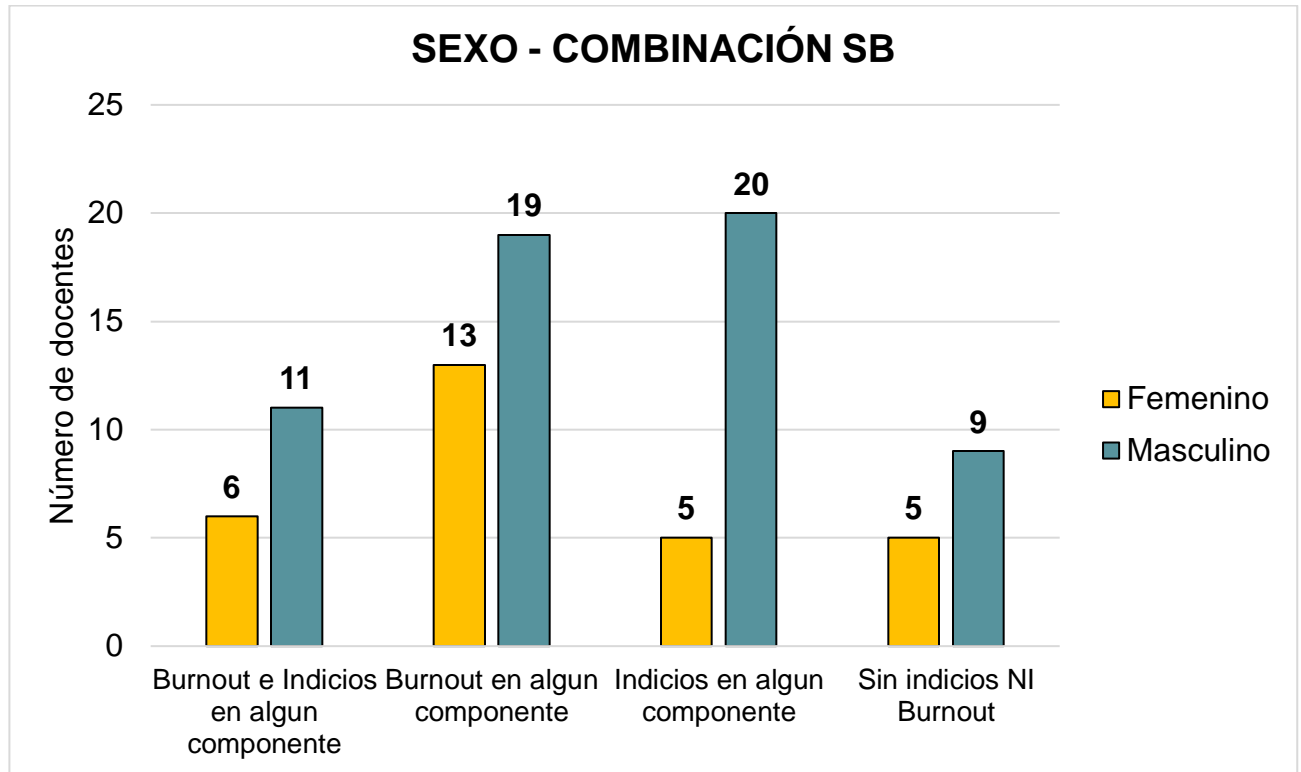


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

Como puede verse en la grafica 15, la FUSM, si presenta afectación de Burnout, en alguno de sus componentes, pensando en ello, vale la pena revisar si esta está afectando la satisfacción laboral de los participantes en la investigación.

**Grafica # 16: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Sexo y Combinación de SB.**



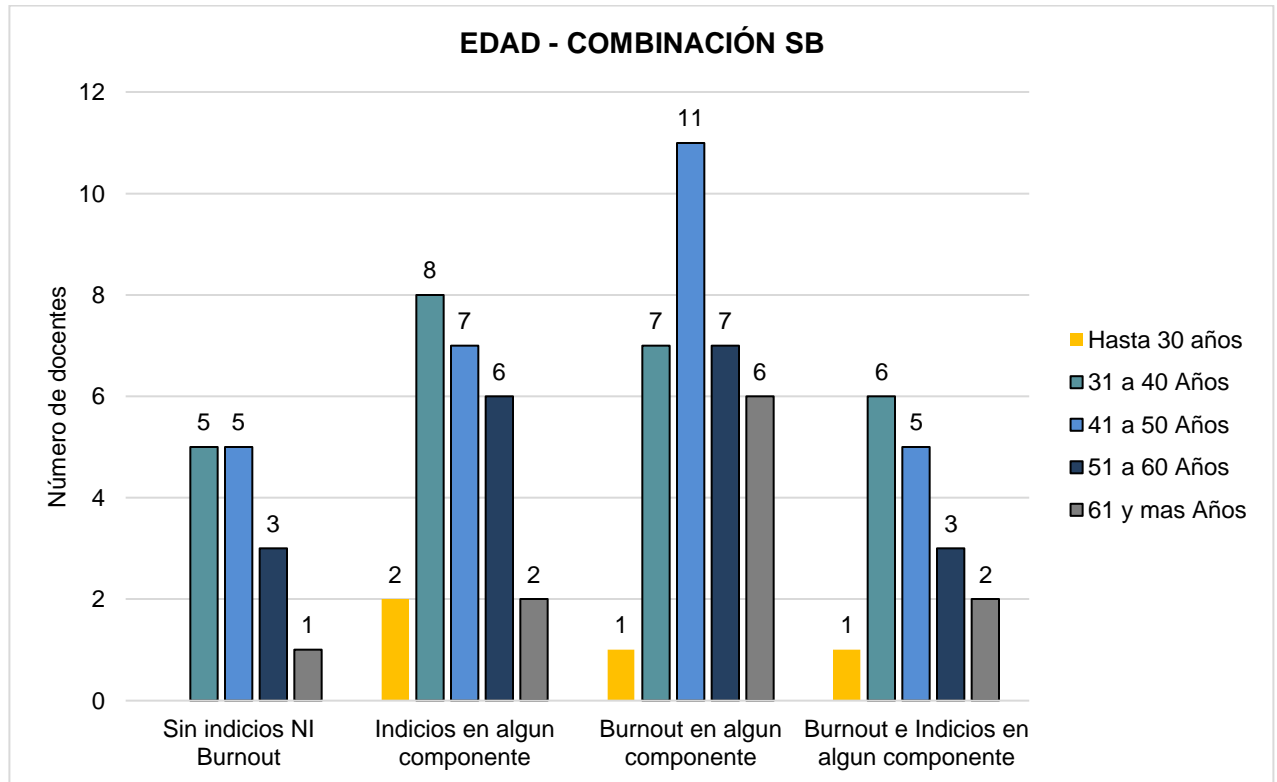
**N = 88**

*Valor Prueba de Chi – cuadrado de Pearson: 2,841 p-valor: 0,424*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación con las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente al sexo, a pesar de no tener significancia estadística la prueba de independencia de Chi<sup>2</sup>, se observa que en ambos sexos se presentan las combinatorias de no tener Burnout ni sus indicios, solo tener indicios en algún componente, tener Burnout en algún componente y tener Burnout e indicios en algún componente. Sin embargo, se observa que en todas estas categorías, siempre se presentó en mayor frecuencia en el sexo masculino.

**Grafica # 17: Distribución de la población de docentes de la Fundación Universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Edad y combinación SB.**



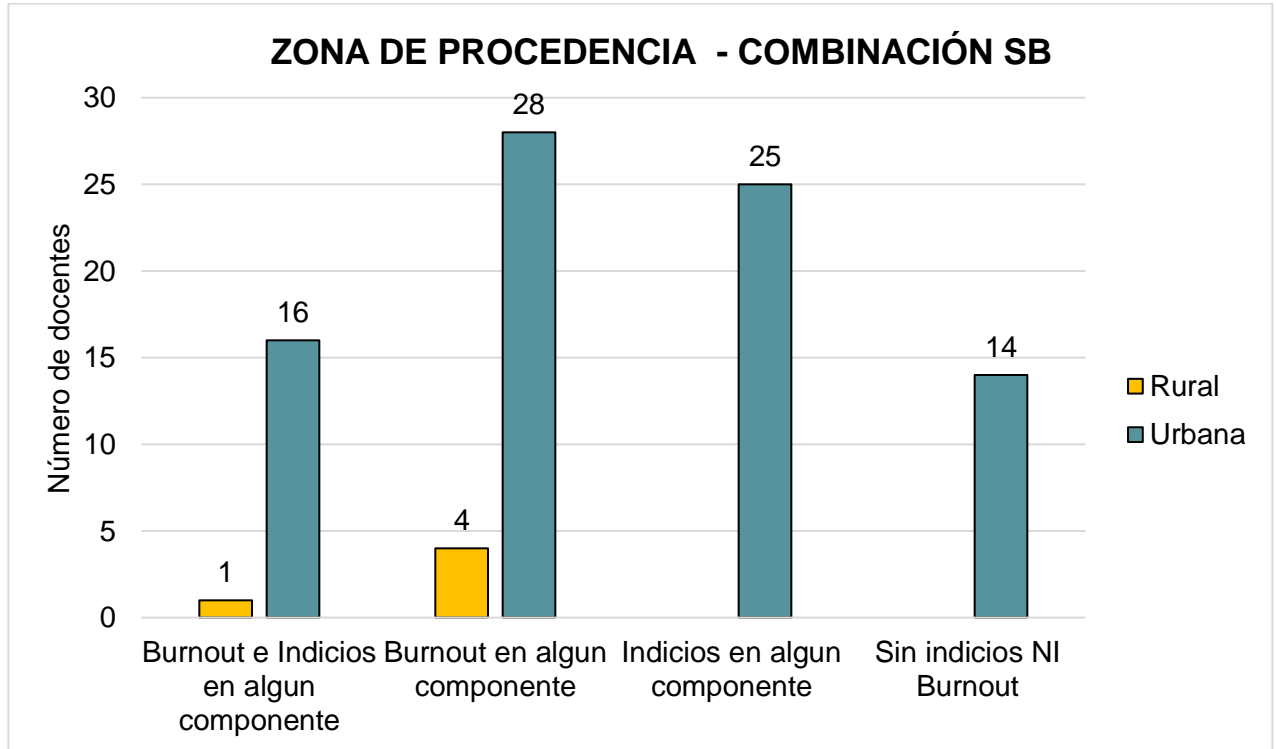
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 4,791 p-valor: 0,983*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación con las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente a edad, se logra determinar que el grupo más afectado se encuentra entre los 41 y 50 años y el menos afectado es el de menores de 30 años.

**Grafica # 18: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Zona de procedencia y combinación de SB.**



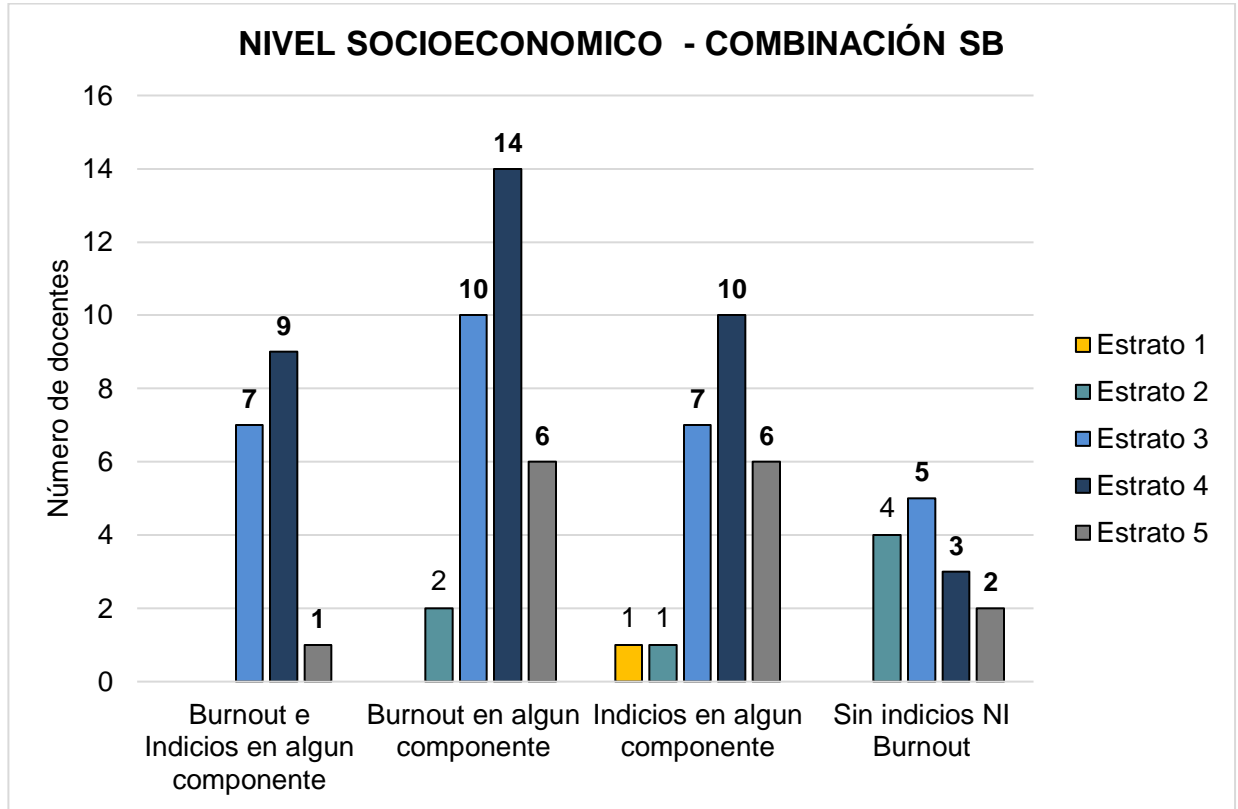
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 3,906 p-valor: 0,213*

**Fuente: La presente investigación**

En los 88 individuos evaluados en relación a las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente a zona de procedencia, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que la población urbana, presenta mayor dificultad que la rural sin embargo es importante mencionar que por número de participantes estos resultados deben verse con cierta reserva (son más los participantes urbanos que los rurales).

**Grafica # 19: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Nivel socioeconómico y combinación de SB.**



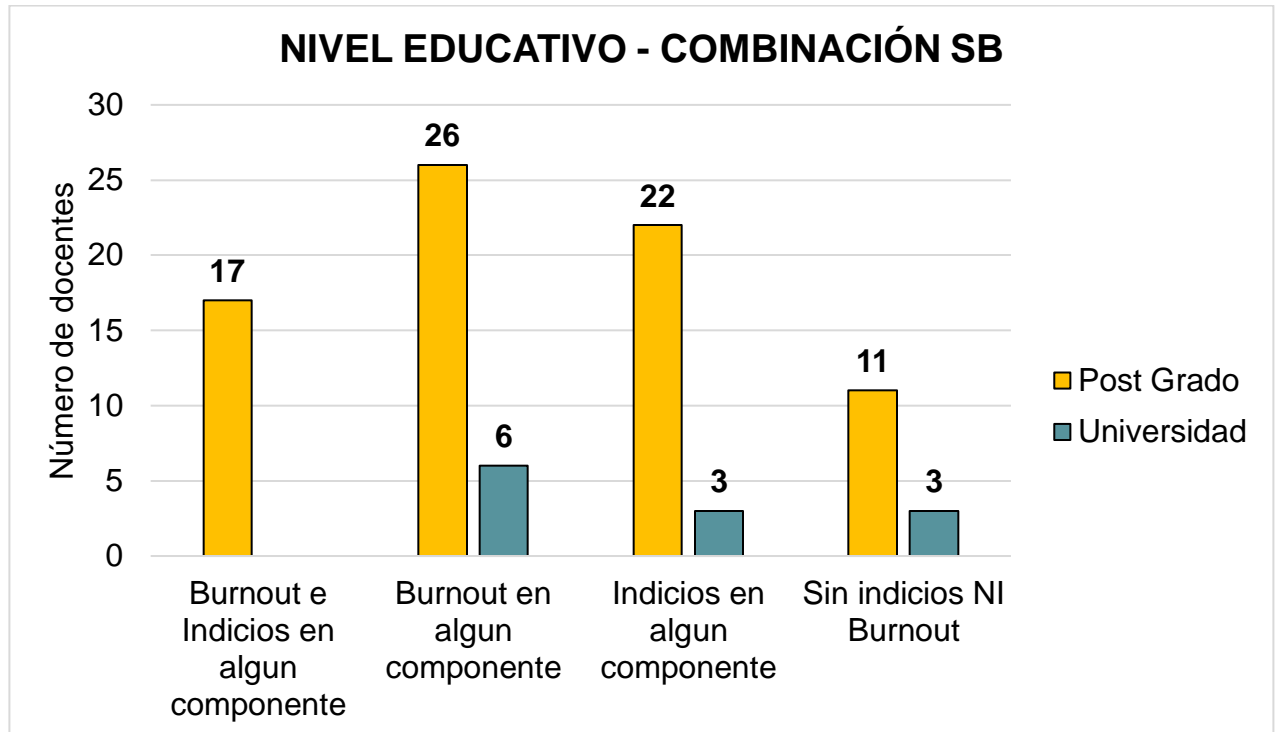
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 13,692 p-valor: 0,261*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación a las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente al nivel socioeconómico, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que el estrato 4 parece presentar mayor afectación y el de menor afectación seria el estrato 1 de acuerdo a los resultados de investigación.

**Grafica # 20: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Nivel educativo y combinación de SB.**



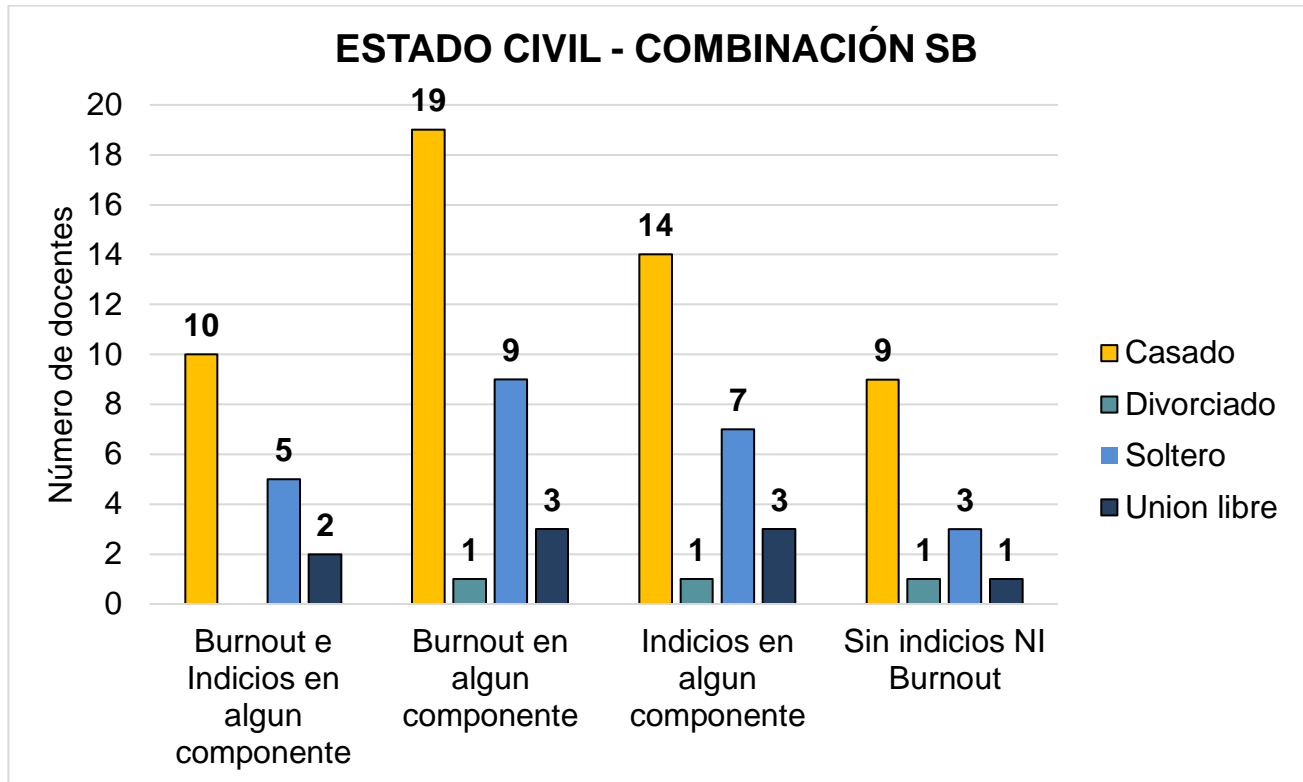
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 4,426 p-valor: 0,200*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación con las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente al nivel educativo, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que se presenta más en nivel educativo post grado y en menor proporción en nivel educativo de universidad.

**Grafica # 21: Distribución de la población de docentes de la Fundación Universitaria San Martín en relación con el Síndrome de burnout, según Estado civil y combinación de SB.**



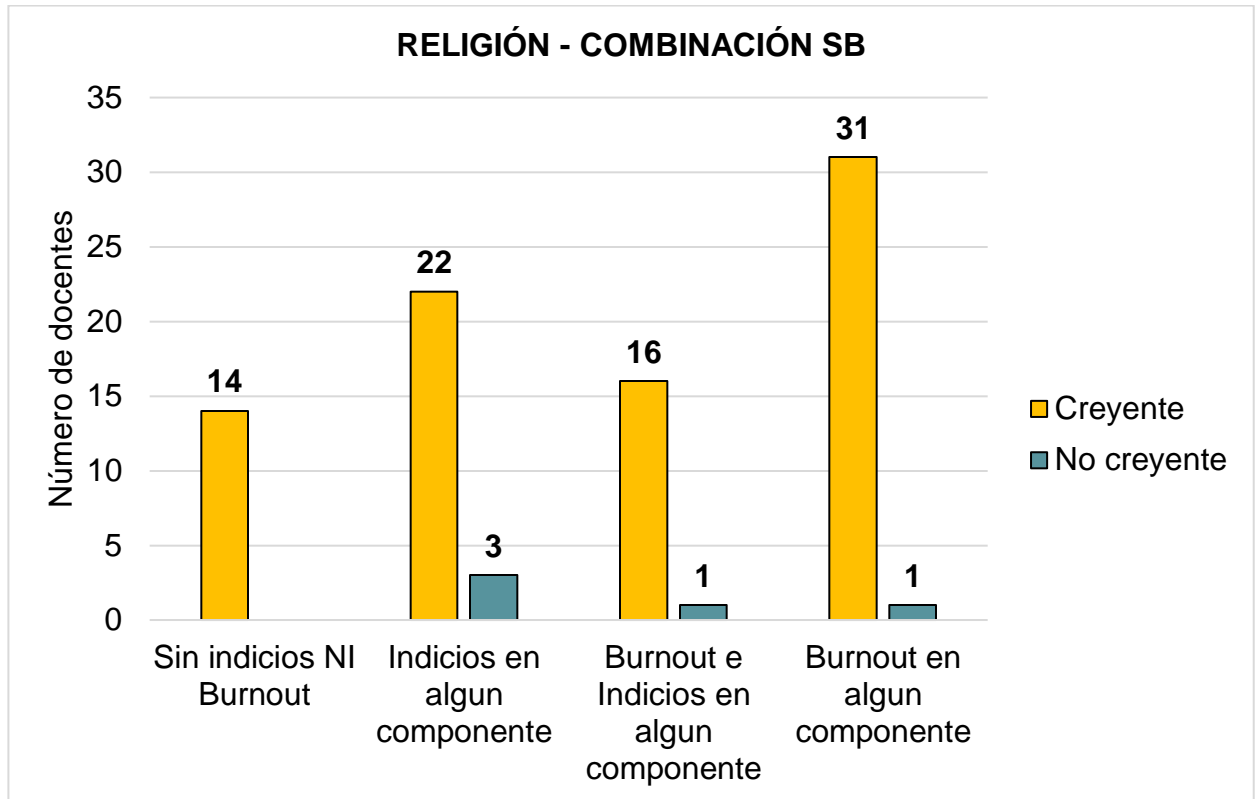
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 2,448 p-valor: 0,998*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación a las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente a estado civil, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que en las personas casadas hay mayor proporción al síndrome de burnout y menor burnout o indicio en algún componente en las personas divorciadas

**Grafica # 22: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Religión y combinación de SB.**



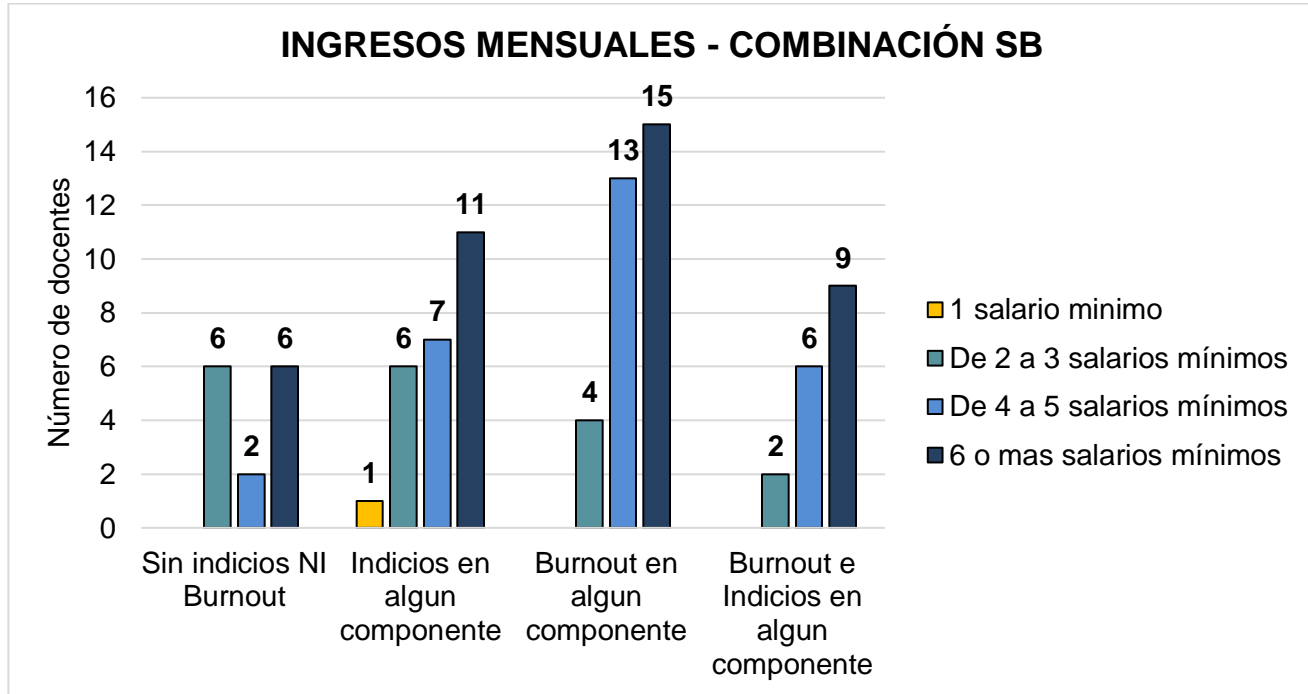
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 2,474 p-valor: 0,497*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación con las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente a religión, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que hay mayores indicios y síntomas entre la población creyente.

**Grafica # 23: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con síndrome de burnout, según Ingresos mensuales y combinación de SB**



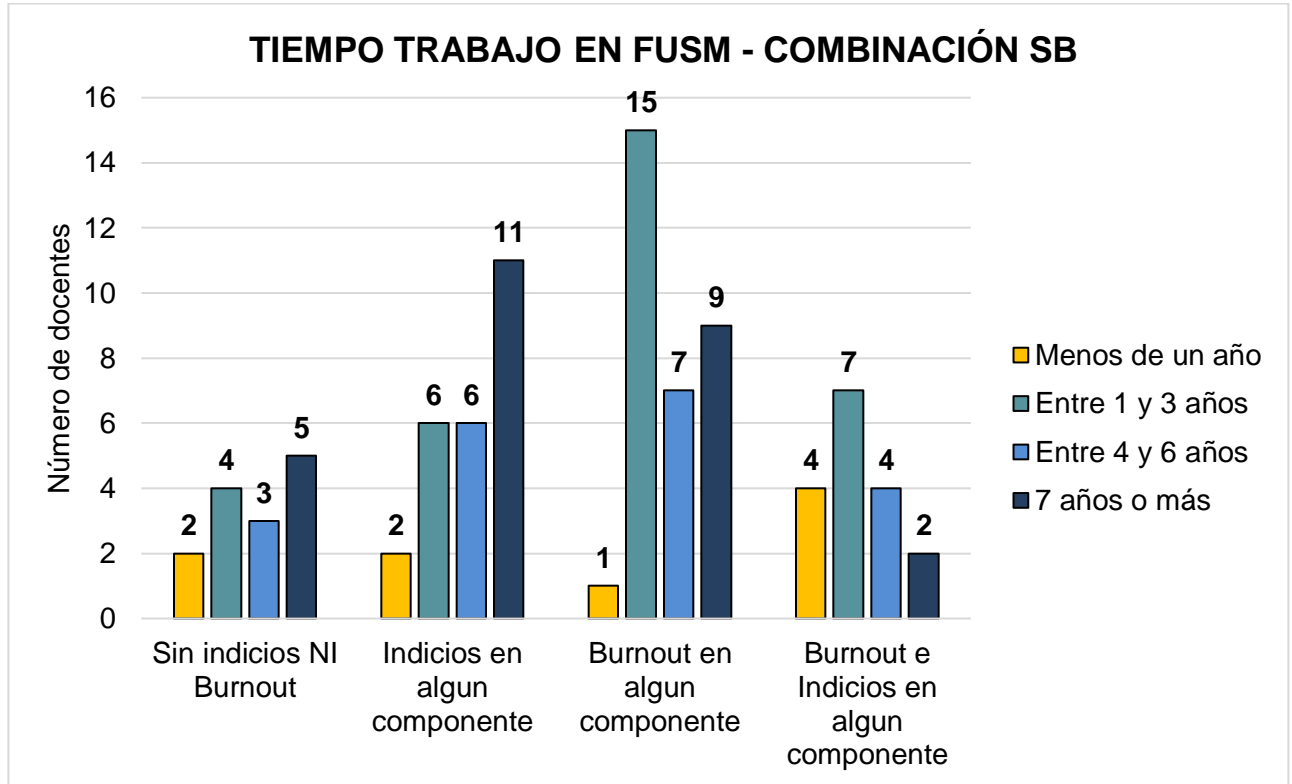
**N = 88**

*Valor Prueba exacta de Fisher: 9,838 p-valor: 0,333*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación con las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente a ingresos mensuales, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que las personas con mayores ingresos presentar una mayor tendencia a presentar burnout

**Grafica # 24: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Tiempo de trabajo en la FUSM y combinación de SB.**



**N = 88**

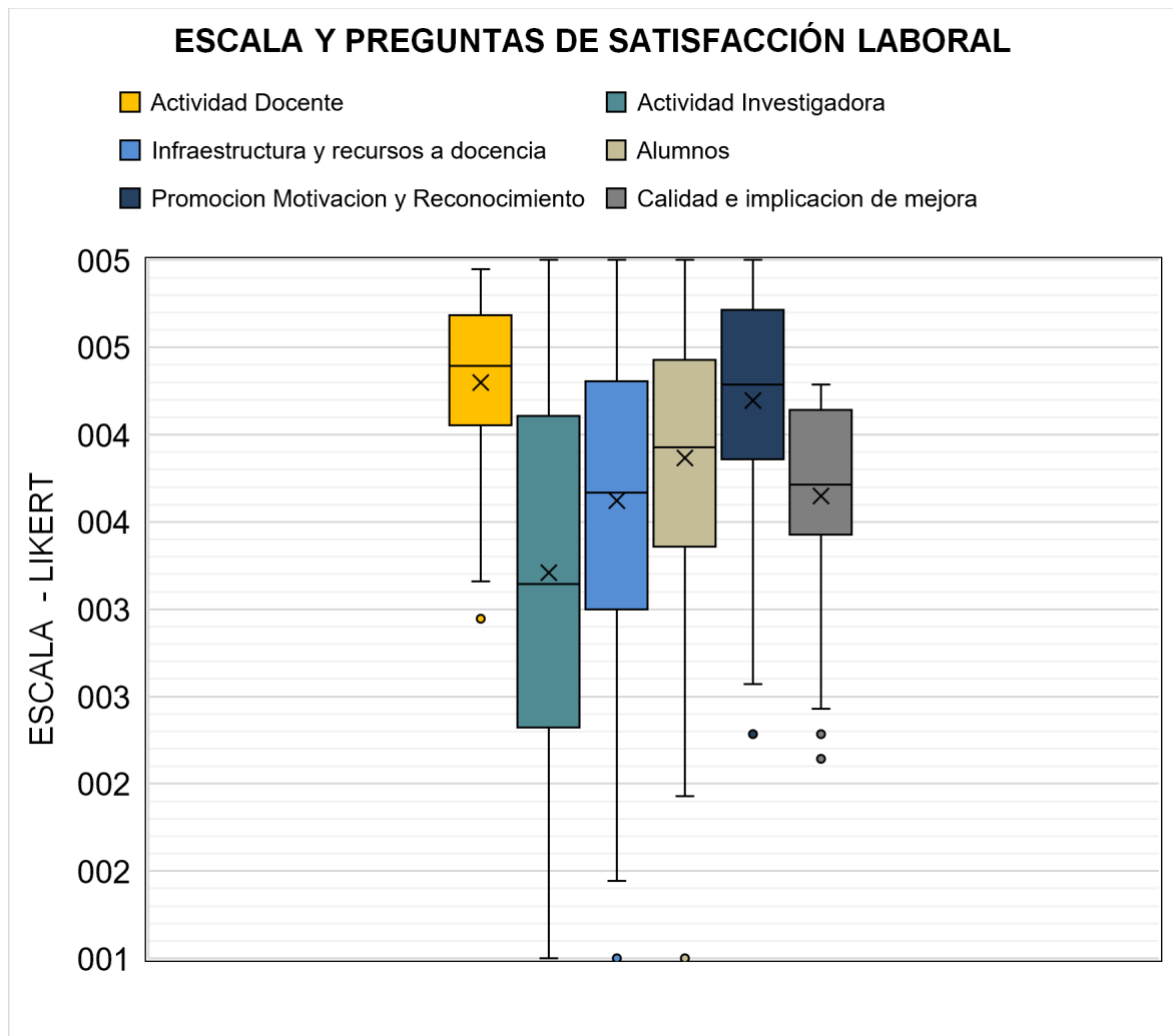
*Valor Prueba exacta de Fisher: 10,802 p-valor: 0,268*

**Fuente:** La presente investigación

En los 88 individuos evaluados en relación a las combinaciones diagnosticas para síndrome de Burnout y su distribución frente a tiempo de trabajo en la FUSM, a pesar de no tener significancia estadística la prueba exacta de Fisher, se observa que no se mira un comportamiento claro y definitivo que permita ver una tendencia clara en este aspecto, por lo tanto no se puede sacar interferencias claras, pero es importante aclarar que entre menos tiempo se lleva trabajando en la FUSM menos parece presentarse burnout en los participantes.

Para dar cumplimiento al objetivo # 3 “Describir las características de la satisfacción laboral en los docentes de la Fundación Universitaria San Martín” se presentan las siguientes gráficas y tablas:

**Gráfica # 25: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Escala y preguntas de satisfacción laboral.**



**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

La grafica #25 representa la calificación de la escala de síndrome de Burnout en los 88 docentes evaluados, en relación a la satisfacción laboral, donde el componente con la menor evaluado fue el de la actividad investigadora, con una mediana de 3,21, en segundo lugar en orden ascendente se calificó el componente de calidad e implicación de mejora con un 3,63 y muy cercano a él, en tercer lugar la calificación del componente de infraestructura y recursos a docencia con una mediana de 3,65, mejora las calificaciones anteriores el componente de alumnos con una mediana de 3,84 y con las mejores valoraciones se encontraron los componentes de actividad docente con mediana de 4,30 y promoción motivación y reconocimiento con una mediana de 4,43. Se observa que a excepción del componente de investigación, los demás siempre mostraron valores atípicos de extremo inferior con levente inferiores a sus límites inferiores de calificación, notándose que infraestructura y alumnos fueron valorados con la mínima calificación como valor atípico y el contraste del componente de investigación que si bien no presento valores atípicos, sus calificaciones oscilaron entre la mínima de 1 y la máxima de 5.

**Grafica # 26: distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según escala final de satisfacción laboral**

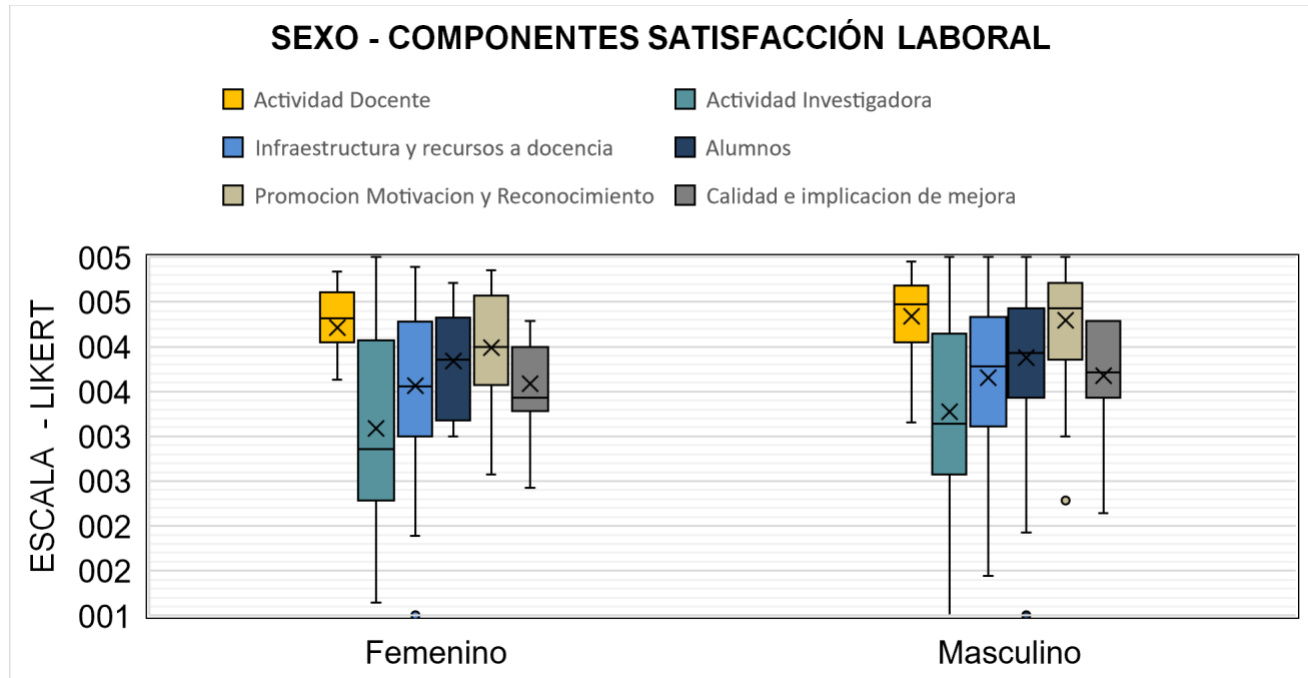


**N = 88**

**Fuente:** La presente investigación

En la variable final de satisfacción laboral podemos evidenciar que la totalidad de los participantes presentan una elevada satisfacción laboral, porque obtuvieron puntajes superiores a 128 puntos, dándonos una mediana de 244 y el valor más alto en 305 puntos.

**Grafica # 27: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Sexo y satisfacción laboral.**



**N = 88**

**Actividad docente** - U de Mann-Whitney  $p = 0,217$

**Actividad investigadora** - U de Mann-Whitney  $p = 0,41$

**Infraestructura** U de Mann-Whitney  $p = 0,746$

**Alumnos** U de Mann-Whitney  $p = 0,558$

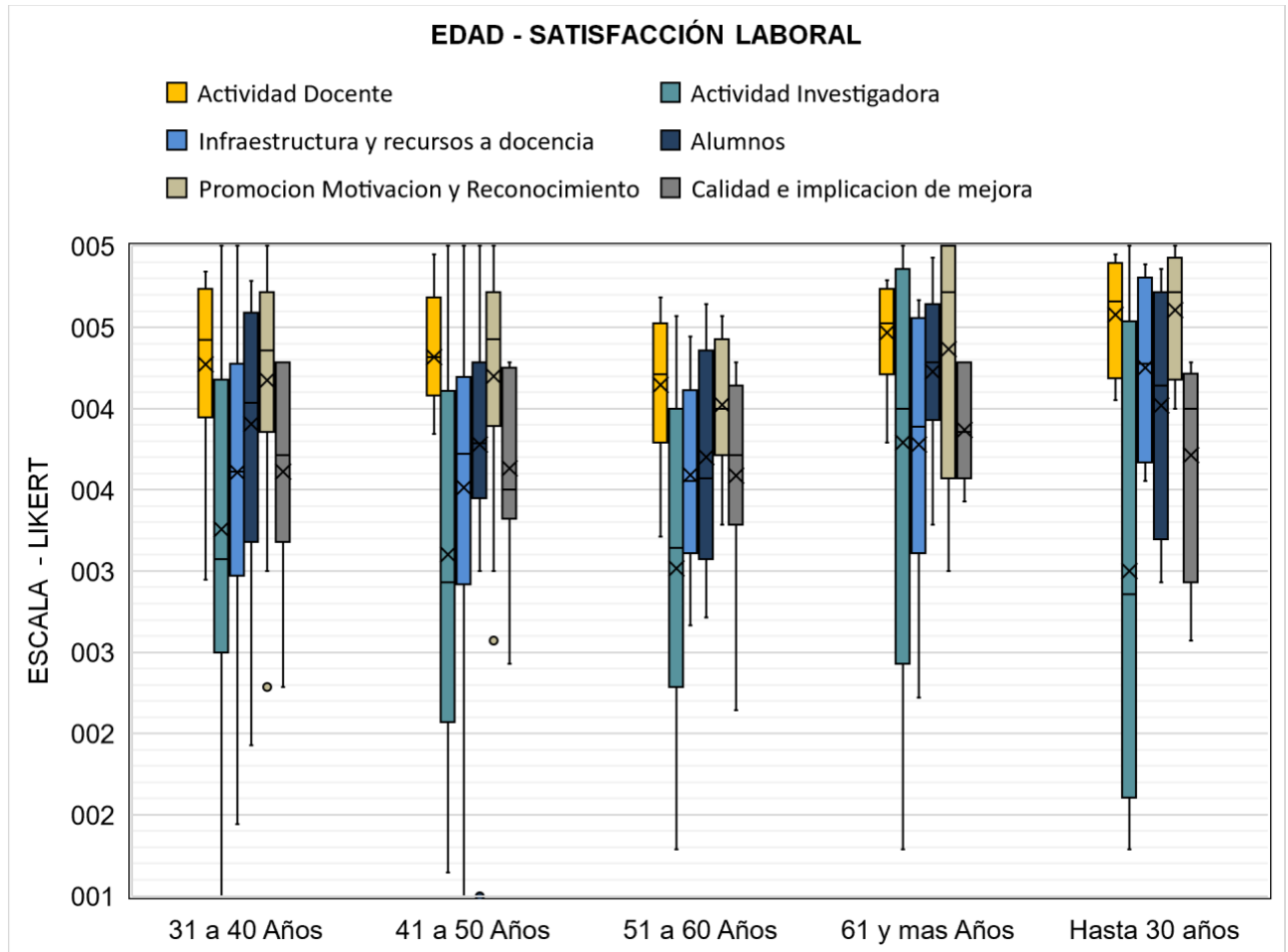
**Promoción y motivación** U de Mann-Whitney  $p = 0,042^*$

**Calidad y mejora** U de Mann-Whitney  $p = 0,309$

**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout en relación con el sexo, no presento diferencias estadísticamente significativas en los componentes de actividad docente, actividad investigadora, infraestructura, alumnos y calidad y mejora, siendo únicamente significativa en el componente de Promoción y motivación, donde el sexo masculino la califica con mayor valoración que el sexo femenino.

**Grafica # 28: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Edad y Satisfacción laboral.**



**N = 88**

**Actividad docente** - U de Mann-Whitney  $p = 0,190$

**Actividad investigadora** - U de Mann-Whitney  $p = 0,461$

**Infraestructura** U de Mann-Whitney  $p = 0,570$

**Alumnos** U de Mann-Whitney  $p = 0,234$

**Promoción y motivación** U de Mann-Whitney  $p = 0,116$

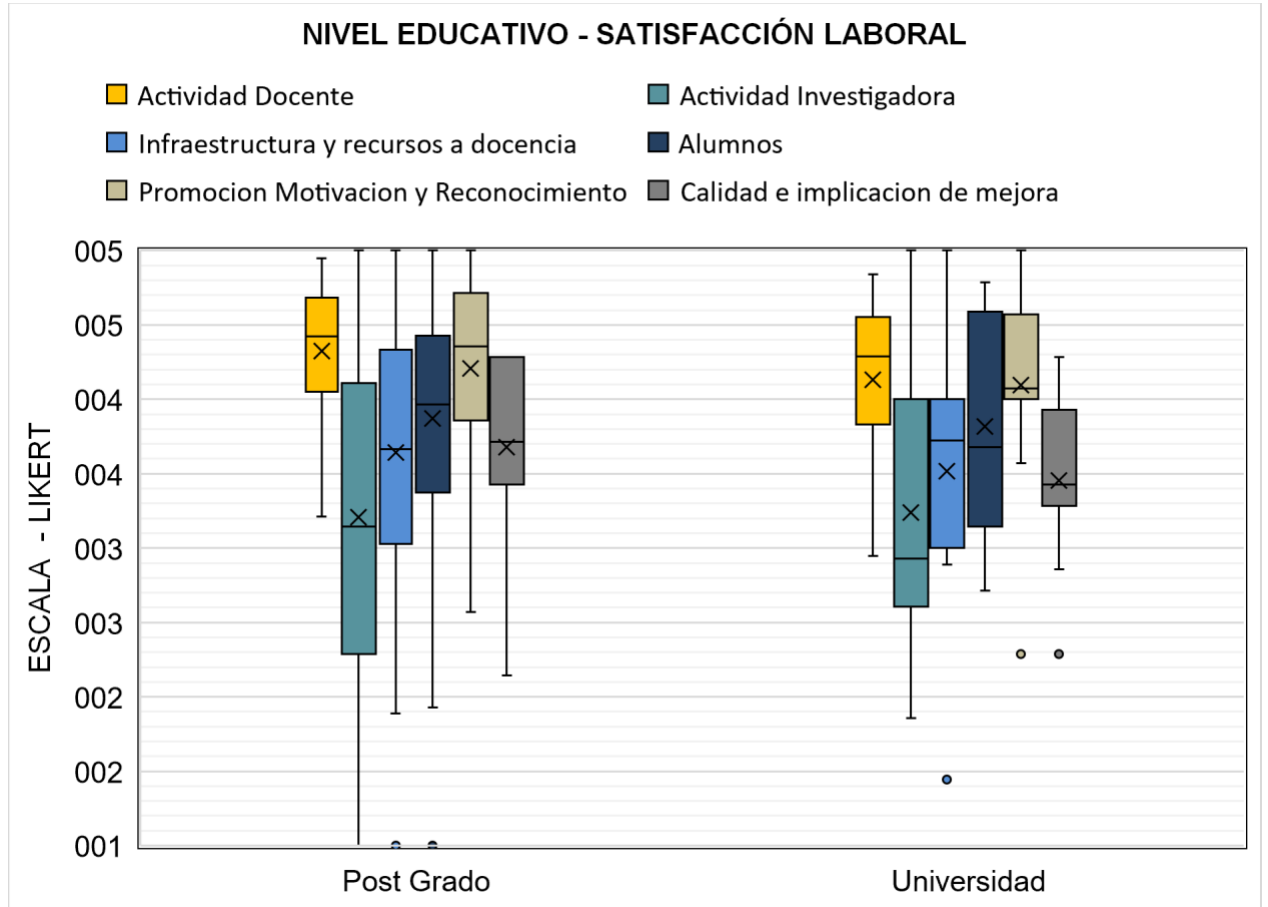
**Calidad y mejora** U de Mann-Whitney  $p = 0,707$

**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout en relación con edad, no presento diferencias estadísticamente significativas en ninguno de sus componentes. Sin

embargo, se mira una tendencia fuerte en los extremos de esta, los docentes con mayor y con menor edad, mayor de 61 y menor de 30 respectivamente, muestran una menor satisfacción laboral.

**Grafica # 29: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Nivel educativo y Satisfacción laboral.**



**N = 88**

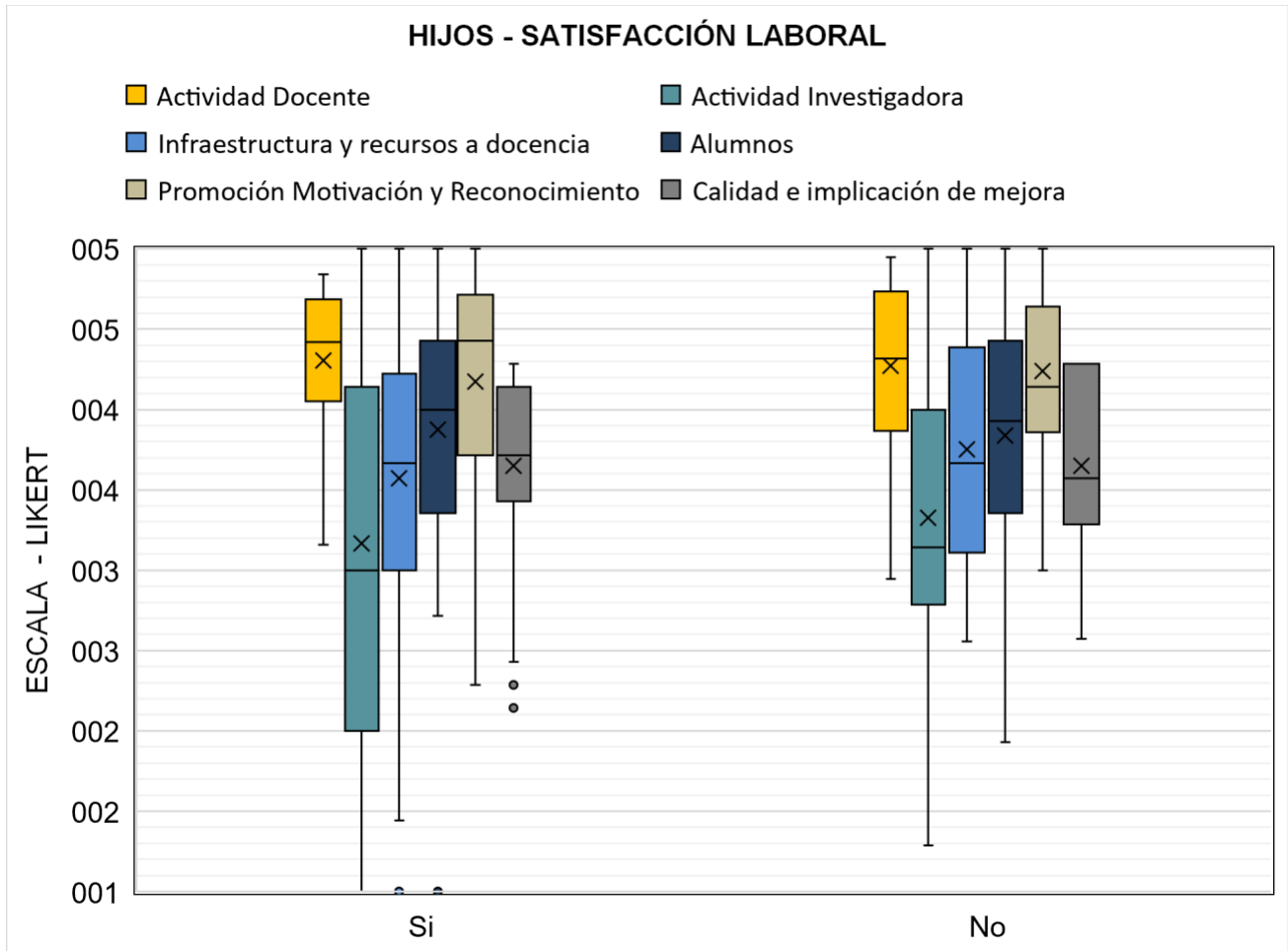
- Actividad docente** - U de Mann-Whitney  $p = 0,010$
- Actividad investigadora** - U de Mann-Whitney  $p = 0,137$
- Infraestructura** U de Mann-Whitney  $p = 0,029$
- Alumnos** U de Mann-Whitney  $p = 0,043$
- Promoción y motivación** U de Mann-Whitney  $p = 0,003$
- Calidad y mejora** U de Mann-Whitney  $p = 0,005$

**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout con relación al nivel educativo, no

presento diferencias estadísticamente significativas en el componente de actividad investigadora, teniendo significancia en el resto de sus componentes. En el caso de actividad docente, promoción, motivación y reconocimiento, alumnos e implicación de mejora existe una mayor calificación en participantes con posgrado. En el caso de infraestructura sus medianas se encuentran al mismo nivel.

**Grafica # 30: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Hijos y Satisfacción laboral.**



**N = 88**

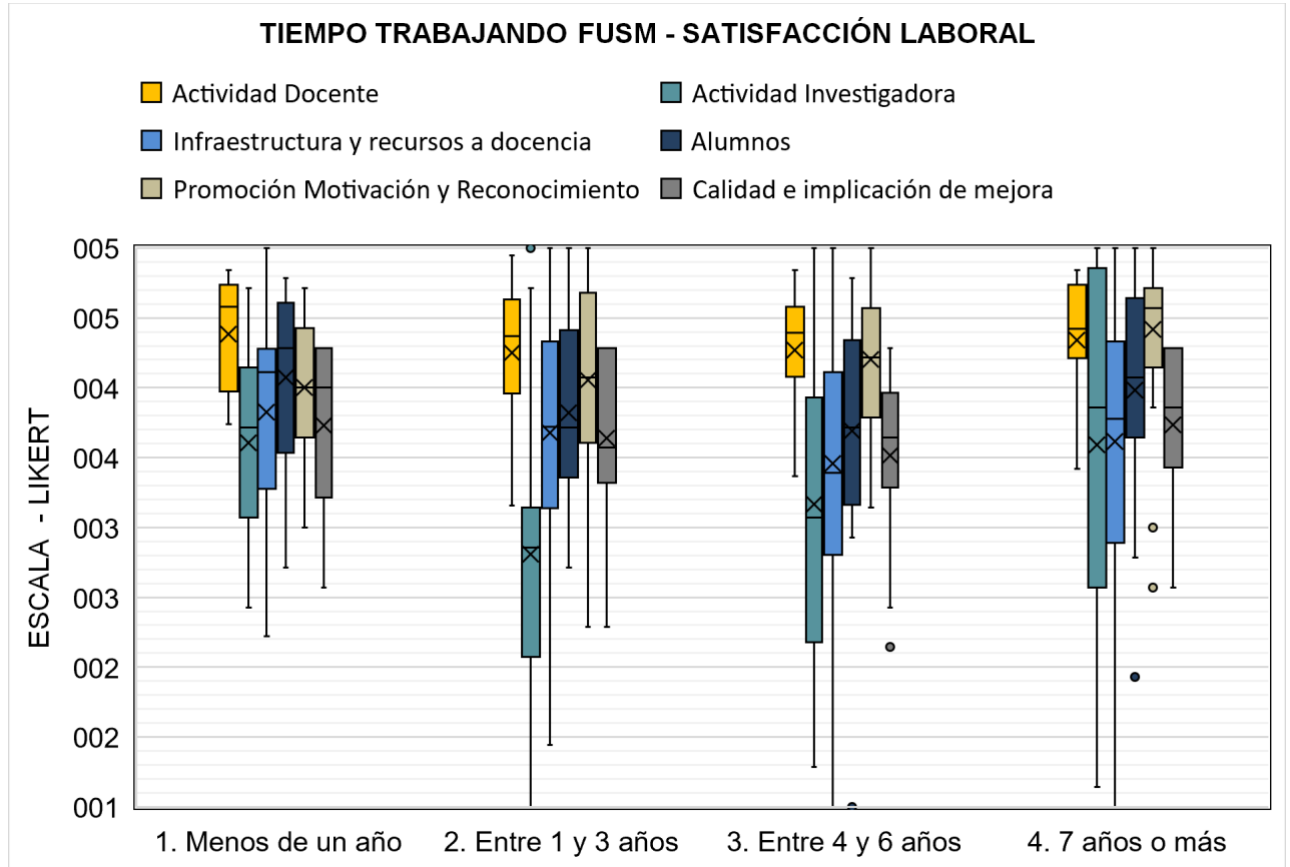
- Actividad docente** - U de Mann-Whitney  $p = 0,123$
- Actividad investigadora** - U de Mann-Whitney  $p = 0,900$
- Infraestructura** U de Mann-Whitney  $p = 0,278$
- Alumnos** U de Mann-Whitney  $p = 0,578$
- Promoción y motivación** U de Mann-Whitney  $p = 0,211$
- Calidad y mejora** U de Mann-Whitney  $p = 0,463$

**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout en relación con el número de hijos,

no presento diferencias estadísticamente significativas en ninguno de sus componentes.

**Grafica # 31: Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Tiempo trabajando en FUSM y Satisfacción laboral.**



**N = 88**

- Actividad docente** - U de Mann-Whitney  $p = 0,159$
- Actividad investigadora** - U de Mann-Whitney  $p = 0,286$
- Infraestructura** U de Mann-Whitney  $p = 0,349$
- Alumnos** U de Mann-Whitney  $p = 0,053$
- Promoción y motivación** U de Mann-Whitney  $p = 0,978$
- Calidad y mejora** U de Mann-Whitney  $p = 0,350$

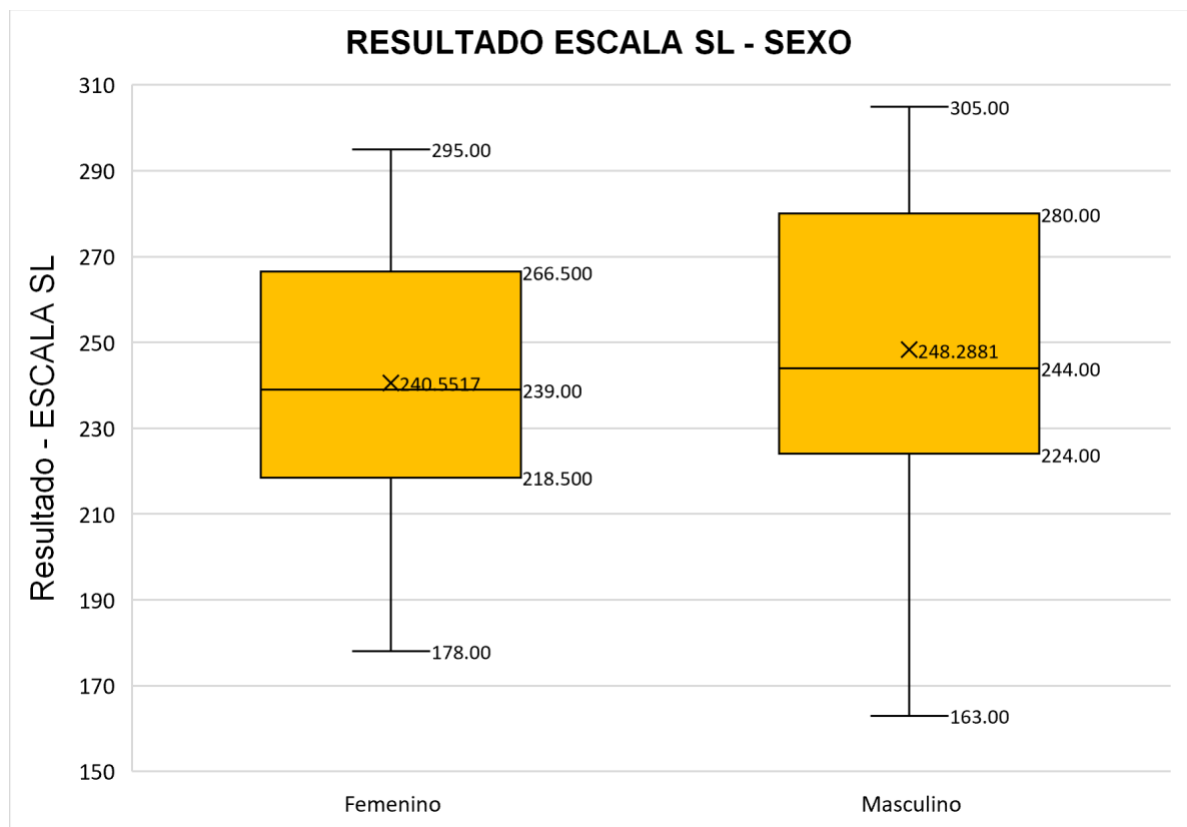
**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout en relación al tiempo trabajando en la FUSM, no presento diferencias estadísticamente significativas en los componentes de actividad docente, actividad investigadora, infraestructura, y

calidad y mejora, siendo únicamente significativa en el componente de Promoción y motivación, donde el tiempo de trabajo entre 1 y 3 años es aquel que la califica con mayor valoración y el componente alumnos en tiempo de trabajo de 4 a 6 años, lo califica con menor valoración para satisfacción laboral.

Para dar cumplimiento al objetivo # 4 “Determinar la relación existente entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral” se presentan las siguientes gráficas y tablas:

**Gráfica # 32 Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con síndrome de burnout, según Resultados escala SL y Sexo.**



**N = 88**

*Mann-Whitney para muestras independientes:  $p = 0,261$*

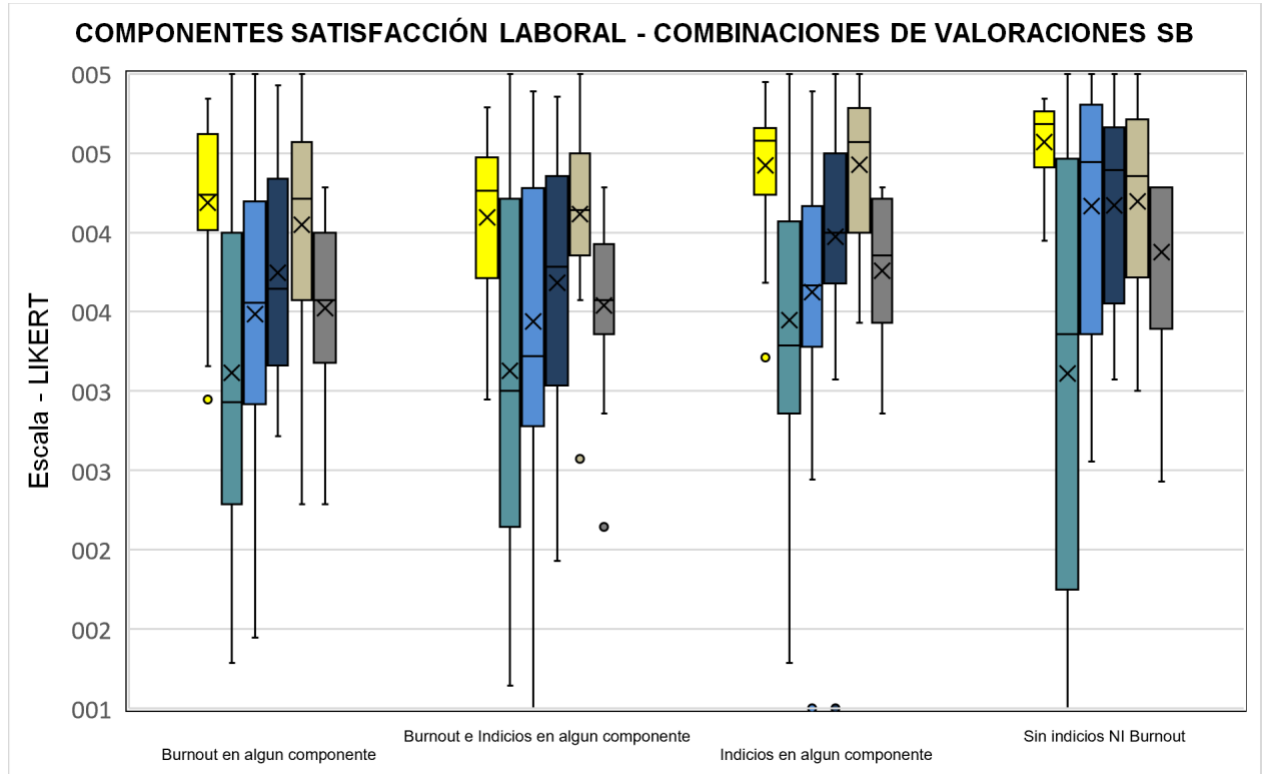
*Mediana para muestras independientes:  $p = 0,877$*

**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout en relación con el sexo y la escala de satisfacción laboral, presento diferencias estadísticamente significativas en la población masculina, en cuanto a mayor satisfacción laboral, en comparación la

población femenina. Sin embargo, en la población masculina se presenta igualmente mayor tendencia a burnout, en comparación a la población femenina.

**Grafica # 33 Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Componentes de satisfacción laboral y Combinaciones de valoración SB.**



**N = 88**

**Actividad docente** Mediana para muestras independientes:  $p = 0,010$

**Actividad investigadora** Mediana para muestras independientes:  $p = 0,807$

**Infraestructura** Mediana para muestras independientes:  $p = 0,290$

**Alumno** Mediana para muestras independientes:  $p = 0,374$

**Promoción y motivación** Mediana para muestras independientes:  $p = 0,466$

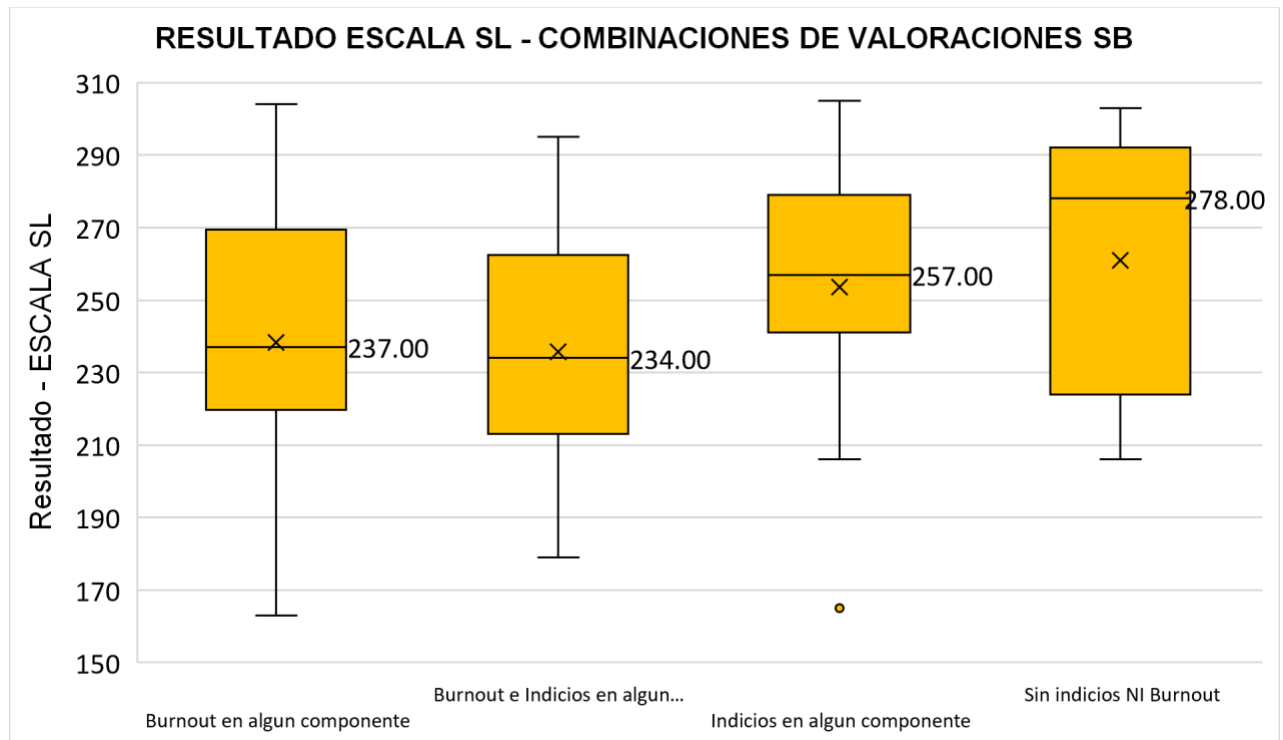
**Calidad y mejora** Mediana para muestras independientes:  $p = 0,056$

**Fuente:** La presente investigación

La prueba U de Mann-Whitney para establecer la comparación de grupos de cada uno de los componentes de la escala de Burnout en relación a los componentes de satisfacción laboral y combinaciones de valoración de SB, no presento diferencias estadísticamente significativas en los componentes de, infraestructura, alumno, calidad y mejora, promoción y motivación, siendo únicamente significativa en el componente de actividad investigadora, donde la característica sin indicios ni burnout es aquella que se presenta con mayor valoración, mientras que el

componente actividad docente con la característica sin indicios ni burnout, lo califica con menor valoración.

**Grafica # 34 Distribución de la población de docentes de la fundación universitaria San Martín en relación con el síndrome de burnout, según Componentes de satisfacción laboral y Combinaciones de valoración SB.**



**N = 88**

*Prueba de la mediana para muestras independientes:  $p = 0,136$*

**Fuente:** La presente investigación

La prueba de medianas no presenta significancia estadística entre los grupos de valoración del síndrome de Burnout, lo que demuestra que no existe una relación entre el resultado de la escala de Burnout con la valoración de la satisfacción laboral.

## 10. DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout entendido desde Maslach, está relacionado con el afrontamiento a las situaciones estresantes, técnicamente como una manera inadecuada de afrontar el estrés crónico y que se caracteriza por el agotamiento personal, la despersonalización y la disminución del desempeño personal en variados contextos, en otras palabras, no solo en el trabajo, sino que se puede reflejar en la esfera personal y familiar. (Saborio et al. (4) )

Ahora Burnout como eje en el desempeño laboral, en la fundación Universitaria San Martín, demostró que 21 de los 88 participantes sienten una baja considerable en la energía reflejado en desempeño, agotamiento y despersonalización, en la realización de sus labores cotidianas, este aspecto es coherente con otros datos dados por Almeida Freire, quien concluyo que en la población estudiada presentó niveles medios de AE y RP y bajos de DP donde los profesionales tengan algún tipo de sufrimiento considerable” (et al, 2015, p. 36).

Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza, & Viramontes Anaya, en el año 2017, identificó en su investigación la existencia de fatiga física y mental al aplicar la escala de Maslach, con falta de compromiso con la institución y las diferentes actividades extraescolares ligadas a la categoría de despersonalización, de igual forma “barrera”, encontró que los sujetos estudiados mostraron resistencias hacia los otros, en especial, a personas con las que más interactuaron; en línea con estos dos autores la presente investigación evidencio que el 21,59%, tienen indicios de despersonalización donde aceptan el trato a los alumnos con actitudes frías y negativas.

Por su parte al hablar de la tercera característica, el abandono a la realización profesional, donde el trabajo deja de tener interés y se convierte en un aspecto que no motiva ni mueve al sujeto en ningún contexto, puesto que el sujeto afectado, se siente “quemado” y aburrido en todos los ámbitos laborales, 69 de los 88 participantes presentan esta situación, lo que conlleva a tomar medidas que permitan y faciliten el afrontamiento del estrés.

Con base a estudios realizados anteriormente, se hizo una comparación del síndrome con las variables demográficas y laborales. En el primer estudio se evidencio mayor participación de docentes mujeres (52,6%), sus edades estaban comprendidas entre 41 a 50 años (30,7%), tenían una pareja estable (75,4%), enseñaban al nivel de educación primaria (57,9%), su máximo nivel alcanzado era la licenciatura (56,1%), eran nombrados(55,3%), y tenían una antigüedad laboral de entre 1 a 5 años (22,8%), finalmente, se estableció que los docentes que tienen una menor antigüedad laboral presentan mayores niveles del síndrome de burnout que los docentes con mayor antigüedad, lo cual es corroborado por algunos estudios que indican que existe una mayor probabilidad de padecer del síndrome de burnout

cuando el profesional tiene menos experiencia, mientras que en el presente trabajo se observó que 29 del total de participantes pertenece al sexo femenino, por lo tanto, se demuestra un mayor número de trabajadores de sexo masculino, el mayor número de docentes se encuentra en un rango de edad entre los 41-50 años representando el 31.8% de la población. En seguida encontramos una cantidad similar en los docentes de 31-40 años representando el 29.5%. El mayor rango de docentes evaluados se encuentra por debajo de los 50 años (82.9%) y tan solo el 17% son docentes mayores de esta edad. Se evidencian 52 personas casadas, seguidas de las 24 personas solteras, con un tercer puesto de 9 personas en estado de unión libre para terminar con 3 personas divorciadas, lo que demuestra mayor estabilidad en las parejas. La gran mayoría de participantes declara haber realizado estudios de posgrados, o sea, especializaciones, maestrías y doctorados, lo que implica un muy buen nivel educativo, se mira bastante estabilidad laboral en el 30,7% ya que llevan más de 7 años trabajando en le FUSM, el 22, 7% entre 3 y 6 años y el 36,4% entre uno y tres años, lo que indica que, entre más antigüedad, menos síndrome de burnout. (referencia)

Una vez abordado de forma teórica los resultados de Burnout, vale la pena hablar de la satisfacción laboral sentida por los participantes, recordando que la satisfacción laboral es entendida cómo: "Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo", por lo tanto, la satisfacción se relaciona con las emociones que despierta el trabajo en las personas participantes del mismo, sus gustos laborales, la oportunidad de progresar y su autonomía" Navarro.

Frente a satisfacción laboral Cruz Boullosa & Bernui Leo, en su estudio, al aplicar la encuesta cuestionario de satisfacción laboral para docentes adaptado a Colombia, evidencio que los docentes se encuentran satisfechos en su labor, similar a lo reportado por Carrillo, Olivares y Saldaña, y que corrobora el hecho de que la docencia es una actividad que genera mucha satisfacción en las personas que la desempeñan, situación similar con lo que ocurrió en el presente estudio, donde los docentes de la Fundación Universitaria San Martín, los sentimientos de satisfacción son altos, puesto que el componente con la menor calificación fue el de actividad investigadora, con una mediana de 3,21; seguida en orden ascendente, se calificó el componente de calidad e implicación de mejora con un 3,63 y en tercer lugar la calificación del componente de infraestructura y recursos a docencia con una mediana de 3,65.

El componente de alumnos mejora las calificaciones anteriores con una mediana de 3,84 y entre las mejores valoraciones se encontraron los componentes de actividad docente con mediana de 4,30 y promoción, motivación y reconocimiento con una

mediana de 4,43, por lo tanto, los docentes se sienten bien en su trabajo y en las dimensiones que este implica.

Aunado a lo anterior, el área de investigación obtuvo una proporción baja de satisfacción en los docentes de la FUSM, aspecto que es parecido a lo encontrado en investigaciones internacionales como la de satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión, estudio realizado en México, donde se dice que “es interesante que los académicos de los centros de investigación hayan presentado el mayor porcentaje en SLA media-baja con respecto al global; puede ser que en ello influya el que en algunos centros no se cuenta con estabilidad laboral y los académicos están sujetos a estándares altos de exigencia y evaluación” (Padilla González, Jiménez Loza y Ramírez Gordillo, 2013, p. 56) ahora bien en el ““Estudio crítico del desarrollo, métodos y resultados de las ciencias” se denota según Ramírez la importancia de investigar, de acuerdo a ello, la investigación no es solo una función propia de las Instituciones de Educación Superior, sino también una necesidad de las disciplinas en Colombia y claro de la medicina en general que cada vez debe buscar tratamientos, más eficientes, eficaces y humanos, siendo la investigación la forma de lograr este acercamiento, el cual se va a reflejar en la calidad de vida de las poblaciones.

María Eugenia Moreno y Cols, hablan de una relación moderada, donde una de las variables sube mientras la otra baja, ahora bien, hay variables mediadoras entre las que vale la pena nombrar el género, donde se encuentra un mejor manejo del estrés en las mujeres que en los hombres, igualmente, que, en la FUSM, entre mayor estrato social, mayores síntomas de Burnout. Ahora bien, revisando a la relación de las dos variables previamente mencionadas, como son satisfacción laboral y síndrome de burnout es claro que se presenta una relación negativa entre las dos, siendo coherente con lo propuesto en la investigación por María Eugenia Moreno En cuanto a la escala de satisfacción laboral, se observa que la actividad docente, es una labor muy bien recibida por los funcionarios y les produce satisfacción, teniendo en cuenta que el límite inferior es 4,1 en una escala de 1 a 5, demostrando que todos se encuentran por encima del 4,1 y dejando ver la satisfacción que produce esta actividad.

En referencia a actividad investigativa, se denota un comportamiento diferente, los sujetos se distribuyen desde el 2,3 al 4,1, como límites inferiores y superiores, la media en 3,1 aspecto que hace denotar que la gran mayoría sienten cierto nivel de insatisfacción en referencia a los procesos investigativos realizados tanto por los docentes como por los estudiantes, este aspecto se puede deber a: falta de recursos para esta labor, falta de tiempo o incluso falta de formación en el tema.

Siguiendo este hilo conductor se puede revisar lo concerniente a infraestructura y recursos para la docencia que se encuentra en un nivel medio con tendencia hacia

lo alto, su límite inferior está en 3 y el superior en 4,3, lo que denota que, aunque si da lugar a satisfacción laboral, todavía se mira la necesidad de contar con más recursos que faciliten el trabajo docente y a la larga aumenten la satisfacción laboral. Un aspecto importante de mencionar se relaciona con la promoción, motivación y reconocimiento, donde se mira que el comportamiento en los cuartiles estadísticos es alto, los participantes, se ubican desde el 3,8 a 4,8 lo que demuestra que este factor se asocia con satisfacción y se convierte en un factor altamente positivo.

Para finalizar esta el aspecto relacionado con la calidad e implicación de mejora, que se nota va de 3,4 a 4,2, que, aunque no es un factor que aumente la satisfacción en modo amplio, si se encuentra que el mismo da un resultado positivo, de acuerdo con lo anterior, se determina que hay un grado importante en satisfacción laboral, lo que demuestra que hay oportunidades de mejora, un salario adecuado y el reconocimiento personal llamado el salario emocional.

Es importante revisar el cruce de variables entre Burnout y Satisfacción laboral, donde se puede ver que el grupo Burnout en algún componente presenta menor satisfacción en comparación con el grupo que presenta indicios, siendo el grupo sin indicios el de mejor resultados en la satisfacción laboral, demostrando de esta manera la relación entre las dos variables, ahora bien, al hablar de las funciones que más se relacionan con la satisfacción laboral y el burnout, se puede decir que parece ser la investigación la que menos satisfacción produce y que se relaciona más con el Burnout, seguida de la variable alumnos, calidad y mejoramiento, siendo promoción, motivación y docencia las más asociadas a la satisfacción laboral.

Se reafirma que el grupo con más satisfacción es el que se encuentra sin indicios de Burnout y el que reporta indicios de Burnout, siendo así se puede concluir que si hay afectación en la satisfacción laboral cuando se presenta Burnout.

Ahora bien, pensando en un mundo socialmente cambiante es importante mencionar que “la prevención y atención oportuna del síndrome de burnout, el cual, aunque no se incluye dentro de las enfermedades profesionales, se toma cada vez más en cuenta como un factor que disminuye la eficiencia del docente para con su grupo” (Chavarría Islas, Colunga Gutiérrez, Castellanos, Peláez Méndez, 2016, p. 258), más aun pensando en el rol específico del docente médico “un rol indispensable dentro de ella (la sociedad), porque en sus manos queda la formación de los futuros constructores de nuestra civilización” (Chavarría Islas, Colunga Gutiérrez, Castellanos, Peláez Méndez, 2016, p. 258), con estos dos aspectos en mente es importante seguir trabajando en la prevención del Síndrome pensando en las afectaciones que puede producir.

## 11. CONCLUSIONES

Las conclusiones del siguiente estudio se organizan de acuerdo con sus objetivos específicos, iniciando con caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio, donde se encuentra datos importantes, como: una institución que presenta más funcionarios de sexo masculino, con altos niveles educativos aspecto que se relaciona con el contexto universitario y la necesidad de profesionales con altos niveles educativos, para el desarrollo de sus funciones sustantivas.

En cuanto al segundo objetivo, Identificar la presencia de Burnout en los docentes de la FUSM, se puede decir que no hay una alta prevalencia del Síndrome del quemado en la Institución de Educación Superior, sin embargo, debe decirse, que ya se presentan indicio o afectaciones en algunos de los componentes en aproximadamente el 17% de la población participante, desde este punto de vista debe darse cabida a procesos de promoción de la salud y prevención del síndrome. También es importante acotar, que el campo de la salud y de la educación se encuentran afectados por el Burnout según las estadísticas internacionales, pero en este caso la afectación no es tan amplia lo que puede reflejarse en un ambiente de trabajo saludable para los docentes.

En el tercer objetivo específico, que es describir las características de la satisfacción laboral en los docentes de la FUSM, se encuentra que los niveles de satisfacción son adecuados y que en su mayoría, los participantes presentan un grado de satisfacción importante, siendo las funciones relacionadas con docencia, o sea, con las acciones relacionadas con los procesos de aprendizaje de los estudiantes, la que más se asocia con la satisfacción laboral, por su parte, la función de investigación la menos asociada con la satisfacción laboral, aspecto al que se debe prestar atención pensando que la creación de nuevos conocimientos es una función sustantiva de la Instituciones de Educación Superior

Para finalizar el cuarto objetivo específico que es determinar la relación existente entre Síndrome de "Burnout" y la satisfacción laboral, para este aspecto, es importante mencionar que aunque la relación estadística no es tan significativa como se podía esperar, si es claro que las personas con indicios de Burnout o con afectaciones relacionadas con el síndrome, presentan menores índices de satisfacción laboral, en comparación con el grupo que no presenta, en conclusión hay una relación entre las variables Burnout y satisfacción laboral en los docentes de la FUSM, aunque la relación estadísticamente es pequeña.

## 12. RECOMENDACIONES

Las características psicosociales de la población participante demuestra la variabilidad de las necesidades de contratación presentes para la FUSM, es de resaltar la gran calidad académica que se encuentra para este caso aparecen dos posibles recomendaciones, la inicial es seguir procurando, el fortalecimiento de los procesos de selección y reclutamiento de personal para la institución, la segunda para los estudiantes y egresados que deben procurar estudios de especialización para poder seguir manteniéndose en un mercado laboral competitivo e incluso en algún momento poder regresar a la FUSM como docentes.

La ARL recomienda identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales y así mismo clasificarlos en la población trabajadora, a partir de ello se proponen actividades de prevención primaria, secundaria y terciaria. La prevención primaria consiste en la realización de actividades organizacionales tendientes a asegurar el mayor grado de ajuste y adaptabilidad de los trabajadores a los requerimientos y características propias de cada empresa en términos de cultura, valores, estilo de liderazgo y forma de trabajo, por ello el área de gestión de talento humano considera dentro del plan de intervención establecer y mantener actualizada las descripciones de cargo, psicoeducación, actividades de bienestar laboral y fomentos de estilos de vida saludables.

En cuanto a la prevención secundaria se orientan a la tensión de los trabajadores que presentan signos y síntomas sugestivos de síndrome de burnout o los que ya han sido diagnosticados, en esta se incluyen actividades como asistencia profesional, entrenamiento en técnicas de autorregulación o control, análisis de puestos de trabajo, grupos de mejora, mejora de redes de comunicación, fomento de la flexibilidad horaria y mentoring, que consiste en el acompañamiento, apoyo ofrecimiento de consejos e información o guías de actuación por parte de personas expertas en solucionar problemas laborales.

En cuanto a actividades de prevención terciaria, son desarrolladas con el propósito de lograr la recuperación o rehabilitación laboral del trabajador quien ha sido diagnosticado con síndrome de burnout; para ello, se da un acompañamiento psicoterapéutico, se modifica el ambiente de trabajo, se fortalecen vínculos sociales, redes de apoyo social y gestión del desempeño.

Igualmente, desde la FUSM se puede también apoyar el trabajo en prevención del Burnout, con procesos de apoyo en afrontamiento del estrés, resolución de problemas y manejo de la ansiedad, los cuales se pueden realizar mediante campañas gráficas o tips, pensando en los tiempos de los trabajadores, que como se ha afirmado constantemente, combinan la educación y la salud en la mayoría de los casos aspecto que se relacionan con altos niveles de estrés.

Se considera importante continuar con aspectos como la cultura organizacional y el clima laboral, ya que se demuestra que existen importantes indicadores de

satisfacción laboral, sin embargo, se debe revisar la forma del desarrollo de la investigación como función sustantiva de la FUSM, pensando en que esta se asocia con baja satisfacción frente de las funciones docentes. Este proceso se puede ver fortalecido mediante capacitaciones, talleres de sensibilización e incluso reconocimiento de las investigaciones de los estudiantes y participación de estos últimos en las investigaciones docentes.

Continuar en el fortalecimiento de la satisfacción laboral, ya que la asociación encontrada, lleva a que cuando esta se aumente, se disminuye el Burnout, aspecto que lleva a que el trabajo empiece a percibirse como fuente de bienestar psicológico y realización personal.

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Medicina. pierna. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [consultado el 21 de octubre de 2020]; 32 (1): 119-124. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en)
- 2 Aparicio Reales María José y Hereira Pérez Kelly. PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL TRÁNSITO DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO, Barranquilla Colombia [Internet]. 2017 Mar [consultado el 21 de octubre de 2020]; Disponible en: <https://docplayer.es/79049911-Prevalencia-del-sindrome-de-burnout-en-trabajadores-administrativos-del-transito-departamental-del-atlantico-2017.html>
- 3 Krapp do Nascimento, Raquel y Oliveira Farias, Gelcemar y Vaz de Campos Pereira, Marcos Paulo y Both, Jorge y Folle, Alexandra y (2019), "Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física". PENSAR EN MOVIMIENTO: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud, Vol. 17, núm.2, pp. [Consultado: 24 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1409-0724. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4420/442059977007>
- 4 Gutiérrez-Lesmes O, Lobo-Rodríguez N, Martínez-Torres J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. US [Internet]. 1 ene.2018 [citado 21 oct.2020];20(1):37 -43. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3333>
- 5 Salanova, Marisa, Llorens, Susana. Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Papeles del Psicólogo [Internet], España: 2018 [consultado el 19 de septiembre de 2020] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829108>
- 6 Llor Lozano Jesús, Seva Llor Ana Myriam, Díaz Agea José Luis, Llor Gutiérrez Luis, Leal Costa César. Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. Enferm. glob. [Internet]. 2020 [citado 2020 Sep 11]; 19 (59): 68-92. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300068&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300068&lng=es). Epub 10-Ago-2020. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.381641>.
- 7 Observatorio permanente de riesgos psicosociales. Sobre el Síndrome de Quemado- Burnout [Internet]. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT; 2016 [Consultado el 15 de septiembre de 2020]. Disponible en: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
- 8 Navarro, S. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad [Internet]. Quetzaltenango, Guatemala; 2012. Tesis Doctoral. Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- 9 Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, García Vargas, Ma. De Lourdes E., Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica* [Internet]. 2017; 22 (2): 161-166. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- 10 Zurita Ortega, F., Rojas Cabrera, M., Linares Girela, D., López Gutiérrez, C., Martínez Martínez, A., & Castro Sánchez, M. Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba). *Revista de Ciencias Sociales* [Internet] 2015 21(2). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.31876/rcs.v21i2.25721>
- 11 Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. *Metodología De La Investigación*. 6a. ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
- 12 ASOCIACION MEDICA MUNDIAL. DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM – PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS [Internet]; 21 de marzo de 2017 [Consultado el 10 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

## 14. ANEXOS

### ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente,

Lo invitamos a hacer parte del siguiente estudio, que tiene por objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral en el personal docente de la FUSM Programa de Medicina sede Pasto y como objetivos específicos: 1. Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio. 2. Identificar los niveles y dimensiones del burnout en los docentes de la FUSM. 3. Describir las características de la satisfacción laboral en la población objeto de estudio. 4. Evaluar la relación existente entre Síndrome de “Burnout” y la satisfacción laboral

Los resultados, servirán para reconocer la situación laboral de los docentes de la Facultad de Medicina de la FUSM sede Pasto

Descripción del cuestionario:

1. Información sociodemográfica
2. cuestionario Maslach
3. Cuestionario de satisfacción laboral para maestros (Lester, 1987). Adaptada para Colombia

Tratamiento de los datos:

Los datos recolectados en el presente estudio serán tratados de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y demás normatividad vigente aplicable al tratamiento de datos en Colombia.

El responsable de la investigación la Dra. Gloria Cristina Bolaños Salazar, docente de la Fundación Universitaria San Martín y los investigadores, se comprometen a cumplir a cabalidad las normas éticas y de tratamiento de datos para el desarrollo de la investigación.

Su identificación se mantendrá en privado, **ANONIMO**, sus nombres no aparecerán en ninguno de los formularios. Solamente los datos como grupo serán publicados en informes y artículos.

**Declaro:**

- Participar voluntariamente al presente estudio
- Conocer los objetivos y finalidad del mismo
- De dar mi autorización para utilizar mis datos con fines científicos

Por todo lo anterior doy mi consenso para participar en la investigación

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre Completo:

C. C. No.

Expedida en:

## ANEXO 2: CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

**FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN  
FACULTAD DE SALUD - PROGRAMA DE MEDICINA  
INVESTIGACIÓN RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE “BURNOUT” Y LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA  
FACULTAD DE MEDICINA DE LA FUSM - SEDE PASTO**

Instrumento de Características Sociodemográficas

Estimado Docente,

Cordial y Atento saludo,

Agradecemos su participación en la presente investigación y lo invitamos a completar el siguiente cuestionario, colocando una X en frente de la Característica sociodemográfica que lo identifique

**Sexo**      Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

**Edad**

Menor de 25 años      \_\_\_\_\_  
Entre 26 y 30 años      \_\_\_\_\_  
Entre 31 y 35 años      \_\_\_\_\_  
Entre 36 y 40 años      \_\_\_\_\_  
Entre 41 y 45 años      \_\_\_\_\_  
Entre 46 y 50 años      \_\_\_\_\_  
Entre 51 y 55 años      \_\_\_\_\_  
Entre 56 y 60 años      \_\_\_\_\_  
Entre 61 y 65 años      \_\_\_\_\_  
Mayor de 65 años      \_\_\_\_\_

**Zona de Procedencia** Rural \_\_\_\_\_ Urbana \_\_\_\_\_

**Nivel Socioeconómico**

Estrato 1      \_\_\_\_\_

Estrato 2 \_\_\_\_\_  
Estrato 3 \_\_\_\_\_  
Estrato 4 \_\_\_\_\_  
Estrato 5 \_\_\_\_\_

## Nivel Educativo

Universidad \_\_\_\_\_  
Post Grado \_\_\_\_\_

## Estado Civil

Soltero \_\_\_\_\_  
Casado \_\_\_\_\_  
Unión libre \_\_\_\_\_  
Divorciado \_\_\_\_\_  
Viudo \_\_\_\_\_

## Número de hijos

Ninguno \_\_\_\_\_  
De 1 a 2 Hijos \_\_\_\_\_  
De 2 a 3 Hijos \_\_\_\_\_  
De 3 a 4 hijos \_\_\_\_\_  
Más de cuatro hijos \_\_\_\_\_

## Religión

Creyente \_\_\_\_\_  
No Creyente \_\_\_\_\_

## Ingresos Mensuales

1 salario mínimo \_\_\_\_\_  
De dos a tres salarios mínimos \_\_\_\_\_

De cuatro a cinco salarios \_\_\_\_\_  
    mínimos \_\_\_\_\_  
Seis o más salarios Mínimos \_\_\_\_\_

### **Tiempo Trabajando en la FUSM**

Menos de un año \_\_\_\_\_  
Entre un año y \_\_\_\_\_  
    tres \_\_\_\_\_  
Entre tres y seis \_\_\_\_\_  
    años \_\_\_\_\_  
Siete años o más \_\_\_\_\_

### ANEXO 3: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

#### CUESTIONARIO BURNOUT

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 como 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.	

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

**0= NUNCA.**

**1= POCAS VECES AL AÑO.**

**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.**

## ANEXO 4: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL PARA DOCENTES ADAPTADO A COLOMBIA

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo agregado, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible. Antes de rellenar el cuestionario, debe tener en cuenta que la respuesta 1, será totalmente en desacuerdo y la respuesta 5 totalmente de acuerdo.

1. ACTIVIDAD DOCENTE					
	1	2	3	4	5
1.1 La organización de la docencia en la titulación es eficaz					
1.2 La asignación de docencia aprovecha bien las capacidades del Profesorado					
1.3 La formación académica que adquieren los estudiantes en mis asignaturas es buena					
1.4 Los estudiantes ingresan con buena formación					
1.5 Me siento satisfecho/a con la actitud de los estudiantes en mis clases					
1.6 Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes					
1.7 Utilizo diversos tipos de metodologías docentes (trabajo en grupos, role-playing, método del caso,) para enseñar mis Asignaturas					
1.8 Los recursos de nuevas tecnologías audiovisuales en la enseñanza facilitan el aprendizaje de los estudiantes					
1.9 Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes					
1.10 La evaluación de mi actividad docente me motiva para Mejorar					
1.11 Conozco los objetivos recogidos en el Plan de Estudios					
1.12 Compagino sin dificultad la actividad docente con las tareas de gestión (actas, guía docente...)					

1.13 Los procedimientos de evaluación valoran adecuadamente el nivel de competencias adquiridas por los estudiantes					
1.14 Los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza se han resuelto con eficacia					
1.15 La planificación de los contenidos es adecuada					
1.16 Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas					
1.17 Mi grado de participación en la planificación de la enseñanza es adecuado					
1.18 La coordinación de reuniones entre el profesorado de una Titulación para la programación docente es adecuado					
1.19 En general, estoy satisfecho/a con la actividad docente					

2. ACTIVIDAD INVESTIGADORA					
	1	2	3	4	5
2.1 Estoy satisfecho/a con las medidas y políticas de la Universidad para promover la investigación					
2.2 Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a la investigación					
2.3 La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente					
2.4 Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto para la investigación					
2.5 Estoy satisfecho/a con la proyección nacional/internacional de mi investigación					
2.6 Los programas de recursos humanos (becas, contratos laborales...) para la investigación son adecuados					
2.7 En general, estoy satisfecho/a con la actividad investigadora					

### 3. INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA LA DOCENCIA

	1	2	3	4	5
3.1 Las aulas que utilizo son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza (equipamiento, climatización, iluminación, acústica, mobiliario...)					
3.2 Los laboratorios, espacios experimentales y su equipamiento son adecuados para la docencia					
3.3 Las instalaciones de la biblioteca son adecuadas					
3.4 Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes					
3.5 Los recursos didácticos disponibles son suficientes					
3.6 Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos... para cubrir las necesidades de la enseñanza					
3.7 La tecnología necesaria para la obtención, tratamiento, almacenamiento, transferencia y presentación de datos e información es adecuada					
3.8 La labor del servicio Tic-Multimedia es satisfactoria					
3.9 En general, estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza					

### 4. ALUMNOS

	1	2	3	4	5
4.1 Asisten regularmente a clase					
4.2 Tienen los conocimientos previos suficientes para seguir los contenidos de la materia					
4.3 Dedicar tiempo suficiente a la preparación de la materia					
4.4 Muestran interés por los diferentes temas que se tratan en el desarrollo de la actividad docente					
4.5 Participan activamente en debates y actividades desarrolladas en el aula					
4.6 Utilizan la bibliografía recomendada					
4.7 Se muestran satisfechos con los resultados de la evaluación					

4.8 Amplían notablemente las competencias durante el desarrollo de la materia					
4.9 Estoy satisfecho/a con el uso que hacen los alumnos de las tutorías académicas					
4.10 Las quejas y sugerencias de los estudiantes son atendidas eficazmente					
4.11 Los mecanismos utilizados para informar y difundir las actuaciones de orientación a los estudiantes son adecuadas					
4.12 Los programas de movilidad para estudiantes son apropiados					
4.13 Los programas de prácticas en empresas para estudiantes son satisfactorios					
4.14 En general estoy satisfecho/a con el grupo de estudiantes					

5. PROMOCIÓN, MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO					
	1	2	3	4	5
5.1 Me siento motivado para realizar mi trabajo					
5.2 La UCAM me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
5.3 El buen nombre y prestigio de la UCAM son gratificantes para Mí					
5.4 La formación del profesorado que ofrece la UCAM cubre mis necesidades					
5.5 La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación					
5.6 Se reconocen mis logros					
5.7 En general, me siento satisfecho/a de trabajar en la UCAM					

6. CALIDAD E IMPLICACIÓN EN LA MEJORA					
	1	2	3	4	5
6.1 Las evaluaciones institucionales realizadas en la UCAM han servido para mejorar					
6.2 En los últimos años he percibido en la UCAM una tendencia a mejorar					
6.3 Mi Titulación está implicada en los procesos de calidad					
6.4 Tengo conocimiento de la estrategia de calidad de mi Titulación					
6.5 Participo en los procesos de calidad de mi Titulación					
6.6 Estoy satisfecho/a con el proceso seguido para la reforma de las enseñanzas (EEES) en la UCAM					
6.7 En general, estoy satisfecho/a con la gestión de calidad y la implantación de la mejora					

## ANEXO 5. CARTA DE SOLICITUD DE AVAL AL COMITÉ ÉTICO DE INVESTIGACION

San Juan de Pasto, \_\_\_\_\_

Señores:  
**COMITÉ ÉTICO DE INVESTIGACIONES**  
Fundación Universitaria San Martín  
Bogotá

**ASUNTO:** Solicitud al Comité Ético de Investigaciones para la revisión del anteproyecto de Investigación y su respectivo aval

Cordial saludo respetados Doctores,

Por medio de la presente, nos permitimos solicitar muy respetuosamente se realice la revisión del anteproyecto titulado: *“Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de Medicina de la FUSM - sede Pasto”*

Nos suscribimos de ustedes, agradeciéndoles la disponibilidad y atención prestada

Atentamente,

**JUAN SEBASTIÁN ARIAS TELLO  
NATHALIA STEFANY BENAVIDES ORTEGA  
LUISA FERNANDA CHAVES SILVA  
KAREN SOFÍA NARVÁEZ RECALDE**