

**Síndrome de Burnout en docentes de pregrado vinculados con la Universidad Santo Tomás
en el segundo semestre de 2022 y sus factores asociados**

Anny Sofía Sepúlveda Sanabria, Maher Valentina Sierra López

Trabajo de grado para optar el título de Odontólogo

Director

Marta Juliana Rodríguez Gómez

Magíster en Epidemiología

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Odontología

2023

Contenido

Síndrome de Burnout en docentes vinculados con la Universidad Santo Tomás	8
en el segundo semestre de 2022 y sus factores asociados	8
1. Introducción	8
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Justificación	12
2. Marco teórico	13
2.1 Definición del Síndrome de Burnout	13
2.2 Epidemiología del Síndrome de Burnout en educadores	14
2.3 Signos y síntomas	15
2.4 Cuestionarios que evalúan la sospecha del síndrome	16
2.4.1 Maslach Burnout Inventory (MBI).	16
2.5 Tratamiento y prevención	17
2.6 Estudios realizados sobre el tema en la Universidad Santo Tomás	18
3. Objetivos	18
3.1 Objetivo general	18
3.2 Objetivos específicos	19
4. Materiales y métodos	19
4.1 Tipo de estudio	19
4.2 Selección de participantes	19
4.2.1 Población	19
4.2.2 Muestra y muestreo	20
4.2.3 Criterios de selección	20
4.3 Variables	20

4.3.1 Variable dependiente	20
4.3.2 Variables independientes	20
4.4 Instrumento	21
4.5 Procedimiento	21
4.5.1 Prueba piloto	23
4.6 Plan de análisis estadístico.....	23
4.6.1 Plan de análisis univariado.....	23
4.6.2 Plan de análisis bivariado.....	24
4.6.3 Plan de análisis multivariado	24
4.7 Consideraciones éticas	24
5. Resultados	25
5.1 Confiabilidad del cuestionario	25
5.2 Descripción general de los participantes.....	26
5.3 Descripción de los participantes según la división en la que trabajaban la mayor parte del tiempo	28
5.4 Caracterización de los puntajes según los rangos de burnout propuestos por Maslach y colaboradores	30
5.5 Caracterización de los puntajes según cada dimensión del MBI-ES	32
5.6 Análisis multivariado	34
6. Discusión.....	34
7. Conclusiones	36
8. Recomendaciones	37
Referencias.....	38

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Categorización de los puntajes del MBI-ES según el Manual Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)</i>	24
Tabla 2. <i>Características sociodemográficas de la muestra de estudio</i>	26
Tabla 3. <i>Características sociodemográficas de la población de estudio según la división/departamento en la que trabajaban la mayor parte del tiempo.....</i>	28
Tabla 4. <i>Características sociodemográficas y laborales de la población de estudio según la división/departamento al que estaban vinculados la mayor parte del tiempo</i>	30
Tabla 5. <i>Distribución de la sumatoria de los puntajes de los docentes según los rangos de burnout propuestos por Maslach y colaboradores.....</i>	31
Tabla 6. <i>Puntajes de Burnout según la dimensión del MBI-ES y la división a la que estaba vinculado el docente la mayor parte del tiempo</i>	31
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencias de sospecha del de Síndrome Burnout en sus tres dimensiones según la división/departamento en el que trabajaba el docente la mayor parte del tiempo.....</i>	31
Tabla 8. <i>Mediana y rango intercuartílico de los puntajes del MBI-ES según las características sociodemográficas y la división/departamento en el que los docentes estaban vinculados la mayor parte del tiempo</i>	32
Tabla 9. <i>Características asociadas a las dimensiones presentes en el MBI-ES.....</i>	34

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Cuadro de operacionalización de variables</i>	42
Apéndice B. <i>Cuestionario Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)</i>	46
Apéndice C. <i>Consentimiento informado</i>	48
Apéndice D. <i>Instrumento de recolección de datos</i>	50
Apéndice E. <i>Guion del mensaje de correo institucional</i>	55
Apéndice F. <i>Distribución de frecuencias de las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario MBI-ES en la población de estudio según cada dimensión</i>	56

Resumen

Introducción: un factor que contribuye a un bajo desempeño del docente universitario es el Síndrome de Burnout (SB) acompañado por factores externos como bajos ingresos, presión por parte de estudiantes y padres, y aumento en la carga laboral, entre otros. Si bien son muchos los aspectos que favorecen la presencia del SB, pocos son los estudios que lo evalúan en este grupo ocupacional. **Objetivo:** determinar la sospecha de SB y sus factores asociados mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) en los docentes de pregrado vinculados con los departamentos y facultades de la universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga en el segundo semestre de 2022. **Materiales y métodos:** se realizó un estudio observacional analítico de corte transversal que incluyó 215 docentes seleccionados a conveniencia quienes diligenciaron el cuestionario MBI-ES en línea. Las variables de salida fueron las tres dimensiones del cuestionario (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). Las variables explicatorias fueron los datos sociodemográficos y laborales. Se calcularon frecuencias y proporciones y medidas de tendencia central. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y las pruebas U. de Mann Whitney y Kruskal- Wallis. **Resultados:** la mediana de edad fue 42 años (RIC 35-51), 116 (54,0%) mujeres y 173 (80,4%) tenían un contrato de tiempo completo. Se evidenció alto grado de Agotamiento Emocional en 62 (28,8%), y baja Realización Personal en 29 (13,5%). Se encontró una diferencia estadísticamente significativa en al evaluar las facultades/departamentos según el alto grado de Agotamiento Emocional ($p=0,047$) con una frecuencia mayor de docentes vinculados con la División de Ciencias de la Salud. **Conclusiones:** los docentes con una edad igual o menor a 42 años presentaron una sumatoria de los puntajes más alta en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización y más baja en la dimensión Realización Personal.

Palabras clave: agotamiento psicológico, docentes, despersonalización, factores de riesgo

Abstract

Introduction: a factor that contributes to a low performance of the university professor is the Burnout Syndrome (BS) accompanied by external factors such as low income, pressure from students and parents, and increased workload, among others. Although there are many aspects that favor the presence of BS, few are the studies that evaluate it in this occupational group. **Objective:** to determine the suspicion of BS and its associated factors through the Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) questionnaire in undergraduate professors who work at the departments and faculties of the Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga in the second semester of 2022. **Materials and methods:** a cross-sectional analytical observational study was carried out that included 215 professors selected at convenience who filled out the online MBI-ES questionnaire. The dependent variables were the three dimensions of the questionnaire (Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Personal Fulfillment). The explanatory variables were sociodemographic and employment data. Frequencies and proportions and measures of central tendency were calculated. Spearman's correlation coefficient and the Mann Whitney U. and Kruskal-Wallis tests were used. **Results:** the median age was 42 years (IQR 35-51), 116 (54.0%) women, and 173 (80.4%) had a full-time contract. A high degree of Emotional Exhaustion was evidenced in 62 (28.8%), and low Personal Fulfillment in 29 (13.5%). A statistically significant difference was found when evaluating the faculties/departments according to the high degree of Emotional Exhaustion ($p=0.047$) with a higher frequency of professors who worked at the Health Sciences Division. **Conclusions:** professors with an age equal to or less than 42 years presented a higher sum of scores in the Emotional Exhaustion and Depersonalization dimensions and lower in the Personal Fulfillment dimension.

Keywords: burnout, faculty, depersonalization, risk factors

**Síndrome de Burnout en docentes vinculados con la Universidad Santo Tomás
en el segundo semestre de 2022 y sus factores asociados**

1. Introducción

Hoy en día en Colombia, la docencia se ve afectada por factores externos como un bajo rendimiento operativo, deficientes ingresos salariales, y disminución en el ámbito competitivo, entre otros. Uno de los factores que podría contribuir a un bajo desempeño del docente es el Síndrome de Burnout (SB) que ha sido descrito en varias publicaciones internacionales y nacionales (Aparicio, 2008; Gil-Monte et ál., 2011; Gomez, 2022; Reyes y Restrepo, 2017; Tellez y Robles, 2020; Tomic y Tomic, 2008).

En la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga la sospecha del Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de odontología se ha valorado mediante el cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES), pero no hay trabajos que indiquen cómo se comporta en los docentes de los demás programas y facultades de la Universidad. De esta manera, se podrían generar estrategias orientadas al mejoramiento en el clima laboral si fuese necesario.

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo con el estudio de Saborio Morales e Hidalgo Murillo en el 2015, el Síndrome de Burnout (SB) fue declarado como un factor de riesgo laboral en el año 2000, ya que afecta la salud mental, la calidad de vida y puede poner en riesgo la vida de una persona (Saborio y Hidalgo, 2015). El SB se ha considerado como un sentimiento en el que el trabajador es consciente de que sus resultados no son los esperados, a pesar de su esfuerzo. Es por eso que este síndrome se desencadena por los esfuerzos desproporcionados con respecto a la gratificación alcanzada (Montero et ál., 2009).

Las personas que están afectadas por este síndrome pueden presentar un servicio deficiente a los clientes, ser inoperantes en sus funciones o tener un elevado comportamiento de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas (Saborio y Hidalgo, 2015).

En principio se ha estudiado a profesionales de la salud, como se evidencia en un trabajo realizado en Holanda, en el que aproximadamente el 15% de las personas trabajadoras sufren de SB, y se estima que las pérdidas por enfermedades relacionadas con estrés es de aproximadamente 1,7 billones de euros. Por otro lado, en Costa Rica se han realizado algunos estudios sobre la incidencia del SB: en el 2004 se determinó la incidencia del SB en la población médica de la COOPESALUD R.L, que está integrada por médicos generales y especialistas, con una incidencia de 20,0% en la población, siendo el sexo masculino y los trabajadores más jóvenes los más afectados, ambos grupos en un 55,6% (Borda et ál., 2007).

Así mismo, en Colombia también se han realizado algunos estudios con poblaciones que laboran en salud. Por ejemplo, Borda y colaboradores evaluaron a 55 estudiantes de último año

de medicina, en internado rotatorio en el Hospital Universitario del Norte y encontraron una prevalencia de SB de 9,1% (Borda et ál., 2007).

De otro lado, Hernández y colaboradores (2021) evaluaron los factores asociados con el SB en odontólogos especialistas que laboraban en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana. Si bien el nivel más alto de SB se presentó en menos del 5,0% de los 117 especialistas evaluados, sí se relacionó con el hábito de fumar y los años de egresado de la especialidad (Hernandez et ál., 2022). Cabe señalar que estos autores aplicaron el MBI-HSS que contempla tres dimensiones y que no genera un puntaje global (Hernandez et ál., 2022; Maslach et ál., 1996).

Este síndrome también ha sido estudiado en población docente porque se considera que el desempeño de su trabajo genera altas cargas emocionales si se tiene en cuenta que de forma muy parecida a los trabajadores de la salud, los docentes laboran aproximadamente todos los días de la semana al revisar trabajos y preparar clases, están sometidos al escrutinio de directivos, padres y estudiantes, su remuneración no es muy alta comparada con otras profesiones esenciales, tienen que laborar con grupos grandes de niños, adolescentes o adultos, deben estar en continúa actualización, y hoy en día se les asignan responsabilidades que podrían llamarse “administrativas” (Gomez, 2022; Maslach et ál., 1996).

A este respecto, Gil-Monte y colaboradores quienes evidenciaron que el 12,0% de los profesores padecían de este síndrome, y de ese porcentaje el 36,7% presentaron un nivel alto de SB, en el que el 12,5% presentaron mala actitud en su espacio laboral y el 16,1% mostró un elevado sentimiento de culpa (Gil-monte et ál., 2011). Estos hallazgos muestran que el oficio de la enseñanza abarca un alto grado de estrés emocional.

Un estudio en el que participaron docentes de primaria y directores de colegios en Países Bajos mostró que la variable sexo es un importante predictor del SB, también que libertad, y responsabilidad, son factores oponentes al SB, mientras que, estos mismos sí van de la mano con la realización existencial. La realización existencial arraigada en la propia existencia hace que las personas sean menos propensas al presentar SB puesto que cuanto mayor es la realización existencial, menos personas sufren del síndrome (Tomic y Tomic, 2008).

Colombia no ha sido ajena a este tipo de trabajos con profesores de educación básica, media o superior; es así como un trabajo de grado de la Universidad Santo Tomás realizado en Villavicencio y Acacias (Meta), estudió a 119 docentes quienes diligenciaron el instrumento diseñado por Maslach en 1986, y se encontró que el 10% de la ellos presentaban síntomas de SB, al ser más propenso el sexo femenino. Así mismo, se encontró que los participantes mostraron altos niveles de resiliencia, es decir, la capacidad para superar circunstancias en particular (Tellez y Robles, 2020).

En la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga se realizó un estudio para evaluar la carga laboral en los docentes de la facultad de odontología y su relación con el SB. Se identificó que el uso de computador y trabajar parte del tiempo en otra institución pueden ser factores protectores. Los trabajadores expresaron que entre los factores que generan estrés se encontraban mucho trabajo por hacer, falta de tiempo para atender a los estudiantes, las actitudes de colegas y presión de los superiores, además del salario inadecuado (Reyes y Restrepo, 2017).

A la fecha, no hay un estudio que permita establecer si los hallazgos antes descritos son consistentes en docentes vinculados con otras dependencias (facultades o departamentos) de la Universidad Santo Tomás. Por tal motivo, la pregunta de investigación es: ¿Cuál es la prevalencia

del Síndrome de Burnout en docentes vinculados en la Universidad Santo Tomás en el segundo semestre del 2022?

1.2 Justificación

El SB es una emoción apática e indiferente con respecto al trabajo que se desarrolla en situaciones que surgen durante la jornada laboral, también abarca la despersonalización y el cinismo en la que el trabajador desarrolla una actitud negativa en su lugar de trabajo y pierde el enfoque refiriendo sentimientos de incompetencia y disminución de su eficiencia laboral, es decir, no importa lo que haga no será suficiente y que siempre habrá más trabajo por hacer (Bridgeman et ál., 2018).

Esta investigación será muy útil ya que a través de los resultados se podrá conocer el comportamiento de este síndrome en trabajadores que están directamente relacionados con la docencia en la Universidad Santo Tomás, generando un aporte importante que permitiría a las dependencias encargadas del bienestar de la comunidad docente orientar estrategias para manejar la carga de estrés de acuerdo con su sospecha.

Para los estudiantes que participan de esta investigación, la realización de este proyecto fortalece competencias en el área de investigación, entre ellas el análisis estadístico y la creación y depuración de la información al evaluar la presencia o no de este síndrome en cada uno de los docentes.

2. Marco teórico

2.1 Definición del Síndrome de Burnout

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Síndrome de Burnout (SB) es un conjunto de signos y síntomas de origen laboral, ocasionado por el no saber manejar el estrés crónico generado por la carga de trabajo; se caracteriza por agotamiento emocional, sentimientos de negatividad y falta de realización personal (World Health Organization, 2020).

El agotamiento emocional indica la imposibilidad para participar motivado en el trabajo por una falta de energía, la despersonalización se refiere a un estado en que la persona se siente extraña con su propio cuerpo y con el entorno, la falta de realización personal es la sensación de los profesionales de ineffectividad y de evaluar su labor negativamente. Tales características afectan el desempeño laboral y también, las relaciones interpersonales (Gil-Monte, 2019).

Se ha reportado que el SB también se debe a las condiciones en las que se encuentra el lugar de trabajo, y desencadena un efecto perjudicial sobre la salud mental y obviamente, sobre el desempeño laboral del trabajador. Maslach y Jackson reconocen que el SB ocurre en diferentes ejercicios laborales, especialmente en aquellas dedicadas al servicio de otras personas. Es así como estos autores diseñaron tres cuestionarios que evalúan la sospecha de SB en profesionales dedicados a servicios de salud (MBI-Human Services Survey), a educadores (MBI-Educators Survey) y a trabajadores que tengan ocupaciones diferentes a las mencionadas (MBI-General Survey) (Maslach et ál., 1996).

2.2 Epidemiología del Síndrome de Burnout en educadores

Como se ha mencionado, los educadores o profesores están entre el grupo de profesionales más vulnerables a presentar SB debido a que la enseñanza es una actividad muy demandante que en algunas ocasiones, requiere la confrontación con estudiantes, padres y directores (Alsalhe et ál., 2021). Un metaanálisis realizado por Alsahe y colaboradores en el año 2021 revisó 56 estudios sobre la presencia de SB en profesores de educación física, encontraron una prevalencia de agotamiento emocional de 28,6% [IC 95% 21,9% - 35,8%], de despersonalización de 14,5% [IC 95% 8,0% - 22,4%] y de falta de realización personal de 29,5% [IC 95% 23,8% - 35,4%] (Alsalhe et ál., 2021).

Así tenemos, otro estudio evaluó la sospecha de SB en 203 profesores vinculados con un programa de medicina en Pakistán, los autores encontraron una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.001$) entre los departamentos de básicas y clínicas al obtener puntajes más altos en aquellos profesores vinculados con los departamentos que manejaban la clínica (Hashmi, 2021). Podría sugerirse que estos docentes manejan un alto nivel de estrés por la responsabilidad que tienen sobre la atención que realiza el estudiante sobre el paciente.

Además, Bedoya y colaboradores realizaron un estudio con 150 profesores vinculados con una institución de educación superior de Cartagena y encontraron que el promedio de la sumatoria de los puntajes en la dimensión Agotamiento Emocional fue 17,1, en la dimensión Despersonalización fue 6,3 y en la dimensión falta de Realización Personal fue 40,3. Aunque los autores mencionan que la falta de Realización Personal se asocia con el sexo femenino y que el Agotamiento Emocional con el nivel de formación del profesor, el estudio no muestra el análisis bivariado que lo evidencie (Bedoya et ál., 2017).

2.3 Signos y síntomas

Los síntomas del SB se evidencian desde lo cognitivo hasta lo conductual, sentimiento de fracaso, impotencia, frustración, desamparo e inadecuación profesional, déficit de atención en las actividades diarias, e incluso un fuerte cuadro de estrés que debilita el rendimiento laboral en todos los aspectos. El cansancio y la fatiga son constantes, pudiéndose dar insomnio, dolores de cabeza, y estreñimiento, entre otras. El descenso del rendimiento laboral es notable en el comportamiento de la persona, así como también la baja autoestima, ansiedad y la irritabilidad, mostrando también apatía hacia las demás personas (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Dicho esto, se ha mostrado que las personas que sufren de este síndrome desarrollan molestias físicas como náuseas, taquicardia, dolor abdominal y migraña. También se toman riesgos importantes para la profesión como lo son el consumo de drogas, alcohol y tabaquismo, como consecuencia de la ansiedad que causa el sobrecargo de las habilidades del cuerpo (Yoleri y Bostanci, 2012).

Por otro lado, Hernández y colaboradores (2008) mencionan que este síndrome también depende en gran parte de qué tipo de personalidad tenga el trabajador, así como el lugar y el ambiente de trabajo, como ejemplo hay trabajadores con un tipo de personalidad con un bajo control interior o emocional, que son los más propensos a padecer los signos de este síndrome. Este autor maneja unos grados de signos y síntomas los cuales son: de primer grado, que son considerados de corta duración y pueden ser manejados por distractores del trabajo como hobbies.

De segundo grado, que son síntomas más difíciles de controlar y de duración más prolongada, esto conlleva una persona apática con sus compañeros de trabajo y sus clientes, sumando la obsesión por la efectividad central. De tercer grado, estos síntomas incluyen depresión, problemas psicológicos y físicos, son síntomas continuos y la persona no halla una explicación a

tales sentimientos. Son síntomas continuos de difícil manejo y la persona involucrada se aísla de las personas cercanas a ella como, familiares, compañeros de trabajo, entre otros, y se intensifican los problemas interpersonales (Hernández et ál., 2008).

2.4 Cuestionarios que evalúan la sospecha del síndrome

Son varios los cuestionarios que se han diseñado para la evaluación del SB, sin embargo, el más utilizado es el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) que se describe a continuación.

2.4.1 Maslach Burnout Inventory (MBI).

Es reconocido como el cuestionario “líder” para evaluar la presencia de estrés laboral o SB en el trabajo debido a la gran cantidad de investigaciones que se han realizado a partir de este instrumento (Alsashe et ál., 2021; Gil-Monte y Peiró, 1997); fue introducido en 1981 por Christina Maslach y Susan E. Jackson. A partir del instrumento creado en 1981 (MBI-Human Services Survey) se diseñaron dos adaptaciones más: el MBI-Educators Survey (MBI-ES) en 1986 y el MBI General Survey (MBI-GS) en 1996 (Maslach et ál., 1996).

El cuestionario incluye 22 ítems con una escala de Likert de frecuencia que va desde Nunca=0 a Todos los días=6. El instrumento evalúa las tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y falta de Realización Personal y el puntaje no debe darse de manera global sino por cada dimensión (Maslach et ál., 1996). El resultado de la sumatoria de cada dimensión debe tomarse como una variable cuantitativa que puede reflejar:

- Un alto grado de burnout se observa cuando se observan puntajes altos en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización, y bajos puntajes en la dimensión Realización Personal.

- Un nivel promedio de burnout se encuentra con valores promedios en todas las dimensiones.
- Un bajo grado de burnout se presenta con bajos puntajes de agotamiento emocional y despersonalización, y altos valores en la dimensión realización personal (Maslach et ál., 1996).

2.5 Tratamiento y prevención

El SB se trata mediante estrategias que modifiquen el pensamiento y las emociones del personal, como lo son el equilibrio de las áreas vitales ya sea la familia, amigos, descansar y el trabajo. También, es importante aprender a ponerle un límite a los compromisos labores, tomar adaptación a la realidad cotidiana, crear un buen ambiente de equipo en objetivos y en espacios comunes, y siempre estar en continua formación dentro del área laboral (Saborio y Hidalgo, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala entre las principales causas de mortalidad en el mundo, la cardiopatía isquémica y el accidente cerebrovascular, y existe evidencia de que el estrés laboral podría desencadenar enfermedades del corazón, al comenzar desde la activación de las vías del estrés a través del sistema nervioso y neuroendocrino, asociadas a un estilo de vida no saludable (Gil-Monte, 2019).

Estos son motivos suficientes para establecer estrategias orientadas a mejorar el clima laboral y disminuir el estrés en el trabajo; además, de aplicar cuestionarios y entrevistas que sugieran la sospecha del SB en la población docente.

2.6 Estudios realizados sobre el tema en la Universidad Santo Tomás

Reyes y Restrepo realizaron un estudio descriptivo con cincuenta docentes de la Facultad de Odontología en 2017 que diligenciaron el MBI-ES. Se encontró que 86,0% presentaba un bajo nivel de agotamiento emocional, 90% un bajo nivel de despersonalización y 78% un alto nivel de realización personal; los autores sugieren que entre los aspectos que generan estrés se evidencian mucho trabajo pendiente, un salario inadecuado, falta de tiempo para atender a los estudiantes, actitudes de colegas y la presión de los directivos. (Reyes y Restrepo, 2017).

Como dato curioso, observaron que los docentes con hijos padecían de un estrés moderado, mientras que los docentes que no son padres tenían un estrés ligero, al encontrar que por la carga de actividades diarias al tener que cumplir con las obligaciones laborales y familiares.

Adicionalmente, se encontró que, al evaluar la percepción de estrés con el tipo de contrato, se identificó una relación con las actividades administrativas y de investigación con un 55% y 48% respectivamente de estrés ligero y por otra parte el uso de computadores y trabajar en otra institución, muestran un igual porcentaje de ningún estrés o estrés ligero (Reyes y Restrepo, 2017).

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar la sospecha de presencia de Síndrome de Burnout (SB) y sus factores asociados mediante el cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) en los docentes de pregrado vinculados con los departamentos y las facultades que integran la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga durante el segundo semestre de 2022.

3.2 Objetivos específicos

Determinar la prevalencia de sospecha SB en las tres dimensiones del MBI-ES que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de pregrado vinculados con los departamentos y las facultades de la Universidad Santo Tomás, Bucaramanga durante el segundo semestre de 2022.

Identificar las características relacionadas con el SB en los docentes de pregrado vinculados con los departamentos y las facultades de la Universidad Santo Tomás, Bucaramanga durante el segundo semestre de 2022.

4. Materiales y métodos

4.1 Tipo de estudio

Se realizó un estudio observacional analítico de corte transversal en el que se recolectaron los datos de un grupo de participantes en un tiempo específico, se observaron las variables y se hicieron las comparaciones requeridas según los objetivos (Rodríguez et ál., 2021).

4.2 Selección de participantes

4.2.1 Población

Estuvo conformada por 511 docentes de pregrado distribuidos así: 351 con vinculación de tiempo completo, 102 con contrato de medio tiempo y 58 con una asignación de cátedra quienes trabajaban en la institución durante el segundo semestre de 2022 según la información recibida del Departamento de Gestión del Talento Humano de la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga.

4.2.2 Muestra y muestreo

Con una población de 511 docentes, una proporción estimada de Agotamiento Emocional de 14% (Reyes y Restrepo, 2017), un nivel de confianza de 95% y un efecto del diseño de 2, el tamaño de muestra calculado fue 273 docentes. Esta estimación se realizó con el programa OpenEpi (Dean et ál., 2016). Se realizó un muestreo no probabilístico a conveniencia.

4.2.3 Criterios de selección

4.2.3.1 Criterios de inclusión. Docentes vinculados con pregrado y con contrato vigente en las diferentes facultades y departamentos de la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga durante el segundo semestre de 2022.

4.3 Variables

4.3.1 Variable dependiente

Las tres dimensiones del cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) en su versión castellano que son Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

4.3.2 Variables independientes

Edad, sexo, estrato socioeconómico, estado civil, nivel de escolaridad, número de hijos, número de personas que dependen económicamente del docente, años de experiencia como docente, años de vinculación con la universidad, facultad/departamento al que está vinculado la

mayor parte del tiempo, cantidad de horas de clase impartidas en la semana, posición en el escalafón docente, entre otras. El Apéndice A muestra el cuadro de operacionalización de variables que describe todas las variables analizadas en este trabajo.

4.4 Instrumento

El instrumento constó de dos secciones, la primera indagó sobre las variables sociodemográficas y las variables relacionadas con el ambiente laboral. La segunda sección contenía la versión en castellano del *MBI-Educators Survey* (MBI-ES) que está compuesto por 22 ítems en una escala Likert con siete opciones de respuesta que van desde “nunca” (0), “alguna vez al año o menos” (1), “una vez al mes o menos” (2), “algunas veces al mes” (3), “una vez por semana” (4), “algunas veces por semana” (5), “todos los días” (6). Se usó la versión descrita en el libro *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse* (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Como se mencionó, consta de tres dimensiones (agotamiento emocional con nueve ítems, despersonalización con cinco ítems, y realización personal con ocho ítems) que deben ser analizadas de manera independiente (Alvarado, 2009; Gil-Monte y Peiró, 1997). El instrumento se encuentra en el Apéndice B.

4.5 Procedimiento

Se realizó la solicitud al Departamento de Gestión de Talento Humano de la Universidad para conocer el número de docentes de las diferentes facultades vinculados en el segundo semestre de 2022. Con ese dato se obtuvo la población de docentes para calcular el número de muestra. Cabe señalar que la información recibida no fue discriminada por facultad o departamento sino por tipo de contratación (tiempo completo, medio tiempo y cátedra). Luego de realizar la prueba

piloto, se invitó a participar a todos los docentes vinculados a través de un mensaje de correo electrónico institucional escrito por la directora del trabajo y que fue enviado a la dirección “todaslacuentasdocentes@ustabuca.edu.co”. En este mensaje se envió el enlace del Consentimiento Informado y del cuestionario que fueron elaborados mediante la plataforma *Google Forms*. Todos los ítems dispuestos en el instrumento eran obligatorios con excepción del número telefónico que fue indagado para ubicar al docente en caso de que ganara el incentivo. En el mensaje de correo electrónico se explicó el objetivo del estudio, el procedimiento, las pautas de confidencialidad y mencionaba el estímulo que se rifaría entre los docentes que completaran el cuestionario (bono de Falabella por \$160.000) (Apéndices C, D y E).

Se enviaron cinco recordatorios semanales a partir del 8 de noviembre y el 12 de diciembre se cerró el cuestionario a las 3:00 p.m. Ese mismo día se rifó el incentivo entre los docentes que habían participado. Es importante aclarar que no se indagó el nombre del docente, solo se preguntó el número telefónico para que fuese fácil ubicarlo si se ganaba el incentivo.

Para el procesamiento de la información se categorizó la variable edad según la mediana, el estrato socioeconómico en dos/tres, cuatro y cinco/seis. La sumatoria de los puntajes obtenidos en cada dimensión también fueron categorizados de la siguiente manera:

- Dimensión agotamiento emocional: menor o igual a 13 (0), mayor a 14 (1).
- Dimensión despersonalización: menor o igual a 2 (0), mayor a 3 (1).
- Dimensión realización personal: menor o igual a 35 (1), mayor a 36 (0).

Los docentes fueron agrupados en la división a la cual pertenecían según la conformación académica de la Universidad. Cabe señalar que, debido al bajo número de participantes por parte del programa de Derecho, estos fueron incluidos en la División de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.

4.5.1 Prueba piloto

Se seleccionó una muestra a conveniencia de 18 docentes de los cuales respondieron diez. Se les envió un mensaje de correo electrónico al que adjuntó el enlace del formulario (consentimiento informado e instrumento) construido en *Google Forms*. Se encontró una baja proporción de respuesta y se modificaron tres ítems porque había quedado incorrecta la opción de seleccionar diferentes opciones de respuesta.

4.6 Plan de análisis estadístico

4.6.1 Plan de análisis univariado

Las variables se analizaron según su naturaleza; se construyeron tablas de frecuencias con las variables cualitativas y con las cuantitativas se calcularon medidas de tendencia central y dispersión. El promedio de la sumatoria de los puntajes se comparó con los datos que se observan en la Tabla 1 propuestos en el *Maslach Burnout Inventory Manual*. Entre las directrices para el análisis de la información se recomienda que no se recodifiquen las respuestas positivas porque los resultados se expresan por dimensiones. La sumatoria de los puntajes se categorizó para el subgrupo de personas dedicadas a la enseñanza como se muestra en la Tabla 1 (Maslach et ál., 1996). Además, se estimó la confiabilidad de cada dimensión al evaluar la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach; valores entre 0,70 y 0,79 se interpretaron como satisfactorios; entre 0,80 y 0,89 buenos y $\geq 0,90$, excelentes (Fayers y Machin, 2016).

Tabla 1. Categorización de los puntajes del MBI-ES según el Manual Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)

Grupos ocupacionales	Puntajes de <i>Burnout</i>	Rango de <i>Burnout</i>		
	$\bar{x} \pm D.E.$	Bajo	Moderado	Alto
Enseñanza posterior a la secundaria				
Agotamiento emocional	18,65 $\pm$ 11,95	≤ 13	14 - 23	≥ 24
Despersonalización	5,57 $\pm$ 6,63	≤ 2	3 - 8	≥ 9
Realización personal	39,17 $\pm$ 7,92	≥ 43	42 - 36	≤ 35

4.6.2 Plan de análisis bivariado

Se estimó el coeficiente de correlación de Spearman de la sumatoria de los puntajes de cada dimensión para evaluar la relación con las variables cuantitativas (edad, número de hijos y número de personas a cargo, entre otras). Se realizó la prueba U. de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para evaluar la relación entre las variables independientes y las tres dimensiones del cuestionario.

4.6.3 Plan de análisis multivariado

Se realizó una regresión logística para calcular los coeficientes *Beta* en cada dimensión luego de dicotomizar la sumatoria de los puntajes según las recomendación del *Maslach Burnout Inventory Manual* (Maslach et ál., 1996). Se incluyeron las variables independientes que obtuvieron un valor de $p \leq 0,15$ (Greenland, 1989) en el análisis bivariado. En todos los análisis, se consideró un valor de $p < 0,05$ como estadísticamente significativo.

4.7 Consideraciones éticas

Según la Resolución 8430 de 1993 esta investigación se clasificó como una “*investigación sin riesgo*”. A los participantes se les dio a conocer que la información recolectada es confidencial

puesto que no se solicitó algún dato que refiera su identidad, solamente el número telefónico para llevar a cabo el sorteo de un estímulo que premie su participación en el estudio. Los datos recogidos se usaron con fines investigativos según el decreto 1377 de 2013 plasmado en la ley 1581 de 2012 de protección de datos personales. El consentimiento informado se presenta en el Apéndice C.

5. Resultados

Se invitaron a participar a los 511 docentes de pregrado vinculados. El cuestionario fue diligenciado por 215 personas por lo que la proporción de respuesta fue del 78,8%.

5.1 Confiabilidad del cuestionario

Aunque no es uno de los objetivos del trabajo, se consideró necesario evaluar la confiabilidad del cuestionario mediante la estimación de su consistencia interna con el *alpha* de Cronbach. Cabe señalar que según las sugerencias del *Maslach Burnout Inventory Manual*, se determinó este estimado por cada una de las tres dimensiones.

La dimensión Agotamiento Emocional incluye nueve ítems que son el 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; su consistencia interna fue 0,90. La consistencia interna de la dimensión Despersonalización que consta de cinco ítems (5, 10, 11, 15 y 22) fue 0,56. Por último, se obtuvo un valor de *alpha* de Cronbach de 0,78 para la dimensión Realización Personal que está conformada por ocho ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21).

5.2 Descripción general de los participantes

Participaron 215 docentes con una mediana de edad de 42 años (RIC 35-51) y un rango que osciló entre 21 y 70 años. Las 116 (54,0%) mujeres presentaron una mediana de edad de 42 años (RIC 35-51) y los 99 (46,0%) hombres, una mediana de edad de 44 años (RIC 34-54). Las características sociodemográficas de la población de estudio se muestran en la Tabla 2. Es de destacar que 123 (47,1%) personas eran casadas y 121 (56,3%) tenían hijos. De los 215 participantes, 208 (96,7%) no fumaban, 136 (63,3%) realizaban algún tipo de actividad física y el estrato socioeconómico que predominó fue el estrato cuatro con 119 (55,4%) docentes.

Tabla 2. *Características sociodemográficas de la muestra de estudio*

Variables	n (%)
Sexo	
Femenino	116 (54,0)
Estado civil	
Soltero/viudo	76 (35,4)
Casado/unión libre	123 (47,1)
Separado/divorciado	16 (7,4)
Estrato socioeconómico	
Dos/tres	37 (17,2)
Cuatro	119 (55,4)
Cinco/seis	59 (27,4)
Escolaridad	
Tecnólogo	4 (1,9)
Profesional	10 (4,7)
Especialista clínico	36 (16,7)
Especialista no clínico	11 (5,1)
Maestría	134 (62,3)
Doctorado	20 (9,3)
Actividad física	
Si	136 (63,3)
Fuma	
No	208 (96,7)
Tiene hijos	
Si	121 (56,3)

Variables	n (%)
Tiene personas que dependen económicamente	
Si	147 (68,4)
Tiene otro trabajo	
Si	114 (53,0)
Modalidad de trabajo	
Clases teóricas	72 (33,5)
Clases prácticos	29 (13,5)
Teóricos y prácticos	101 (47,0)
Otros	13 (6,0)
Escalafón docente	
Auxiliar	48 (22,3)
Asistente 1	73 (34,0)
Asistente 2	36 (16,7)
Asociado	52 (24,2)
Titular	6 (2,8)
Vinculación laboral	
Cátedra	6 (2,8)
Medio tiempo	36 (16,8)
Tiempo completo	173 (80,4)
División a la que está vinculado	
Salud	87 (40,5)
Jurídicas/Económicas	35 (16,3)
Arquitectura/Ingenierías	48 (22,3)
Básicas/CILCE/Humanidades	45 (20,9)

La mediana de horas que impartían los 215 docentes fue 20 (RIC 16-24) con un rango entre 4 y 40 horas. La mediana de horas impartidas en los docentes de cátedra fue 9,5 (RIC 4-12), en los docentes de medio tiempo fue 19,5 (RIC 13-20) y en los docentes vinculados con tiempo completo fue 20 (RIC 16-25). Así mismo, se observó que la mitad de los participantes tenían una experiencia docente de ocho años (RIC 3-14) con un rango que osciló entre menos de un año y 37 años.

5.3 Descripción de los participantes según la división en la que trabajaban la mayor parte del tiempo

Las Tablas 3 y 4 muestran las características sociodemográficas y laborales de la población de estudio según la división/departamento al que estaban vinculados los participantes la mayor parte del tiempo. Se encontró una diferencia estadísticamente significativa según el sexo ($p=0,001$) al observar una mayor proporción de mujeres en la División de Ciencias de la Salud y en los Departamentos de Básicas, Humanidades y el CILCE. Así también, al analizar la escolaridad de los docentes ($p<0,001$) porque más de la mitad de ellos registraron un grado de magíster.

Tabla 3. Características sociodemográficas de la población de estudio según la división/departamento en la que trabajaban la mayor parte del tiempo

Variable	Salud n (%)	Jur/Eco n (%)	Arq/Ing n (%)	Departa n (%)	P
Sexo					0,001 ^a
Femenino	61 (70,1)	13 (37,1)	19 (39,6)	23 (51,1)	
Masculino	26 (29,9)	22 (62,9)	29 (60,4)	22 (48,9)	
Estado civil					0,530 ^b
Soltero/viudo	26 (29,9)	12 (34,3)	22 (45,8)	16 (35,6)	
Casado/unión libre	54 (62,0)	22 (62,8)	22 (45,8)	25 (55,6)	
Separado/divorciado	7 (8,1)	1 (2,9)	4 (8,4)	4 (8,8)	
Estrato socioeconómico					0,059 ^a
Dos/tres	8 (9,2)	7 (20,0)	9 (18,8)	13 (28,9)	
Cuatro	47 (54,0)	20 (57,1)	28 (58,3)	24 (53,3)	
Cinco/seis	32 (36,8)	8 (22,9)	11 (22,9)	8 (17,8)	
Escolaridad					<0,001 ^b
Tecnólogo/Profesional	8 (9,20)	1 (2,9)	2 (4,2)	3 (6,7)	
Especialista clínico/no clínico	43 (49,4)	1 (2,9)	3 (6,3)	0 (0,0)	
Maestría	32 (36,8)	31 (88,6)	37 (77,1)	34 (75,6)	
Doctorado	4 (4,6)	2 (5,7)	6 (12,5)	8 (17,8)	
Actividad física					0,188 ^a
Si	51 (58,6)	25 (71,4)	27 (56,3)	33 (73,3)	
No	36 (41,4)	10 (28,6)	21 (43,7)	12 (16,7)	

Variable	Salud n (%)	Jur/Eco n (%)	Arq/Ing n (%)	Departa n (%)	P
Fuma					0,568 ^b
Si	3 (3,5)	0 (0,0)	3 (6,3)	1 (2,2)	
No	84 (96,5)	35 (100,0)	45 (93,7)	44 (97,8)	
Tiene otro trabajo					<0,001 ^a
Si	64 (73,6)	17 (48,6)	17 (35,4)	16 (35,6)	
No	23 (26,4)	18 (51,4)	31 (64,6)	29 (64,4)	
Modalidad de trabajo					<0,001 ^b
Clases teóricas	6 (6,9)	27 (77,1)	10 (20,8)	29 (64,4)	
Clases prácticos	22 (25,3)	1 (2,9)	4 (8,3)	2 (4,4)	
Teóricas y prácticas	52 (59,8)	6 (17,1)	30 (62,6)	13 (28,9)	
Otras	7 (8,0)	1 (2,9)	4 (8,3)	1 (2,3)	
Escalafón docente					0,005 ^b
Auxiliar	18 (20,7)	10 (28,6)	7 (14,6)	13 (28,9)	
Asistente 1	40 (46,0)	9 (25,7)	16 (33,3)	8 (17,8)	
Asistente 2	9 (10,3)	6 (17,1)	8 (16,7)	13 (28,9)	
Asociado	20 (23,0)	9 (25,7)	16 (33,3)	7 (15,5)	
Titular	0 (0,0)	1 (2,9)	1 (2,1)	4 (8,9)	
Vinculación laboral					0,018 ^b
Cátedra	5 (5,8)	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Medio tiempo	22 (25,3)	5 (14,3)	6 (12,5)	3 (6,7)	
Tiempo completo	60 (69,0)	29 (82,9)	42 (87,5)	42 (93,3)	

Nota:a: Chi-cuadrado. b: Test Exacto de Fisher. * $p < 0,05$. Jur/Eco: Jurídicas/Económicas. Arq/Ing: Arquitectura/Ingenierías. Departa: Básicas /Humanidades/CILCE.

De otra parte, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa al evaluar la edad de los participantes según la división/departamento en el que laboraban la mayor parte del tiempo ($p=0,670$). Tampoco, al revisar el número de hijos y el número de personas que dependían económicamente del docente ($p=0,306$ y $p=0,429$, respectivamente). Sin embargo, si se observó una diferencia estadísticamente significativa al analizar el número de años cumplidos de experiencia docente ($p=0,042$) y el número de horas impartidas en clase en pregrado ($p<0,001$) (Tabla 4).

Tabla 4. *Características sociodemográficas y laborales de la población de estudio según la división/departamento al que estaban vinculados la mayor parte del tiempo*

Variable	Global Me (RIQ)	Salud Me (RIQ)	Jur/Eco Me (RIQ)	Arq/Ing Me (RIQ)	Departa Me (RIQ)	P
Edad	42 (35-51)	44 (35-53)	43 (34-59)	43 (35-51)	40 (35-50)	0.670 ^c
Número de hijos	1 (0-2)	1 (0-2)	1 (0-2)	0 (0-2)	1 (0-2)	0.306 ^c
Número de dependientes	1 (0-2)	1 (0-2)	1 (0-2)	1 (0-2)	1 (1-2)	0.429 ^c
Experiencia docente (años)	8 (3-14)	10 (5-18)	5 (1-14)	7 (2-12)	7 (4-12)	0.042 ^c
Número de horas de clase	20 (16-24)	20 (16-27)	16 (12-20)	16,5 (12-20)	24 (20-24)	<0.001 ^c
Número de horas de clase según el tipo de contrato						
Cátedra (n=6)	9.5 (4-12)	8 (4-11)	12 (12-12)	-	-	0.228 ^d
Medio tiempo (n=36)	19.5 (13-20)	20 (13-20)	20 (16-20)	14 (12-16)	16 (14-20)	0.334 ^c
Tiempo completo (n=173)	20 (16-25)	25 (19-32)	16 (12-20)	18.5 (12-21)	24 (20-24)	<0.001 ^c

c: Kruskal-Wallis. d: U. de Mann-Whitney.

5.4 Caracterización de los puntajes según los rangos de *Burnout* propuestos por Maslach y colaboradores

Sesenta y dos (28,8%) participantes evidenciaron un rango alto de *Burnout* en la dimensión agotamiento emocional; de estos, 26 (41,9%) docentes estaban vinculados con la División de Ciencias de la Salud. En relación con la dimensión despersonalización, 22 (10,2%) personas mostraron puntajes mayores o iguales a nueve; de estos docentes, siete (31,8%) estaban vinculados con la División de Ciencias de la Salud. Es importante señalar que se observó una diferencia estadísticamente significativa en el rango de *Burnout* alto según las divisiones/departamentos a los que los docentes estaban vinculados la mayor parte del tiempo al encontrarse un número mayor de participantes en la División de Ciencias de la Salud ($p=0,047$) (Tablas 5 a 7).

Tabla 5. *Distribución de la sumatoria de los puntajes de los docentes según los rangos de burnout propuestos por Maslach y colaboradores*

Dimensión	Puntajes de <i>Burnout</i> $x \pm D.E.$	Rango de <i>Burnout</i>		
		Bajo n (%)	Moderado n (%)	Alto n (%)
Agotamiento emocional	16,6 $\pm$ 11,1	93 (43,3)	60 (27,9)	62 (28,8)
Despersonalización	3,0 $\pm$ 3,9	131 (60,9)	62 (28,9)	22 (10,2)
Realización personal	41,7 $\pm$ 6,4	119 (20,0)	67 (31,1)	29 (13,5)

Nota: $x \pm D.E.$: promedio $\pm$ desviación estándar.

Tabla 6. *Puntajes de Burnout según la dimensión del MBI-ES y la división a la que estaba vinculado el docente la mayor parte del tiempo*

Dimensión	Salud $x \pm D.E.$	Jur/Eco $x \pm D.E.$	Arq/Ing $x \pm D.E.$	Departa $x \pm D.E.$	P *
Agotamiento emocional	16,0 $\pm$ 10,0	15,0 $\pm$ 13,0	18,3 $\pm$ 11,4	17,2 $\pm$ 11,1	0,4453
Despersonalización	2,7 $\pm$ 3,8	3,7 $\pm$ 4,5	3,4 $\pm$ 3,5	2,7 $\pm$ 4,0	0,5069
Realización personal	42,3 $\pm$ 5,2	40,9 $\pm$ 8,2	40,9 $\pm$ 7,8	42,1 $\pm$ 5,2	0,9253

Nota: * Kruskal Wallis. $x \pm D.E.$: promedio $\pm$ desviación estándar. Jur/Eco: Jurídicas/Económicas. Arq/Ing: Arquitectura/Ingenierías. Departa: Básicas /Humanidades/CILCE.

Tabla 7. *Distribución de frecuencias de sospecha del de Síndrome Burnout en sus tres dimensiones según la división/departamento en el que trabajaba el docente la mayor parte del tiempo*

Dimensión	Salud n (%)	Jur/Eco n (%)	Arq/Ing n (%)	Departa n (%)	P *
Agotamiento Emocional					
Bajo	37 (39,8)	19 (20,4)	17 (18,3)	20 (21,5)	0,445
Moderado	24 (40,0)	7 (11,7)	15 (25,0)	14 (23,3)	0,361
Alto	26 (41,9)	9 (14,5)	16 (25,8)	11 (17,7)	0,047
Despersonalización					
Bajo	54 (41,2)	19 (14,5)	25 (19,1)	33 (25,2)	0,123
Moderado	26 (41,9)	12 (19,4)	17 (27,4)	7 (11,3)	0,137
Alto	7 (31,8)	4 (18,2)	6 (27,3)	5 (22,7)	0,091
Realización Personal					
Bajo	49 (41,2)	20 (16,8)	25 (21,0)	25 (21,0)	0,574
Moderado	30 (44,8)	7 (10,4)	15 (22,4)	15 (22,4)	0,151
Alto	8 (27,6)	8 (27,6)	8 (27,6)	5 (17,3)	0,901

Nota: * Kruskal Wallis. Jur/Eco: Jurídicas/Económicas. Arq/Ing: Arquitectura/Ingenierías. Departa: Básicas /Humanidades/CILCE.

5.5 Caracterización de los puntajes según cada dimensión del MBI-ES

El Apéndice F muestra la distribución de frecuencias según cada uno de los ítems del cuestionario. La Tabla 8 registra la mediana y el intervalo intercuartílico de la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada una de las tres dimensiones según las características sociodemográficas y las divisiones/departamentos a los que los docentes estaban vinculados la mayor parte del tiempo.

Se observó una diferencia estadísticamente significativa entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal según la edad categorizada ($p < 0,001$, $p = 0,001$ y $p < 0,001$, respectivamente) así como entre la dimensión agotamiento emocional y el sexo al obtenerse una sumatoria de los puntajes más alta en las mujeres ($p = 0,012$). También, entre la misma dimensión y la vinculación laboral al registrarse una mediana de la sumatoria de los puntajes más alta en los docentes de tiempo completo ($p = 0,046$) (Tabla 8).

Tabla 8. Mediana y rango intercuartílico de los puntajes del MBI-ES según las características sociodemográficas y la división/departamento en el que los docentes estaban vinculados la mayor parte del tiempo

Variable	AE Me (RIC)	P	D Me (RIC)	P	RP Me (RIC)	P
Edad (años)		$<0,001^a$		$0,001^a$		$<0,001^a$
Menor o igual a 42	19 (11-28)		2 (0-6)		42 (38-45)	
Mayor a 42	11 (5-20)		1 (0-3)		45 (40-47)	
Sexo		$0,012^a$		$0,426^a$		$0,484^a$
Femenino	17 (10-26)		1 (0-4)		43 (40-46)	
Masculino	12 (5-23)		2 (0-6)		43 (39-47)	
Estado civil		$0,486^b$		$0,384^b$		$0,800^b$
Soltero/viudo	15 (8-26)		2 (0-6)		43 (41-47)	
Casado/unión libre	15 (7-25)		1 (0-5)		43 (39-46)	
Separado/divorciado	11 (6-21)		1 (0-4)		42 (40-46)	
Estrato socioeconómico		$0,348^b$		$0,226^b$		$0,363^b$
Dos/tres	17 (9-29)		2 (1-5)		43 (41-46)	
Cuatro	15 (7-24)		1 (0-5)		44 (40-47)	
Cinco/seis	15 (5-25)		2 (0-6)		42 (37-46)	

Variable	AE Me (RIC)	P	D Me (RIC)	P	RP Me (RIC)	P
Escolaridad		0,117 ^b		0,140 ^b		0,069 ^b
Tecnólogo/Profesional	7 (3-17)		1 (0-2)		47 (40-48)	
Esp. clínico/no clínico	15 (6-25)		1 (0-5)		44 (39-46)	
Maestría	16 (8-26)		2 (0-6)		43 (39-46)	
Doctorado	12 (7-31)		1 (0-4)		46 (43-48)	
Fuma		0,173 ^a		0,189 ^a		0,821 ^a
Si	26 (13-31)		5 (0-9)		44 (30-48)	
No	15 (7-25)		1 (0-5)		43 (39-46)	
Actividad física		0,083 ^a		0,955 ^a		0,364 ^a
Si	15 (6-24)		1 (0-6)		43 (39-47)	
No	17 (10-26)		2 (0-4)		43 (40-46)	
Tiene otro trabajo		0,288 ^a		0,156 ^a		0,844 ^a
Si	15 (7-24)		2 (0-6)		43 (39-47)	
No	16 (8-27)		1 (0-5)		43 (40-46)	
Modalidad de trabajo		0,735 ^b		0,890 ^b		0,532 ^b
Clases teóricas	14 (7-24)		1 (0-4)		43 (38-46)	
Clases prácticos	15 (6-23)		1 (0-5)		43 (38-46)	
Teóricas y prácticas	15 (9-25)		2 (0-6)		44 (40-46)	
Otras	17 (9-27)		2 (0-5)		45 (41-47)	
Escalafón docente		0,364 ^b		0,624 ^b		0,659 ^b
Auxiliar	18 (10-27)		2 (0-6)		43 (39-46)	
Asistente 1	14 (6-25)		1 (0-6)		44 (41-47)	
Asistente 2	18 (10-24)		2 (0-5)		43 (40-45)	
Asociado	15 (6-25)		1 (0-3)		44 (39-46)	
Titular	22 (5-42)		1 (0-7)		43 (36-48)	
Vinculación laboral		0,046 ^b		0,740 ^b		0,530 ^b
Cátedra	8 (5-23)		1 (0-11)		40 (37-46)	
Medio tiempo	11 (5-20)		1 (0-5)		44 (39-48)	
Tiempo completo	16 (9-25)		1 (0-5)		43 (40-46)	
División/departamento		0,445 ^b		0,445 ^b		0,925 ^b
Salud	15 (8-25)		1 (0-4)		44 (39-47)	
Jurídicas/Económicas	11 (5-26)		2 (0-6)		43 (36-47)	
Arquitectura/Ingenierías	18 (9-27)		2 (0-6)		43 (40-46)	
Departamentos	16 (9-22)		1 (0-3)		43 (40-46)	

Nota: Me (RIC): Mediana (Rango Intercuartílico). AE: Agotamiento emocional. D: Despersonalización. RP: Realización personal. a: U. de Mann Whitney. b: Kruskal Wallis.

Cabe señalar que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa al analizar la relación entre las variables cuantitativas (número de hijos, años de experiencia docente y horas de

clase impartidas) con las tres dimensiones del MBI-ES con excepción del número de años de experiencia docente y el AE entre las que se observó una relación inversa (ρ : -0,20 $p=0,004$).

5.6 Análisis multivariado

En la Tabla 9 se observan los coeficientes que evalúan la relación entre las variables independientes y cada una de las dimensiones del cuestionario MBI-ES. Se observa que la edad mayor a 42 años tiene una relación inversa con las tres dimensiones incluidas en el cuestionario y que el sexo masculino también evidencia una relación inversa con la dimensión Agotamiento Emocional. En estas, se encontró una diferencia estadísticamente significativa.

Tabla 9. Características asociadas a las dimensiones presentes en el MBI-ES

Variable	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	β	P (IC 95%)	β	P (IC 95%)	β	P (IC 95%)
Edad (años)						
Menor o igual a 42	1	-	1	-	1	-
Mayor a 42	-1,17	<0,001 (-1,7 - -0,6)	-0,76	0,008 (-1,3 - -0,2)	-0,70	0,012 (-1,3 - -0,2)
Sexo						
Femenino	1	-	1	-	1	-
Masculino	-0,69	0,018 (-1,3 - -0,1)	0,24	0,411 (-0,33 - 0,80)	-0,13	0,644 (-0,7 - 0,4)

Nota: Agotamiento E.: Agotamiento Emocional. Realización P.: Realización Personal. OR: Odds ratio. IC: Intervalo de confianza.

6. Discusión

Se observó que casi el 30% de los docentes participantes presentó un alto rango de SB en la dimensión Agotamiento Emocional. De ellos, el 41,9% estaban vinculados con la División de Ciencias de la Salud ($p=0,047$). Así mismo, se encontró que la mediana de la sumatoria de los puntajes en las tres dimensiones fue más alta en los docentes con edades menores o iguales a 42 años en las dimensiones Agotamiento Emocional ($p<0,001$) y Despersonalización ($p=0,001$), y

más baja en la dimensión Realización Personal ($p < 0,001$). El sexo femenino también arrojó una mediana de la sumatoria de los puntajes más alta en la dimensión Agotamiento Emocional ($p = 0,012$). En términos generales, estos resultados indican que al final del año académico de 2022, un número importante de docentes sentían Agotamiento Emocional, las mujeres se vieron más afectadas en esa dimensión al compararla con los hombres, y los docentes con 42 años o menos presentaron un mayor impacto en las tres dimensiones del MBI-ES.

González Ruiz y colaboradores evaluaron treinta docentes vinculados con una Facultad de Enfermería en Santa Marta (Colombia) y encontraron que el 66,7% presentó un rango de SB moderado en la dimensión Agotamiento Emocional. También, reportaron una relación directa entre la dimensión Despersonalización y el tiempo de trabajo de los docentes (González et ál., 2015); hallazgo no evidenciado en el presente trabajo.

Como se mencionó, la edad fue un factor importante al determinar que los menores de 42 años presentaron un porcentaje más alto de Agotamiento Emocional y Despersonalización. Este resultado es similar al observado por Hashmi en 2021, en el que los participantes que presentaron una mayor frecuencia de SB fueron los que se encontraban entre los 35 y 46 años (Hashmi, 2021).

Los resultados hallados en este trabajo son consistentes con los reportados por Seo y colaboradores quienes evidenciaron que las mujeres son más vulnerables al SB, posiblemente debido a las exigencias que conllevan su trabajo y su vida familiar. Así mismo, evidenciaron una sumatoria de los puntajes más alta en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización, y más baja en la dimensión Realización Personal en los docentes con edades entre los 31 a 40 años. Estos autores sugieren que puede deberse a la presión que los profesores sienten al iniciar su carrera docente para lograr un ascenso en el escalafón así como sus expectativas sobre su vida profesional (Seo et ál., 2022).

Si bien no se observó una diferencia estadísticamente significativa al relacionar la dimensión Agotamiento Emocional y el tipo de vinculación del docente en el análisis multivariado, mediante el análisis bivariado se podría insinuar que el Agotamiento Emocional es más alto en los docentes con un contrato de tiempo completo independiente del número de horas de clase que impartan. A este respecto, no se encontraron estudios similares que evalúen la variable número de horas.

Entre las limitaciones de este trabajo se podría mencionar que la proporción de respuesta es menor de la esperada; ya que se invitó a participar a todos los docentes, sólo 215 (79,1%) diligenciaron el cuestionario. Además, es posible que al haber realizado la investigación en el mes de noviembre (final del año académico), los docentes se encontraran muy cansados por haber trabajado durante todo el 2022. Para finalizar, el estudio de corte transversal tiene la debilidad de evaluar la exposición y el evento en un momento del tiempo y esto evidentemente, aplica para este estudio.

Sin embargo, entre las fortalezas está el haber investigado a los docentes de otras facultades y departamentos como fue referido por algunos de ellos al responder el cuestionario.

Es necesario reportar estos hallazgos al Departamento de Bienestar Institucional con miras a establecer estrategias que alivien la presión laboral en los docentes de manera que su trabajo docente sea enriquecedor y satisfactorio.

7. Conclusiones

El 28,8% de los docentes presentó un rango alto de Síndrome de Burnout en la dimensión Agotamiento Emocional. De estos, el 41,9% estaban vinculados con la División de Ciencias de la Salud.

Los docentes con una edad igual o menor a 42 años mostraron una mediana de la sumatoria de los puntajes más alta en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización, así también una mediana de la sumatoria de los puntajes más baja en la dimensión Realización Personal.

Una edad mayor a 42 años tiene una relación inversa con la presencia de Síndrome de Burnout en todas las dimensiones evaluadas por el cuestionario. Así también, los docentes de sexo masculino presentaron una menor proporción en la dimensión Agotamiento Emocional.

8. Recomendaciones

Evaluar a los docentes en otro momento del tiempo. Por ejemplo, a mitad de año con el fin de evaluar el SB al finalizar un periodo académico y no dos como se realizó en este trabajo.

Realizar un estudio con un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) para analizar la opinión de cada uno de los docentes.

Conducir un estudio longitudinal en el que se pueda evaluar el SB en diferentes momentos del tiempo.

Referencias

- Alsalhe, T. A., Chalhaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., y Bragazzi, N. L. (2021). Occupational Burnout Prevalence and Its Determinants Among Physical Education Teachers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front Hum Neurosci*, 15, 553230. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Alvarado, K. (2009). Validez factorial de Maslach Burnout Inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(1), 1-13.
- Aparicio, S. (2008). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de odontología del Colegio Odontológico de la Institución Universitaria Colegios de Colombia de la ciudad de Bogotá. *Journal Odontológico Colegial*, 2(2), 71-77.
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., y Meza, M. J. "(2017) Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: el caso de un centro de estudios del caribe colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K., y Ruiz, J. (2007). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte*, 23(1), 43-51.
- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., y Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *Am J Health Syst Pham*, 75(3), 147-152. <https://doi.org/10.2146/ajhp170460>
- Dean, A., Sullivan, K., y Soe, M. (2016). *OpenEpi: Open Source Epidemiologic Statistics for Public Health*. Retrieved Mayo 16 from www.OpenEpi.com

- Fayers, P. M., y Machin, D. (2016). *Quality of Life. The assessment, analysis and interpretation of patient-reported outcomes* (Third ed.). John Wiley y Sons Inc.
- Gil-Monte, P. R. (2019). *Prevención y Tratamiento del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). Programa de Intervención*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, SA).
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., y Gonçalves, S. (2011). Prevalence of Burnout in a sample of Brazilian teachers. *Eur J Psychiatr*, 25(4), 205-212. <https://doi.org/10.4321/S0213-61632011000400003>.
- Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Editorial Síntesis, SA.
- Gomez, D. (2022). Stress is pushing many teachers out of the profession. *Forbes Coaches Council*.
- González Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodríguez, V., y Villamil Vivic, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4), 1-13.
- Greenland, S. (1989, Mar). Modeling and variable selection in epidemiologic analysis. *Am J Public Health*, 79(3), 340-349. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2916724>
- Hashmi, A. M. (2021). The challenge of Burnout in Public Medical Teachers in Pakistan: A mixed methods study. *Pak J Med Sci*, 37(5), 1268-1275. <https://doi.org/10.12669/pjms.37.5.4429>
- Hernandez, S. M., Patino, C., Carreno, M., Aranzazu-Moya, G. C., y Rodríguez, M. J. (2022). Factors Associated With Burnout Syndrome in Colombian Dental Specialists. *Rev Colomb*

- Psiquiatr (Engl Ed)*, 51(4), 309-317. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.12.011> (Factores asociados con el agotamiento psicológico en odontólogos especialistas colombianos.)
- Hernández-Vargas, C. I., Dickinson, M. E., y Fernández Ortega, M. Á. (2008). El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos. *Rev Fac Med UNAM*, 51(11-14).
- Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (Third ed.). Consulting Psychologists Press.
- Montero-Marin, J., Garcia-Campayo, J., Mosquera Mera, D., y Lopez del Hoyo, Y. (2009, Nov 30). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *J Occup Med Toxicol*, 4, 31. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-4-31>
- Reyes, M. J., y Restrepo, M. A. (2017). *Relación del síndrome de burnout y la carga laboral en docentes de la facultad de odontología en el 2017* [Trabajo de Grado, Universidad Santo Tomás]. Bucaramanga.
- Rodríguez, M. J., Sánchez, J. J., y Concha-Sánchez, S. C. (2021). Diseños epidemiológicos y dinámica de producción científica en los trabajos de grado de una facultad de odontología colombiana. *Ustasalud*, 20, 21-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/us.v20i0.2537>
- Saborio-Morales, L., y Hidalgo-Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Seo, J. H., Bae, H. O., Kim, B. J., Huh, S., Ahn, Y. J., Jung, S. S., Kim, C., Im, S., Kim, J. B., Cho, S. J., Han, H. C., y Lee, Y. M. (2022, Mar 7). Burnout of Faculty Members of Medical Schools in Korea. *J Korean Med Sci*, 37(9), e74. <https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e74>

- Tellez, P. F., y Robles, J. P. (2020). *Relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acacias-Meta* [Trabajo de Grado, Universidad Santo Tomás]. Villavicencio.
- Tomic, W., y Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of Belief y Values*, 29(1), 11-27. <https://doi.org/10.1080/13617670801928191>
- World Health Organization. (2020). *Burn-Out An Occupational Phenomenon: International Classification of Diseases*. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
- Yoleri, S., y Bostanci, M. Ö. (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: a sample application on the Hitit University. *Turkish Studies*, 7(4), 589-600.

Apéndice A. *Cuadro de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Naturaleza	Escala de medición	Valores que asumen
Realización personal	Capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción.	Ocho ítems contenidos en esta dimensión	Cualitativa	Ordinal	Nunca (0) Alguna vez al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Algunas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Algunas veces por semana (5) Todos los días (6)
Agotamiento emocional	Imposibilidad por parte del trabajador para participar en sus trabajos motivados debido a la falta de energía.	Nueve ítems contenidos en esta dimensión.	Cualitativa	Ordinal	Nunca (0) Alguna vez al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Algunas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Algunas veces por semana (5) Todos los días (6)
Despersonalización	Sentimientos y comportamientos negativos hacia los demás y el culpabilizar a otros por los propios problemas a causa del agotamiento laboral.	Cinco ítems contenidos en esta dimensión.	Cualitativa	Ordinal	Nunca (0) Alguna vez al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Algunas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Algunas veces por semana (5) Todos los días (6)
Edad en años cumplidos	Tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.	Número de años cumplidos por el participante que describen su edad.	Cuantitativa	Razón	Números enteros expresados por el participante

Sexo	Conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos.	Condición orgánica, masculina o femenina del participante	Cualitativa	Nominal	Femenino (0) Masculino (1)
Estado civil	Condición de cada individuo en relación con los derechos y obligaciones civiles.	Concepto legal el cual determina el estado de filiación o matrimonio del docente	Cualitativa	Nominal	Soltero (0) Casado (1) Unión libre (2) Separado (3) Divorciado (4) Viudo (5)
Estrato socio-económico	Forma en la que se clasifican los hogares tomando en cuenta diferentes criterios asignados por el DANE	Se basa en las condiciones de la vivienda en la que habita el grupo familiar y el entorno o zona en la se encuentra dicha vivienda del docente	Cualitativa	Ordinal	Uno (1) Dos (2) Tres (3) Cuatro (4) Cinco (5) Seis (6)
Nivel máximo de escolaridad	Nivel de educación más alto que una persona ha terminado.	Nivel más alto de educación que ha finalizado el docente.	Cualitativa	Ordinal	Tecnólogo (1) Profesional (2) Especialista no clínico (3) Especialista clínico (4) Maestría (5) Doctorado (6) Postdoctorado (7)
Práctica actividad física	Se refiere a todo movimiento, incluso durante el tiempo de ocio, para ejercitarse.	Ejercicios o movimientos del cuerpo en rutina, que realice el docente en sus tiempos libres	Cualitativa	Nominal	No (0) Si (1)
Hábito de fumar	Es una práctica donde una sustancia (comúnmente tabaco) entre otras es quemada y acto	Persona que al momento de la aplicación del cuestionario reporte fumar con	Cualitativa	Nominal	No (0) Si (1)

	seguido se prueba o inhala y es absorbida por los pulmones	cualquier patrón de consumo			
Número de hijos	Número de hijos que tiene al momento de realizar la encuesta o personas a cargo.	Número de hijos a cargo del participante al momento de diligenciar el cuestionario.	Cuantitativa	Razón	Número expresado por el participante
Número de personas a cargo	Número de personas a cargo, especialmente económicamente.	Número de personas que el docente tiene bajo su responsabilidad económicamente.	Cuantitativa	Razón	Número expresado por el participante
Año de firma del primer contrato	Año de vinculación a través de un documento legal con una institución.	Año en el que el docente de pregrado se vincula por primera vez a la institución	Cualitativa	Nominal	Año expresado por el participante
Años cumplidos de laborar en la Universidad	Número de años de vinculación a una entidad que le ofrece trabajo	Años de vinculación del participante con la institución	Cuantitativa	Razón	Número expresado por el participante
Labora en otro lugar	Lugares o sitios destinados para ejercer un trabajo	Lugar donde labora el docente diferente a la institución educativa	Cualitativa	Nominal	No (0) Si (1)
Facultad o departamento en la que labora más tiempo	Función de su cargo o de su empleo para hacer ciertas cosas.	Enseñanza superior donde se empeña el docente la mayoría de su tiempo	Cualitativa	Nominal	En el instrumento se enumeran todas las facultades y departamentos
Modalidad de los espacios académicos	Diferentes formas de dictar las asignaturas	Tipo de asignaturas que dicta en la universidad	Cualitativa	Nominal	Solo teóricas (1) Solo práctica (2) Teóricas y prácticas (3) Otras (4)
Horas de clase	Cantidad total de horas en las que se imparte una clase	Número total de horas de clase semanales que imparte el participante	Cuantitativa	Razón	Número expresado por el participante

A que categoría pertenece según el Estatuto Docente	Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente	Ley que regula los derechos y obligaciones de docentes, y se diferencia de los convenios colectivos de trabajo	Cualitativa	Ordinal	Auxiliar (1) Asistente 1 (2) Asistente 2 (3) Asociado (4) Titular (5)
Tipo de contrato	Son los modelos de contrato que han de utilizar las empresas de servicios de inversión para formalizar las relaciones con sus trabajadores.	Número de horas que trabaja en la institución según lo que esta explícito en el contrato	Cualitativa	Ordinal	Tiempo completo (1) Medio tiempo (2) Cátedra (3) Obra o labor (4)

Apéndice B. *Cuestionario Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)*

	Ítem	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2AE	Al final de la jornada me siento agotado							
3AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes							
5D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos							
6AE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí							
7RP	Me entreno muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							
8AE	Me siento “quemado” por mi trabajo							
9RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11D	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12RP	Me encuentro con mucha vitalidad							

Continuación del cuestionario *Maslach Burnout Inventory – Educators Survey* (MBI-ES)

	Ítem	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
13AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes que tengo							
16AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés							
17RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes							
18RP	Me siento animado después de trabajar junto con los estudiantes							
19RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21RP	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
22D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas							

AE: Agotamiento Emocional (nueve ítems). D: Despersonalización (cinco ítems). Realización Personal (ocho ítems).

Apéndice C. Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título: Síndrome de Burnout en docentes vinculados con la Universidad Santo Tomás en el segundo semestre de 2022 y sus factores asociados

Objetivo: determinar la sospecha de presencia de Síndrome de Burnout (SB) y sus factores asociados mediante el cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) en los docentes vinculados con los departamentos y las facultades que integran la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga durante el segundo semestre de 2022

Procedimiento: usted ha sido invitado para hacer parte de este estudio debido a su vinculación laboral con la Universidad Santo Tomás durante el segundo semestre del 2022, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas de un cuestionario sobre sus datos sociodemográficos y sobre su estado laboral. Esto le tomara aproximadamente quince minutos de su tiempo. En el cuestionario NO se le solicitará su nombre y número de identificación, solamente se le pedirá su número telefónico para participar en la rifa de un incentivo de \$150.000 (bono de Falabella). La información que se recoja se usará para este trabajo y para una investigación sobre las propiedades psicométricas del cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES).

Riesgo: la participación en este trabajo no implica algún riesgo para usted dado que los datos serán estrictamente confidenciales y no se realiza alguna pregunta que lastime su integridad como persona.

Beneficios: a través de este trabajo, se aspira conocer cuáles características pueden la sospecha de presentar el Síndrome de Burnout y con ello establecer estrategias orientadas a mejorar el espacio laboral dentro de la universidad.

Compensaciones: al diligenciar este cuestionario, como se mencionó en el mensaje del correo, el docente participa en el sorteo de un incentivo, si así lo desea.

Costos: este trabajo no genera algún costo para usted, y si fuera el caso, los costos serán asumidos por los investigadores.

Confidencialidad: es posible que los resultados obtenidos sean publicados en revistas y

conferencias odontológicas pero en ningún momento se revelaran datos sobre nombres e identificación de los participantes que tampoco serán solicitados cuando diligencie el cuestionario.

Voluntariedad: su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a aceptar o no participar en este trabajo, o a retirar su consentimiento y no hacer parte de esta investigación en el momento que lo estime conveniente. Si usted retira su consentimiento, su información no será utilizada y usted no será afectado de alguna manera. Igualmente, usted puede solicitar la información sobre este trabajo en el momento en que lo estime conveniente.

Preguntas: si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar o llamar a las investigadoras del estudio Maher Valentina Sierra López 3214915588 (mahervalentina.sierra@ustabuca.edu.co), Anny Sofia Sepúlveda Sanabria 3106255641 (annysofia.sepulveda@ustabuca.edu.co) o a la docente Martha Juliana Rodríguez (marthajuro@ustabuca.edu.co).

Declaración del consentimiento

Se me ha explicado el propósito de esta investigación, el procedimiento, los beneficios, riesgo, la confidencialidad, la voluntariedad de aceptar o no, mi participación.

Acepto voluntariamente sin ser forzado a hacerlo. Se me comunicará de toda información relacionada con el estudio, que surja durante el mismo y que pueda tener importancia directa para mí. Yo autorizo al investigador responsable y a sus colaboradores a acceder y usar los datos contenidos en el cuestionario para los propósitos de esta investigación y para la investigación sobre las propiedades psicométricas del *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES).

Dado que el consentimiento se hará de forma virtual se generara una estrategia “botón de aceptación ” como evidencia de que los participantes están de acuerdo en participar (frase no mostrada en el consentimiento informado).

Después de haber leído lo que se ha expuesto y al haber aclarado todas las dudas con respecto a este estudio. Acepta ser parte del mismo.

- ☐ Si
- ☐ No

Apéndice D. *Instrumento de recolección de datos***Síndrome de Burnout en Docentes de Pregrado Vinculados con la Universidad Santo****Tomás en el Segundo Semestre 2022 y sus Factores Asociados**

1. Número telefónico (información requerida para participar en el sorteo del incentivo). _____
2. ¿Qué edad tiene, en años cumplidos? _____ (solo acepta respuestas numéricas)
3. Sexo al que pertenece:
☐ Femenino
☐ Masculino
4. ¿Cuál es su estado civil?
☐ Soltero
☐ Casado
☐ Unión libre
☐ Separado
☐ Divorciado
☐ Viudo
5. ¿Cuál es el estrato socioeconómico de la residencia en la que vive?
☐ Uno
☐ Dos
☐ Tres
☐ Cuatro
☐ Cinco
☐ Seis
6. ¿Cuál es su nivel máximo de escolaridad?
☐ Tecnólogo
☐ Profesional
☐ Especialista no clínico
☐ Especialista clínico
☐ Maestría
☐ Doctorado

7. ¿Practica con regularidad (al menos dos veces por semana) algún tipo de física?

☐

Si

☐

No

8. ¿Usted fuma?

☐

Si

☐

No

9. ¿Cuántos hijos tiene? _____ (respuesta numérica, si no tiene hijos escriba cero)

10. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? _____ (respuesta numérica, si no tiene personas que dependan económicamente de usted escriba cero)

11. ¿En qué año firmó el primer contrato con pregrado de la Universidad Santo Tomás? _____

12. ¿Cuántos años cumplidos lleva laborando en la Universidad Santo Tomás? _____

13. ¿Además de laborar en la Universidad Santo Tomás, trabaja en otro lugar?

☐

Si

☐

No

14. ¿En cuál facultad o departamento de la Universidad Santo Tomás trabaja la mayor parte del tiempo?

☐

Administración de Empresas

☐

Administración de Empresas Agropecuarias

☐

Arquitectura

☐

Contaduría Pública

☐

Centro Internacional de Lenguas y Culturas Extranjeras

☐

Cultura Física Deporte y Recreación

☐

Departamento de Ciencias Básicas

☐

Departamento de Humanidades

☐

Derecho

- ☐ Economía
- ☐ Ingeniería Ambiental
- ☐ Ingeniería Civil
- ☐ Ingeniería Industrial
- ☐ Ingeniería Mecatrónica
- ☐ Ingeniería de Telecomunicaciones
- ☐ Negocios Internacionales
- ☐ Odontología
- ☐ Optometría
- ☐ Química Ambiental
- ☐ Tecnología en Laboratorio Dental

15. ¿Qué modalidad dicta usted en los espacios académicos de pregrado?
- ☐ Solo espacios académicos teóricos
 - ☐ Solo espacios académicos prácticos (incluidas clínicas y prácticas extramurales)
 - ☐ Espacios académicos teóricos y prácticos (incluidas clínicas y prácticas extramurales)
 - ☐ Otro
16. ¿Cuántas horas de clase semanales tiene durante el semestre actual (II - 2022) en pregrado de la Universidad Santo Tomás? (respuesta numérica, escriba 0 si no tiene alguna hora de clase semanal) _____
17. ¿En cuál categoría del escalafón docente se encuentra vinculado según el Estatuto Docente?
- ☐ Auxiliar (anterior categoría 1)
 - ☐ Asistente 1 (anterior categoría 2)
 - ☐ Asistente 2 (anterior categoría 3)
 - ☐ Asociado (anterior categoría 4)
 - ☐ Titular (anterior categoría 5)
18. ¿Cuál es su modalidad de contratación docente en el segundo semestre de 2022 ?
- ☐ Tiempo completo
 - ☐ Medio tiempo
 - ☐ Catedra
 - ☐ Obra o labor

A continuación, le solicitamos responder las preguntas del cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES). Lea cuidadosamente cada pregunta y responda marque en la columna que usted considere apropiada según su propia percepción y sentimientos.

	Ítem	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2AE	Al final de la jornada me siento agotado							
3AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes							
5D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos							
6AE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí							
7RP	Me entreno muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							
8AE	Me siento “quemado” por mi trabajo							
9RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11D	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							

12RP	Me encuentro con mucha vitalidad
13AE	Me siento frustrado por mi trabajo.
14AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro
15D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes que tengo
16AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés
17RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes
18RP	Me siento animado después de trabajar junto con los estudiantes
19RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo
20AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades
21RP	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo
22D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas

Todas las preguntas se colocaron obligatorias en el Google Forms con excepción del número telefónico

El enlace del cuestionario se encuentra es: <https://forms.gle/aviewa9v1TtCiXyL7>

Apéndice E. *Guion del mensaje de correo institucional*

Bucaramanga, mes/día/año.

Respetado Docente: reciba mi saludo cordial.

Mi nombre es Martha Juliana Rodríguez, soy docente de la Facultad de Odontología, junto con las estudiantes Anny Sofía Sepúlveda y Maher Valentina Sierra estamos desarrollando un trabajo de grado titulado “*Síndrome de Burnout en docentes vinculados con pregrado de la Universidad Santo Tomás en el segundo semestre de 2022 y sus factores asociados.*” Su objetivo es evaluar la sospecha de Síndrome de Burnout en docentes vinculados con nuestra Universidad durante este semestre.

Muy respetuosamente, le escribimos para solicitar su valiosa colaboración en el diligenciamiento del cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) que consta de 22 preguntas. Los datos serán totalmente confidenciales y no se solicitará algún tipo de identificación. El diligenciamiento de este cuestionario le tomara aproximadamente 15 minutos. Es importante mencionar que este trabajo cumplió con todas las disposiciones que exige la Facultad de Odontología para iniciar la recolección de muestra.

Los docentes que diligencien este cuestionario participaran en el sorteo de un bono de \$160.000 de Falabella que se realizará a través de la plataforma *Microsoft Teams*, el lunes 12 de diciembre. Le enviaremos la hora y el enlace de la reunión al acercarnos a la fecha. Por tal motivo, el plazo para recibir el cuestionario diligenciado es el domingo 11 de diciembre a las 11:59 p.m.

En el siguiente enlace <https://forms.gle/yv5T7TAhiP8Gp3qX7> encontrará el cuestionario.

De antemano, muchas gracias por su tiempo y colaboración.

Atentamente,

Martha Juliana Rodríguez G.

Apéndice F. *Distribución de frecuencias de las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario MBI-ES en la población de estudio según cada dimensión*

Agotamiento emocional

	Ítem	Nunca n (%)	Alguna vez al año o menos n (%)	Una vez al mes o menos n (%)	Algunas veces al mes n (%)	Una vez por semana n (%)	Algunas veces por semana n (%)	Todos los días n (%)
1AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	28 (13,0)	34 (15,8)	35 (16,3)	35 (16,3)	17 (7,9)	60 (27,9)	6 (2,8)
2AE	Al final de la jornada me siento agotado	14 (6,5)	24 (11,2)	28 (13)	34 (15,8)	21 (9,8)	71 (33)	23 (10,7)
3AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	49 (22,8)	33 (15,4)	28 (13)	33 (15,4)	19 (8,8)	44 (20,5)	9 (4,2)
6AE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí	131 (60,9)	43 (20)	22 (10,2)	10 (4,7)	4 (1,9)	2 (0,9)	3 (1,4)
8AE	Me siento “quemado” por mi trabajo	76 (35,4)	47 (21,9)	16 (7,4)	35 (16,3)	11 (5,1)	24 (11,2)	6 (2,8)
13AE	Me siento frustrado por mi trabajo.	99 (46,1)	53 (24,7)	19 (8,8)	23 (10,7)	8 (3,7)	11 (5,1)	2 (0,9)
14AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	80 (37,2)	50 (23,3)	33 (15,4)	26 (12,1)	11 (5,1)	12 (5,6)	3 (1,4)
16AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés	115 (53,5)	57 (26,5)	28 (13)	10 (4,7)	4 (1,9)	1 (0,5)	0 (0,0)
20AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	79 (36,7)	52 (24,2)	17 (7,9)	19 (8,8)	18 (8,4)	20 (9,3)	10 (4,7)

Despersonalización

	Ítem	Nunca n (%)	Alguna vez al año o menos n (%)	Una vez al mes o menos n (%)	Algunas veces al mes n (%)	Una vez por semana n (%)	Algunas veces por semana n (%)	Todos los días n (%)
5D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos	201 (93,5)	7 (3,3)	5 (2,3)	1 (0,5)	0 (0,0)	1 (0,5)	0 (0,0)
10D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	147 (68,4)	26 (12,1)	10 (4,7)	9 (4,2)	1 (0,5)	8 (3,7)	14 (6,5)
11D	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	140 (65,1)	32 (14,9)	13 (6,1)	15 (7)	5 (2,3)	7 (3,3)	3 (1,4)
15D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes que tengo	180 (83,7)	19 (8,8)	5 (2,3)	8 (3,7)	1 (0,5)	0 (0,0)	2 (0,9)
22D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	135 (62,8)	40 (18,6)	14 (6,5)	8 (3,7)	8 (3,7)	5 (2,3)	5 (2,3)

Realización personal

	Ítem	Nunca n (%)	Alguna vez al año o menos n (%)	Una vez al mes o menos n (%)	Algunas veces al mes n (%)	Una vez por semana n (%)	Algunas veces por semana n (%)	Todos los días n (%)
4RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes	1 (0,5)	2 (0,9)	3 (1,4)	5 (2,3)	4 (1,9)	51 (23,7)	149 (69,3)
7RP	Me entreno muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes	1 (0,5)	7 (3,3)	6 (2,8)	6 (2,8)	1 (0,5)	53 (24,7)	141 (65,6)

9RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	2 (0,9)	4 (1,9)	3 (1,4)	11 (5,1)	5 (2,3)	31 (14,4)	159 (74)
12RP	Me encuentro con mucha vitalidad	2 (0,9)	5 (2,3)	6 (2,8)	25 (11,6)	14 (6,5)	77 (35,8)	86 (40)
17RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes	9 (4,2)	3 (1,4)	3 (1,4)	10 (4,7)	8 (3,7)	62 (28,8)	120 (55,8)
18RP	Me siento animado después de trabajar junto con los estudiantes	5 (2,3)	4 (1,9)	5 (2,3)	9 (4,2)	11 (5,1)	70 (32,6)	111 (51,6)
19RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	2 (0,9)	1 (0,5)	3 (1,4)	16 (7,4)	13 (6,1)	52 (24,2)	128 (59,5)
21RP	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4 (1,9)	6 (2,8)	5 (2,3)	19 (8,8)	16 (7,4)	55 (25,6)	110 (51,2)