

Presencia del Síndrome de Burnout en administrativos de la UCC campus Villavicencio

Anjely Valeria Argel Ramirez, Lesly Daniela Muñoz Bojacá, Yejaira Camila Giraldo

Panqueva, Lisseth Nathalia Ramirez Muñoz



Programa de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Cooperativa de
Colombia.

Presencia del Síndrome de Burnout en administrativos de la UCC campus Villavicencio

Anjely Valeria Argel Ramírez, Lesly Daniela Muñoz Bojacá, Yejaira Camila Giraldo

Panqueva, Lisseth Nathalia Ramírez Muñoz



Programa de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Cooperativa de
Colombia.

8718: Proyecto de Investigación para el Cuidado

Esp. MSc. Ana Cristina Suarez Ramírez

11 de noviembre 2022

Contenido

PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN ADMINISTRATIVOS DE LA UCC CAMPUS VILLAVICENCIO	5
1. Planteamiento del problema de investigación.....	5
2. Justificación	7
3. Marco referencial	9
Factores que inciden en el desarrollo del Burnout.....	10
Aspectos éticos.....	11
3.3. Marco Epidemiológico.....	12
4. Objetivos	18
4.1. Objetivo General	18
4.2. Objetivos Específicos.....	18
5. Metodología	19
5.1. Tipo y diseño del estudio	19
5.2. Universo del estudio	19
5.3. Población del estudio	19
5.4. Selección y tamaño de la muestra	19
5.5. Criterios de inclusión y exclusión.....	19
5.5.1 Criterios de inclusión	19
5.5.2. Criterios de exclusión	20
5.6. Procedimiento de recolección de información.....	20
Fase 1. Solicitud de AVAL de bioética.	20

Fase 2. Autorización de la Universidad Cooperativa de Colombia en sede Villavicencio	20
Fase 3. Selección de la muestra	20
Fase 4. Aplicación del instrumento.....	20
Fase 5. Construcción y análisis de base de datos.....	21
Fase 6. Socialización de la información.	21
6. Instrumentos de recolección de información	21
6.1. Evaluación de las dimensiones.	22
6.2. Definición operacional de las variables	22
9. Referencias.....	33
10. Anexos	37

PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN ADMINISTRATIVOS DE LA UCC CAMPUS VILLAVICENCIO

1. Planteamiento del problema de investigación

El estrés es un término muy utilizado por la sociedad, el cual se entiende como un conjunto de alteraciones que se producen por una sobrecarga en el organismo; las cuales ocasionan diversos trastornos físicos y mentales, y es precisamente a causa de esto, que se origina el síndrome de Burnout, cuando la persona está expuesta durante a un largo periodo de situaciones laborales que implican una sobrecarga laboral.

Este síndrome es catalogado como una enfermedad laboral según la OMS (1), se encuentra frecuentemente relacionado con estrés crónico en el trabajo, que afecta al 10% de los empleados llegando a ser más graves entre el 2% y el 5%

En Colombia 11,435 trabajadores accedieron a la atención psicosocial, donde 55,07% son mujeres y el 37,54 % hombres, se han realizado algunas investigaciones en los últimos años ligados a este problema, el cual se denomina síndrome de Burnout en la docencia. Y aunque es quizás en el área de la docencia en donde más se ha investigado sobre este tema, no quiere decir que no impacte a otras áreas, puede aparecer en cualquier etapa de la vida laboral, sin importar el área en que desempeñe el trabajador, ya sea directivo, administrativo, operativo o asistencial.

Por lo tanto, ninguna persona está exenta en padecerlo, desde el ámbito laboral, factores que contribuyen a la aparición del síndrome son: el estrés, el agotamiento y la presión laboral, incrementando el riesgo de generar alteraciones psicosociales que conduzcan a pensamientos negativos, a cansancio emocional, pérdida de motivación laboral y a una subsecuente depresión. De ahí radica su importancia en reconocer a tiempo este tipo de alteraciones de la salud mental, a partir de allí se puede generar estrategias que permita a la universidad reconocer el problema y generar acciones preventivas y de control, de tal forma

que se pueda conservar ambientes seguros y saludables para el trabajador de la Universidad Cooperativa de Colombia en el campus Villavicencio.

Por ello, es de interés establecer si **¿Existe la presencia de síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Universidad cooperativa de Colombia campus Villavicencio?**

2. Justificación

La salud de los trabajadores es uno de los aspectos más importantes en todas las instituciones, no sólo porque esta hace parte de la dignidad humana, sino que también está relacionada con la productividad, una persona enferma no es igual de productiva que una persona en óptimas condiciones de salud, lo cual representa costos adicionales tanto para la empresa como para el sector salud, y su familia.

En distintas investigaciones se ha demostrado como la sobrecarga laboral conllevan a un agotamiento, un desinterés desproporcionado incluso causar una incapacidad total para desempeñar las actividades asignadas por los empleadores, convirtiéndose en un verdadero problema a nivel mundial por lo tanto la OMS en el (CIE-11) reconoce por primera vez el síndrome como enfermedad laboral, con el presente proyecto de investigación se espera identificar el personal administrativo que presente manifestaciones para desarrollar Burnout, conocer estos datos permitirá realizar intervenciones en la población de estudio que velen por el bienestar y la salud de los trabajadores para disminuir el riesgo de su desarrollo.

De acuerdo con la OMS (2), “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones”. Es por esto la importancia de mantener un bienestar y motivación en el trabajador, De esto depende un buen desempeño, compromiso, amor y sentido de pertenencia hacia la entidad, observándola como un lugar idóneo para desarrollarse como persona y profesional.

Por otra parte, también existen ciertos factores que contribuyeron al aumento de la sobre carga laboral, uno de estos y más importante fue el confinamiento obligatorio por la pandemia de Covid – 19 decretado en Colombia en el 2020, fue un periodo de distanciamiento social y físico que cambio la vida de todos los ciudadanos, obligando a la sociedad a realizar modificaciones en su diario vivir para continuar para sobrellevar el problema de salud pública; se implementaron medidas de trabajo remoto, uso de nuevas

aplicaciones para ejecutar los trabajos solicitados, obligando al personal administrativo a desempeñar nuevas habilidades a través de una pantalla que les permitiera cumplir con el manual de funciones, Estos cambios en un plazo muy corto de tiempo afecto el bienestar de los individuos, a tal punto de llegar a ocasionar problemas de salud.

El síndrome del quemado ocasiona un bajo rendimiento de los trabajadores, por lo cual es difícil dar un buen manejo dado a la falta de estrategias y propuestas que puedan llevar a una solución de esta, el síndrome de burnout es prevenible con la implementación de asesorías, pausas activas durante las jornadas extensas de trabajo o actividades extramurales que disminuyan el riesgo de muy alto, la adecuación del entorno propicia un ambiente laboral favorable, permitiendo un buen desarrollo al trabajador.

A futuro esta investigación podrá ser una referencia a nuevas investigaciones que tengan como fin la prevención de este, y sin duda se puede convertir en un insumo para que la Universidad Cooperativa de Colombia centre su atención en esta problemática y pueda mitigar el riesgo psicosocial con estrategias que impacten en el bienestar de sus trabajadores, haciendo cada día su mejor esfuerzo para que estos mantengan una buena salud mental y sigan comprometidos y navegando juntos.

3. Marco referencial

3.1 Marco Teórico

El Síndrome de Burnout es un problema de salud mental que puede estar afectando a una gran proporción de trabajadores, se encuentra todavía como un diagnóstico inespecífico; no obstante, a consecuencia de la prevalencia en los contextos laborales, los estudios a lo largo del tiempo han llegado a aproximaciones cada vez más certeras de un cuadro clínico definido. Por lo tanto, es importante realizar una revisión de como se ha desarrollado la investigación de este fenómeno a lo largo del tiempo, abordando su definición, sus particularidades y estrategias para mitigarlo.

De acuerdo con Martínez (3), la primera vez que se abordó el término fue en el año 1977, luego de una exposición de Maslach en la Asociación Americana de Psicólogos. Allí lo definió como un desgaste profesional de los trabajadores que se desenvuelven entorno a servicios humanos, y siempre tienen contacto directo con los usuarios, y ocurre con mayor frecuencia en personas dedicadas a la docencia, al igual que los servicios de salud. Al parecer, el síndrome podría ser la respuesta extrema al estrés originado en el ámbito laboral y tendría impactos individuales, sociales y organizacionales.

Por otra parte, Maslach y Jackson (4), indicaron que el síndrome de Burnout estaba constituido por 3 dimensiones: cansancio emocional o fatiga, despersonalización o distanciamiento de otros individuos, por último, la baja autoestima con sentimientos de fracaso. Martínez (5) citó a Farber quien describió el síndrome en su modelo seis consecuencias sucesivas: a medida que aumenta el entusiasmo, la ira y la frustración en el trabajo, aumenta también la vulnerabilidad del trabajador y esto ocasiona la aparición de síntomas físicos, cognitivos y emocionales, pero también contribuye al agotamiento y la despersonalización.

Factores que inciden en el desarrollo del Burnout

Según Edelwich y Brodsky (6), el Burnout aparece cuando nace en el individuo un deseo por destacarse en su crecimiento personal o profesional y este se ve arruinado debido a motivos principalmente de poder. Sin embargo, puede haber otros factores, tales como el hecho de ingresar con un alto entusiasmo y expectativas, salarios bajos e inexperiencia, estos factores contribuyen al desarrollo de la enfermedad y tiene prevalencia en personal que presta servicios individuales.

Así mismo, indican que el síndrome se desarrolla después de una exposición crónica al estrés laboral y que hay otro tipo de factores que la pueden desencadenar como son las derivadas de la conducta psicosocial intralaboral, donde a medida que han surgido diversos del mundo laboral, se evidencia un aumento de la carga laboral, impactando negativamente el desarrollo laboral de los trabajadores, que conlleva a un riesgo en la salud mental de los mismo, que muestra debilidades en el ofrecimiento de bienestar al talento humano. Anudado a esto, entran a jugar un papel importante los factores socioeconómicos, las condiciones de vida y el entorno en el que se desenvuelve cada individuo, elementos que pueden contribuir a la ocurrencia de riesgos psicosociales.

Por último, Quiroz & Saco (7) sostienen que se deben contemplar los factores individuales conductuales, “tales como: perfeccionismo, supresión de sentimientos, dificultades para decir "no" ante la demanda excesiva, sentimiento de ser poco responsable e ineficaz, dificultades para tomar vacaciones, baja autoestima, personalidad obsesiva compulsiva, incapacidad para contar sus problemas personales. Factores de alta relevancia que pueden conllevar a un aumento de estrés laboral crónico, generando episodios de fatiga física y mental.

3.2 Marco Legal

Aspectos éticos

Todo participante del estudio será previamente informado sobre su propósito y alcance, así mismo, se indicará el manejo y uso de la información suministrada, donde se tomarán las medidas para salvaguardar la confidencialidad de esta, de tal forma que se espera a la autorización asentida y firmada de su consentimiento.

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory, lo componen preguntas semiestructuradas de conocimientos y percepciones. Por tal razón a la luz de la *Resolución 8430 del 4 de octubre de 1993* en el *Artículo 11*, se especifica que la investigación se encuentra en un rango mínimo de riesgo, dado que el estudio implementa técnicas y métodos de investigación como entrevistas, cuestionarios sin procedimientos de intervenciones invasivas, que puedan ocasionar algún daño social, físico o psicológico al participante del estudio.

3.3. Marco Epidemiológico

Correa et al. (8). En su investigación se determinó una baja presencia de síndrome de Burnout en una población de 44 participantes en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán - Colombia, solo el 9% de estos profesores han desarrollado actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios.

Ziaei et al. (9). Esta investigación trabajo de forma transversal, descriptiva-analítica Burnout tuvo 49,36 y 16,2 como media y desviación estándar, respectivamente. Buscando los desgastes laborales y la sobre carga laboral que se maneja en los trabajos, muchos trabajadores de la universidad de ciencias médicas se ofrecieron de forma voluntaria, como instrumento Maslach Burnout Inventory para recopilar datos, el resultado fue que los trabajadores con mayor experiencia laboral se evidenció mayor síndrome de agotamiento.

González et al (10). Según la investigación el síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios, el síndrome de Burnout es un deterioro mental con consecuencias negativas como el desempeño laboral. La población objeto estuvo conformada por 93 docentes en programas como psicología y odontología, se utilizó una muestra no probabilística, donde 36 profesores que cumplieron con estos criterios, utilizando un instrumento de estudio como el Maslach Burnout Inventory se evidencio que no existió una relación con este síndrome es decir que tienen un buen rendimiento académico en su labor que desempeñan.

González et al. (11). Se realizaron 27 encuestas a docentes universitarios donde 24 son de sexo femenino, 3 de sexo masculino, el 60 % se encontraban en estado civil casados, 23,33 % corresponden solteros, 13,33 % vivían en unión libre y 3,33 % se encontraban divorciados , la edad predominante fue de 31 a 40 años, los resultados arrojados indica un nivel bajo del síndrome de burnout en los profesores pertenecientes a la facultad de enfermería, predominando el sexo femenino en las labores de enfermería, la mayoría siendo

casados siendo un estado que se puede convertir en un factor de riesgo por la presión laboral, para mejorar el cansancio laboral y las actividades.

Rivera (12). En su investigación sobre estrés laboral en los docentes, pudo determinar que la prevalencia de estrés laboral es del 88,2% y de burnout es de 67,5%, lo que representa un gran impacto, ya que esto indica que más de la mitad de los profesores tienen afectación en su salud física y mental. Además, se evidenció que no se respetan su derecho como trabajadores y tampoco sienten ese respeto personal hacia ellos.

García et al. (13). En su investigación recolectaron los datos por medio del cuestionario de Burnout para Maslach para docentes de Maslach y Jackson (1981; 1986) y la escala de sentimientos de autoeficacia. Según el análisis de la frecuencia en las dimensiones del síndrome de Burnout, en agotamiento emocional se evidenció que el 83.33% de los profesores encuestados no presentan agotamiento emocional, el 83.3% se encuentran en un nivel medio y alto. En la dimensión de despersonalización se presenta un 5.6% en niveles medios y 94.4 % en altos. En la dimensión de realización personal se presenta un 5.6% con baja realización, 27.5% intermedia, y 66.7% con una sensación de logro

Bedoya, et al. (14). De su investigación podemos determinar que el puntaje promedio de burnout fue del 43,3% afectación en los docentes participantes del estudio, por ende, este síndrome afecta más al sexo femenino, las instituciones educativas piden que estos docentes cumplan con un nivel de estudio muy superior, lo que hace que estos se esfuercen más y utilicen su tiempo libre, aparte de eso no cuenta con mucho presupuesto para contratar al personal suficiente, lo que hace que haya más agotamiento físico y mental en estos. Los docentes del área de ciencia básicas presentan menor cansancio que los otros profesores de la institución, debido a que estos son catedráticos, y los otros son de tiempo completo.

Domínguez et al (15). La investigación tuvo como objetivo evidencia componentes y prevalencia del síndrome de burnout en personal de centro juveniles de España por medio

descriptivo y con una desviación estándar. Los individuos por debajo del percentil 25 se incluyeron en la categoría "bajo", los que se encontraban entre el percentil 25 y 75 se etiquetaron como "promedio" y los que estaban por encima del percentil 75 se agruparon como "alto". Así, dentro de la dimensión de agotamiento emocional, el 30,6% obtuvo valores bajos, el 40% tuvo valores medios y el 29,4% mostró un alto agotamiento emocional. Dentro del ámbito de la despersonalización, el 55,6% presentó valores bajos -lo que significa que el personal de los centros de menores no estaba demasiado despersonalizado, el 26,9% ofreció valores medios y el 17,5% mostró una alta despersonalización. Finalmente, dentro del ámbito de la autorrealización, el 21,9% tuvo un bajo nivel de autorrealización, el 41,2% mostró valores medios y el 36,9% reveló un alto nivel de autorrealización.

Arquero, et al (16). Podemos evidenciar que los encuestados indicaron el 48%, fue dedicado a los docentes, el otro 38% a la investigación y el otro 14% a la gestión, pero las cifras de estas encuestas siempre cambiaban en relación algunos encuestados. Por ende, los docentes con un doctorado dedican mucho más de su tiempo a la investigación y dejaban de lado el área administrativa, el 77% consideraban que la investigación era muy importante para sus áreas, el 30% de los docentes consideraron terminar con sus labores en las diferentes universidades, por sus diferentes prestaciones y el estrés laboral que manejaban

Rodríguez, Flórez y Sánchez, (17). En el estudio realizado en la universidad privada de Lima para identificar las variables sociodemográficas de los docentes con relación al síndrome de burnout donde la población total estaba conformada por 206 docentes, 113 personas corresponden al género femenino y el restante a 147 Masculinos, la edad predominante establecida oscila entre 31 a 40 años de edad con 130 personas, las especialidades más predominantes fueron educación acompañada de Literatura, en dicho estudio se realizaron diversas hipótesis de las cuales dos fueron afirmadas, la primera se comprueba que existe un nivel medio de síndrome de burnout identificando cansancio

emocional acompañado de episodios de estrés laboral, la segunda hipótesis fue afirmada basado en los resultados de la muestra señala que las mujeres presentan mayores niveles de cansancio emocional respecto de los hombres.

Alpízar et al (18). Su investigación la aplicaron por medio de modelos de clases latentes que fueron divididas en 3, utilizando Bootstrap paramétrico, en 251 docentes. Este cuestionario estaba compuesto por variables sociodemográficas y por el Inventario de Burnout de Maslach, lo que nos permite evidenciar en sus resultados que en la clase 1 se tuvo una edad promedio de 41 años, clasificados como “normales” sin evidencia de ningún síntoma de Burnout y con niveles bajos de agotamiento (82.5%). clase 2 con una edad promedio de 39 años, clasificados como “infelices” ya que manejan un alto nivel de agotamiento (78.0%). clase 3 con una edad promedio de 42 años, caracterizados como “optimistas”, se registran en esta clase niveles de agotamiento alto y bajo con un porcentaje del (42.3%).

Aranda (19). Se analizo una serie de datos y medidas donde, revelaban datos por género, donde encontramos la gran diferencia de agotamiento entre hombres y mujeres, donde la mayor prevalencia en el género de las mujeres (2,66%), por último, se relaciona edad y los años prestados, donde este síndrome afecta a los dos géneros, y es un gran problema de salud pública.

Aparicio, et al. (20). Como resultado de su investigación se evidenció una prevalencia del 17% del síndrome de Burnout, El 29% en alto riesgo, 31% en mediano riesgo, 24% de la población en bajo riesgo. Se encontró una relación significativa entre la subescala variables cansancio emocional y las variables sexo, agotamiento físico, estrés y la condición del puesto de trabajo.

Treviño et al. (21). En su investigación encuestaron a 14 gerentes de los cuales reportaron 3 con la presencia de síndrome de burnout, y los otros 11 entrevistados no lo

presentan, a lo cual ellos argumentan “Nos sentimos al finalizar el día satisfechos con nuestro trabajo, sentimos apoyo de nuestros compañeros y personal directivo. Nos apoyamos entre nosotros y una de las estrategias es apasionarnos por lo que hacemos para no llegar sentir un agotamiento físico y mental”.

Casanova et al (22). El estudio realizado en la universidad de Cienfuegos , consistió en un análisis de forma cuantitativa, la muestra tuvo una totalidad de 143 docentes que fueron seleccionados en un muestreo aleatorio simple; de acuerdo a la distribución reportada en los resultados nos indica que en su mayor prevalencia los docentes tienen en promedio 20-30 años de edad, para una totalidad de 72 de género Femenino y 71 personas correspondientes al género Masculino, la Tabla 2 Años de experiencia en la educación superior nos dice que 15 mujeres han trabajado más de 20 años y 24 hombres quienes manifiestan también haber laborado de 20 a más años como educadores, en los Resultados de la investigación realizada señala que el 88% de los docentes presentan una clasificación de burnout baja y un 11.9% Moderado para una totalidad del 100% de la muestra 143 docentes; este fue un estudio que fue conformando equitativamente entre los géneros, con un alto predominio de docentes Jóvenes.

Quintero et al (23). La investigación en la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia estos datos se recopilaron mediante cuestionarios con la prueba Alfa de Cronbach (Escala General ; Factores de Riesgo y Síntomas de Burnout) en donde se obtuvo como el resultado la carga laboral en las horas extras, la falta de apoyo de los padres de familia en las dificultades frente a sus hijos, estos docentes en edad de 22 a 63 años de edad con una totalidad de 54 docentes cuestionados.

Salgado et al (24). El estudio calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos utilizo la versión catalana de SB Burnout de Maslach (MBI, Maslach

Burnout Inventory) esta escala busca analizar la frecuencia con la que se evidencia el síndrome de burnout, el MBI tiene 22 ítem estos se dividen en 3 escala en donde participaron 169 funcionarios de la ciudad ubicada en el norte de Chile. Incluyendo diferentes trabajadores como auxiliares, técnicos y profesionales los cuales fueron 99 femenino y 70 masculinos de edades de 20-60 años, utilizando estrategias como transversal.

Caballero et al. (25). No se encuentra una relación entre las características sociodemográficas, laborales propuestas y las dimensiones del burnout, excepto la práctica de ejercicio físico. A esta conclusión, llegó luego de analizar los datos de 42 docentes de la facultad de medicina y enfermería de la Universidad de Córdoba y dio como resultado que el 10,45% de la población padece de agotamiento emocional.

Soriano (26). Aplicó la prueba de Burnout para medir las dimensiones y se encontró que el 46% padecían de cansancio emocional al finalizar la jornada, pero también se encontró muy poca solidaridad y preocupación por el compañero. También algo preocupante la dimensión de realización personal con valor de 5.28 en el ítem “consigo muchas cosas valiosas con este trabajo” lo que no indica un nivel de satisfacción.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Identificar la presencia del síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia campus Villavicencio.

4.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar socio demográficamente los trabajadores administrativos.
- Determinar por medio la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory el nivel de afectación en las dimensiones (Agotamiento, cinismo, ineficacia profesional.)
- Establecer la presencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos.

5. Metodología

5.1. Tipo y diseño del estudio

La investigación es cuantitativa de tipo descriptivo de corte transversal. Se realizará un análisis para variables cuantitativas con el cálculo de medidas de tendencia central.

5.2. Universo del estudio

Todos los trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia. Multicampus.

5.3. Población del estudio

Todos los trabajadores del área administrativa de la Universidad Cooperativa de Colombia de la sede Villavicencio seleccionados previamente que cumplan con los criterios de inclusión

5.4. Selección y tamaño de la muestra

Muestreo de selección por conveniencia.

Muestreo por conveniencia

Es un muestreo no probabilístico, que consiste en seleccionar integrantes que cumplen con unos indicadores de inclusión que favorecen al investigador para la muestra.

5.5. Criterios de inclusión y exclusión

5.5.1 Criterios de inclusión

Trabajadores que deseen participar en la investigación, con la firma del consentimiento informado.

Trabajadores con contratación vigente en la universidad cooperativa de Colombia.

5.5.2. Criterios de exclusión

Culminación del contrato

Personas con discapacidad visual (invidente)

5.6. Procedimiento de recolección de información

Fase 1. Solicitud de AVAL de bioética.

Se realizará el debido proceso de conocer las condiciones y términos para llevar a cabo la solicitud del AVAL ante el comité bioético, diligenciando el documento de sustentación.

Fase 2. Autorización de la Universidad Cooperativa de Colombia en sede Villavicencio

Diligenciamiento del permiso a la universidad, solicitando la autorización para realizar la aplicación del instrumento en los trabajadores que permita determinar la presencia del síndrome.

Fase 3. Selección de la muestra

La selección de los participantes se tendrá en cuenta aquellos trabajadores con contrato vigente y criterios de inclusión.

Fase 4. Aplicación del instrumento

En esta fase se tiene contemplado el diligenciamiento y registro de dos formularios, el primero el consentimiento informado donde se da el aval y autorización del trabajador a participar en la investigación; el segundo formulario trata del cuestionario de Maslach Burnout Inventory de Christina Maslach, la cual evalúa el nivel de desgaste del profesional

por medio de 3 dimensiones, agotamiento, cinismo e ineficacia profesional que se analizan por medio de los 22 ítems del instrumento.

Fase 5. Construcción y análisis de base de datos.

El cuestionario del Síndrome de Burnout será diseñado en la plataforma online en la herramienta forms, la cual su estructura contempla información de caracterización socio demográfica y los 22 ítems del instrumento Maslach Inventory se realizará su análisis descriptivo en Excel.

Fase 6. Socialización de la información.

El informe final producto resultante del proyecto académico de investigación, se difundirá al grupo de gestión humana del plantel educativo, así mismo se proyecta participar en encuentros técnicos científicos de investigación donde se postulará la investigación en presentación oral, posters y con la pretensión de una publicación en revista indexadas. Desde el informe final y los productos de gestión de conocimiento derivados de él, se publicará en el repositorio digital de la biblioteca de la Universidad Cooperativa de Colombia.

6. Instrumentos de recolección de información

Para el estudio se utilizará “el cuestionario Maslach Burnout Inventory”, creado por MBI-General Survey. El cuestionario contempla tres versiones en la actualidad:

MBI-HSS: cuestionario dirigido específicamente para los profesionales de la salud.

MBI-GS: Es la técnica para medir el burnout de cualquier tipo de trabajador.

MBI-SS: Cuestionario para identificar síndrome de burnout en estudiantes universitarios.

La validación fue realizada por el instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) brinda reconocimiento en si nota técnica Preventiva (NTP) 705, siendo el cuestionario más utilizado en estudios de nivel nacional como internacional. En España llegó a aplicarse en 1987 por Nicolas Seisdedos Cubero y se Validó en el 2002 por un estudio realizado por Gil Monte.

Este Inventario fue elaborado por Cristina Maslach en el año 1981 con el fin de diagnosticar el síndrome de burnout la cual es una forma inadecuada de afrontar el estrés laboral, entre sus principales rasgos son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal; El cuestionario surge como resultado de casos llevados por la psicóloga estadounidense, este instrumento tuvo gran impacto en la sociedad al paso del tiempo (MBI) hizo parte de este proceso realizando publicación de su última versión generándole una validación científica sobre el tema.

6.1. Evaluación de las dimensiones.

Agotamiento o cansancio emocional: Estima la experiencia del agotamiento emocional por las demandas de trabajo. Consiste en 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20).

Despersonalización o cinismo: Valorando el nivel de reconocimiento de actitudes. Frialdad y distanciamiento. Consta de 5 Ítems (5,10,11,15,22).

Realización personal: Examina los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Consta de 8 Ítems (4,7,9,12,17,18,19,21).

6.2. Definición operacional de las variables

Tabla 1

Definición operacional de las variables

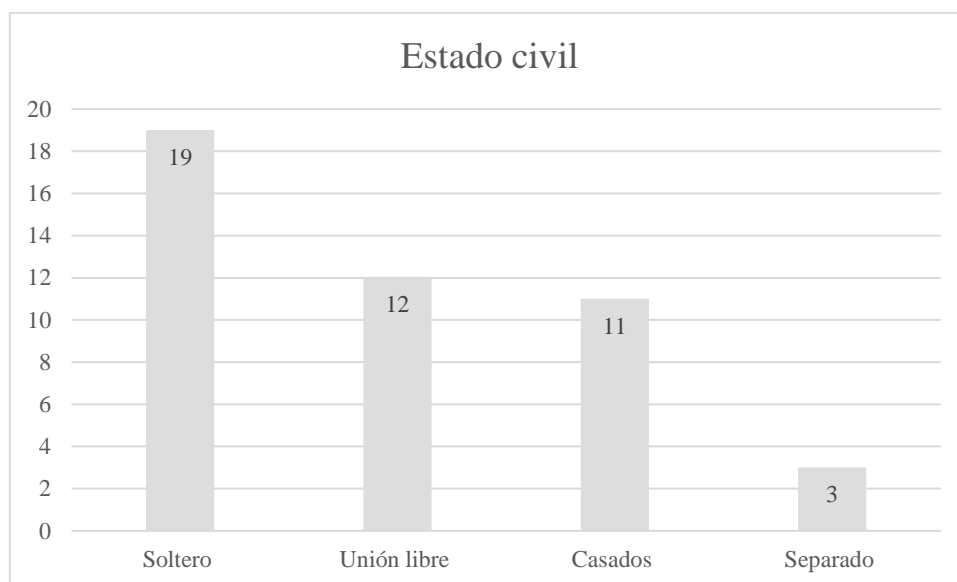
VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES PARA TOMAR	TIPO DE VARIABLE	INTRUMENTO DE MEDICIÓN
Edad	Cuantitativo continuo	Años cumplidos	Independiente	Entrevista de selección
Genero	Cualitativo nominal	Masculino Femenino	Independiente	Entrevista de selección
Estado civil	Cualitativo ordinal	Soltero Unión libre Casado Separado Divorciado	Independiente	Entrevista de selección
Signos y síntomas	Cualitativo	Cansancio emocional Fatiga Depresión Cefalea Negativismo Nauseas Dolor muscular	Independiente	Entrevista
Jornada en que trabaja	Cualitativo	Mañana Tarde 0. nunca 1. alguna vez al año o menos 2. una vez al mes o menos 3. algunas veces al mes 4. una vez a la semana 5. varias veces a la semana 6. a diario		Entrevista
Debido al trabajo me siento emocionalmente agotado	Cualitativa ordinal		independiente	Cuestionario de burnout de Maslach para docentes
Apoyo Social	Cualitativo	1. Si 2. No	Dependiente	Entrevista
Grado de Satisfacción	Cualitativo Ordinal	1: satisfecho 2: insatisfecho	Dependiente	Cuestionario de burnout de Maslach
Clima Laboral	Cualitativo	Adecuado Inadecuado	Dependiente	Entrevista

Fuente: Propia autoría

7. Análisis y difusión de resultados

El instrumento de validación se le aplico a 45 trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia, 42 de ellos con cargo asistencial administrativo y 3 trabajadores que asumen el cargo de decano, los participantes aceptaron y firmaron el consentimiento donde autorizaron el uso de la información con fines educativos, de acuerdo a la distribución numérica el sexo que predomino es el femenino con 32 participantes, seguido del sexo masculino con 13 hombres; Según los datos recolectado el ciclo vital que prevalece es el adulto comprendido entre los 27 a 60 años de edad con una población de 31 personas, mientras que la minoría de estos pertenece a los jóvenes entre 18 a 26 años con un total de 14 individuos, el lugar de residencia que habitan la mayoría de los trabajadores es el Urbano con 39 trabajadores mientras que el restante manifestaron vivir en la zona rural de la ciudad de Villavicencio.

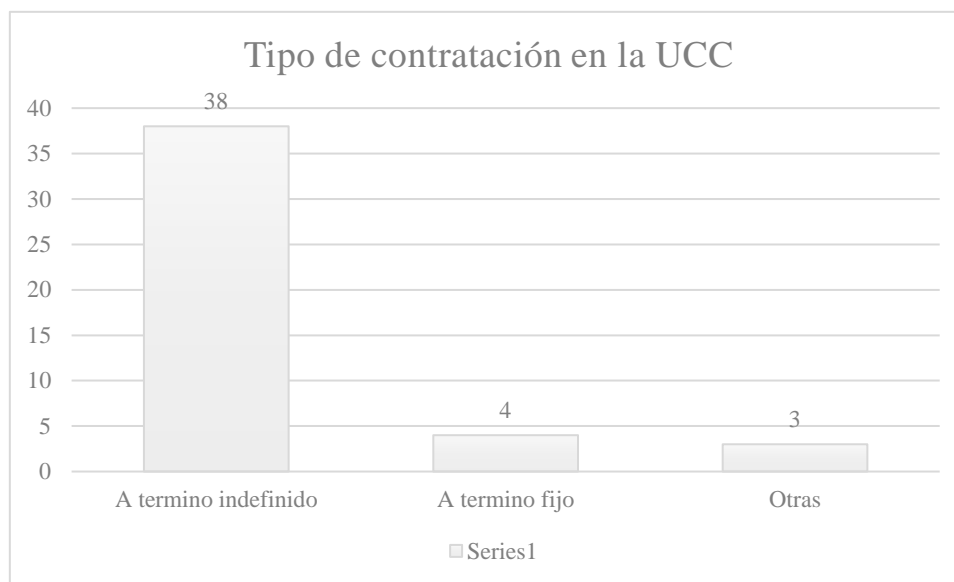
Figura 1. Distribución numérica por estado civil de la población encuestada en la Universidad cooperativa de Colombia durante el primer periodo académico 2022.



Nota: El 27% De los encuestados a quienes se les aplico el instrumento resultan estar en unión civil para un total de 12 personas, seguido del 21% correspondiente a 11 personas

quienes están casados y por último 3 de estas personas se encuentran separados equivalente al 7% de la población.

Figura 2: Distribución numérica por tipo de contratación de los trabajadores administrativo de la Universidad Cooperativa de Colombia participantes de la



Nota: La totalidad de personas a quienes se les suministró el instrumento fueron a 45%, el cual equivale a un 100% de la distribución poblacional, en el gráfico se evidencia que el tipo de contratación en la universidad coopera fue el 84% a término indefinido, y el 0,8% a término indefinido, 0,6% fue otras.

Tabla 3: Resumen de respuestas del cuestionario de Validación Maslach Inventory sobre síndrome de Burnout en los Trabajadores

	0	1	2	3	4	5	6	Total
Pregunta	Nunca	Pocas veces al año o más veces	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días	
#1 Personas	0% 0	40% 18	28.9% 13	8.9% 4	11.1% 5	6.7% 3	4.4% 2	45
#2 Personas	0% 0	22.2% 10	26.7% 12	11.1% 5	11.1% 5	26.6% 12	2.2% 1	45
#3	13.3%	28.9%	15.6%	20%	11.1%	8.9%	2.2%	

Personas	6	13	7	9	5	4	1	45
#4	0 %	8.9%	22.2%	8.9%	6.7%	6.7%	46.7%	
Personas	0	4	10	4	3	3	21	
#5	57,8%	20%	4,4%	6,7%	6,7%	4,4%	0%	45
Personas	26	9	2	3	3	2	0	
#6	35.6%	22.2%	8.9%	13.3%	13.3%	6.7%	0%	45
Personas	16	10	4	6	6	3	0	
#7	4,4%	17,8%	8,9%	6,7%	13,3%	8,9%	40%	45
Personas	2	8	4	3	6	4	18	
#8	17,8%	26,7%	20%	13,3%	11,1%	8,9%	2,2%	45
Personas	8	12	9	6	5	4	1	
#9	4,4%	17,8%	4,4%	13,3%	13,3%	4,4%	42,2%	45
Personas	2	8	2	6	6	2	19	
#10	53,3%	17,8%	6,7%	6,7%	11,1%	2,2%	2,2%	45
Personas	24	8	3	3	5	1	1	
#11	46,7%	22,2%	6,7%	2,2%	13,3%	6,7%	2,2%	45
Personas	21	10	3	1	6	3	1	
#12	4.4%	11.1%	13.3%	11.1%	15.6%	2.2%	42.2%	45
Personas	2	5	6	5	7	1	19	
#13	28.9%	28.9%	11.1%	8.9%	6.7%	15.6%	0%	45
Personas	13	13	5	4	3	7		
#14	13.3%	24.5%	11.1%	11.1%	8.9%	20%	11.1%	45
Personas	6	11	5	5	4	9	5	
#15	22.2%	13.3%	17.8%	6.7%	20%	8.9%	11.1%	45
Personas	10	6	8	3	9	4	5	
#16	28.9%	20%	6.7%	11.1%	13.3%	15.6%	4.4%	45
Personas	13	9	3	5	6	7	2	
#17	2.2%	2.2%	2.2%	11.1%	11.1%	24.5%	46.7%	45
Personas	1	1	1	5	5	11	21	
#18	0%	8.9%	8.9%	15.6%	11.1%	20%	35.6%	45
Personas		4	4	7	5	9	16	
#19	0%	2.2%	4.4%	6.7%	13.3%	24.5%	48.9%	45
Personas		1	2	3	6	11	22	
#20	31.1%	26.7%	4.4%	6.7%	15.6%	13.3%	2.2%	45
Personas	14	12	2	3	7	6	1	
#21	0%	11.1%	6.7%	11.1%	13.3%	15.6%	42.2%	45
Personas		5	3	5	6	7	19	
#22	53.3%	4.4%	6.7%	15.6%	11.1%	8.9%	0%	45
Personas	24	2	3	7	5	4		

Tabla 1. Puntuación del Aspectos a evaluar: cansancio/ agotamiento emocional

Cansancio/ agotamiento emocional											
	P.1	P.2	P.3	P.6	P.8	P.13	P. 14	P.16	P.20	TOTAL	GRADO
1	2	1	0	0	0	0	1	0	8	12	Bajo
2	3	5	4	5	6	5	5	6	5	44	Alto
3	1	4	0	0	1	0	1	0	0	7	Bajo

4	5	5	1	0	0	0	0	0	0	11	Bajo
5	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	Bajo
6	3	2	0	0	0	0	0	0	0	5	Bajo
7	6	5	5	4	3	5	6	0	3	37	Alto
8	5	6	3	3	5	5	6	3	4	40	Alto
9	1	1	1	1	1	1	1	6	1	14	Medio
10	4	4	4	4	4	3	0	4	4	31	Alto
11	2	3	1	0	0	0	1	0	0	7	Bajo
12	1	3	1	0	1	1	5	0	0	12	Bajo
13	4	5	1	1	0	1	5	0	1	18	Bajo
14	1	5	0	0	0	0	0	5	0	11	Bajo
15	2	1	0	0	0	0	1	0	0	4	Bajo
16	1	5	3	0	1	3	5	0	0	18	Bajo
17	4	1	4	0	3	2	1	1	4	20	Medio
18	1	3	2	2	2	4	5	4	5	28	Alto
19	1	2	3	0	1	0	1	0	0	8	Bajo
20	1	3	3	0	1	0	0	0	5	13	Bajo
21	2	5	6	1	3	5	1	2	4	29	Alto
22	3	1	3	3	2	3	6	5	2	28	Alto
23	1	1	1	0	1	1	3	1	1	10	Bajo
24	1	4	3	3	4	2	2	5	5	29	Alto
25	2	2	1	2	1	1	3	1	1	14	Bajo
26	2	2	1	1	2	1	2	3	1	15	Bajo
27	4	5	2	1	4	0	4	3	0	23	Medio
28	2	1	2	1	2	1	3	1	1	14	Bajo
29	6	5	0	0	2	1	3	1	1	19	Medio
30	1	2	1	2	3	4	4	4	3	24	Medio
31	1	1	1	1	1	1	1	5	6	18	Bajo
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42	Alto
33	2	2	1	1	3	5	4	4	1	23	Medio
34	3	2	5	4	2	1	5	1	1	24	Medio
35	2	5	3	4	4	3	3	4	4	32	Alto
36	1	4	1	1	1	3	2	2	3	18	Bajo
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Bajo
38	2	2	3	1	1	1	1	1	1	13	Bajo
39	4	4	2	3	2	0	2	1	0	18	Bajo
40	2	2	4	4	4	5	5	4	5	35	Alto
41	1	3	3	3	3	5	4	5	4	31	Alto
42	1	2	5	5	5	0	6	5	1	30	Alto
43	1	1	2	0	1	1	1	1	1	9	Bajo
44	2	5	2	5	2	1	5	3	0	25	Medio
45	1	2	4	3	5	2	6	3	5	31	Alto

Tabla 2. Puntuación del Aspecto a Evaluar: Despersonalización o cinismo

Despersonalización o cinismo									
	P.5	P.10	P.11	P.15	P.22	Total	GRADO		
1	0	0	0	0	0	0	0	Bajo	
2	0	0	5	0	5	10	Alto		
3	0	0	0	0	0	0	Bajo		
4	0	0	0	0	0	0	Bajo		
5	0	0	0	0	0	0	Bajo		
6	0	0	0	0	0	0	Bajo		
7	0	6	5	6	0	17	Alto		
8	5	4	6	2	4	21	Alto		
9	1	1	1	1	0	4	Bajo		
10	4	0	0	4	4	12	Alto		
11	0	0	0	3	0	3	Bajo		
12	0	0	0	0	1	1	Bajo		
13	0	3	0	0	4	7	Medio		
14	0	0	0	1	0	1	Bajo		
15	0	0	0	6	0	6	Medio		
16	0	0	1	0	4	5	Bajo		
17	0	4	0	4	2	10	Alto		
18	3	2	2	3	5	15	Alto		
19	0	0	0	6	0	6	Medio		
20	1	1	0	0	3	5	Bajo		
21	0	0	0	1	3	4	Bajo		
22	5	0	0	4	0	9	Medio		
23	0	1	0	6	0	7	Medio		
24	0	3	3	5	1	12	Alto		
25	0	0	1	2	0	3	Bajo		
26	0	0	1	3	0	4	Bajo		
27	0	0	0	5	0	5	Bajo		
28	0	1	1	2	0	4	Bajo		
29	0	0	4	4	5	13	Alto		
30	1	4	4	4	3	16	Alto		
31	1	1	1	4	3	10	Alto		
32	4	4	2	4	3	17	Alto		
33	1	3	4	5	2	15	Alto		
34	1	1	5	2	0	9	Medio		
35	2	2	4	4	4	16	Alto		
36	1	1	1	2	3	8	Medio		
37	2	2	2	2	2	10	Alto		
38	0	1	1	1	0	3	Bajo		
39	3	0	0	1	0	4	Bajo		
40	4	4	4	2	3	17	Alto		
41	3	4	4	4	5	20	Alto		
42	0	0	0	6	0	6	Medio		
43	1	0	1	1	0	3	Bajo		
44	1	0	1	5	0	7	Medio		
45	0	0	0	2	0	2	Bajo		

Tabla 3. Puntuación del Aspectos para evaluar: Realización personal

Realización personal										
	P.4	P.7	P.9	P.12	P.17	P.18	P.19	P.21	TOTAL	GRADO
1	6	5	6	6	6	6	6	6	47	Alto
2	4	4	6	4	5	5	5	5	38	Medio
3	6	5	2	6	6	6	6	6	43	Alto
4	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
6	5	6	6	6	6	6	6	6	47	Alto
7	6	6	6	3	6	6	5	6	44	Alto
8	6	3	6	3	4	4	4	6	36	Medio
9	6	1	6	6	6	6	6	6	43	Alto
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bajo
11	6	6	6	6	6	6	6	1	43	Alto
12	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
13	4	6	6	6	6	5	5	6	44	Alto
14	2	0	0	0	1	1	6	5	15	Bajo
15	6	0	6	6	6	6	6	6	42	Alto
16	6	6	4	6	6	5	6	4	43	Alto
17	6	6	6	6	6	6	6	2	44	Alto
18	2	2	3	4	5	5	5	4	30	Bajo
19	2	6	6	6	6	6	6	6	44	Alto
20	6	1	1	0	0	1	6	4	19	Bajo
21	6	1	5	2	6	3	1	6	30	Bajo
22	3	6	3	6	3	4	5	6	36	Medio
23	6	6	6	6	6	6	6	1	43	Alto
24	6	1	4	2	5	5	5	5	33	Bajo
25	6	1	6	2	6	6	6	6	39	Medio
26	2	6	1	6	6	3	3	3	30	Bajo
27	5	6	1	4	5	4	6	5	36	Medio
28	6	6	6	6	6	1	6	6	43	Alto
29	2	4	3	5	5	3	4	3	30	Bajo
30	1	3	3	1	5	5	5	2	25	Bajo
31	1	1	1	1	3	3	2	5	17	Bajo
32	5	4	4	4	5	3	5	3	33	Bajo
33	2	1	4	1	3	3	3	4	21	Bajo
34	2	5	1	2	3	3	5	5	27	Bajo
35	3	5	5	1	4	4	4	4	30	Bajo
36	1	1	1	1	3	3	3	3	16	Bajo
37	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo
38	6	6	6	6	6	6	6	1	43	Alto
39	1	2	0	3	5	5	6	6	28	Bajo
40	3	4	4	4	4	5	4	3	31	Bajo
41	2	3	3	3	5	5	5	1	27	Bajo
42	6	6	6	4	5	6	6	6	45	Alto
43	6	6	1	6	6	1	6	1	33	Bajo
44	2	2	3	3	5	3	5	6	29	Bajo
45	3	4	1	2	4	3	4	5	26	Bajo

Tabla 4. Grado de Burnout por Dimensiones evaluadas en los 45 participantes.

GRADO DE SINDROME DE BURNOUT POR PARTICIPANTE				
Anónimo	Cansancio/ Agotamiento	Despersonalización/ Cinismo	Realización personal	
1	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
2	Alto	Alto	Alto	Medio
3	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
4	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
5	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
6	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
7	Alto	Alto	Alto	Alto
8	Alto	Alto	Alto	Medio
9	Medio	Bajo	Bajo	Alto
10	Alto	Alto	Alto	Bajo
11	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
12	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
13	Bajo	Medio	Medio	Alto
14	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
15	Bajo	Medio	Medio	Alto
16	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
17	Medio	Medio	Medio	Alto
18	Alto	Bajo	Bajo	Bajo
19	Bajo	Alto	Alto	Alto
20	Bajo	Alto	Alto	Bajo
21	Alto	Medio	Medio	Bajo
22	Alto	Bajo	Bajo	Medio
23	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
24	Alto	Medio	Medio	Bajo
25	Bajo	Medio	Medio	Medio
26	Bajo	Bajo	Alto	Bajo
27	Medio	Bajo	Bajo	Medio
28	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
29	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
30	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
31	Bajo	Alto	Alto	Bajo
32	Alto	Alto	Alto	Bajo
33	Medio	Alto	Alto	Bajo
34	Medio	Alto	Alto	Bajo
35	Alto	Alto	Alto	Bajo
36	Bajo	Medio	Medio	Bajo
37	Bajo	Bajo	Alto	Bajo
38	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
39	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
40	Alto	Alto	Alto	Bajo
41	Alto	Alto	Alto	Bajo
42	Alto	Medio	Medio	Alto
43	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
44	Medio	Medio	Medio	Bajo
45	Alto	Bajo	Bajo	Bajo

GRADO	Cansancio/ Agotamiento	Despersonalización/ cinismo	Realización Personal
Bajo - Leve	23	20	22
Medio - Moderado	8	9	5
Alto - Grave	14	16	18

8. Conclusiones

1. Podemos evidenciar que, mediante la aplicación del instrumento, el sexo que más predomina es el femenino con un 71%, y el porcentaje masculino es un 29%, correspondiendo a un total de 45 personas encuestadas. Se evidencia que el estado civil con mayor prevalencia fue personas solteras con un 42%, los casados con un 24%, en unión libre un 27% y separados un 7%. Esto para un total de 45 participantes en nuestra encuesta. El área que más predomina es el área urbana con un 87%, por otro lado, el área rural con un 13%, para un total de 45 participantes. El cargo u oficio que más predomina es el de asistente administrativo con un 93%, a comparación del cargo de decano o decana con 7%, para un total de 45 personas encuestadas. La contratación que más predomina es la de término indefinido con un porcentaje del 84%, la contratación de término fijo con un 9%, Total de 45 personas encuestadas.

2. Según los datos recolectados se analizo que 22 personas presentan alteraciones en la dimensión de cansancio / Agotamiento, el grado medio con 8 personas seguido del grado alto con 14 trabajadores, la dimensión que presento mayor numero de pacientes con indicios de Burnout fue Despersonalización / cinismo con una totalidad de 25 participantes, el grado medio con 9 y el grado alto con 16 personas, la Dimensión de Realización personal se encuentra alterada con 23 personas que según los análisis reporta tener un grado medio con 5 participantes y un grado alto con 18, la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia presentan indicios de padecer el Síndrome de Burnout.

3. De la totalidad de población a estudiar se evidencio que aproximadamente el 51% de los participantes presentan un Grado Bajo para desarrollar el síndrome del cansancio por sobre carga laboral, mientras que el otro restante correspondiente al 49% de la población presentan un grado Grave y moderado del desarrollo de este, llevándolos a una despersonalización laboral, falta de motivación y desinterés por la realización personal.

9. Referencias

1. OMS. Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado. Red de Salud.
2. OMS. Constitución de la OMS. Definición de Salud. Recuperado:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%20la%20OMS,de%20trastornos%20o%20discapacidades%20mentales.>
3. Martínez Pérez, Anabella, EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. Vivat Academia [Internet]. 2010; (112):42-80. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
4. MASLACH, C. y JACKSON, S.E.: The Maslach Burnout Inventory. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987).
5. Martínez Pérez, Anabella, EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. Vivat Academia [Internet]. 2010; (112):42-80. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
6. EDELWICH, J. Y BRODSKY, A.: Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Nueva York: Human Sciences Press.
7. Quiroz R, Saco S. factores asociados al síndrome Burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de salud del cusco. SITUA - Revista Semestral de la Facultad de Medicina Humana – UNSAAC 2000.
8. Correa-Correa, Zamanda, Chaparro, Andrés F., Muñoz-Zambrano, Isabel, Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. Revista de Salud

- Pública [Internet]. 2010;12(4):589-598. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42217796006>
9. Ziaei M, Yarmohammadi H, Moradi M, Khandan M. Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *Int j occup hyg* [Internet]. 2015 [citado el 27 de mayo de 2022];7(2):53–60. Disponible en:
<https://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/130>.
 10. González GE. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2015 [citado el 27 de mayo de 2022];31(4). Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/902/138>.
 11. González, S., Sarmiento, O., Lozano, Ó, Ramírez, A & Grijalba, C. Niveles de actividad física de la población colombiana: desigualdades por sexo y condición.
 12. Rivera Guerrero, Álvaro; Segarra Jaime, Pedro; Giler Valverde, Gianella Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior
Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 38, núm. 2, 2018
Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>.
 13. García Padilla AA, Escorcía Bonivento CV, Perez Suarez BS. Burnout syndrome and self-efficacy beliefs in professors. *Propós represent* [Internet]. 2017;5(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>.
 14. Bedoya EA, Vega NE, Severiche CA, Meza MJ. Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Form univ* [Internet]. 2017;10(6):51–8. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062017000600006>
 15. Domínguez Alonso, J., López Castedo, A.& Iglesias Vaqueiro, E. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de centros de menores: diferencias según su contexto

- sociolaboral. *Acta Colombiana de Psicología*. 2017;. 20(2), 138-147. doi:
<http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2017.20.2.7>
16. Arquero, J.; Fernández-Polvillo, C.; Michel, G.;Ramírez, A. Relaciones entre
aprensión y autoeficacia comunicativa en los estudiantes de contaduría en México.
Contaduría Universidad de Antioquia, 2018: 72, 39-57.
Doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n72a03>
17. Rodríguez Flores EA, Sánchez Trujillo M de LÁ. Síndrome de Burnout y variables
sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Rev Investig
Educ [Internet]*. 2018;36(2):401–19. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>.
18. Alpízar, C. A., & Rojas, H. Y. A. Diagnóstico del Síndrome de burnout en docentes
universitarios por medio del modelo de clases latentes: una aplicación del Bootstrap
paramétrico. *Pensamiento Actual*, 2018: 18(31), 24-34.
19. Aranda GIP, Gutiérrez AKA, Vela AGC, Carmona SE. Síndrome de burnout en el
profesorado de la Universidad Autónoma de Campeche (México). *Apunt Psicol
[Internet]*. 2018 [citado el 27 de mayo de 2022];36(3):129–34. Disponible en:
<https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/743>
20. Aparicio Reales MJ, Hereira Pérez K. Prevalencia del síndrome de burnout en
trabajadores administrativos del tránsito departamental del atlántico, 2017.
Biociencias [Internet]. 27 de enero de 2018 [citado 11 de junio de 2022];13(1):53-80.
Disponible en:
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/2238>.
21. Treviño, E., Treviño, R., Segovia Jiménez, S., Reyna Delgado, F. I., & Vallejo Pérez,
B. Burnout en las Pymes: Una aproximación desde el nivel gerencial. *AD-Minister*,
2019: 35, 137–163. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.6>

22. Casanova Rodríguez CL, Hernández MM, Rodríguez TC. Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. Conrado [Internet]. 2019 [citado el 27 de mayo de 2022];15(66):91–7. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/884>.
23. Quintero JIP. REDIB [Internet]. redib.org. [citado el 27 de mayo de 2022]. Disponible en: https://redib.org/Record/oai_articulo2253556-prevalencia-del-s%C3%ADndrome-de-burnout-en-docentes-factores-asociados-al-estatuto-de-vinculaci%C3%B3n-laboral-en-colombia.
24. Salgado-Roa JA, Lería-Dulčić FJ. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Univ. Salud. 2020;22(1):06-16. DOI:<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>.
25. Caballero García I, Fernández Martínez M, Portero de la Cruz S. Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios .NURE Investigación. 2020, 18, 110. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7843697>
26. Soriano-Tumbaco CE. El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. Kill Soc [Internet]. 2020;4(2):61–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i2.735>

10. Anexos

Anexo A. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Tabla 5

Rangos de medida de la escala

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

Tabla 6

Cuestionario

Preguntas	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo (A)
2	Me siento casada al final de la jornada de trabajo (A)
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (A)
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros de trabajo (R)
5	Creo que estoy tratando a algún compañero como si fueran objetos impersonales (C)
6	Siento que trabajar todo el día con los compañeros de trabajo me genera más esfuerzo y me cansa (A)
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas con mis compañeros de trabajo (R)
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. (Me siento quemado por mi trabajo) (A)
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros (R)
10	Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo mi trabajo (C)
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente (C)

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

Nota aclaratoria:

A: Agotamiento emocional

C: Despersonalización o cinismo

R: Realización Personal

Anexo B. Escala de medición e interpretación analítica de las respuestas de las preguntas del cuestionario Maslach Burnout Inventory

Tabla 7

Cálculo de puntuaciones

Aspecto evaluado	Preguntas para evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio/ agotamiento emocional	1-2-3-6-8-13-14-16- 20		Más de 26
Despersonalización o cinismo	5-10-11-15-22		Más de 9

Realización personal	4-7-9-12-17-18-19- 21	Menos de 34
----------------------	--------------------------	-------------

Tabla 8

Valores de Referencia

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 - 39	40 56

Anexo C. Consentimiento informado

Título de la investigación: Síndrome de burnout en los trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Villavicencio.

Investigadores principales: Anjely Valeria Argel Ramírez, Lesly Daniela Muñoz Bojacá, Lisseth Nathalia Ramírez Muñoz, Yejaira Camila Giraldo.

Asesor Temático: Rocio Calderon Mortigo

Asesor Metodológico: Ana Cristina Suarez Ramirez

Número de contacto: 3123858018 – 3002809369

Correo electrónico de contacto: Rocio.Calderon@campusucc.edu.co

ana.suarezra@campusucc.edu.co

Este estudio tiene como objetivo identificar la presencia del Síndrome de burnout en los trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Villavicencio.

Usted ha sido seleccionado para participar en este estudio de investigación, **Si acepta hacer parte de este proyecto, por favor firmar y diligenciar** el presente consentimiento informado, la información que aquí suministre y durante la duración del estudio será

totalmente confidencial y solamente será utilizada para los propósitos propios de esta investigación, sus datos personales no serán revelados en las publicaciones de artículos, congresos o reuniones que se convoquen para dar a conocer los resultados del actual estudio. Usted podrá retirarse en cualquier momento sin que esto afecte su atención o situación en la institución.

Su participación en este proyecto de investigación no implica ninguna ganancia económica ni en especie, como tampoco ningún costo, el riesgo de participar es mínimo según la Resolución N° 008430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en Colombia y según las pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos (CIOMS), en caso de presentarse alguna inconformidad la profesora a cargo de la investigación se encuentra capacitada para atender a esta.

En esta investigación se le solicitará contestar preguntas de sus datos sociodemográficos, así como la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory el cual consta de 22 ítems con el fin de calificar el grado de estrés laboral.

Usted se podrá poner en contacto con la investigadora temática de este estudio la profesora **ROCIO CALDERON MORTIGO**, en caso de tener inquietudes sobre este proyecto y su participación en él, por medio de la línea al celular **3123858018**, o puede escribirle al correo institucional Rocio.Calderon@campusucc.edu.co