

**PREVALENCIA DE SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
INSTITUCION DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO
HUMANO, CIUDAD DE PASTO 2016**

**DAYANA LIZETH FORERO VALLEJO
INGRID MELISSA MANTILLA JACOME
MARITZA LORENA LASSO ORTIZ**

**UNIVERSIDAD CES
FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACION GERENCIA SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO**

PASTO, MAYO 2017

**PREVALENCIA DE SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
INSTITUCION DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL
DESARROLLO HUMANO, CIUDAD DE PASTO 2016**

**DAYANA LIZETH FORERO VALLEJO
INGRID MELISSA MANTILLA JACOME
MARITZA LORENA LASSO ORTIZ**

**TRABAJO DE GRADO: PREVALENCIA DE SINDROME DE BURNOUT
EN DOCENTES DEL INSTITUTO INEC PASTO**

**ASESORA DE TRABAJO DE GRADO: LINA MARIA RIOS SANCHEZ
FISIOTERAPEUTA ESPECIALISTA GSST
MAGISTER EN DISCAPACIDAD
DOCENTE PROGRAMAS DE POS GRADO SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO
UNIVERSIDAD CES
FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACION GERENCIA SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO**

PASTO, MAYO 2017

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, Mayo 2017

Dedicatoria

A nuestros familiares por haber brindado su apoyo en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser mejores mujeres y profesionales de bien, pero más que nada, por su amor incondicional.

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento con Dios por haber sido la ayuda idónea, por dotarnos de sabiduría y ansias de lucha siendo el camino perfecto para llegar hasta aquí, a nuestras familias quienes han sido el impulso y motivación para asumir y culminar esta etapa, a nuestros docentes y asesora quienes con su dedicación y paciencia supieron orientar, corregir y construir en nosotros la calidad de profesionales que somos.

INDICE DE CONTENIDO

1. PRESENTACION.....	11
1.1 RESUMEN.....	11
1.2. ABSTRACT	12
2. FORMULACION DEL PROBLEMA	14
3. JUSTIFICACION.....	17
4. PREGUNTA DE INVESTIGACION.....	20
5. OBJETIVOS.....	21
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	21
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	21
6. MARCO TEORICO.....	26
6.1. SINDROME DE BURNOUT.....	26
6.2. DESENCADENANTES Y POTENCIADORES DEL BURNOUT.....	25
6.3. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT EN EL TRABAJADOR.....	25
6.4. METODOS PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT.....	26
7. METODOLOGIA.....	28
7.1. ENFOQUE METODOLOGICO.....	28
7.2. TIPO DE ESTUDIO.....	28
7.3. DELIMITACION DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	29
7.3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
7.4. CRITERIOS DE OBSERVACION Y MEDICION.....	29
7.5. CRITERIOS DE INCLUSION Y DE EXCLUSION.....	29
7.5.1. Criterios de inclusión.....	29
7.5.2. Criterios de exclusión.....	30
7.6. RECOLECCION DE LA INFORMACION Y CONTROL DE SESGO.....	30
7.6.1. Prueba piloto.....	30
7.6.2. Control de errores y sesgos	30

7.7. ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO O ADHERENCIA AL TRABAJO DE CAMPO.....	31
7.8. DESCRIPCION DE VARIABLES.....	32
7.9. TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION.....	48
7.9.1. Fuentes.....	48
7.9.2. Instrumentos.....	49
7.9.3. Proceso de obtención de la información.....	49
7.9.4. Prueba piloto.....	49
7.10. PLAN DE ANALISIS DE DATOS.....	50
7.11. PLAN DE PUBLICACION DE RESULTADOS.....	50
8. CONSIDERACIONES ETICAS.....	51
8.1. RESOLUCIÓN 8430 del 4 octubre 1993.....	52
8.2. CONSIDERACIONES INSTITUCIONALES.....	53
9. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	54
9.1. ANALISIS SOCIODEMOGRAFICO.....	54
9.2. ANALISIS ESCALA DE MASLACH.....	68
10. DISCUSION.....	72
11. CONCLUSIONES.....	74
12. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	76
12. ANEXOS.....	78
ANEXO 1. CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICO.....	78
ANEXO 2. CUESTIONARIO DE MASHLACH.....	80
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	82
ANEXO 4. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD.....	83

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Distribución porcentual de género de los docentes.....	55
Gráfico 2. Distribución porcentual de edad de los docentes.....	56
Gráfico 3. Distribución porcentual del estrato socioeconómico de los docentes.....	57
Gráfico 4. Distribución porcentual de la profesión de los docentes.....	58
Gráfico 5. Distribución porcentual tiempo laborando en la Institución.....	59
Gráfico 6. Distribución de las jornadas de trabajo de los docentes	60
Gráfico 7. Distribución porcentual de los docentes que realizan trabajo en turnos nocturnos.....	62
Gráfico 8. Distribución porcentual de la modalidad de contratación.....	63
Gráfico 9. Distribución porcentual programa de recompensas y estímulos que prefieren los docentes	64
Gráfico 10. Distribución porcentual de la percepción de cansancio o fatiga mental y física de los docentes	65
Gráfico 11. Distribución porcentual de la percepción de felicidad con su proyecto de vida.....	67
Gráfico 12. Escala de valores de la aplicación de la escala de Maslach de los docentes.....	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de variables y tabla de variables	32
--	----

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Distribución porcentual de género de los docentes.....	54
Cuadro 2. Distribución porcentual de edad de los docentes.....	55
Cuadro 3. Distribución porcentual del estrato socioeconómico de los docentes.....	56
Cuadro 4. Distribución porcentual de la profesión de los docentes.....	58
Cuadro 5. Distribución porcentual tiempo laborando en la Institución.....	59
Cuadro 6. Distribución de las jornadas de trabajo de los docentes	60
Cuadro 7. Distribución porcentual de los docentes que realizan trabajo en turnos nocturnos.....	61
Cuadro 8. Distribución porcentual de la modalidad de contratación.....	62
Cuadro 9. Distribución porcentual programa de recompensas y estímulos que prefieren los docentes	64
Cuadro 10. Distribución porcentual de la percepción de cansancio o fatiga mental y física de los docentes	65
Cuadro 11. Distribución porcentual de la percepción de felicidad con su proyecto de vida.....	66
Cuadro 12. Escala de valores de la aplicación de la escala de Maslach de los docentes.....	68

1. PRESENTACION

1.1. RESUMEN

El síndrome de Burnout se puede catalogar como una de las enfermedades del Siglo XXI, es una enfermedad moderna, una enfermedad silenciosa la cual ha tomado gran relevancia desde el área de intervención clínica pero sobre todo desde el aspecto social. Mediante la revisión de varios estudios e investigaciones permiten ampliar la perspectiva de la investigación contribuyendo en alguna medida a incrementar el conocimiento del síndrome desde diferentes contextos. En el cual se manifiesta con una preocupación alarmante en el personal de áreas de la salud caracterizado por la presencia prolongada de un alto nivel de estrés producido por el trabajo y donde se identifican como los síntomas principales la fatiga crónica e ineficiencia en el trabajo. **Metodología:** el estudio es de tipo descriptivo, donde se realiza la interpretación de variables sociodemográficas y los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario que permite identificar la posibilidad del síndrome. Se utilizó un cuestionario de tipo sociodemográfico y cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), con análisis descriptivo. Se encuestaron 35 trabajadores de áreas de la salud entre los cuales están presentes profesionales de enfermería, odontólogos, terapeutas ocupacionales y regentes en farmacia. **Resultados:** resultados obtenidos en relación a la prevalencia del síndrome de Burnout fue de 0, lo que determina que ninguno de los encuestados y quienes aplicaron la escala de Maslach se encuentran en un nivel determinante frente al síndrome; sin embargo cabe destacar que hay (4) cuatro docentes que se encuentran dentro de los límites posibles a desarrollarlo, en relación a las condiciones y características determinantes para su aparición. **Discusión:** El Burnout es un síndrome de una gran complejidad para su estudio e identificación, puesto que requiere de un análisis más profundo frente a aquellas variables que lo determinan, en razón a los cambios de las condiciones laborales,

jornadas, tipos de contratación ha surgido un gran interés para la investigación de esta enfermedad. En relación a la prevalencia, en este estudio del síndrome de Burnout fue de 0%, sin embargo se considera importante mantener un continuo seguimiento al personal docente, con el fin de mantener un equilibrio en relación a las características que contribuyen a determinar el síndrome como lo es el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. **Conclusión:** a nivel general entender el Burnout como un síndrome que tiene una magnitud importante frente a las problemáticas que permean hoy en día la salud y el ambiente laboral y que no puede pasar desapercibida dentro de los estudios, las investigaciones y la visión particular de cada entorno laboral, siendo este el punto de partida a la frustración, fracaso y desmotivación laboral. Finalmente es preciso concluir que la investigación permitió ahondar en la problemática, conocer la situación actual en la institución y con ello despertar el interés por tomar acciones de mejora que prevengan y mitiguen las posibles consecuencias que devienen y afectan a la salud de los trabajadores.

1.2. ABSTRACT

The Burnout's syndrome can be classified as one of the diseases of the XXI century, it is a modern disease, a silent disease that is has taken on great importance from the clinical intervention area but above all from the social aspect. Through the review of several studies and researches, the research perspective contributes in some way and the knowledge of the syndrome from different contexts. In which it manifests itself with an alarming concern in the personnel of the health area staff which is characterized by the prolonged presence of high level of stress produced by the work and where they are identified as the main symptoms of chronic fatigue and inefficiency at work. **Methodology:** the study is the descriptive way, where is developed the interpretation of sociodemographic variables and the results obtained through the application of the questionnaire that

allows the identification of the possibility of the syndrome is performed. A sociodemographic questionnaire and Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire were used, with a descriptive analysis. Thirty-five workers from health areas were interviewed, including nursing professionals, dentists, occupational therapists, and pharmacy regents. **Results:** the results obtained in relation to the prevalence of Burnout syndrome was 0, which means that none of the surveyed and those who applied the Maslach scale are in determinant level against the syndrome; However, it should be noted that there are (4) four teachers who are within the possible limits to develop it, in relation to the conditions and characteristics that determine their appearance. **Discussion:** Burnout is a syndrome of great complexity for its study and identification, because it needs a deeper analysis against those variables that determine it, due to the changes in working conditions, days, types of contracts has arisen a great interest for the investigation of this disease. Regarding to the prevalence, in this study of Burnout syndrome was 0%, however, it is considered important to maintain a continuous follow-up to the teaching staff, in order to maintain a balance in relation to the characteristics that contribute to determine the syndrome as an emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. **Conclusion:** in general terms, to understand Burnout as a syndrome that has an important magnitude in relation to the problems that permeate today's health and work environment and that cannot go unnoticed within the studies, investigations and the particular vision of each Work environment, this being the starting point for frustration, failure and work demotivation. Finally, it is necessary to conclude that the investigation allowed to go deep in the problematic, to know the current situation in the institution and with this to awaken the interest to take improvement actions that prevent and mitigate the possible consequences that become and affect the health of the workers.

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

En la actualidad el término estrés se entiende como un estado de desconfiguración en el bienestar del ser humano conduciéndolo a experimentar sensaciones de cansancio físico y mental, sin embargo las personas no logran comprender la magnitud de las consecuencias provocadas por el mismo, y es aquí cuando se asocia a la palabra Burnout que implica un significado de estrés, desde un nivel más alto que no desaparece con el tiempo ni son momentáneos sus síntomas. Por el contrario, en el Burnout estos se exacerban provocando su permanencia y agudización con el tiempo. “La OMS lo define como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos”(1).

En el mundo laboral se ha experimentado grandes transformaciones en las últimas décadas, relacionadas con el contexto sociocultural, siendo así que las exigencias del trabajo y los requisitos de este en las organizaciones, generan riesgos como los psicosociales y físicos ocasionando desajustes en el rendimiento de los sujetos; traduciéndose esto en la presencia del síndrome de Burnout o el síndrome del quemado.

Hace más de una década que la OMS alertaba del posible impacto de tales cambios de la salud de la población, sobre todo en los países industrializados especialmente los relacionados con las nuevas tecnologías y los factores psicosociales.

Existen algunas investigaciones relacionados con el tema a investigar, en México, uno de ellos en instituciones educativas de la zona Metropolitana de Guadalajara, este estudio permitió identificar la relación entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en los docentes del nivel medio básico del

sistema educativo oficial. Se realizó un estudio cuantitativo: descriptivo, transversal y observacional, con una muestra representativa de 360 maestros (2).

En el ámbito nacional se conoce de un estudio realizado en la Ciudad de Bogotá, denominado “Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia), año 2009. Dentro de los resultados indican pocas diferencias según la edad del docente, inclusive se sugiere una menor prevalencia entre docentes mayores de 55 años y directivos, lo cual plantea nuevas hipótesis sobre el síndrome en maestros. Incide además que la experiencia en la docencia en la aparición del síndrome, por último, uno de los resultados poco esperados está relacionado con los docentes que tienen mayor responsabilidad económica se identificó que poseen una mayor resiliencia y son menos vulnerables frente a la aparición del síndrome (3).

A nivel regional existe la referencia de una investigación denominada el Burnout en la práctica pedagógica del docente en San Juan de Pasto, en el año 2012, permitiendo concluir que los docentes presentan un nivel de Burnout medio con puntuaciones destacadas en las dimensiones despersonalización y escasa realización personal y una fuerte correlación con la dimensión de la práctica pedagógica denominada demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, hallazgos que enriquecen la comprensión de los diferentes procesos vividos en el campo educativo y su relación con el bien vivir de uno de sus protagonistas más importantes, el maestro (4).

Sin embargo, la necesidad de conocer sobre esta temática que invade los espacios y entornos laborales del mundo se acrecienta cada vez más, con la necesidad urgente de indagar e inducir a los investigadores a centrar su interés en estos estudios.

Se conoce que el sector educación se posiciona como uno de los espacios en el que por las crecientes demandas de actividades, responsabilidades, funciones y

el gran compromiso de impartir no solo conocimientos sino el contribuir en la formación profesional, personal y social de los nuevos sujetos que harán parte de la colectividad, es bastante compleja y definitiva

Otro de los sectores afectados por el síndrome es el área asistencial de la salud, el cual se incluirá en el estudio.

Para el estudio se evaluarán profesionales relacionados con ambas áreas, salud y educación, en este sentido, la institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de Pasto pretende formar profesionales en, estos dos sectores que interactúan de tal forma que muchos de los sujetos que hacen parte del estudio alternan sus jornadas laborales entre la docencia y la actividad asistencial dentro de las instituciones de salud, bajo la modalidad de trabajo por turnos. Se suma a ello la atención en el tipo de servicio a pacientes caracterizada por la responsabilidad que exige estar a cargo del cuidado personas que se encuentran enfermas, siendo este un factor de riesgo más asociado al desarrollo del mencionado síndrome.

Con el fin de brindar soluciones se pretende realizar el presente estudio en el Instituto de formación para el trabajo y el desarrollo humano , en el cual , hasta la fecha, no se han realizado estudios o programas de caracterización e identificación de aspectos relevantes que ayuden a determinar la presencia de estrés laboral como: Las exigencias de la profesión, la movilización hacia el lugar de trabajo, la congestión vehicular, la carga física y mental al dictar y preparar las clases y las jornadas laborales; son algunas de las situaciones a las cuales se deben enfrentar diariamente .

3. JUSTIFICACION

El ser humano ingresa al campo laboral para satisfacer necesidades básicas, buscando obtener mejores condiciones de vida, una superación personal, profesional y sobre todo una estabilidad económica. El desempeñarse de la manera más adecuada y equilibrada, permite al ser humano el cumplimiento de metas y objetivos programados.

El término de Burnout es definido por primera vez por Freudenberger (1974), en Moreno, Gonzales y Garrosa, 1999) como “un conjunto de manifestaciones que se presentan en los individuos que trabajan en profesiones como: profesores, enfermeras, trabajadores sociales, psicoterapeutas y médicos, que en muchas ocasiones exceden en un deterioro de los cuidados y de atención profesional a los usuarios de estos servicios”(5).

Es por ello que el desarrollo de la presente investigación es de gran importancia porque contribuirá en la identificación una de las problemáticas más relevantes presentes en la sociedad. Podría decirse que la profesión docente se ha visto afectada por los diferentes cambios que han hecho su aparición en el mundo actual en relación a la tecnología, la economía, aspectos sociales y culturales; de esta manera las exigencias para el personal docente cada vez son más grandes, ya que debe asumir su posición de líder en la estructura formal frente al manejo de su grupo, propender por su buen funcionamiento, implementar procesos de negociación frente al manejo de su autoridad, adaptarse a la multiculturalidad y diversidad presente en sus estudiantes, motivar y propender por el bienestar del educando y a parte de todos estos procesos constructivos el cumplimiento oportuno de su currículo.

Las competencias antes mencionadas se convierten en un reto para el docente, a la hora de asumirlas y por ende darle un efectivo y eficiente cumplimiento, tanto así que aquellas se convierten en exigencias que sobrepasan el tiempo u horas dedicadas a dichas actividades descuidando su vida familiar y personal y social deviniendo de ello los primeros signos y síntomas que serán factores desencadenantes de dicha problemática central de la presente investigación.

El desarrollo de esta será de gran relevancia al conocer cuál es la prevalencia del síndrome del Burnout en los docentes de institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano en San Juan de Pasto 2016.

No se han realizado estudios en la Institución respecto al tema, por lo cual no se cuenta con un diagnóstico que dé cuenta de la condición de la salud física y emocional del personal docente. Sin embargo a través de la observación participante se ha identificado agotamiento, cansancio, fatiga, cambios de humor, exceso de trabajo puesto que hay personal que realiza su trabajo como docente y en jornadas contrarias realiza turnos en clínicas ejerciendo su profesión desde la enfermería, de igual forma docentes que laboran tomando jornadas de la mañana, tarde y fines de semana; son todas estas condiciones que pueden influir en su estabilidad física y emocional.

Para el desarrollo de la investigación se realizará la aplicará un cuestionario de datos sociodemográficos mediante la cual se permitirá caracterizar a la población sujeto de estudio cuestionario enfocado en identificar edad, sexo, tipo de contratación, recompensa, apoyo familiar, entre otros aspectos importantes y con el fin de tener una información más completa sobre las condiciones físicas y emocionales de la persona se realizará la aplicación del cuestionario de Maslach un instrumento que tiene alta consistencia y fiabilidad, brindando una visión más amplia de las condiciones personales, sociales y laborales del ser humano y en alguna medida buscando medir su desgaste profesional.

Es por esto que de los resultados obtenidos serán un gran aporte para cada uno de los docentes evaluados y para la Institución, para posteriormente se permitan generar acciones que desde la misión y visión de la misma sea de gran ayuda para el bienestar integral en la salud física y emocional de los docentes, así como en la calidad del desempeño en el trabajo.

4. PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de Institución de formación para el trabajo y desarrollo humano Ciudad de Pasto, 2016?

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Pasto, año 2016

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Caracterizar sociodemográfica y laboralmente la población docente de Institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Pasto.

Estimar la prevalencia del síndrome de Burnout según cuestionario de Maslach

6. MARCO TEORICO

6.1 SINDROME DE BURNOUT

Freudenberg en 1974 propone un estudio organizacional para la identificación del síndrome de Burnout, donde argumenta que los sentimientos de agotamiento, frustración y cansancio que se generan por una sobre carga en el trabajo; trata de un síndrome clínico caracterizado por fatiga física excesiva, decaimiento, agitación, dolores musculares, constantes cefaleas dicho autor en sus observaciones afirma lo siguiente : *“al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad”*(6).

Algunos factores que contribuyen al agotamiento físico y mental del trabajador son experiencias comunes que se desarrollan en el lugar de trabajo como lo son: sobrecarga de trabajo, falta de control sobre las situaciones estresantes, ausencia de apoyo emocional, la no valoración de las acciones realizadas, largas horas de trabajo. Lo anterior conduce a un desgaste físico y emocional que finalmente debilitará el cuerpo y la mente.

La psicóloga social Cristina Maslach en 1976 presenta un estudio a la Asociación Estadounidense de Psicología, en donde realizo una clasificación de los trabajadores afectados de “Sobrecarga emocional” o síndrome de Burnout y lo describe como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personal a su cargo”(6).

De acuerdo a este concepto el componente del agotamiento emocional está representado como una dimensión principal en la manifestación del estrés individual, está relacionado con aquellos sentimientos de agotamiento y reducción de los recursos emocionales, generando limitantes y manifestaciones comportamentales relacionadas con la expresión de sus sentimientos hacia las personas en el lugar de trabajo; el componente de la despersonalización está relacionada con la alteración de la percepción frente a sí mismo, la persona experimenta el sentirse aislada separada de sí misma, de su cuerpo de su mente o del mundo; representa la dimensión del contexto interpersonal, en el que se pierde la noción de la propia realidad.

Finalmente en el tercero se menciona la baja realización personal entendiéndose como una respuesta conductual en la persona que le genera la necesidad de autoevaluarse negativamente y produciendo una respuesta de insatisfacción consigo mismo.

Por su parte, Edelwich, 1980 definió el Burnout como “una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito como resultado de las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales”(7).

Según este autor se proponen unas etapas del desarrollo del síndrome, en una primera etapa la persona posee un alto nivel de expectativa, energía y actividad para el desarrollo de su labor en la cual se involucra con sus responsabilidades hasta el punto de sobre exigirse en relación a su capacidad laboral, describe una fase inicial de entusiasmo, con altas expectativas profesionales, motivación para un buen desempeño; al paso del tiempo se desarrolla una fase de estancamiento, en la que se ven pocos resultados y podría presentarse situaciones como : no hay reconocimiento de jefes y superiores, baja el nivel de motivación, se manifiesta pesimismo y desanimo al cumplir con sus actividades laborales; adicional a ello se desarrolla una fase de frustración, en la que constantemente se está

cuestionando sobre sí mismo, los logros alcanzados y su desempeño laboral que siente que no es valorado ni mucho menos reconocido, generando insatisfacción por su trabajo, donde se manifiestan sentimientos negativos frente a una escasa remuneración, sobrecarga laboral o excesiva tarea administrativa; por último se llega a una etapa de apatía o indiferencia hacia el trabajo donde se puede determinar por un bajo rendimiento en el desempeño, ausencias laborales e incumplimiento de sus actividades.

De acuerdo a la organización mundial de la salud (OMS) “considera que el estrés es una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores, genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes”(8).

Lo anterior permite identificar las posturas de los diferentes autores quienes intentan explicar dicho síndrome desde las realidades experimentadas, encontrando puntos que convergen para finalmente entender que el Burnout se ha convertido en una problemática a nivel laboral, que afecta al trabajador produciendo cambios en su desempeño y su salud, que podrían convertirse más allá en factores desencadenantes de secuelas que permanecen y se agudizan con el tiempo.

El tema del síndrome de Burnout para Colombia no ha sido estudiado lo suficiente, por ello hay vacío en relación a su identificación, control y prevención; en especial para el sector salud y la mayoría de estudios e investigaciones realizadas se han enfocado en el sector educativo.

6.2 DESENCADENANTES Y POTENCIADORES DEL BURNOUT

Desde esta perspectiva el Burnout se estudia como un proceso de interacción por el cual el sujeto, con sus variables personales busca adaptarse a las condiciones laborales. Esto implica la capacidad de entender la integralidad del sujeto en el escenario laboral, con sus actitudes o formas de obrar o comportarse, y las aptitudes entendiéndolas desde una mirada de rendimiento y desempeño en el trabajo

En la aparición del síndrome de Burnout inciden variables del entorno social, del entorno laboral y las variables de personalidad. Como variables sociales que pueden incidir están los aspectos sociodemográficos como lo son edad, sexo, estado civil, entre otros. Desde el entorno laboral está determinado por otras variables como la motivación, el reconocimiento, el buen desempeño laboral, la carga laboral y el cumplimiento de su deber.

6.3 CONSECUENCIAS DEL BURNOUT EN EL TRABAJADOR

Gil-Monte y colaboradores (GilMonte y Peiró, 1997; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998) "han señalado que esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento; este fallo supone sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos. En esta situación, la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional"(9).

De esta manera con la manifestación de estos sentimientos el ser humano desarrolla actitudes y comportamientos en los que se sienten menos productivos, con menor motivación y afectaciones a la salud, las cuales de perdurar en el tiempo se convierten en nocivas manifestándose en enfermedades y provocando alteraciones psicosomáticas, en la conducta, emocionales y laborales.

Dentro de las afecciones psicosomáticas se manifiestan dolor de cabeza, fatiga crónica, trastornos del sueño, desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos; como afectaciones en la conducta, predomina el incremento en el consumo de café, alcohol, ausentismo laboral, agotamiento, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia; dentro de los aspectos emocionales se manifiesta irritabilidad, poca concentración, distanciamiento afectivo, cambios de humor, baja autoestima y en el campo laboral se presenta deterioro del rendimiento, conflictos laborales, incumplimiento de la tarea, ausentismo, accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

6.4. METODOS PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT

Guillespie en 1980 da inicio a sus investigaciones acerca del Burnout, en el cual identificó que no se contaba con ningún instrumento de medida para el síndrome, para ello estableció siete indicadores potenciales para el desarrollo del Burnout, proporcionar buenos servicios de atención, reducir o eliminar dificultades con los clientes, evitar dejarse llevar por un estado de cólera, evitar el acercamiento con los clientes, el contexto laboral donde la persona prefiere los espacios cerrados como la oficina, bromas sobre el cliente o su actividad laboral y el ausentismo laboral relacionado a temas de salud mental.

Del análisis estadístico el autor concluye que “el Burnout es un constructo multidimensional caracterizado por los indicadores anteriores, según el tipo de Burnout que presente Burnout activo o Burnout pasivo”(10).

Por su parte Maslach y Jackson en 1981, dedican sus esfuerzos orientados a diseñar herramientas que recogen una serie de síntomas que luego definirán el daño para la salud que supone padecer el Burnout. Existen diferentes

instrumentos para medir el síndrome de Burnout pero para su medición el método más utilizado internacionalmente es la escala de Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%. Está constituido por 22 ítems en una escala tipo Likert, que va desde "Nunca" a "Todos los días", valorados de 0 a 6 respectivamente. En él, se recogen afirmaciones sobre pensamientos, sentimientos, emociones y conductas del profesional relacionados con su trabajo. Las puntuaciones de los sujetos son categorizadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. Ha sido aplicado en diferentes poblaciones de educadores, personal sanitario y otros profesionales, con alta fiabilidad y alta validez de los tres factores citados. El cuestionario es de fácil aplicación y la persona que contesta debe marcar con qué frecuencia se dan en ella cada una de las cuestiones que se señalan en el cuestionario (11).

7. METODOLOGIA

7.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

Esta investigación se rige por el enfoque empírico analítico de corte cuantitativo transversal, porque exige información precisa y verdadera para medir y cuantificar, mediante la aplicación un instrumento validado denominado escala de Maslach y un cuestionario paralelo que incluye datos sociodemográficos y aspectos laborales de interés de los investigadores.

7.2. TIPO DE ESTUDIO

En el desarrollo de esta investigación se utilizará el tipo descriptivo, porque trabaja sobre realidades de hecho. Su característica fundamental es presentarnos una interpretación correcta. En el proyecto de investigación se pretende realizar la interpretación de variables sociodemográficas indagadas mediante un cuestionario con variables de interés de los investigadores y se establecerán relaciones estadísticas básicas entre estas y los resultados obtenidos de la escala de Maslach; el cual es un cuestionario de auto aplicación que permite medir el desgaste profesional. El cuestionario se realiza en un tiempo de 10 – 15 minutos y mide aspectos fundamentales del síndrome como el cansancio emocional, despersonalización y realización personal; está constituido por 22 items en forma de afirmación relacionado con los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia sus usuarios.

7.3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

7.3.1 Población y muestra: La Institución educativa cuenta con varias sedes en ciudades principales y secundarias de Colombia. La sede Pasto, donde se realiza el presente estudio, cuenta con un grupo total de 40 docentes, siendo ésta la población y muestra seleccionada para el desarrollo del proyecto. La muestra comprende el total de los docentes.

7.4. CRITERIOS DE OBSERVACION Y MEDICION

Para el proceso de recolección de información la presente investigación utiliza como recurso un cuestionario de datos sociodemográficos (ver anexo 1) el cual será aplicado a los docentes del Instituto, además del cuestionario de Maslach Burnout inventory – Javier Miravalles, (ver anexo 2) que es un instrumento de medición validado y confiable que permitirá identificar el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estos instrumentos serán de gran ayuda para conocer las posibles consecuencias en relación a los aspectos físicos, sociales y personales y demás aspectos importantes relacionados con la calidad de vida relacionada con el trabajo.

7.5. CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION

7.5.1 Criterios de inclusión

- Personal docente del instituto INEC
- Docentes que se encuentren vinculados a la institución hace más de un año
- Docentes que acepten colaborar voluntariamente y deseen contestar la encuesta.

7.5.2. Criterios de exclusión

- Docentes que por sus horarios de trabajo se les dificulte participar en el desarrollo de la investigación.
- Docentes que en el momento de la realización de la investigación estén incapacitadas o de vacaciones.

7.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CONTROL DE SESGOS

7.6.1 Prueba piloto

Para la aplicación del cuestionario de datos sociodemográficos y el cuestionario de Maslach se realiza inicialmente una prueba piloto al 5% de la muestra total a encuestar, con el fin de afinar el equipo evaluador y evitar así, sesgos en el estudio. Se realizará una explicación previa de cada uno y se dará a conocer el objetivo de las mismas.

7.6.2 Control de errores y sesgos

En la aplicación del instrumento pueden influir el grado de interés o motivación que pueda tener los docentes que participan voluntariamente en la investigación, de igual manera, en la aplicación del cuestionario de datos personales y sociodemográficos pueden haber errores en la forma cómo el docente interpreta la pregunta inadecuada aplicación o falta de uniformidad y afinación del equipo evaluador al aplicar la escala de Maslach.

En la aplicación del cuestionario de datos personales y sociodemográficos puede haber errores en la forma cómo el docente interpreta la pregunta.

7.7. ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO O ADHERENCIA AL TRABAJO DE CAMPO

La adherencia de los docentes al trabajo se procuró dando a conocer los beneficios que el estudio genera hacia la institución donde no se tenía un diagnóstico y abordaje de la temática y los resultados serían el punto de partida para la toma de decisiones que apunten al control y mejora continua.

Inicialmente se establece una comunicación con el directivo de la sede Pasto a quien se expone la intención, los beneficios, y el itinerario a desarrollar, esto con el fin de obtener la autorización y el apoyo desde la sede principal, para dar inicio con el proyecto investigativo, posterior a ello en el espacio de las reuniones mensuales programadas con todo el personal se da a conocer la idea de realizar la investigación con el previo apoyo y autorización del equipo directivo y a la vez considerando como población objeto a los docentes. Se verifica su disposición y viabilidad para participar en la misma.

El equipo investigador se compromete a socializar los aportes y beneficios que aporte el estudio tanto a nivel institucional como personal.

7.8 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES Y TABLA DE VARIABLES

VARIABLE	NOMBRE	DEFINICION	ESCALA	UNIDADES DE MEDICION
Cualitativa	Tiempo de ejercicio profesional	Tiempo que lleva laborando en la institución	ordinal	Menos de un año : 0 1- 5 años : 1 6- 10 años : 2 Más de 10 años : 3
Cualitativa	Diferentes trabajos	Alterna las jornadas de trabajo en varias instituciones	Nominal dicotómica	Si : 0 No : 1
Cualitativa	Jornadas nocturnas	Realiza usted su trabajo en turnos nocturnos	ordinal	Si : 0 No : 1 No aplica : 2
Cualitativa	Tipo de contratación	Bajo que modalidad de contratación esta usted vinculado a la institución	nominal	Contrato indefinido : 0 Contrato a término fijo : 1 Prestación de servicios : 2 Por horas o proyectos : 3 Varios de ellos : 4
Cualitativa	recompensas	Si en la institución que trabaja existiera un programa de recompensas y estímulo usted que preferiría	nominal	Un día de descanso : 0 Un bono para invertir de manera libre o Un estímulo económico : 1 Actividad de integración : 2 Un trato humano cordial y dignificante : 3 Participar en una campaña de cultura y

				gestión del desarrollo humano para docentes : 4
Cualitativa	Grado de cansancio y fatiga	Su percepción de cansancio o fatiga mental y física la puede calificar como:	nominal	Alta percepción de fatiga o cansancio : 0 Mediana percepción de fatiga o cansancio:1 Baja percepción de fatiga o cansancio:2 Ninguna percepción de fatiga o cansancio : 3
Cualitativa	Satisfacción con el Proyecto de vida	Su percepción de felicidad con su proyecto de vida relacionada con lo profesional lo puede calificar como:	nominal	Alta percepción de felicidad : 0 Mediana percepción de felicidad : 1 Baja percepción de felicidad : 2 Ninguna percepción de felicidad : 3
Cualitativa	Satisfacción con la rutina de vida	¿Se siente usted satisfecho con la rutina de vida que usted tiene?	nominal	_____
Cualitativa	Burnout	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4

				Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3

				Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que mi trabajo me está desgastando	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que me he hecho más duro con la gente	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2

				Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Me siento con mucha energía en mi trabajo	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Me siento frustrado en mi trabajo	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que estoy demasiado tiempo en mi	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1

		trabajo		Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6

Cualitativa	Burnout	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces

				a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	No puedo darle solución a los problemas que se me asignan	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Estoy atrapado en mi trabajo sin opciones	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Soy incapaz de influenciar en las decisiones que me afectan. Estoy incapacitado y no hay nada que pueda hacer al respecto.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a

				la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	No estoy claro sobre las responsabilidades en mi trabajo. No tengo la información necesaria para trabajar bien	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Las personas con las que trabajo no comprenden mi rol. No comprendo el propósito de mi trabajo	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Me siento atrapado en medio. Debo satisfacer demandas conflictivas.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Estoy en desacuerdo con las personas en mi trabajo. Debo violar procedimientos	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces

		para hacer mi trabajo.		al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Mis compañeros de trabajo me subestiman. La dirección muestra favoritismo.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	La burocracia interfiere con la realización de mi trabajo. Las personas en mi trabajo compiten en vez de cooperar.	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Mi trabajo interfiere con mi vida personal.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Tengo demasiadas cosas que hacer en muy poco tiempo.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al

		Debo trabajar en mi propio tiempo		mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Mi carga de trabajo es abrumadora.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Tengo pocas cosas que hacer.	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	El trabajo que realizo actualmente no está acorde con mi calificación. Mi trabajo no es desafiante.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	La mayoría del tiempo la utilizo	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al

		en labores de rutina.		año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	No sé qué es lo que hago bien o mal.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Mi superior (supervisor) no me retroalimenta en mi trabajo. Obtengo la información demasiado tarde para utilizarla	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	No veo los resultados de mi trabajo	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6

Cualitativa	Burnout	Mi superior (supervisor) es crítico.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Los créditos por mi trabajo los obtienen otros. Mi trabajo no es apreciado.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Soy culpado por los errores de otros.	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Estoy aislado de los demás	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces

				a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Soy solo un eslabón en la cadena organizacional.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Tengo poco en común con las personas con las que trabajo.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Evito decirles a las personas donde trabajo y que cosa.	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Las reglas están cambiando constantemente. No sé qué se espera de mí.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a

				la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	No existe relación entre el rendimiento y el éxito.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Las prioridades que debo conocer no están claras para mí.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Mi trabajo no me satisface. Tengo realmente pocos éxitos	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	El progreso en mi carrera no es lo que he esperado	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces

				al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Nadie me respeta.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Debo comprometer mis valores.	Ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Las personas desapruaban lo que hago. No creo en la Institución.	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al mes o menos. : 2 Unas pocas veces al mes. : 3 Una vez a la semana. : 4 Pocas veces a la semana. : 5 todos los días : 6
Cualitativa	Burnout	Mi corazón ni está en mi trabajo.	ordinal	Nunca. : 0 Pocas veces al año o menos. : 1 Una vez al

				mes o menos. : 2
				Unas pocas veces al mes. : 3
				Una vez a la semana. : 4
				Pocas veces a la semana. : 5
				todos los días : 6

Tabla 1. Variables

7.9. TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la investigación en el proceso de recolección de información se tuvieron en cuenta las siguientes técnicas:

Con la previa firma del consentimiento informado de cada docente y acuerdo de confidencialidad conocido y firmado por la institución, se realiza La recolección de datos mediante la aplicación del cuestionario de variables sociodemográficas y el cuestionario o escala validada para síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory) para detectar la presencia del síndrome y sus categorías: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Las investigadoras aplicaron las encuestas con una previa introducción y socialización de la misma a fin de evitar confusiones frente a las preguntas y la forma de respuesta de dichos instrumentos.

7.9.1 Fuentes

Fuentes primarias: se utilizaron fuentes primarias como resultado de un trabajo académico usando escala validada, denominada escala de Maslach con información nueva y original de la investigación.

7.9.2. Instrumentos

Cuestionario: Se diseñó una serie de preguntas de selección múltiple con opción de única respuesta con la finalidad de identificar las características sociodemográficas y laborales y una pregunta abierta con el fin de identificar la satisfacción de vida de los profesionales.

Formato Escala de Maslach es una de las escalas más utilizadas para valorar la frecuencia e intensidad del Burnout. Recoge tres dimensiones implicadas con el término Burnout agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal.

7.9.3. Proceso de obtención de la información

Para acceder a la base de datos del personal docente se solicitó aprobación a dirección general del instituto, socializada la propuesta de investigación en el al personal docente sujeto de estudio cada docente firmo el consentimiento informado y realizó de manera voluntaria el diligenciamiento de la encuesta sociodemográfica y la aplicación de la escala de Maslach, información fundamental para el desarrollo eficaz del estudio.

7.9.4. Prueba piloto

La prueba piloto nos brindó claridad en la redacción e interpretación de las preguntas formuladas por parte de las personas encuestadas cuyos objetivos fueron evaluar la extensión de la encuesta y el tiempo para realizarla, calcular la idoneidad del cuestionario y determinar las tareas de los encuestadores.

Se realizó la entrega de la encuesta a cada uno de los docentes considerados para la realización de la prueba, se realiza un cálculo del tiempo ocupado en la

realización de esta y se pregunta a cada uno de ellos la claridad de las preguntas de la encuesta o si hubo algún tipo de dificultad en la interpretación

7.10. PLAN DE ANALISIS DE DATOS

Para el análisis de la información se concluyen estadísticas descriptivas básicas como frecuencias, porcentajes, y promedios. Para la tabulación de la información se utilizó un formato en excel, en el cual se realizó el vaciado de información que brindó la posibilidad de elaborar los cuadros de distribución porcentual y elaborar las gráficas estadísticas. A continuación se estimará la prevalencia del síndrome de Burnout. Dichos resultados serán relacionados por los investigadores de manera cualitativa con la información obtenida del cuestionario individual.

7.11. PLAN DE PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

La socialización formal será el medio de divulgación planteado para dar a conocer los resultados de la investigación ante el Instituto INEC; donde se socializarán los resultados con los directivos y docentes; y ante la Universidad CES se realizará un informe de resultados de investigación donde se consolidan los principales hallazgos obtenidos mediante el desarrollo del ejercicio de aplicación del cuestionario de datos sociodemográficos y el cuestionario de Maslach.

El estudio reposará en la biblioteca de la Universidad el cual podrá ser consultado a través de método digital o físico y estará a libre disposición de las personas que lo requieran.

8. CONSIDERACIONES ETICAS

Con el fin de preservar la confidencialidad de datos de las personas y su información, la recolección de los datos se realizó bajo acuerdo de confidencialidad con la Institución y previo consentimiento informado para cada docente.

La investigación se soporta en el derecho de Habeas Data de 2012 con la ley 1581 en la que se expresa el carácter general que se aplica en todos los ámbitos de recolección de datos de una persona. Teniendo en cuenta el manejo de la información recolectada en la investigación a partir del diseño y aplicación de los instrumentos como la escala y la encuesta sociodemográfica, se salvaguardan con el cumplimiento de la resolución 8430 de 1993 en los Artículos 5. En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Y en el Artículo 6. La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los siguientes criterios en el caso específicamente en su literal e. Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.

Es importante mencionar que se contó con la previa autorización y colaboración del cuerpo directivo de la institución de salud objeto de estudio, durante la reunión de socialización de aplicación de los instrumentos se menciona la posibilidad de que además de tener la garantía del acuerdo de confidencialidad, existe la posibilidad del anonimato en el ingreso del nombre, excepto los demás datos.

Teniendo en cuenta que una de las investigadoras hace parte del recurso humano que labora en la institución, sin embargo para evitar conflicto de intereses se

declara dicho vinculo y se firma el consentimiento comprometiéndose a la confidencialidad de la información.

8.1. RESOLUCIÓN 8430 DEL 4 OCTUBRE DE 1993

Para el desarrollo de este estudio se fundamentó en las investigaciones donde intervienen seres humanos, basados en los principios éticos planteados, así:

“En el artículo 5, se enfoca que toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, prevalecerá el criterio de respeto a la dignidad y protección de sus derechos y su bienestar, esto estará relacionado directamente con la confidencialidad en los resultados que se presenten, ya que no se divulgarán nombres en particular, además se da una visión en conjunto, sin discriminar a ningún paciente, protegiéndolos de los derechos que poseen.

En el artículo 6, se basa en algunos criterios, es así como se solicitará el consentimiento informado a las usuarias para la consecución de la información y para el desarrollo del trabajo investigativo, el cual será por escrito y se iniciará con la autorización respectiva.

El artículo 8, enfoca en la privacidad, como se menciona anteriormente los datos que se recolecten serán utilizados para la investigación única y exclusivamente. El artículo 10, enfocará a los tipos de riesgo a los que estarán expuestas las usuarias, para lo cual no existe ningún riesgo que altere la salud e integridad física y mental de las mismas

El artículo 14 habla del Consentimiento Informado como el acuerdo escrito o verbal, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la

naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin obligación alguna”(13).

Es importante señalar que el investigador tiene el deber y la responsabilidad de asegurarse que la información sea clara y completa para el investigado, por otro lado, cerciorarse que el participante ha comprendido adecuadamente toda la información relacionada con la investigación y el papel que juega éste dentro de ella; permitiéndole elegir si acepta o no participar de la misma.

8.2. CONSIDERACIONES INSTITUCIONALES

Dentro de los proceso institucionales es fundamental el respeto de la voluntad individual con cada uno de los docentes, quienes serán partícipes de la investigación de esta manera se brinda información a los participantes sobre el manejo que se dará a la información entregada, donde se aclara inicialmente que se tiene autorización por parte de dirección general para la realización del proceso investigativo mediante la firma de un acuerdo de confidencialidad, posteriormente se da a conocer que cada docente de manera voluntaria firma un consentimiento informado en el cual se especifica que la información obtenida será para uso exclusivo de la investigación, la información reposara en archivo del área de psicología, se aclara que el nombre se especifica en los instrumentos teniendo en cuenta que posterior al diagnóstico realizado desde bienestar de la Institución se planteara el respectivo acompañamiento e intervención.

Los horarios establecidos para el desarrollo investigativo por solicitud de la institución son fuera de la jornada laboral, sin embargo se brinda espacio de intervención dentro de las reuniones mensuales establecidas dentro de los procesos de calidad institucional.

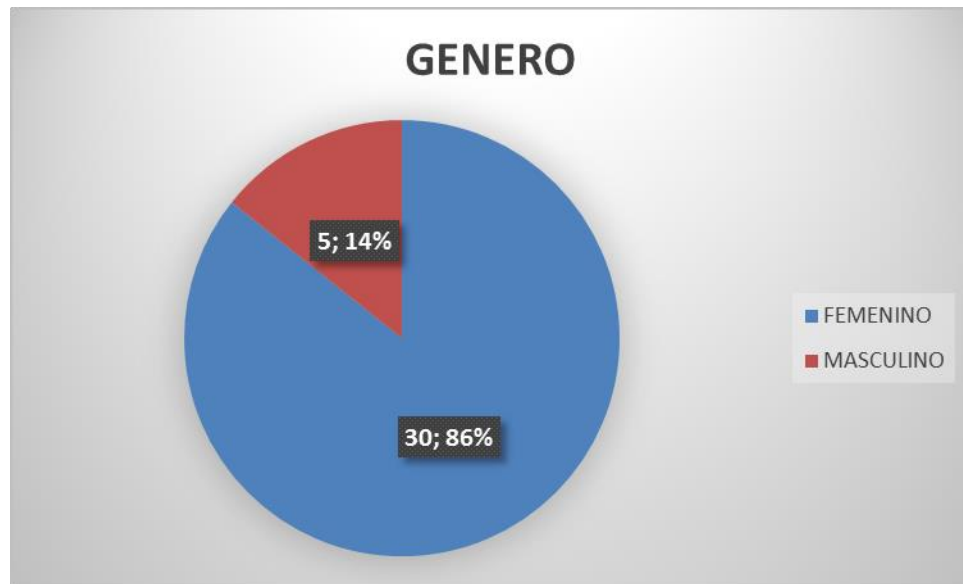
9. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

9.1. ANALISIS SOCIODEMOGRAFICO

En el marco del análisis sociodemográfico la información y resultados que arrojó la aplicación de la encuesta implementada en la cual se hace referencia a las características personales y sociales de la población sujeto de estudio; se permitió identificar un perfil de la población que señala la dinámica y características actuales del grupo de trabajadores encuestados, encontrando variabilidad en relación a su edad, profesión, estrato socio económico, tiempo de permanencia en la institución, trabajos alternativos y proyección laboral, de esta manera a continuación se presenta el análisis de las variables establecidas en el marco del desarrollo del proceso investigativo.

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	30	86
Masculino	5	14
TOTAL	35	100

Cuadro 1. Distribucion porcentual de genero de los docentes de Instituto Educativo de la ciudad de Pasto



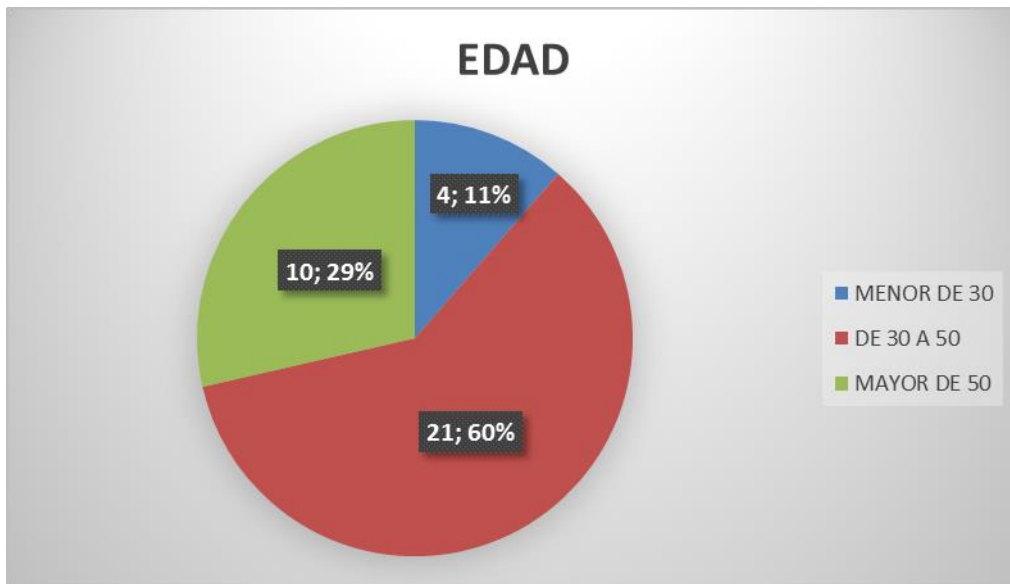
Grafica 1. Distribución porcentual del género de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Fuente: la presente investigación- Año 2016

La gráfica 1, hace referencia a la variable género de los docentes del Instituto Educativo de la ciudad de Pasto, en el cual se puede determinar que el 86% de los encuestados pertenece al género femenino y el 14% al género masculino.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor de 30	4	11
De 30 - 50	21	60
Mayor de 50	10	29
TOTAL	35	100

Cuadro 2. Distribución porcentual de la edad de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



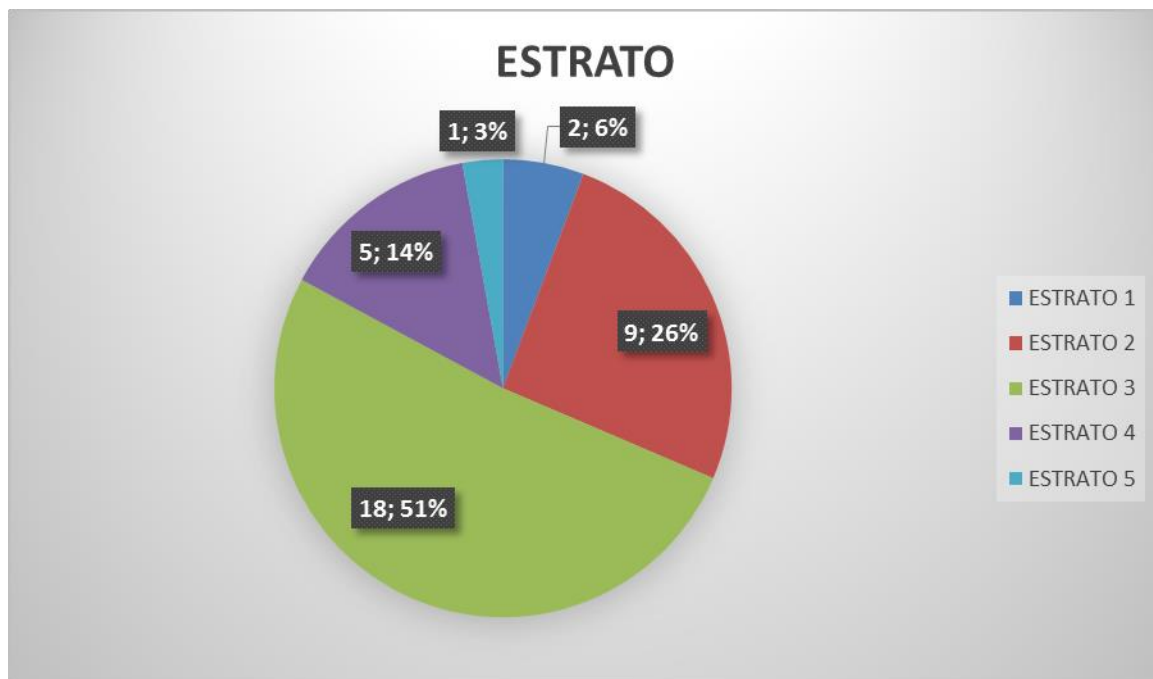
Gráfica 2. Distribución porcentual de la edad de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto.

Fuente: la presente investigación- Año 2016

Se analizaron 35 cuestionarios, La población estudiada estuvo constituida por 30 mujeres (86%) y 5 hombres (14%) (Gráfica 1). En dicha población el promedio de edad observado fue 43,26 años, con una desviación estándar de 11,12 años. La mayor parte de los encuestados se encontró en el rango de edad entre los 27 y 50 años correspondientes a un (60%) y mayor de 50 años (10%) siendo la mayoría de ellos, residentes en la ciudad de Pasto.

ESTRATO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	2	3
2	9	26
3	18	51
4	5	14
5	1	3
TOTAL	35	100

Cuadro 3. Distribución porcentual del estrato de los docentes de un instituto Educativo de la ciudad de Pasto



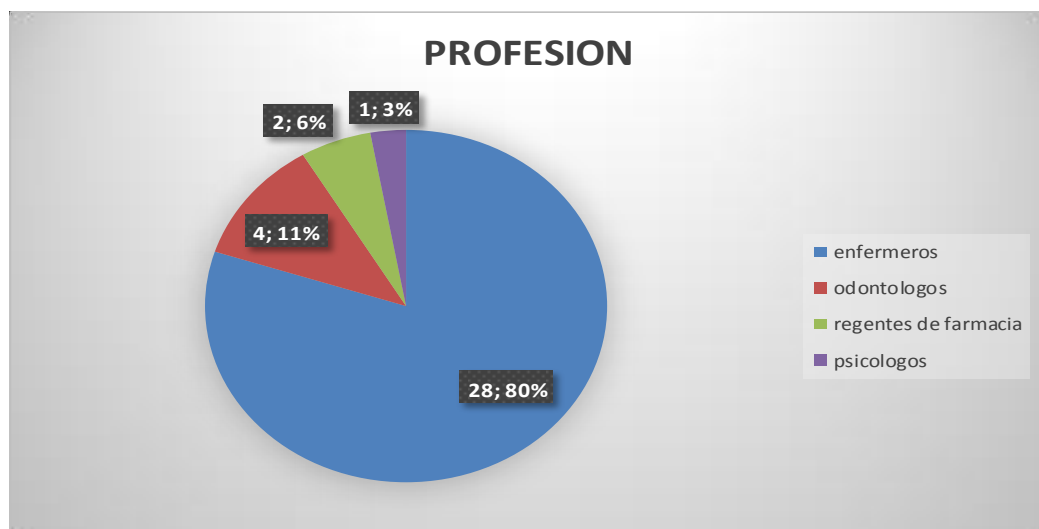
Grafica 3. Distribución porcentual del estrato de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la gráfica 3, se hace referencia al estrato socioeconómico que poseen docentes del Instituto Educativo de la ciudad de Pasto, en el cual se encontró que el 3% de los docentes pertenecen al estrato uno, el 26% al estrato dos, el 51% estrato tres, el 14% al estrato cuatro y un 3% de la población al estrato 5; la información anterior indica que la mayoría de los docentes se encuentran en estratos medios de la ciudad.

PROFESION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Enfermeros	28	80%
Odontólogos	4	11%
Regentes de farmacia	2	6%
Psicólogos	1	3%
TOTAL	35	100%

Cuadro 4. Distribucion porcentual de la profesion de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



Grafica 4. Distribucion porcentual de la profesion de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

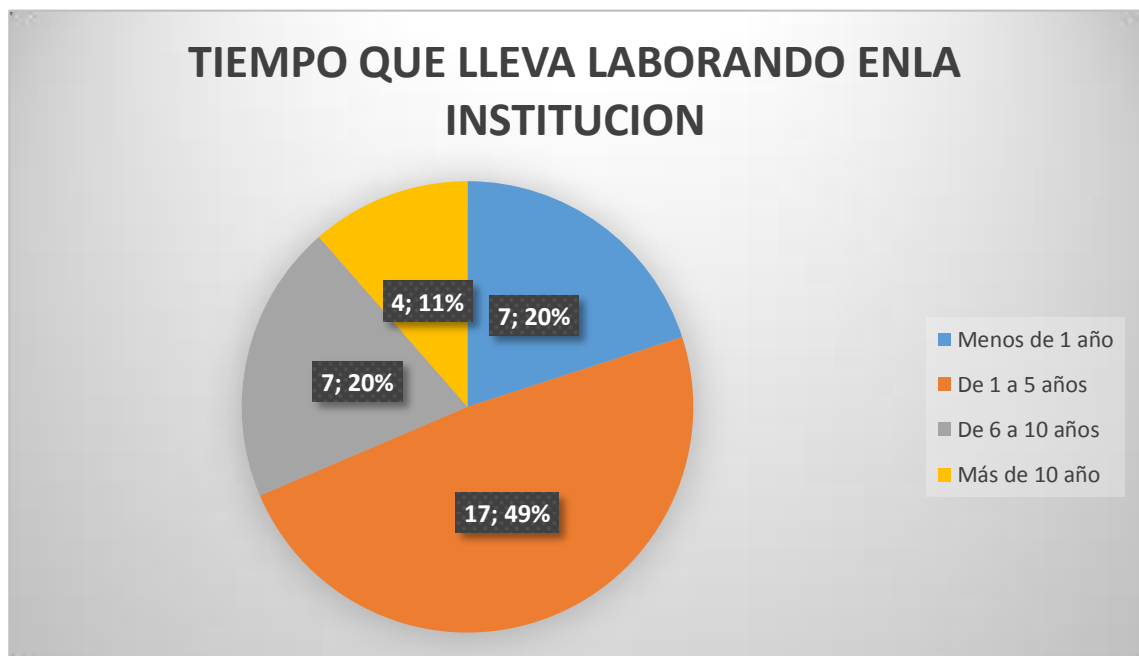
Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la grafica 4 se hace referencia a la profesion que tienen los docentes de un instituto de la ciudad de Pasto se encontró que el 80% son enfermeros profesionales, 11% odontólogos, 6% regentes de farmacia y el 3% psicólogos,

profesionales encargados de los procesos de formación de estudiantes de los diferentes programas que se ofrecen en el Instituto.

TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN LA INSTITUCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	7	20
De 1 a 5 años	17	49
De 6 a 10 años	7	20
Más de 10 año	4	11
TOTAL	35	100

Cuadro 5 . Distribucion porcentual del tiempo que llevan laborando de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



Gráfica 5. Distribucion porcentual tiempo que llevan laborando en la institución los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la gráfica 5, se hace referencia al tiempo de los docentes laborado en la Institución, en el cual se puede determinar que 17 docentes que equivale a 49% han laborado de 1 a 5 años; 20 % que han ejercido la docencia entre 6 y 10 años y en igual porcentaje se encuentran aquellos que han laborado en un periodo menor a 1 año y 11% más de diez años.

ALTERNA LAS JORNADAS DE TRABAJO EN VARIAS INSTITUCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	34
No	23	66
TOTAL	35	100

Cuadro 6. Distribucion porcentual de las jornadas de trabajo en varias instituciones que tienen los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



Grafica 6. Distribucion porcentual de las jornadasde trabajo de los docentes en varias instituciones, de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Fuente: la presente investigación- Año 2016

Grafica 6, en cuanto al número de jornadas en las que los profesionales desarrollan su actividad laboral en varias instituciones o clínicas de la ciudad el 34% alternan sus jornadas de trabajo en varias instituciones y el 66% no alterna sus jornadas en varias instituciones.

Es importante tener en cuenta que dentro de las causas que desarrollan el síndrome de Burnout está relacionado con horarios excesivos y turnos muy largos de trabajo, por lo cual se podría determinar que aquellos docentes que laboran en horarios excesivos y alternan su labor en diferentes puntos y áreas de trabajo, sean más vulnerables a desarrollar el síndrome en un periodo a mediano o largo plazo.

REALIZA USTED SU TRABAJO EN TURNOS NOCTURNOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	20
No	28	80
N/A	0	0
TOTAL	35	100

Cuadro 7. Distribucion porcentual de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto que realizan el trabajo en turnos nocturnos

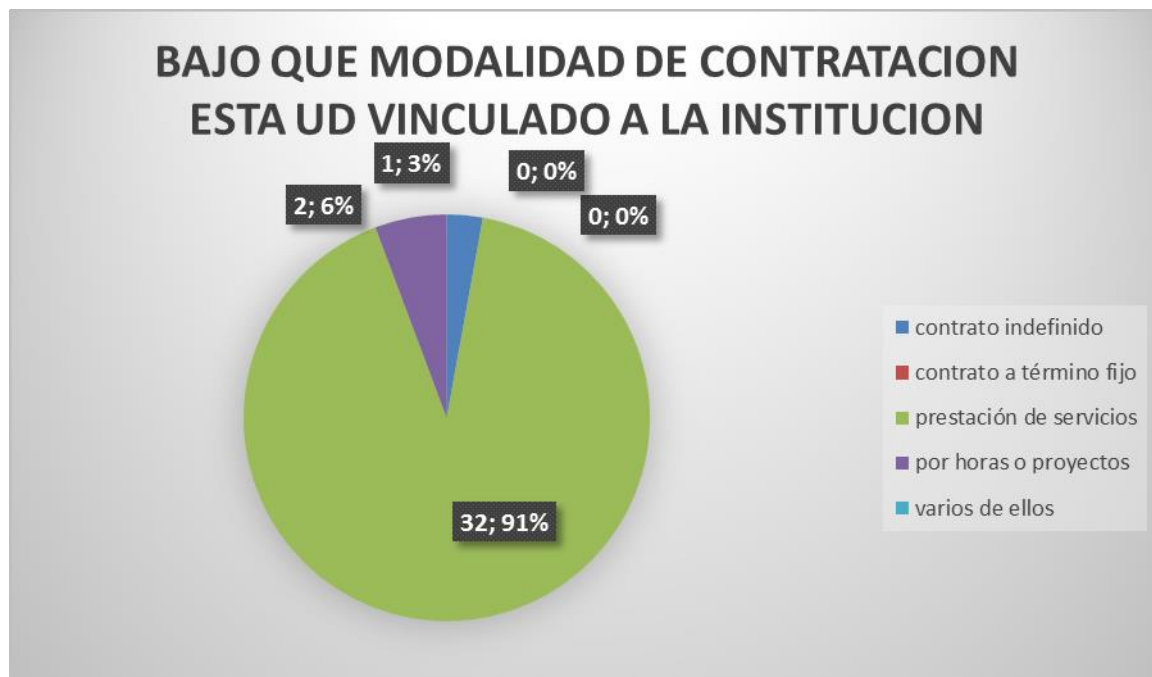


Grafica 7. Distribucion porcentual de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto que realizan el trabajo en turnos nocturnos

Fuente: la presente investigación- Año 2016

BAJO QUE MODALIDAD DE CONTRATACION ESTA UD VINCULADO A LA INSTITUCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contrato indefinido	1	3
Contrato a término fijo	0	0
Prestación de servicios	32	91
Por horas o proyectos	2	6
Varios de ellos	0	0
TOTAL	35	100

Cuadro 8. Distribucion porcentual de la modalidad de contratacion de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



Grafica 8. Distribucion porcentual de la modalidad de contratacion de los docentes de un instituto de la ciudad de Pasto

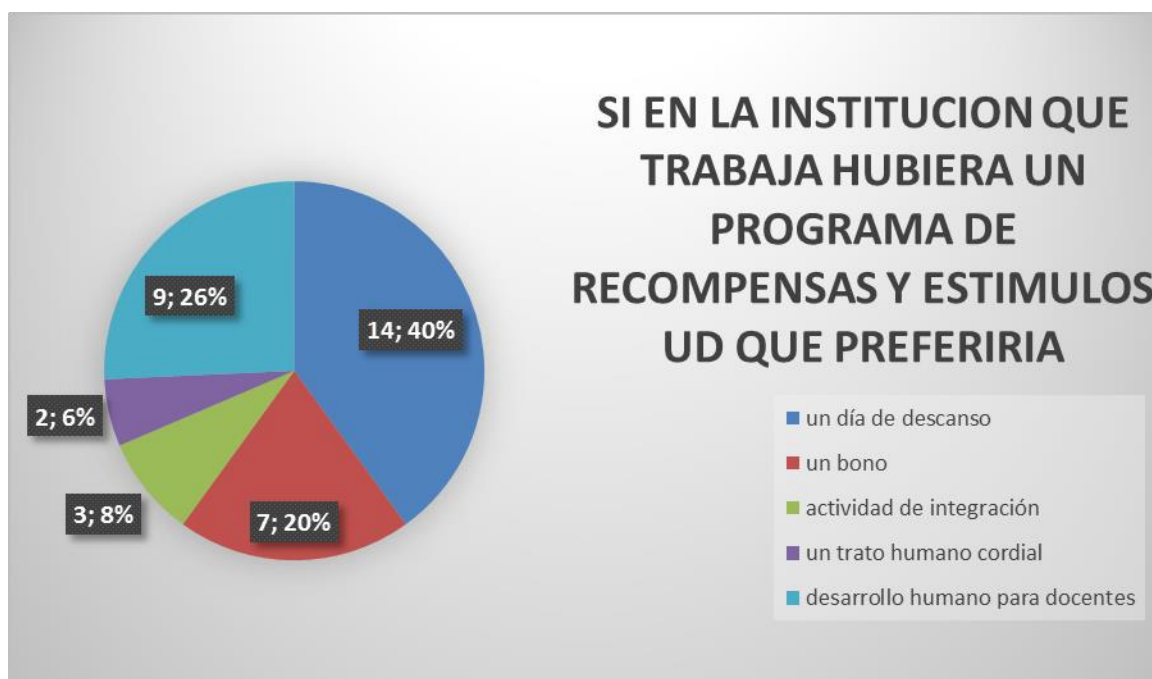
Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la gráfica 8, con relación al tipo de contrato, el 0% tiene un contrato a término fijo, 3% a término indefinido, 6% se encuentra laborando bajo un contrato por horas o proyectos y el 91% con un contrato de prestación de servicios.

SI EN LA INSTITUCION QUE TRABAJA HUBIERA UN PROGRAMA DE RECOMPENSAS Y ESTIMULOS UD QUE PREFERIRIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
un día de descanso	14	40
un bono	7	20
actividad de integración	3	8

un trato humano cordial	2	6
desarrollo humano para docentes	9	26
TOTAL	35	100

Cuadro 9. Distribución porcentual de programas de recompensas y estímulos que prefieren los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



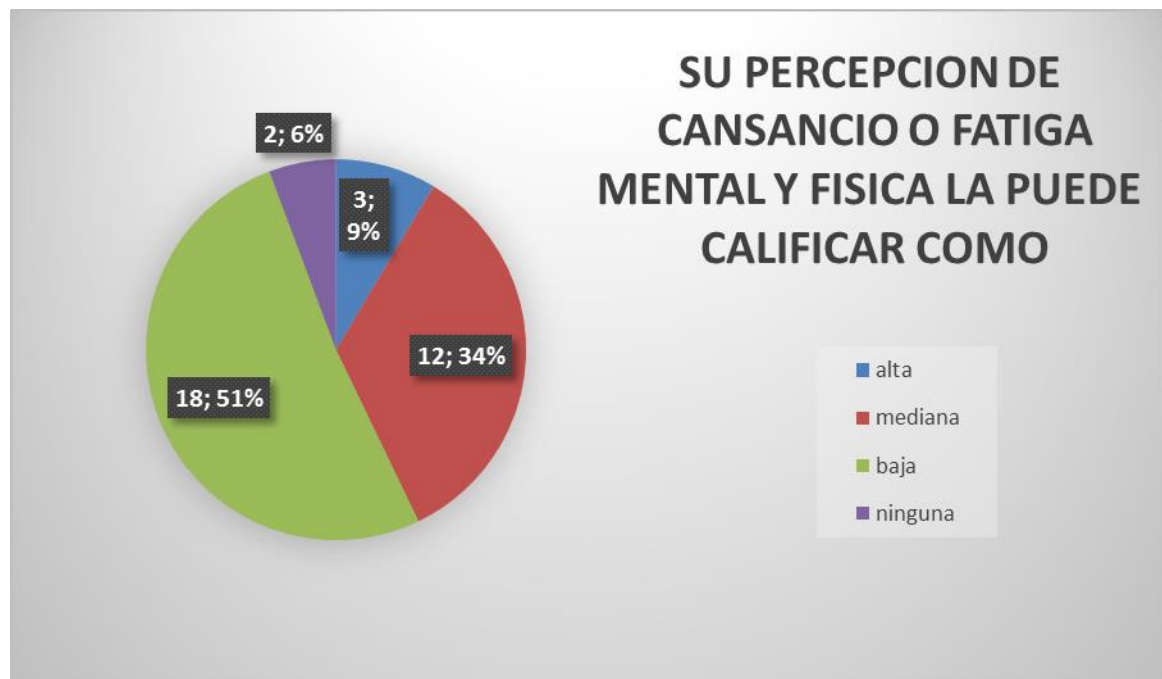
Gráfica 9. Distribución porcentual de programas de recompensas y estímulos que prefieren los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la gráfica 9, en cuanto a realizar un programa de recompensas y estímulos los docentes preferirían un día de descanso con un porcentaje de 40%, un bono el 20%, una actividad de integración el 8%, un trato humano cordial el 6% y un desarrollo humano para docentes el 26% .

SU PERCEPCION DE CANSANCIO O FATIGA MENTAL Y FISICA LA PUEDE CALIFICAR COMO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	3	9
Mediana	12	34
Baja	18	51
Ninguna	2	6
TOTAL	35	100

Cuadro 10. Distribucion porcentual de la percepcion de cansancio o fatiga mental y física de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



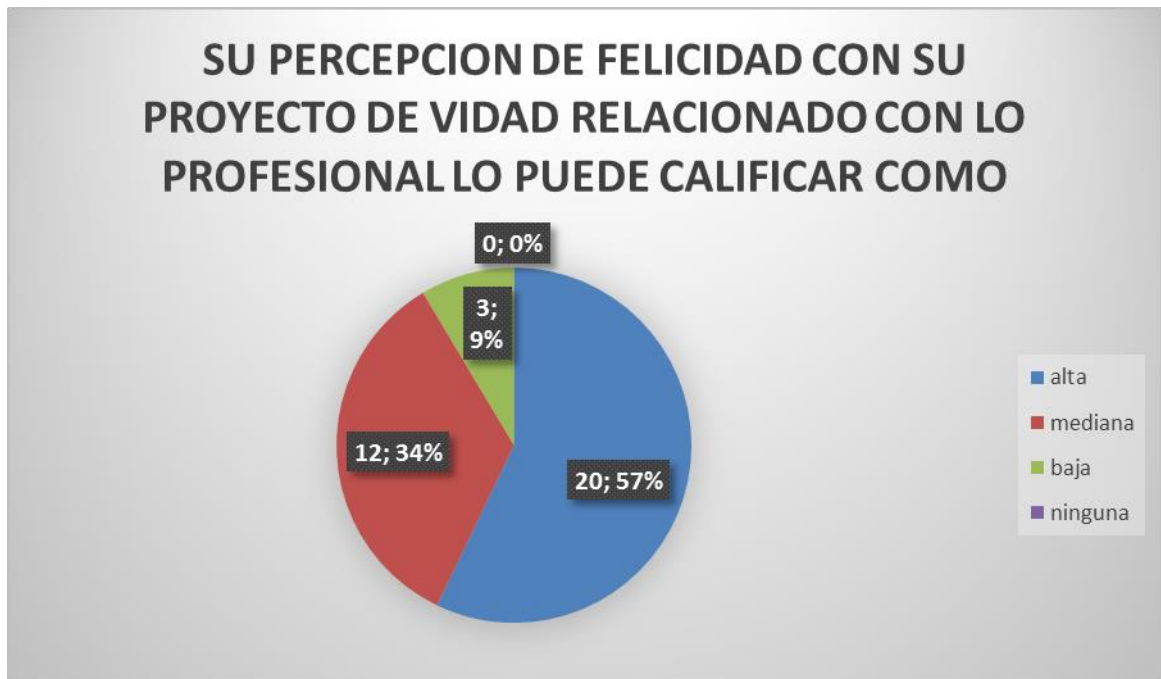
Gráfica 10. Distribucion porcentual de la percepcion de cansandcio fatiga mental y Física de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto.

Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la gráfica 10, se determina el nivel de percepción del encuestado en relación al Grado de cansancio y fatiga física y mental, en el cual se puede determinar que el 18,51% poseen un nivel de percepción bajo en relación a este aspecto, seguida de un nivel de percepción equivalente al 12,34%, se encuentra una percepción alta de 3,9% y para finalizar un 2,6% de la población encuestada asume su percepción en relación a que no existe ninguna percepción de cansancio y/o fatiga mental.

SU PERCEPCION DE FELICIDAD CON SU PROYECTO DE VIDAD RELACIONADO CON LO PRODESIONAL LO PUEDE CALIFICAR COMO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta	20	57
Mediana	12	34
Baja	3	9
Ninguna	0	0
TOTAL	35	100

Cuadro 11. Distribucion porcentual de la percepción de felicidad con su proyecto de vida de los profesional de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



Grafica 11. Distribucion porcentual de la percepcion de felicidad con su proyecto de vida de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Fuente: la presente investigación- Año 2016

En la gráfica 11, al valorar el grado de percepcion de felicidad con su proyecto de vida se encuentra alta incidencia de un 9%, mediana un 34% y baja un 6%.

Mientras que al calificar el grado de felicidad con el proyecto de vida en relacion a lo profesional encontramos que el 57% lo califica como alto, el 34% como mediano, el 9% como bajo.

Desde el enfoque cualitativo dado en el cuestionario sociodemográfico, se puede resaltar que dentro de la poblacion docente los profesionales mas jóvenes no se encuentran satisfechos con la rutina de vida y los ingresos que se tienen, al contrario del personal docente mayor especialmente en aquella poblacion encuestada que se encuentra en el rango de edad sobre los 50 años quienes

determinaron que tienen una estabilidad económica y se sienten satisfechos con su proyecto de vida alcanzado.

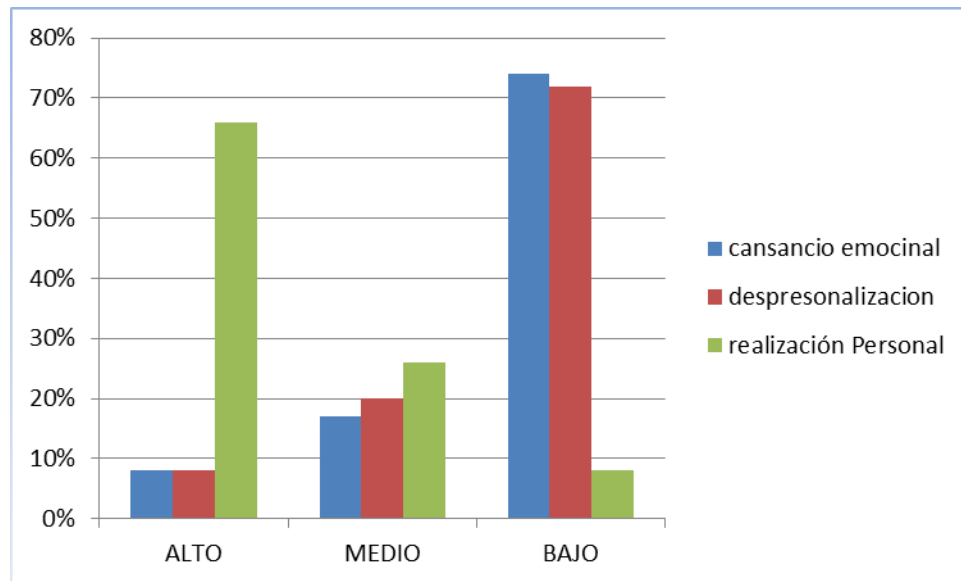
9.2 ANALISIS E INTEPRETACION RESULTADOS ESCALA DE MASLACH

Se realiza el análisis de las escalas del cuestionario de Maslach correspondientes a una muestra de 35 docentes de 40 programados, quienes participaron de la aplicación de los instrumentos, esto corresponde a un 87,5% de la población.

Al realizar la sumatoria de la escala no se obtuvo ningún caso positivo para el síndrome de Burnout, lo cual no permite establecer una prevalencia como se propuso el estudio desde su planteamiento, pero se encontraron diferentes niveles de afectación de los diferentes dominios que comprende la escala, de la siguiente manera:

DIMENSIONES ESCALA	ESCALA DE VALORES		
	ALTO	MEDIO	BAJO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	8%	17%	74%
DESPERSONALIZACION	8%	20%	72%
REALIZACION PERSONAL	66%	26%	8%

Cuadro 12. Escala de valores aplicacion escala de Maslach de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto



Grafica 12. Escala de valores aplicacion escala de Maslach de los docentes de un instituto educativo de la ciudad de Pasto

Ante la prevalencia 0 que arroja el estudio, es importante destacar que se puede realizar un análisis de cada una de las subescalas o dimensiones del MBI donde se reconoce que de la muestra de 35 personas correspondiente al 100% de la población objeto, el 66% presenta dentro de la escala un alto porcentaje en comparación con las otras dimensiones, entendiendo un nivel alto de realización personal, concebida como aquella insatisfacción o impotencia al sentirse ineficiente frente al trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el instrumento aplicado “encuesta” se puede observar una mayor participación del género femenino con un 86% indicando que el personal que labora en la institución corresponde a mujeres, teniendo ante ello la probabilidad de exposición alta frente a los hombres considerando además que el 60% de la población objeto está etareamente clasificada en mayores de 50 años frente a la población joven menor de 30 años, lo que además influirá en la capacidad de asumir la vida laboral, y por ende de encontrar las herramientas de resiliencia para afrontarlas, esto lo vemos claramente en los resultados obtenidos ya que pese a los resultados de

agotamiento, despersonalización no puntúan alto para generalizar, mientras que el menor porcentaje no puede pasar desapercibido puesto que se considera que en ellos está el riesgo de padecer el síndrome y se convierte en un dato que requiere mayor atención y acciones de prevención.

En relación al personal de salud específicamente, el 80% que son enfermeros, tienen mayor posibilidad de ejercer su profesión en diferentes escenarios lo que indica que no se dedican exclusivamente a la docencia; además es importante mencionar que por el tipo de contratación correspondiente del 91% de los trabajadores es por prestación de servicios, generando una visión de inestabilidad y una búsqueda constante de mejorar sus ingresos económicos que satisfagan su plan o proyecto de vida, por ello realizan turnos nocturnos o trabajan en varias instituciones.

Cuatro (4 personas) correspondiente al 11.4% se encuentran en el límite de puntuación para determinar el burnout, lo que permite aventurarse a entender este resultado como la causa para puntuar al límite, considerando que en dichas personas se afirma tener mayor incremento de trabajo lo que genera mayor presión y menor satisfacción.

El agotamiento emocional o cansancio emocional, constituye la primera fase del proceso en el desarrollo del síndrome de burnout, el cual tiene como característica una pérdida progresiva de las energías vitales y una incongruencia creciente entre el trabajo que se ha realizado y el cansancio experimentado después de realizar dicha actividad. Esta situación generalmente incide en las personas en cambios emocionales; quienes se vuelven más irritables, constantemente se quejan por la cantidad de trabajo y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. En esta medida, este tipo de personas pueden ser consideradas o percibidas como personas permanentemente insatisfechas, molestas e irritables.

En relación al estudio realizado aunque se presenta algo de insatisfacción y cansancio en el personal docente se identificó en un nivel bajo, por lo cual no

arrojó los resultados ni los niveles que determinen la aparición de esta característica.

En cuanto al dominio despersonalización, está relacionado con la forma en la cual se responde a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal, en este aspecto la persona en lugar de expresar estos sentimientos e identificar los motivos que los genera, las personas que tienen el síndrome de burnout tienden a una conducta hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase, se presentan episodio de depresión y hostilidad hacia el medio, teniendo en cuenta los resultados alcanzados en la escala se encuentra en un nivel bajo, lo que puede determinar que ésta característica no se ha desarrollado en los docentes evaluados.

Para finalizar encontramos la realización personal, como esa tercera fase del proceso, consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y fundamentalmente, un creciente alejamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión, para este caso se puede evidenciar en un nivel alto pro lo cual se puede determinar que los horarios laborales, las cargas académicas, los turnos de trabajo y el alternar labores sus en diferentes sitios de trabajo, inciden en gran medida en este aspecto de gran relevancia para el ser humano, en especial para la población mas joven quienes están en proceso de construcción de proyecto de vida desde su ámbito familiar, profesional y laboral; para las personas de mayor edad son temas relevantes, sin embargo se han logrado estabilizar, generando respuestas a la adaptacion de las mismas.

10. DISCUSION

El Síndrome de burnout es una enfermedad de difícil estudio por la relación de las variables que logran determinarlo, a pesar de que se han realizado diferentes estudios y ha generado un gran interés por conocer sus causas el síndrome continua desarrollándose.

La prevalencia hace alusión a aquel número de individuos que presentan el síntoma en un momento o periodo de tiempo determinado, sin embargo cabe destacar que para este estudio se dió como resultado una prevalencia 0%, si se considera cada uno de los criterios que se evaluaron para identificar la presencia del síndrome se puede determinar que el agotamiento emocional se determinó como bajo con un 74%, por lo cual se puede inferir que los docentes a pesar de tener unas jornadas laborales extenuantes y tener tener periodos prolongados de cansancio físico y mental pueden regular este estado; motivo por el cual se determinó el nivel de manifestación; como otro criterio determinante del síndrome se encuentra la despersonalización la cual también se determinó en un nivel bajo con un 72%, este aspecto se caracteriza por períodos repetidos en los que la persona experimenta una sensación de estar desconectado o separado del propio cuerpo y de los pensamientos, existe una percepción de extrañeza hacia uno mismo; de esta manera se puede determinar que dentro de los docentes en su gran mayoría no se ha manifestado este tipo de características en un alto nivel; si retomamos el aspecto de realización personal se da en un nivel alto con un 66% la idea de realización personal implica el anhelo por conseguir la plenitud interior, la satisfacción con la vida y las metas alcanzadas, este resultado obtenido permite identificar que los docentes en su gran mayoría sienten que han alcanzado sus metas y objetivos planteados, al retomar la población sujeto de estudio se pudo determinar que la población adulta que oscila entre los 40 a 65 años sienten plenitud, satisfacción personal, profesional y laboral; al contrario de los docentes que se encuentran entre los 27 a 39 años en quienes se identificó que no se

sienten satisfechos puesto que no tienen una estabilidad laboral y económica, además que por sus horarios laborales el tema familiar se ha visto desplazado.

En relación al género, se puede destacar dentro del estudio que el género femenino tiene un predominio laboral dentro de la muestra seleccionada, de otro lado, se ha mencionado que la profesión mas mas destacada entre los participantes es la de enfermería superior, donde la mujer se destaca más en estas áreas por su relación con el cuidado, la protección a las personas y en la docencia. Por su condición profesional y el rol que asume actualmente la mujer son mas vulnerables al Burnout.

11. CONCLUSIONES

A nivel general entender el Burnout como un síndrome que tiene una magnitud importante frente a las problemáticas que permean hoy en día la salud y el ambiente laboral y que no puede pasar desapercibida dentro de los estudios, las investigaciones y la visión particular de cada entorno laboral, siendo este el punto de partida a la frustración, fracaso y desmotivación laboral.

Con el desarrollo del estudio investigativo se permitió identificar que a pesar de las condiciones laborales y personales la población sujeto de estudio no cumple con las características que determinan el síndrome de Burnout, el cual generalmente se caracteriza por el agotamiento físico y mental progresivo, la falta de motivación absoluta por las tareas realizadas y por cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Si se tienen en cuenta los resultados obtenidos en la investigación realizada hay situaciones considerables a tener en cuenta para mantener un equilibrio emocional y hacer de un entorno laboral satisfactorio para el personal docente y minimizar el riesgo de manifestarse dicho síndrome.

Particularmente el resultado de la prevalencia 0% indica que el problema no existe pero están latentes factores que indican el inicio de la misma dentro de la institución, los bajos niveles de realización personal son aspectos que influyen en el comportamiento habitual rutinario del ser humano, del trabajador que todos los días se levanta a buscar el sustento pero que de igual manera se proyecta a un crecimiento profesional, personal que implica reconocimiento, motivación y adecuados ambientes de convivencia laboral.

Conociendo la realidad de la institución y los posibles factores de riesgo que gracias a los instrumentos utilizados se pudo identificar, es posible afirmar que la problemática del Burnout es de gran magnitud y se está empezando a notar dentro de nuestros entornos laborales, sin embargo en ocasiones su sintomatología pasa desapercibida por ello se hace tan necesario investigar más a fin de llegar a promover acciones que prevengan el aumento de la sintomatología, y se evidencie menos la insatisfacción del trabajador, al igual que no se vea afectada su salud física, mental y emocional.

La salud de ser humana es integral como se ha manifestado anteriormente, y ante ello es preciso darle la importancia necesaria en todas las áreas de desempeño de la persona.

12. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Díaz, Carmen. Síndrome de Quemazón en el Personal de Salud. EDIC College, 2012.
2. Navarrete Enrique, Farfán María del Carmen. Presencia de burnout en docentes de una escuela secundaria, México. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, 2013
3. Padilla Andrea, Gómez Carlos, Rodríguez Viviana, Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional en docentes de tres colegios públicos de Bogotá, Colombia. Revista Colombiana Psiquiatría vol. 38 / No. 1 / 2009
4. Mena, Luis. El desgaste profesional en docentes universitarios: Un modelo predictivo. Departamento de métodos de investigación y diagnóstico en educación. Universidad de Granada. Programa de doctorado en psicología y educación. Enero, 2010
5. Enríquez, Ma. Fernanda, Garzón Fernando. Burnout in the educational practice of the teaching of Pasto. Revista Universidad y Salud, vol. 14. 2012
6. Rodríguez M, y colaboradores. Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Biblioteca CRAI. Universidad del Rosario, 2011.
7. Carlín M, Garcés E. El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, España. 2010
8. Marrau, Ma. Cristina. El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Dialnet, 2004
9. Gil, Pedro. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout) aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Revista psicología científica, 2001
10. Maslach, Cristina. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. University of California al Berkeley.
11. Alvarez E, Fernández L. El Síndrome de «Burnout» o el desgaste profesional. Revista de la Asociación Española de neuropsiquiatría, vol. 11. 1991

12. Tamayo, Mario. Metodología formal de la investigación científica. Bogotá,1999
13. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 8430 del 4 de octubre de 1993. Santafé de Bogotá: Presidencia de la República, 1993. p. 2.

11. ANEXOS

ANEXO 1.



CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICO APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO INEC PASTO

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL INSTITUTO INEC
PASTO, 2016

INSTRUCTIVO: marque con un circulo la respuesta que considere conveniente según su opinión, este cuestionario contribuye al desarrollo de una investigación que permite determinar la prevalencia del síndrome de Bruno en docentes del instituto INEC pasto, 2016, este test consta de 8 preguntas de carácter sociodemográfico.

Especialización Gerencia de la salud y seguridad en el trabajo

Nombre: _____ Edad: _____

Género: _____ Estrato: _____

Ocupación o cargo en la Institución : _____

Profesión: _____

1. Tiempo que lleva laborando en la institución

- a. Menos de un año
- b. 1- 5 años
- c. 6- 10 años
- d. Más de 10 años

2. Alterna las jornadas de trabajo en varias instituciones

Sí _____ No _____

3. realiza usted su trabajo en turnos nocturnos

Sí _____

No _____

No aplica _____

4. Bajo que modalidad de contratación esta ud vinculado a la institución

- a. Contrato indefinido
- b. Contrato a término fijo
- c. Prestación de servicios
- d. Por horas o proyectos
- e. Varios de ellos

5. Si en la institución que trabaja existiera un programa de recompensas y estímulo usted que preferiría

- a. Un día de descanso
- b. Un bono para invertir de manera libre o Un estímulo económico
- c. Actividad de integración
- d. Un trato humano cordial y dignificante
- e. Participar en una campaña de cultura y gestión del desarrollo humano para docentes

6. Su percepción de cansancio o fatiga mental y física la puede calificar como:

- a. Alta percepción de fatiga o cansancio
- b. Mediana percepción de fatiga o cansancio
- c. Baja percepción de fatiga o cansancio
- d. Ninguna percepción de fatiga o cansancio

7. Su percepción de felicidad con su proyecto de vida relacionada con lo profesional lo puede calificar como:

- a. Alta percepción de felicidad
- b. Mediana percepción de felicidad
- c. Baja percepción de felicidad
- d. Ninguna percepción de felicidad

8. ¿se siente usted satisfecho con la rutina de vida que usted tiene?

RESPONSABLES:

MARITZA LORENA LASSO
DAYANA FORERO
MELISSA MANTILLA

CONTACTO:

3186412804
3126984407
3006996262

ANEXO 2



CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO INEC PASTO

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL INSTITUTO INEC PASTO, 2016

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS.

	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
	Siento que mi trabajo me está desgastando	
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
	Siento que me he hecho más duro con la gente	
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	

	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
	Me siento frustrado en mi trabajo	
	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	



UNIVERSIDAD CES
Un Compromiso con la Excelencia
Resolución del Ministerio de Educación Nacional No. 1371 del 22 de marzo de 2007

ANEXO 3

Consentimiento informado

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL INSTITUTO INEC PASTO, 2016

Responsables:

Lorena Lasso

Dayana Forero

Melissa Mantilla

Yo _____ identificado con cc _____ Autorizo a los estudiantes de posgrado de la U. Mariana de Pasto convenio con la U. CES de Medellín, cuyos nombres son: Dayana Forero; Lorena Lasso; Melissa Mantilla para incluirme en su proyecto de investigación titulado *PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL INSTITUTO INEC PASTO, 2016* el cual tiene como fin principal mejorar la calidad de vida relacionada con el trabajo en la población del Instituto INEC DE PASTO a través de un diagnóstico de síndrome de Burnout en docentes. La metodología para obtención de datos e información serán tomados a partir de encuesta individual que incluye datos personales y la aplicación de una segunda encuesta que busca encontrar sintomatología o signos del síndrome de Burnout en los docentes de la Institución.

Se me ha explicado y he comprendido que mis datos personales serán usados exclusivamente con fines académicos y si los directivos y personal lo requieran como estrategia de mejora de la salud de los docentes y que ingreso al estudio como un aporte voluntario de mi tiempo y expreso libremente mis condiciones de salud con el ánimo de aportar al desarrollo tanto de la ciencia como la calidad de vida de la población relacionada con el síndrome de Burnout

Nombre responsable proyecto _____

Firma Responsable de Proyecto _____

Nombre Participante _____

Firma participante _____

Nombre Testigo del proceso _____

Firma testigo del proceso _____

El presente Consentimiento informado se firma a los ____ días, mes ____ año _____



ANEXO 4.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

*PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL INSTITUTO INEC
PASTO, 2016*

Responsables:

Lorena Lasso Psicóloga
Dayana Forero Enfermera Jefe
Melissa Mantilla Psicóloga

Entre los suscritos a saber INSTITUTO INEC _____ ubicada en la domicilio principal en la ciudad de Pasto, representada legalmente por _____ identificado(a) con cc. _____ ubicada en _____; de otra parte LA UNIVERSIDAD MARIANA representada legalmente por _____ identificada con _____ número _____ y cuya representación de este proyecto está en responsabilidad de LOS ESTUDIANTES DE POS GRADO GERENCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD MARIANA EN CONVENIO CON LA U CES DE MEDELLIN cuyos nombres son: Dayana Forero; Lorena Lasso; Melissa Mantilla y de la cual denominaremos como parte RECEPTORA, se ha acordado celebrar el presente acuerdo de confidencialidad que se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Objeto. El objeto del presente acuerdo es fijar los términos y condiciones bajo los cuales la parte RECEPTORA mantendrá la confidencialidad de todos y cada uno de los datos, información, que el Instituto _____ entregue a ésta, con el fin de que cumpla de manera satisfactoria con el encargo que le fue asignado (funciones laborales, contrato, etc.)

SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD. La parte RECEPTORA, se compromete por medio de este acuerdo a no intercambiar ningún tipo de información, documentación, que la empresa le suministre para el cabal cumplimiento de sus funciones, a reproducir cualquier tipo de formato, datos relacionados con los trabajadores, condiciones de salud, sus instalaciones, accidentes de trabajo, historias clínicas/ laborales de los trabajadores o enfermedades laborales existentes.

TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD. Toda información que la Institución _____ facilite, suministre a la parte RECEPTORA, y a la vez la que sea obtenida por ésta en razón a las funciones relacionadas con el proyecto de investigación _____ denominado _____, en especial la _____

información obtenida de la evaluación de pacientes e inspección de riesgos no podrá ser utilizada en beneficio propio o de terceros. Solo será usada con fines informativos de la salud de las personas involucradas en el estudio si los directivos lo solicitan como una manera de mejorar las condiciones de los trabajadores. En caso de publicación en eventos académicos o medios escritos deberá anexarse un nuevo acuerdo para tal fin y deberá ser comunicado al Instituto _____ con la debida anticipación.

CUARTO. La vigencia del presente acuerdo será indefinida.

QUINTO. VALIDEZ Y PERFECCIONAMIENTO. El presente acuerdo requiere para su validez y perfeccionamiento la firma de las partes.

Para constancia y en señal de aceptación, se firma el presente acuerdo entre las partes que en él han intervenido, en la ciudad de _____ a lo _____ () días del mes _____ de (201.____)

Firma Representante U. Mariana

Firma Representante Instituto _____

Documento de identidad _____

Documento de identidad _____

NOMBRES Y FIRMA RESPONSABLES DEL PROYECTO TITULADO :

NOMBRE _____ FIRMA _____

NOMBRE _____ FIRMA _____

NOMBRE _____ FIRMA _____