

**LOS NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y  
REALIZACIÓN PERSONAL EN LOS ESTUDIANTES DE CONTADURÍA PÚBLICA  
DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, SEDE BOGOTÁ**

**MARTHA LUZ CORREA SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA  
BOGOTÁ, COLOMBIA**

**2021**

**LOS NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y  
REALIZACIÓN PERSONAL EN LOS ESTUDIANTES DE CONTADURÍA PÚBLICA  
DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, SEDE BOGOTÁ**

**MARTHA LUZ CORREA SÁNCHEZ**

Trabajo de grado para optar al título de Contadora Pública

**Directora:**

**Gloria Milena Valero Zapata**

**Codirectora**

**Yaquelin Castañeda Novoa**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**  
**BOGOTÁ, COLOMBIA**

**2021**

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado, culminado con mucho esfuerzo, pero también con mucho amor, primeramente, a nuestro Padre Celestial, quien nos da la oportunidad de tener un nuevo comienzo cada día para acercarnos a ÉL y a su palabra, un comienzo para despertarnos y levantarnos a seguir adelante como sus hijos. *“Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas”* (Josué 1:9)

Seguidamente, el agradecimiento a mis padres Martha S. Sánchez por encaminarme hacia el primer amor y Jair M. Correa por recordarme siempre *“que conocer tu verdad, de quien eres, te haga libre”*. No puedo quedar atrás esa persona especial que desde el inicio me inculcó la importancia de la educación, hoy recuerdo sus palabras: *“Lo único que no le pueden quitar es lo que sabe, miya”*, palabras de mi querida abuela Blanca Elvia Poveda de Correa, que hoy no nos acompaña en este plano, pero su amor y enseñanzas siempre están presentes.

Y a cada persona que me acompañó en el transcurso en la formación de mi carrera, en la ejecución de este proyecto de grado, muchas gracias.

Dios los bendiga.

Martha Luz Correa Sánchez.



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Una mirada al pasado .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Marco teórico .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Metodología y Alcance. ....</b>	<b>11</b>
<b>5. Resultados .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. Niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. Características de los estudiantes de Contaduría Pública .....</b>	<b>13</b>
<b>5.1.1. Sociodemográficas.....</b>	<b>13</b>
<b>5.1.2. Laborales .....</b>	<b>14</b>
<b>5.1.3. Académicas .....</b>	<b>16</b>
<b>5.1.4. Hábitos de vida.....</b>	<b>17</b>
<b>5.2. Niveles del Síndrome de Burnout de los estudiantes que laboran en áreas contables .....</b>	<b>17</b>
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>19</b>
<b>7. Referencias .....</b>	<b>21</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>26</b>

## **LOS NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL EN LOS ESTUDIANTES DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, SEDE BOGOTÁ**

### **Resumen:**

La presente investigación tiene como objetivo caracterizar a los estudiantes sexto y décimo semestre a corte 2019 – II de la carrera de contaduría pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá de con niveles altos y bajos en las dimensiones del Síndrome de Burnout. Para ello se determinaron los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los estudiantes objeto de estudio y se identificaron sus características sociodemográficas, laborales, académicas y hábitos de vida. La investigación desarrollada es de carácter cualitativo y con un alcance descriptivo, la cual implicó la revisión documental sobre el tema, así como la aplicación de la prueba de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 51% de los estudiantes objeto de estudio presentan un nivel alto de agotamiento emocional, el 31% un nivel alto de despersonalización y el 35% un nivel bajo de realización personal.

### **Palabras Claves:**

Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, síndrome de burnout, estudiantes de Contaduría Pública.

### **1. Introducción.**

La educación superior, se ha convertido en uno de los aspectos fundamentales tanto para el desarrollo del país como para los estudiantes de pregrado en su formación y ejercicio profesional, por lo cual:

La educación superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra (Congreso de la República de Colombia, 1992).

Teniendo en cuenta el contexto anterior, se hizo necesaria la implementación de la jornada nocturna en las universidades con los mismos patrones de calidad mantenidos en la jornada diurna (Congreso de la República, 2009). En este sentido y con base en lo afirmado por Buitrago,

Fedossova, y Britto (2012) “(...) *no hay diferencia en la formación impartida a estudiantes nocturnos y diurnos en cuanto a contenidos, dedicación, exigencia y demás aspectos. No obstante, esta no es la percepción de muchos profesores que tienen a su cargo asignaturas en las dos jornadas*” (pág. 433). Pues es común que los estudiantes de la jornada nocturna asuman adicionalmente una carga laboral y con ello riesgos de tipo psicosocial como el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*).

Particularmente, el Síndrome de Burnout se caracteriza por el agotamiento emocional, en donde la persona se siente cargada por las demandas laborales y disminuye su energía, sentimientos “ (...) *de frustración, tensión y fatiga psicológica se convierten en recordatorios constantes de la carga de responsabilidad que los trabajadores sienten que deben llevar*” (Jackson & Maslach, 1982, pág. 64); por otro lado, la despersonalización evidencia el desapego por las actividades realizadas y el sentimiento de ineficiencia en el desarrollo personal, lo que se concreta en el agotamiento emocional por la ejecución repetida de trabajos.

El Síndrome de Burnout tiene dos perspectivas: la clínica y la psicosocial como lo establece Gil, Monte y Peiró (1997 citado en Carlin & Garcés de los Fayos-Ruiz (2010) en su artículo:

Existe una diferencia clave entre el Burnout como estado o como proceso, ya que el Burnout como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés, que plantean un “etiquetamiento” (decir que alguien “está quemado” o Burnout sugiere un fenómeno estático, un resultado final), mientras que la concepción como proceso, lo aborda como un particular mecanismo de afrontamiento al estrés que implica fases en su desarrollo.

Por lo que es relevante destacar el impacto que genera el Síndrome de Burnout en las profesiones que deben mantener una relación continúa de ayuda hacia el cliente, principal característica del Síndrome, sin dejar a un lado aquellas profesiones administrativas, de gestión empresarial ni la formación profesional. En estas actividades laborales y académicas se muestran las dimensiones del Burnout, como lo define Jackson y Maslach (1982, pág. 2):

- Agotamiento emocional: Cansancio.
- Despersonalización: Actitudes negativas.
- Bajo logro o realización personal en el trabajo: Demanda excede la capacidad de atenderlas de forma competente.

Como ya se mencionó, las dimensiones se evidencian en diferentes actividades y profesiones, una de ellas es el ejercicio de la profesión contable, la cual en su día a día presenta un alto nivel de carga laboral para el cumplimiento de los cierres contables u otras labores, incluso para quienes son estudiantes. Las características anteriores, pueden llevar al estudiante a un rendimiento académico bajo o medio, producto de la relación vida personal – laboral y la disminución en el cumplimiento de sus actividades por factores como lo son “(...) *las limitaciones de tiempo, las dinámicas de estudio, los impedimentos laborales, la preeminencia de la actividad en el aula*”,

esta conclusión se establece por un estudio realizado en tres instituciones universitarias de Bogotá durante el período 2012-2 (Valero & Pinzón , 2013).

Bajo este contexto, los objetivos planteados para el desarrollo de la investigación son:

### **Objetivo general**

Caracterizar a los estudiantes de sexto a décimo semestre a corte 2019 – II de la carrera de contaduría pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá con niveles altos y bajos en las dimensiones del Síndrome de Burnout.

### **Objetivos específicos**

- Determinar los niveles en las dimensiones del Síndrome de Burnout de los estudiantes de sexto a décimo semestre a corte 2019 – II de la carrera de contaduría pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá
- Identificar las características sociodemográficas, laborales, académicas y hábitos de vida de los estudiantes de sexto a décimo semestre a corte 2019 – II de la carrera de contaduría pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá

Con base en lo anterior, es valioso mencionar que la principal motivación para plantear esta investigación surge desde una perspectiva, la cual, se evidencia en el entorno educativo, en la calidad de estudiante y trabajador(a), evidenciando el desgaste emocional y físico, que en momento dado hace desistir, viendo cada vez más distante las metas profesionales y personales, un aire de descontento, pero también una oportunidad, en cuanto, se encontró en el Síndrome de Burnout, la posibilidad de evaluar y analizar lo que implica el ejercicio profesional contable de la mano de la formación profesional para el desarrollo de niveles de agotamiento, despersonalización y baja realización personal. Aspectos que propiciaron la comprensión de que todo lo que rodea a los individuos, puede ser visto como una oportunidad, que las emociones negativas generadas por este tipo de desgaste, se pueden superar y así no perder de vista el propósito fundamental que como estudiantes toma como profesión la contaduría.

Por consiguiente, esta investigación aportará al desarrollo de nuevos estudios sobre la relación del estudiante de Contaduría Pública con el Síndrome de Burnout, generando así un nivel de conciencia en la comunidad académica, de manera que se podría equilibrar las funciones laborales y actividades académicas, compartir a los estudiantes información sobre los indicios, consecuencias del Síndrome de Burnout, incluir en los planes de estudios una serie de talleres de sensibilización y educación, adecuar las condiciones del ambiente académico, con base en los consejos planteados por Castro (2019)

- Dividir Momentos.
- Disciplina.
- Descanso.

Con base en lo anterior, el documento se subdivide en las siguientes secciones, en primer lugar, se presenta una revisión de la literatura sobre el Síndrome de Burnout, en segundo lugar, se presenta el marco teórico, se continua con la metodología, los resultados y finalmente, las principales conclusiones del proceso de investigación.

## **2. Una mirada al pasado**

Uno de los investigadores más sobresalientes fue el médico Hans Selye quien en el año 1926 y luego de varios estudios que realizó empezó a evidenciar que la carga laboral que se estaba produciendo por las largas jornadas laborales cada vez iba en aumento, esto se empezó a evidenciar desde la revolución industrial, en la cual se ponía en desventaja a los trabajadores quienes no tenían tiempo para realizar actividades diferentes a las labores diarias y de esta manera cumpliendo labores de trabajo entre 14 y 16 horas diarias se estaban viendo sobrecargados a nivel físico y mental y adicional a esto eran trabajos mal pagos que no reconocían el esfuerzo que hacían estas personas. (Selye, 1926).

Fue así como de a poco cada trabajador empezó a darse cuenta que las condiciones laborales no eran óptimas y que por lo tanto, sus pocas horas de descanso y el tiempo de esparcimiento, no lo suplían los salarios que recibían por esta razón se vieron en la necesidad de exigir una mejora en las condiciones laborales que cada uno recibía y de esta manera que se valorarán los conocimientos que cada uno iba adquiriendo en las industrias (Oficina Internacional del Trabajo, 2011).

En la década de los años 70, se empezó a investigar el Síndrome de Burnout, con lo cual se inició una transformación en el mundo laboral, esto debido a la transformación del mundo del trabajo, se dio inicio también al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, presentándose cambios organizacionales y gerenciales, fue aumentando el desempleo, esto a raíz de la automatización, se seguía generando explotación laboral, entre otros, afectando la calidad de vida de las personas y el bienestar de los trabajadores.

De esta manera se empezó a generar estrés en los trabajadores y desencadenar el Síndrome, que es considerado como un trastorno emocional que se encuentra vinculado con el ámbito laboral y que genera a su vez estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del colaborador (Díaz & Gómez, 2016). Y en el cual de acuerdo a lo establecido en 1926 por Selye tenía tres etapas, la primera etapa de alarma o reacción, la segunda de adaptación y por último el agotamiento o la descompensación y la tercera etapa es aquella en la cual se produce la pérdida de recursos adaptativos, que además se suma a síntomas de ansiedad.

Frente al Síndrome de Burnout como amenaza oculta, se puede resaltar que el tiempo de trabajo, liderazgo, dirección, exigencias mayores que cada persona dedica puede conllevar a que los colaboradores empiecen a padecer de estrés, ya que, no solo se tiene un cansancio físico sino mental que puede afectar la salud de las personas, de esta manera se establece la necesidad de cada organización ofrezca entornos agradables y que no solo piense en el colaborador como profesional sino como persona que requiere de oportunidades no solo a nivel profesional sino que también necesita de espacios que le permitan descansar.

Es así como, se requiere que dentro de las distintas organizaciones se cuente con un área de recursos humanos, que esté pendiente de lo que sucede alrededor de cada colaborador y que esté presto a evitar los factores de riesgo, por lo tanto, se requiere un buen grupo de trabajo que ofrezca apoyo a los otros y que sea el complemento perfecto para evitar sobrecarga, siendo necesario a su vez el líder organizacional, que ayude a guiar y no a ordenar y que esté dispuesto a colaborar y a estar pendiente del bienestar de su grupo de trabajo, así, se evitará que las personas sufran ansiedad e irritabilidad siendo principales factores de riesgo (Gómez, González, Grisales, Mejía, & Pulido, 2012).

En otra de las investigaciones sobre el tema, el autor Apiquian (2016) establece que se requieren aspectos favorables y entornos apropiados para el desarrollo de cada colaborador, esto se podrá hacer por medio de espacios que contribuyan al crecimiento personal y profesional, teniendo en cuenta que el clima laboral adecuado será de gran beneficio no solo para la empresa sino para el grupo de trabajo debido a que realizarán sus funciones diarias motivados y con ganas de cumplir la misión y la visión organizacional, por lo cual sugiere:

La gran competitividad e inseguridad laboral, así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio.

Y en la investigación de Hernández, Terán, Navarrete y León, (2007) “*el Síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*” de los autores, dentro de cada empresa se desarrollan diferentes modelos de trabajo, en la cual se mide la capacidad que tiene cada persona para desarrollar cada actividad y en momento se podría estar generando una sobrecarga en cada uno de ellos que conlleve a que se generen riesgos para su salud. Sin embargo, las empresas deben estar preparadas para ofrecer alternativas de formación al colaborador y que evite que se generen riesgos psicosociales, que no solo afectan a la empresa, sino al entorno de cada colaborador como persona, generando un desgaste físico y emocional que se puede ver en dolores físicos, molestias musculares, circulatorios, digestivos y en síntomas que el mismo cuerpo va manifestando, que pueden llevar a que las personas sufran de depresión, la disminución de la atención, cansancio físico, o cansancio mental en el cual los colaboradores

tendrán una presión por mantener la atención y por no darle la razón a su cuerpo, es así como empiezan a convertir las actividades simples en acciones que requieren más esfuerzo del normal.

Se ha investigado el alcance del Síndrome de Burnout en profesionales, pero no en una en donde se puede tener un nivel del Burnout por medio de su campo académico o laboral, como lo es la profesión contable. En esta investigación se profundizará en el ejercicio de la profesión contable y su relación con el Síndrome.

### 3. Marco teórico

De acuerdo a la investigación realizada por Bittar (2008, pág. 6), se establece que el Síndrome de Burnout es “*la respuesta al estrés laboral crónico, es el resultado de una combinación de estresores originados en el entorno social, laboral y en el propio sujeto*”; además señala que Burnout tiene tres dimensiones que son aplicables al colectivo de los estudiantes, quienes son el objeto de estudio de dicho trabajo, en el cual se buscaba realizar un análisis de aquellos estudiantes universitarios que pueden estar presentando síntomas o que están desarrollando el Síndrome de Burnout.

Así mismo, Illera, Perez, Quintana y Fajardo (2013), establecen que el Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar, teniendo en cuenta como la mala distribución que se realiza en las empresas con relación a los horarios y a las tareas encomendadas a diario pueden generar en las personas síntomas que afectan su salud, y que se ven reflejados en cuadros de ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas, que afecta sus relaciones laborales con los de su entorno y con clientes o personas de otro nivel jerárquico (Blanco, 2006, pág. 142)

Se establece que los cuadros de estrés aparecen cuando la sobrecarga de trabajo es evidente y empieza a afectar la salud física y mental de una persona, ya que, el estrés laboral hace que las personas tengan una resistencia a lo que está ocurriendo y no aceptan con facilidad esto, por lo tanto se empieza a tener un deterioro cognitivo, las personas empiezan a tener dificultad para concentrarse, no pueden dormir, empiezan a padecer de insomnio, esquizofrenia, y se refugian en sustancias como el cigarrillo o el alcohol, presentando también obesidad, bulimia o anorexia (Hallberg & Schaufeli, 2006).

El estrés se puede clasificar de acuerdo con el entorno en el cual aparezca, teniendo en cuenta las horas y el tiempo que le dedican al trabajo, a su vez no se puede desconocer que los riesgos que aparecen también pueden estar relacionados con la infraestructura general de la organización y el espacio en el cual pasan la gran mayoría de tiempo.

Debido a que la afectación de los colaboradores con riesgos psicosociales afecta de manera directa y significativa la productividad organizacional, la competitividad y las ganancias, es por esta razón

que las consecuencias del estrés laboral son: el ausentismo, los accidentes laborales, las incapacidades por enfermedad, generando bajo rendimiento del colaborador, menos productividad, menor nivel de satisfacción de clientes y menor ingreso (Apuquian, 2016).

Finalmente, se recomienda que dentro de las empresas se deban establecer políticas y estrategias para evitar la aparición de estos factores psicosociales que afecten la salud física y mental de los colaboradores, influyendo en la productividad de la organización, debido a que hay labores que aumentan la presencia de estos riesgos, por eso las tácticas deben estar enfocadas en cada uno de los equipos de la empresa y no de forma general y que así se pueda generar un impacto positivo entre los colaboradores, ya que, los efectos negativos que puede tener una persona por el Síndrome de Burnout afectan la productividad de la empresa, y por lo tanto esto se puede considerar como una inversión que no se está recuperando a nivel productivo.

Es por esto que cada una de las empresas debe ser consciente que tiene una responsabilidad directa en la salud de sus colaboradores y que debe convertir sus espacios en sitios seguros, por medio de la implementación de estrategias de trabajo interno que fomenten un espacio laboral favorable a nivel psicólogo para sus colaboradores.

#### **4. Metodología y Alcance.**

La investigación que se desarrolló fue de carácter cualitativo, debido a que se caracterizó a los estudiantes de sexto a décimo semestre a corte 2019 – II de la carrera de contaduría pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá con niveles altos y bajos en las dimensiones del Síndrome de Burnout, con ese propósito el tipo de estudio utilizado fue descriptivo, en tanto “*busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pág, 80).

Para el desarrollo de la investigación, se implementaron las siguientes fases:

1. Revisión documental: en esta fase se obtuvo mayor información sobre el Síndrome de Burnout por medio de la revisión bibliográfica y el análisis de contenido, lo cual permitió identificar las categorías y subcategorías descritas en los resultados.
2. Caracterización de los estudiantes objeto de estudio: para el desarrollo de esta fase en octubre de 2019 se tomó una muestra no probabilística, de 49 estudiantes entre sexto y décimo semestre a corte 2019 - II de la carrera de contaduría pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá (con una composición del 65% del género femenino y un 35% del género masculino), y se les aplicaron dos instrumentos<sup>1</sup>. Esta fase se llevó a cabo por medio tres subetapas:

---

<sup>1</sup> Los instrumentos se aplicaron a través de un formulario de Google: <https://forms.gle/oCMS4MB3wos4ktG76>

- 2.1. Consentimiento: se promovió a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. (Ver Anexo 1)
- 2.2. Prueba de Maslach Burnout Inventory<sup>2</sup>: Las respuestas a las 22 preguntas de la prueba permiten determinar los niveles bajos, medios y altos en las tres dimensiones del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Ver Anexo 1). El análisis de los resultados se realizó según la metodología propuesta por Maslach y Jackson (1986).
- 2.3. Encuesta: Teniendo en cuenta que una encuesta “(...) permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (Casas, Repullo, & Donado, 2003, pág. 143), se formularon preguntas a los estudiantes objeto de estudio sobre sus características sociodemográficas, laborales, académicas y hábitos de vida (Ver Anexo 2).
3. Unificación y análisis de los datos: se organizó la información por categorías y se elaboró una base en EXCEL, la cual permitió a través de tablas dinámicas analizar la información.

## 5. Resultados

Con el objetivo de caracterizar a los estudiantes de sexto a décimo semestre con corte a 2019 – II de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás- sede Bogotá con niveles altos y bajos en las dimensiones del Síndrome de Burnout, a continuación, se presentan los niveles en las dimensiones del Síndrome de Burnout de los estudiantes objeto de estudio y sus principales características.

### 5.1. Niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

En la Tabla 1 se observa la distribución de los 49 encuestados según sus niveles en las dimensiones del Síndrome de Burnout. Se evidencia, una tendencia a presentar un nivel alto de agotamiento emocional en el 51%, un nivel alto de despersonalización en el 31%, y un bajo nivel de realización personal en el 35%.

**Tabla 1: Niveles del Síndrome de Burnout**

NIVEL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Alto	25	15	10
Medio	10	15	22
Bajo	14	19	17
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

<sup>2</sup> El instrumento utilizado es una adaptación de la prueba de Maslach Burnout Inventory, dado que la versión original hace alusión a profesionales de las áreas de la salud y era necesario adaptarla para estudiantes de Contaduría Pública.

Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta.

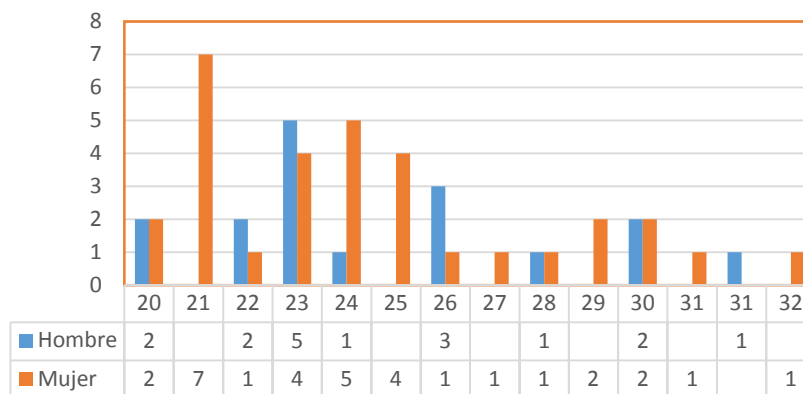
## 5.1. Características de los estudiantes de Contaduría Pública

### 5.1.1. Sociodemográficas

Como se señaló anteriormente, las mujeres tienen una mayor predominancia frente a los hombres encuestados; lo anterior valida, la profundización de la feminización de la carrera en los últimos años, aspecto que según los resultados obtenidos en el Observatorio Laboral para la Educación entre los años 2001 a 2018 el promedio de graduados de contaduría pública representa un “69% para las mujeres y de un 31% para los hombres” (Valero, Patiño, & Vargas, 2020, pág. 23) evidenciado con “(...) el número de profesionales tiende hacia la feminización” (León & Naranjo, 2011, pág. 184).

Por otra parte, los datos muestran que los estudiantes encuestados, se encuentran en un rango de edad entre 20 y 26 años, los cuales representan el (76%) de la muestra y entre 27 a 32 años que son el (24%).

**Figura 1: Género y edad de los estudiantes objeto de estudio**



Fuente: Elaboración propia a partir de indagación realizada.

Se identifica que la mayor cantidad de encuestados vive en las siguientes localidades:

- Suba, localidad número 11 de la Ciudad, (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, s.f.a), compuesta por 1.282.978 habitantes (Bogotá te escucha, s.f.c).
- Engativá, localidad número 10 de la Ciudad (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, s.f.b), compuesta por 878,434 habitantes (Bogotá te escucha, s.f.a).
- Rafael Uribe Uribe, localidad número 18 de la Ciudad (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, s.f.C), compuesto 350.944 (Bogotá te escucha, s.f.b)

Un dato importante relacionado con la calidad de vida de los estudiantes encuestados, tiene que ver con el tiempo promedio en minutos, para acceder caminando a las estaciones de Transmilenio

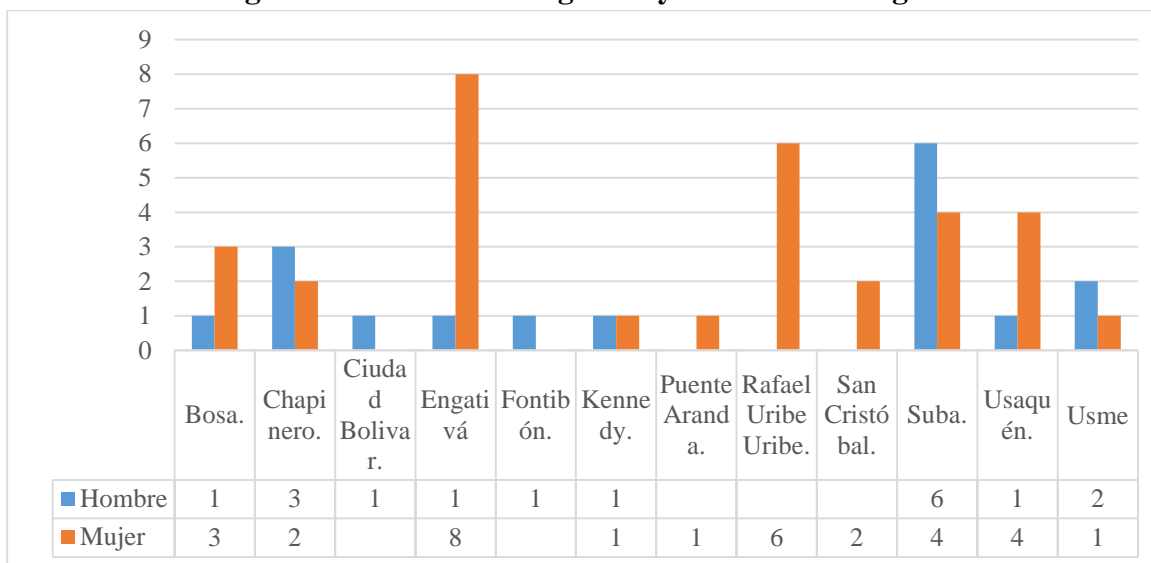
o paraderos de alimentadores, en la Tabla 2 se presenta este tiempo para las localidades representativas en la muestra según los datos de la Secretaría Distrital de Planeación (2017). Con base en lo anterior, es valioso resaltar como el tiempo invertido en transportarse influye en la calidad de vida de los ciudadanos en aspectos como “*el costo, uso de energía, emisiones atmosféricas y accidentalidad*” (Vargas, 2018, pág. 68) y para el caso de estudio en los estudiantes encuestados que viven en dichas localidades.

**Tabla No. 2 Tiempo promedio de espera en paraderos por localidad**

LOCALIDAD	TIEMPO FRENTE A BOGOTÁ (Minutos)
SUBA	7,4
ENGATIVÁ	7,6
RAFAEL URIBE URIBE	7.8

Fuente: Elaboración a partir de la “Secretaría Distrital de Planeación localidad Suba, Engativá y Rafael Uribe Uribe del 2017. (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, s.f.a)

**Figura 2: Relación entre género y localidad en Bogotá.**



Fuente: Elaboración propia a partir de indagación realizada.

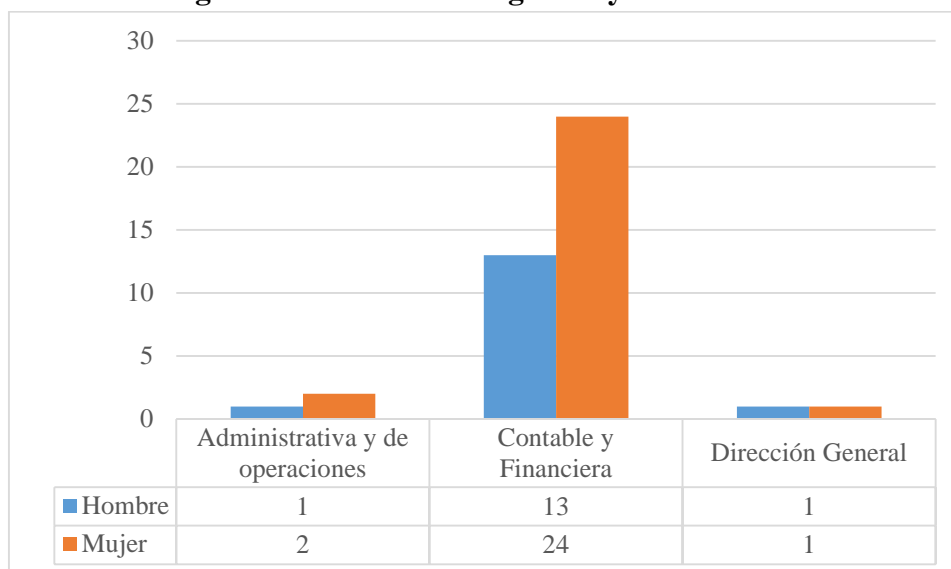
En el presente estudio, no se encontró una relación directa entre la localidad donde viven los estudiantes y los niveles altos o bajos de las dimensiones del Síndrome de Burnout.

### 5.1.2. Laborales

Dentro de las personas encuestadas, se cuenta con un porcentaje del 14% equivalente a 7 encuestados que no cuentan con experiencia laboral y un 86% equivalente a 42 encuestados que sí poseen experiencia laboral, de los cuales 27 son mujeres y 15 hombres. Dentro los encuestados, el 76% labora en el área contable, 24 mujeres y 13 hombres.

A continuación, se detalla el área de desempeño a la que pertenecen los encuestados:

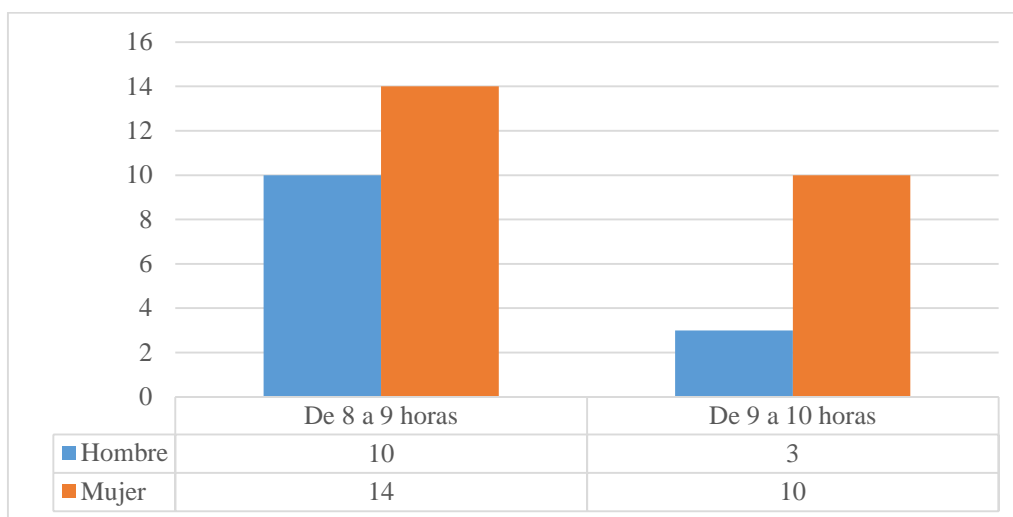
**Figura 3: Relación entre género y área laboral.**



Fuente: Elaboración propia a partir de indagación realizada.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, para un total de cuarenta y ocho (48) a la semana (Ministerio de Protección Social, 2011), partiendo de lo estipulado por la Ley, se evidencia en la Figura 4, que el 35% trabaja más de lo establecido de (9 a 10 horas). “(...) *es muy poco probable encontrar contadores y contadoras que trabajen al menos las ocho horas reglamentarias o sugeridas para el trabajo*” (León & Naranjo, 2011, pág. 184), usualmente trabajan más de lo establecido. La cantidad de horas que trabajan por día los encuestados (37 encuestados), se encuentra en un rango de 8 a 9 horas (65%) y de 9 a 10 horas (35%) (Figura 4).

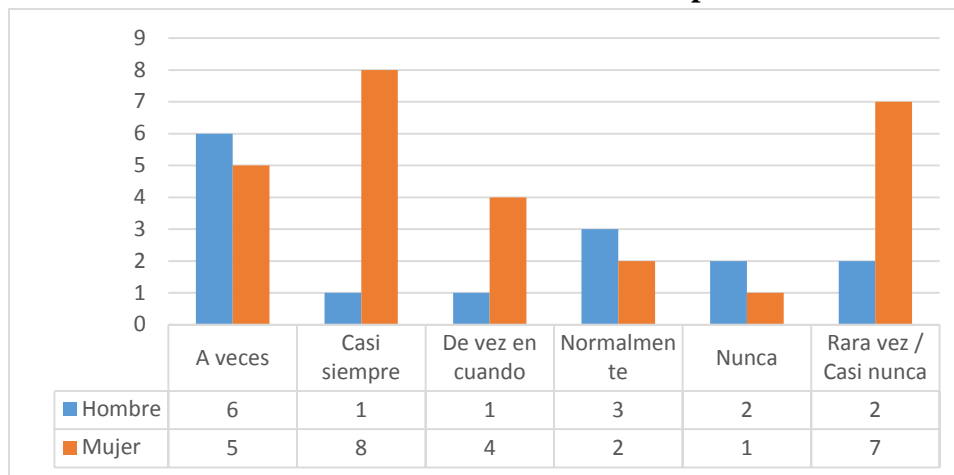
**Figura 4: Relación entre género y hora laborales al día**



Fuente: Elaboración propia a partir de indagación realizada.

La Figura 5 evidencia la frecuencia con la que los encuestados deben extender su horario para terminar su trabajo diario y cumplir con sus obligaciones; mientras que para el 5% es rara vez/casi nunca, para el 20% es normalmente, para el 25% es de vez en cuando, para el 10% es casi siempre y para el 40% es a veces. Adicionalmente, el 48% trabaja los fines de semana, correspondiente a 15 encuestados.

**Figura 5: Frecuencia debe extender su horario laboral para culminar su trabajo**



Fuente: Elaboración propia a partir de indagación realizada.

En lo que concierne a la satisfacción del profesional con su trabajo y remuneración salarial, el 69% de los encuestados se sienten satisfechos evidenciando que “*el contador y la contadora están satisfechos desde una dimensión individual con su experiencia de vida, y con su trayectoria académica*” (León & Naranjo, 2011, pág. 201). Así mismo, permite cumplir los objetivos profesionales de la persona relacionados con las habilidades en el ámbito laboral (Roncancio, Camargo, & Cardona, 2017)

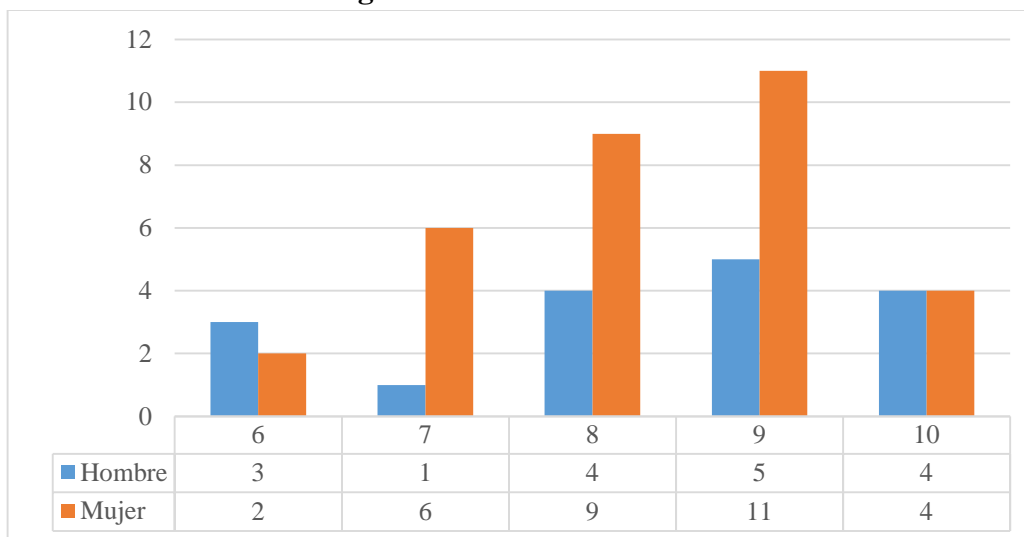
En el presente estudio, se encontró relación entre la cantidad de horas laborales por día de los estudiantes que se desempeñan en el área contable y los niveles altos y bajos de las dimensiones del Síndrome de Burnout. En las jornadas laborales extensas hace presencia el desgaste profesional, tanto personal como en equipo de trabajo (agotamiento emocional, despersonalización).

### 5.1.3. Académicas

De la población objeto de estudio, el 51% se encontraban nivelados en su proceso de formación universitaria teniendo en cuenta el plan de estudios académico, mientras que un 49% no se encontraban nivelados. Entre los principales motivos que mencionaron los encuestados que no se encontraban nivelados se resaltan: económicos con un 17%, cruces con el horario académico (Si hay perdido alguna materia en algún semestre causa el cruce de horario adelante) con un 63%,

falta de tiempo con un 13%, trabajo con un 8%. A continuación, se detallan los semestres en que se encontraba los encuestados en el momento del estudio:

**Figura 6: Semestre cursado**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la encuesta.

Por otra parte, el 29% han tenido que aplazar algún semestre por motivos que van desde: lo económico con un 64%, aspectos personales con 14% y de tiempo con un 21%.

En el presente estudio, se encontró relación entre sí han perdido alguna asignatura los estudiantes y los niveles altos y bajos de las dimensiones del Síndrome de Burnout. La presión académica por perder asignaturas genera estrés, a causa de los siguientes aspectos como lo son: carga laboral, falta de tiempo que le dedican al estudio, a su vez a la falta de motivación en las asignaturas.

#### **5.1.4. Hábitos de vida.**

Respecto a los hábitos de vida de los encuestados, el 71% realizan actividades de tiempo libre y ocio, como actividades académicas el 2%, para el 31% deportivas, para el 37% familiares. Frente a la pregunta ¿Si tuviera más tiempo libre qué actividades le gustaría realizar? Se evidencia un gran interés en actividades deportivas/artísticas con el 78% y el 14% en viajes.

#### **5.2. Niveles del Síndrome de Burnout de los estudiantes que laboran en áreas contables**

En el análisis de este punto, no se tendrá en cuenta a 7 encuestados dado que estos participantes no laboran, entre ellos, 5 mujeres y 2 hombres. Esto teniendo en cuenta que los encuestados que estudian y laboran tienden a estar más afectados por el estrés “(...) *de tal forma que podría afectar su salud física y mental*” (Loaiza & Narváez, 2019). Como lo mencionada Loaiza y Narváez (2019), sino se tiene una apropiada relación entre lo académico y lo laboral, se pueden tener

consecuencias como: “(...) ...estrés, al sentirse agobiado por tanto compromiso: familiar, laboral y académico” (El Tiempo, 2007).

De los encuestados, el 76% labora en el área contable, 24 mujeres y 13 hombres, apoyados en “(...) ...aspectos que han incidido en la segmentación del trabajo, bajo la premisa de que hay trabajos adecuados para hombres y otros para mujeres...” (Valero, Patiño, & Vargas, 2020, pág. 19); hoy en día se está rompiendo con ese estigma, y se ve aplicado en el estudio, donde la participación de la mujer es visible.

**Tabla 3: Niveles del Síndrome de Burnout laboran en áreas contables**

NIVEL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Alto	19	11	8
Medio	8	10	17
Bajo	10	16	12
Total general	37	37	37

Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta.

### Agotamiento Emocional

Los encuestados con tendencias al agotamiento emocional alto fueron el 51% y son los que tienen un rango de experiencia laboral de 1 a 3 años, los cuales tienen el cargo de analista, asistente, auxiliares contables, o gerentes. Frente a lo académico se evidencia que han perdido entre 2 a 3 asignaturas en su periodo académico, por ello se recomienda llevar un equilibrio, dado que “*el estrés académico afecta a variables tan diversas como el estado emocional, la salud física o las relaciones interpersonales, pudiendo ser vivenciadas de forma distinta por diferentes personas*” (Martín, 2007, pág. 90),

En la investigación sobre el tema, los autores Loaiza y Peña (2013) establecen que hay áreas donde se genera presión para dar cumplimiento a las actividades asignadas generando síntomas hacia los niveles altos en las dimensiones del Síndrome de Burnout, por consiguiente:

En las prácticas profesionales del contador público en Colombia, es observable en aquellos que se desempeñan en áreas tributarias y contables, los frenéticos afanes que involucran largas jornadas con excesivas cargas mentales y presiones del tiempo y de la forma para cumplir con exégesis la normativa contable y tributaria, identificando con facilidad los síntomas y comportamientos expuestos (Loaiza & Peña, 2013, pág. 33).

### Despersonalización

Los encuestados que se desempeñan en el área contable tienden a un bajo nivel de despersonalización del 43%, de aquí a que los sentimientos hacia el equipo de trabajo y actividades

asignadas son positivos, esto es debido a “(...) *mantener un equilibrio que permita desarrollar las actividades a las que se dedica, ya que cada labor requiere involucrar el cuerpo y la mente, sobre todo cuando se ejercen dos o más ocupaciones al tiempo*” (Loaiza & Narváez, 2019, pág. 58).

En los hábitos de vida el 38% realizan actividades familiares en sus tiempos libres, esta actividad hace que “(...) *tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar*” (Iruetagoiena)

### **Realización personal**

Los encuestados que se desempeñan en el área contable tienden a un nivel medio de realización personal, que se ve reflejado en un 46%, este porcentaje está relacionado con los sentimientos de las personas producto de intentar resolver de manera eficaz los problemas con los que se relacionan en el trabajo.

## **6. Conclusiones**

El estudio evidencia que las personas del género femenino, que se encuentran en la edad de los 21 a los 26 años y ubicadas principalmente en las localidades de Suba, Engativá y Rafael Uribe Uribe son la población con mayor tendencia a tener niveles altos del Síndrome Burnout. Adicionalmente, se identifica que trabajan en áreas contables y financieras, cuenta con un alto nivel de carga laboral. Igualmente, se identifican las extensas jornadas laborales en las que incurren, por la cantidad de horas y la frecuencia con la que tienen que extender el horario laboral establecido por la ley.

Por otro lado, se puede resaltar que uno de los determinantes para continuar con el proceso de formación implica contar con recursos económicos y tiempo, en caso contrario de que estos factores no se presenten, pueden conducir a un desnivel académico, generando desmotivación como factor de riesgo. Además de esto, se confirma que por falta de tiempo no se desarrollan actividades relacionadas con los deportes, el arte y los viajes.

En cuanto a cada una de las características asociadas a las dimensiones del Síndrome de Burnout, se confirma que se presenta un riesgo alto en la dimensión del agotamiento emocional, ya que el estudio arroja que el ejercicio académico desencadena factores que alteran el estado emocional, la salud física y la forma en que se relacionan con las demás personas, propiciado por las diferentes responsabilidades y tareas a desarrollar en las áreas que se desempeñan, ya sea, el área académica

o laboral. Por otra parte, se analiza que a pesar de que se puedan presentar factores de riesgo para desarrollar niveles altos de agotamiento emocional, se alcanza la realización personal. En relación a la dimensión de la despersonalización, se identifica que, a pesar de ser un ítem importante dentro de la escala de valoración, no es un factor de riesgo para este tipo de población.

De igual forma, se evaluó la información recolectada dentro del análisis de las dimensiones del Síndrome de Burnout en la población de estudio que no labora en áreas contables, pero no se llega a una conclusión significativa, en tanto, no cumple con los criterios de evaluación en el marco de esta investigación, confrontándolo con el Síndrome de Burnout.

En conclusión, se sugiere que, para dar manejo a los niveles altos en las dimensiones del Síndrome de Burnout, las universidades deberían hacerle acompañamiento a los estudiantes de pregrado de carreras como la Contaduría Pública, teniendo en cuenta que esta profesión implica un fuerte componente técnico a desarrollar paralelamente con el proceso de formación profesional, en ese orden de ideas, los próximos trabajos de investigación relacionados con el Síndrome de Burnout pueden vincular estudiantes de diferentes semestres de la carrera y no sólo de sexto a décimo semestre.

## 7. Referencias

- Apiquian, A. (2016). *El Síndrome de Burnout en las Empresas*. Recuperado el 4 de Mayo de 2019, de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Bittar, M. (Julio de 2008). Investigación sobre “Burnout y Estilos de Personalidad en Estudiantes”. 6-41. Recuperado el 4 de Mayo de 2019, de [https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915\\_2.pdf](https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf)
- Blanco, J. (2006). Riesgos de Trabajo en Hoteles Cinco Estrellas. 142. Mar de Plata, Argentina. Recuperado el 09 de Junio de 2019, de [http://nulan.mdp.edu.ar/1147/1/blanco\\_jr.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1147/1/blanco_jr.pdf)
- Bogotá te escucha. (s.f.). *Localidad de Engativá*. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de Bogotá: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/localidades/engativa>
- Bogotá te escucha. (s.f.). *Localidad de Rafael Uribe*. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de Bogotá: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/localidades/rafael-uribe-uribe>
- Bogotá te escucha. (s.f.). *Localidad de Suba*. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de Bogotá: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/localidades/suba>
- Buitrago Suescúna, O. Y., Fedossova, A., & Britto Agudelo, R. A. (29 de Octubre de 2012). *Inferencias para la Reflexión sobre la Calidad de la Educación Superior Nocturna en Ingeniería en Colombia*. Recuperado el 03 de Abril de 2019, de Universidad de la Sabana: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2079/2954>
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. (Enero de 2010). El Síndrome de Burnout: Evolución Histórica desde el Contexto Laboral al Ámbito Deportivo. *Anales de Psicología*, 26(I), 169-180. Recuperado el 23 de Abril de 2019, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=16713758020>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadísticos de los datos (I). 143. Recuperado el 31 de Enero de 2021, de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Castro, J. (27 de Mayo de 2019). ¿Trabaja y estudia al mismo tiempo? Ojo a estos consejos. *ADN*, pág. 16. Recuperado el 27 de Mayo de 2019, de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/trabajas-y-estudias-al-mismo-tiempo-ojo-estos-consejos-5859>
- Congreso de la República. (13 de Julio de 2009). *Ley 1313 de Julio 13 de 2009 la jornada nocturna en las universidades públicas*. Recuperado el 03 de Abril de 2019, de Ministerio de Educación: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-381523.html>

- Congreso de la República de Colombia. (28 de Diciembre de 1992). *Ley 0030 de Diciembre 28 de 1992 Educación Superior*. Recuperado el 03 de Abril de 2019, de Ministerio de Educación: <https://www.mineducacion.gov.co/portal/decadas/85860>
- Díaz, F., & Gómez, I. (Enero-Abril de 2016). *La Investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica*. Recuperado el 3 de Mayo de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Dinero. (06 de Junio de 2016). *Universidades Públicas abren 4.500 Cupos para Jornada Nocturna*. Recuperado el 03 de Abril de 2019, de Semana: <https://www.semana.com/educacion/articulo/jornada-nocturna-en-universidades-publicas/476134>
- El Tiempo. (14 de Noviembre de 2007). *Estudiar y trabajar al mismo tiempo sí se puede*. Recuperado el 31 de Enero de 2021, de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-2728010>
- Gómez, R., González, I., Grisales, J., Mejía, R., & Pulido, M. (Marzo de 2012). *Síndrome de Burnout, Amenaza Oculta*. Recuperado el 4 de Mayo de 2019, de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/978>
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. (2006). *Same same” but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?* Recuperado el 3 de Mayo de 2019, de [https://www.researchgate.net/publication/46679252\\_Same\\_Same\\_But\\_Different\\_Can\\_Work\\_Engagement\\_Be\\_Discriminated\\_from\\_Job\\_Involvement\\_and\\_Organizational\\_Commitment](https://www.researchgate.net/publication/46679252_Same_Same_But_Different_Can_Work_Engagement_Be_Discriminated_from_Job_Involvement_and_Organizational_Commitment)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. En R. Hernández, C. Fernández, M. d. Baptista, & J. Mares Chacón (Ed.), *Metodología de la Investigación Quinta Edición* (Quinta ed., pág. 80). México, D.F, México, D.F: Mc Graw Hi. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22654/Capitulo2.pdf>
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (Julio-Diciembre de 2007). *El Síndrome de Burnout: Una Aproximación hacia su Conceptualización, Antecedentes, Modelos Explicativos y de Medición*. Recuperado el 3 de Mayo de 2019, de <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Illera, D., Perez, R., Quintana, S., & Fajardo, T. (2013). *Estrés Laboral (Síndrome de Burnout) en un Hospital no Acreditado en el Municipio de Mocoa año 2012*. Recuperado el 4 de Mayo de 2019, de

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4472/IlleraDiego2013.pdf?sequence=2>

Iruretagoyena, M. (s.f.). ¿Qué es el Síndrome de Burnout? Recuperado el 15 de Febrero de 2021, de

<https://www.sdpt.net/par/burnout.htm#:~:text=Agotamiento%20emocional%2C%20que%20se,los%20receptores%20de%20servicio%20prestado.&text=S%C3%ADntomas%20f%C3%ADsicos%20de%20estr%C3%A9s%2C%20como%20cansancio%20y%20malestar%20general.>

Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims. *Journal of Occupational Behaviour* (3), 63-77). <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>

León, E., & Naranjo, Y. (Noviembre de 2011). Profesionales de Contaduría Pública de Bogotá: Trayectorias y Prácticas. (U. d. Salle, Ed.) *Tendencias & Retos*(XXI), 184-201. Recuperado el 10 de Abril de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929356>

Loaiza, E., & Peña, A. (2013). Niveles de Estrés y Síndrome de Burnout en Contadores Públicos Colombianos. *Actualidad Contable FACES*(27-44), 27-44. Recuperado el 29 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=25728399003>

Loaiza, E. (2014b). *Modelo del Costo de alcanzar el éxito: Una valoración desde la exitodinámica y la incidencia en la salud del contador público colombiano*. [Tesis de doctorado, Universidad de los Andes]. <https://docplayer.es/83254949-Modelo-del-costo-de-alcanzar-el-exito-una-valoracion-desde-la-exitodinamica-y-la-incidencia-en-la-salud-del-contador-publico-colombiano.html>

Loaiza, E., & Narváez, J. (13 de Febrero de 2019). La experiencia de los contables entre el desarrollo profesional y el deterioro de la salud. *Actualidad Contable Faces*, XXII(39), 50-74. Recuperado el 31 de Enero de 2021, de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/actualidadcontable/article/view/15163/21921926261>

Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2a ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Martín, I. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, XXV(1), 87-99. Recuperado el 31 de Enero de 2021, de [https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/12812/file\\_1.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/12812/file_1.pdf?sequence=1)

- Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo Art 161. Duración*. Recuperado el 20 de Abril de 2020, de Ministerio de Protección Social: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (17-21 de Octubre de 2011). *El Tiempo de Trabajo en el Siglo XXI*. Recuperado el 27 de Mayo de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf)
- Roncancio, Á., Camargo, D., & Cardona, O. (Enero-Junio de 2017). Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogotá. *In Vestigium Ire*, XI(11), 12-31. Recuperado el 15 de Febrero de 2021, de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/download/1484/1364/>
- Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (s.f.). *Localidad de Suba*. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte: <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/localidades/suba>
- Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (s.f.). *Localidad de Engativá*. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte: <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/localidades/engativa>
- Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (s.f.). *Localidad Rafael Uribe Uribe*. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte: <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/localidades/rafael-uribe-uribe>
- Selye, H. (1926). *El estrés laboral*. Recuperado el 4 de Mayo de 2019, de <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Valero, G., & Pinzón, J. (2013). Las Miradas a la Formación de Contables: Percepciones de los Estudiantes acerca de los Problemas en los Programas de Contaduría Pública. III Encuentro Nacional de Profesores de Contaduría Pública. Recuperado el 03 de Abril de 2019, de [https://www.academia.edu/38906249/LAS\\_MIRADAS\\_A\\_LA\\_FORMACI%C3%93N\\_DE\\_CONTABLES\\_Percepciones\\_de\\_los\\_estudiantes\\_acerca\\_de\\_los\\_problemas\\_en\\_los\\_programas\\_de\\_Contadur%C3%ADa\\_P%C3%BAblica](https://www.academia.edu/38906249/LAS_MIRADAS_A_LA_FORMACI%C3%93N_DE_CONTABLES_Percepciones_de_los_estudiantes_acerca_de_los_problemas_en_los_programas_de_Contadur%C3%ADa_P%C3%BAblica)
- Valero, G., Patiño, R., & Vargas, H. (15 de Julio de 2020). Feminilización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*(76), 13-33. Recuperado el 02 de Agosto de 2020, de <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>
- Vargas, D. (2018). Identificación de Problemas de Movilidad en la Ciudad de Bogotá. 68. Bogotá, Colombia. Recuperado el 27 de Junio de 2020, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22449/1/IDENTIFICACI%C3%93N>

% 20DE% 20PROBLEMAS% 20DE% 20MOVILIDAD% 20EN% 20LA% 20CIUDAD% 20  
DE% 20BOGOT% C3% 81.pdf

## 8. Anexos

### Anexo 1. Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es financiada por la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás. El objetivo de este estudio es: *“Evaluar las percepciones sobre la relación vida personal –laboral de los estudiantes de últimos semestres de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás en la Sede Principal de la ciudad de Bogotá según las características sociodemográficas, laborales, académicas, hábitos de vida y los niveles del Síndrome de Burnout centrándose en los estudiantes que se desempeñan en actividades contables, frente a los estudiantes que trabajan en otro tipo de actividades que no tienen relación con áreas de desempeño profesional.”*

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista que podrá realizarse en 1 sesión de aproximadamente 40 minutos. Lo que conversemos durante esta sesión se grabará, de modo que los investigadores podrán transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y a título gratuito. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por

---

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es

---

---

---

---

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

-----  
-----

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

### Test

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Lea cuidadosamente y señale la opción que considere más aproximada a su percepción actual según la siguiente escala:

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



1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada académica y de trabajo	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4	Fácilmente comprendo los sentimientos de las personas con las que me relaciono en mi trabajo	
5	Creo que trato a las personas de forma impersonal como si fueran objetos	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo y en el ámbito académico.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Me he vuelto más insensible con las personas con quien me relaciono desde que estoy en este trabajo	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo y en el ámbito académico.	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas con las que me relaciono en mi trabajo	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me produce estrés	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas con las que me relaciono en mi trabajo y en mi formación académica.	
18	Me siento satisfecho después de trabajar con las personas a quienes solicito o entrego información propia de mi trabajo	
19	Mi formación académica me proporciona muchas cosas útiles	
20	Me siento derrotado o acabado	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Creo que soy culpable de algunos de los problemas de las personas con las que me relaciono en mi trabajo	

Nombre: \_\_\_\_\_

El anexo relacionado con el instrumento se tomó de: Tomado de Loaiza (2014b, p .307).



## Anexo 2 Guía de preguntas

### Características sociodemográficas

1. ¿En qué ciudad nació? – ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en esta ciudad, cuando es otra diferente a la que nació?
2. ¿En qué estrato social vive?
3. ¿En qué rango se encuentran sus ingresos mensuales?  
a. Menos de 2 SMLV b. Entre 2 y 4 SMLV c. Entre 4 y 6 SMLV d. Entre 6 y 8 SMLV
4. ¿Cuál es su fecha de nacimiento?
5. ¿Profesa una religión? – Preguntar frecuencia.
6. ¿Cuál es su orientación sexual? – Heterosexual, Homosexual y bisexual.
7. ¿Con quién vive?
8. ¿Cuál es su estado civil actual? ¿Ha estado casad@? ¿Ha vivido en unión libre? – tiempo de relación.
9. ¿Tiene hijos? – ¿Cuántos y sus edades?
10. ¿Usted motivaría a su hijo para estudiar Contaduría Pública?
11. ¿Tiene otra profesión? ¿Cuál? ¿En dónde? ¿En cuál Universidad?
12. ¿Se encuentra haciendo doble titulación en otra profesión? ¿Cuál? ¿En cuál universidad? – preguntar tiempo o terminación.
13. ¿Habla una segunda lengua? ¿Cuál es su nivel de inglés?

### Características laborales

1. Recuerda ¿Qué le motivo a elegir la Contaduría Pública como profesión?
2. ¿Cuánta experiencia laboral tiene? En años ¿Podría detallarla? Cargos empresas
3. ¿Cuántos contratos laborales tiene actualmente? ¿Qué tipo de contratos son?
4. ¿Con cuáles empresas labora actualmente? ¿De qué tipo son? ¿Cuál es la actividad predominante de esas empresas? ¿Cuál es su antigüedad en esas empresas? – público y privado; sector de la economía.
5. ¿Cuál o cuáles son sus cargos? ¿A qué área pertenecen esos cargos? – Pueden salir respuestas sobre que hace de todo.
7. ¿Cuántas horas trabaja normalmente al día? ¿Cuántas horas en promedio para cada empresa?
8. ¿Con que frecuencia debe extender su horario laboral para culminar su trabajo?
9. ¿Tiene que ejecutar labores de su trabajo en casa? ¿Con que frecuencia?
10. ¿Trabaja los fines de semana?
11. ¿Cuántas personas tiene a cargo en su trabajo?
12. ¿Considera que las condiciones laborales de su trabajo son adecuadas?
13. ¿Cómo trabajador se siente satisfecho con su ámbito laboral?
14. ¿Se siente satisfecho con su remuneración salarial?
15. ¿Tiene algún negocio o realiza alguna actividad comercial alterna?

### Características Académicas

1. ¿En qué semestre va?
2. ¿Cuánto tiempo lleva cursando la carrera?
3. ¿Cuál es su promedio académico?
4. ¿Cuántas materias ve en promedio? ¿Si no es la carga completa cual es la razón?
5. ¿Ha perdido alguna asignatura? ¿Cual? ¿Cuántas veces la ha perdido? ¿Cuál es la razón?



6. ¿Cuántas veces ha aplazado semestre? ¿Cuál es la razón?
7. ¿Realizas alguna actividad extracurricular?, ¿Cuál? Sí, su respuesta es no ¿Por qué?

#### Hábitos de vida

1. ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?
2. ¿Cuánto tiempo dedica al ocio en la semana? – Indagar sobre actividades.
3. ¿Cuánto tiempo le dedica a su familia?
4. ¿En cuánto tiempo se desplaza desde el lugar donde vive hasta su trabajo principal?
5. ¿Consume cigarrillo? ¿Consume alcohol? Otro ¿Con que frecuencia? ¿En qué contexto?
6. ¿Si tuviera más tiempo libre que actividades le gustaría realizar?
7. ¿Tiene problemas para conciliar el sueño? ¿Cuántas horas diarias duerme normalmente?
8. ¿Realiza ejercicio físico? ¿Con que frecuencia?
9. ¿Qué deportes le gustan? ¿Con que frecuencia la práctica?
10. ¿Cuántas veces come al día?
11. ¿Con que frecuencia va al médico?
12. ¿Le gusta viajar? ¿Con que frecuencia viaja?

#### Relación trabajo- vida personal

1. ¿Considera que su trabajo ha influido negativamente en su vida personal y académica? ¿Por qué? – Indagar por lo positivo.
2. Mencione 3 de sus metas a corto o largo plazo
3. ¿Le gustaría realizar un posgrado? ¿En qué?
4. ¿Actualmente considera que tiene una estabilidad laboral? ¿Cuál sería su trabajo ideal?
5. ¿Qué opina sobre la frase “lo siento por mis hijos, pareja o familia, pero debo realizarme”?
6. ¿Qué entiende por equilibrio entre trabajo y vida personal? ¿Hay un equilibrio en su caso particular? ¿Si pudiera devolver el tiempo que cambiaría al respecto? – Qué cambiaría entre el trabajo y vida personal.
7. ¿Considera que llegar al éxito profesional tiene algún costo no monetario?