



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 23 de julio de 2019

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

Los suscritos:

Diego Andrés Calderón Correa, con C.C. No. 1.075.268.563 y Carlos Montealegre Cárdenas, con C.C. No. 12.206.814, Autores de la tesis titulada “Factores Asociados a Síndrome de Burnout en Docentes Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018”, presentada y aprobada en el año 2019 como requisito para optar al título de Magíster en Epidemiología; Autorizamos al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Vigilada Mineducación



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

Diego Andrés Calderón C.

DIEGO ANDRÉS CALDERÓN CORREA

CARLOS MONTEALEGRE CÁRDENAS



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Factores Asociados a Síndrome de Burnout en Docentes Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), sede Neiva, en el 2018.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Calderón Correa	Diego Andrés
Montealegre Cárdenas	Carlos

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Vallejo Silva	Alexie

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Magíster en Epidemiología

FACULTAD: Facultad de Salud

PROGRAMA O POSGRADO: Maestría en Epidemiología

CIUDAD: Neiva

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2019

NÚMERO DE PÁGINAS: 64



TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una **X**):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general_ **X**_
Grabados___ Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___
Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o Cuadros_ **X**__

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: N/A

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria): N/A

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

Español

Inglés

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. Síndrome de burnout | Syndrome of burnout |
| 2. Estudio transversal | cross-sectional study |
| 3. Regresión logística | logistic regression |
| 4. Cansancio Emocional | Emotional fatigue |
| 5. Despersonalización | Despersonalization |

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Introducción: El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico. Su presencia se relaciona con factores ocupacionales y los profesionales más afectados son docentes.

Objetivo: Evaluar los factores asociados con la prevalencia de síndrome de burnout en instructores del SENA sede Neiva, en el 2018.

Metodología: Estudio de corte transversal. Se recolectaron datos de tipo sociodemográficos, estilos de vida, características laborales y percepción del ambiente



laboral, por medio de un cuestionario diseñado, y se empleó el cuestionario de Maslach para la determinación del síndrome.

La asociación se evaluó mediante la prueba (X^2). Se corrió un modelo de regresión logística con las variables identificadas como factores significativos.

Resultados: La prevalencia de síndrome de burnout en los instructores fue de 42%. El riesgo de tener síndrome de burnout, en las mujeres, es 1.82 veces mayor a los hombres. Las asociaciones identificadas entre el consumir bebidas con cafeína, llevar trabajo a casa y la presencia de burnout, son de riesgo. El realizar actividad física protege a los instructores de presentar burnout. La prevalencia de burnout fue de 53% en instructores vinculados por contrato de prestación de servicios. En los instructores que nunca se sienten satisfechos con su tipo de vinculación laboral, la prevalencia del síndrome fue de 55%.

Conclusión: Factores sociodemográficos, los estilos de vida y factores propios de la experiencia docente de los instructores del SENA, tales como las características laborales y la percepción sobre el ambiente laboral, se asocian con la prevalencia de burnout.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

Introduction: Burnout syndrome is a response to the chronic work stress. His appearance is related to occupational factors and the hardest professionals are teaching.

Objective: To evaluate the factors associated with the prevalence of burnout syndrome in the Seine headquarters Neiva instructors, in 2018.

Methods: Study of cross section. Data of type sociodemographic, lifestyle, employment characteristics and perception of the working environment, by means of a questionnaire designed were collected and used the Maslach questionnaire for the determination of the syndrome.

The Association was assessed using the test (X^2). Ran a logistic regression model with the variables identified as significant factors.

Results: The prevalence of the syndrome of burnout from the trainers was 42%. The risk of burnout syndrome, in women, is 1.82 times higher than men. The identified associations between consuming caffeinated beverages, bring work home and the presence of burnout, are at risk. Physical activity protects the instructors present burnout. The prevalence of burnout was 53% in instructors bound by contract for the provision of services. On instructors who are never satisfied with their type of labour relationship, the prevalence of the syndrome was 55%.

Conclusion: Factors socio-demographic, styles of life and related factors of the teaching experience of the instructors of the Seine, such as occupational characteristics and the



perception of the working environment, are related to the onset of burnout.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: Dolly Castro Betancourt

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

FACTORES ASOCIADOS A SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
INSTRUCTORES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) SEDE
NEIVA, EN EL 2018.

DIEGO ANDRES CALDERON CORREA
CARLOS MONTEALEGRE CARDENAS

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
MAESTRIA EN EPIDEMIOLOGIA
NEIVA
2019

FACTORES ASOCIADOS A SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
INSTRUCTORES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) SEDE
NEIVA, EN EL 2018.

DIEGO ANDRES CALDERON CORREA
CARLOS MONTEALEGRE CARDENAS

Trabajo de Investigación Para Optar al Título de
Magíster en Epidemiología

Asesor
ALEXIE VALLEJO SILVA
Médico Psiquiatra - Magíster en Epidemiología

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
MAESTRIA EN EPIDEMIOLOGIA
NEIVA
2019

Nota de aceptación:

Aprobada mediante Acta de Sustentación
No. 002 del 8 de junio de
2019


Firma del Presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, 8 de junio de 2019

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Constantino Calderón y Mireya Correa, quienes me formaron con humildad, integridad y amor, siempre con su inmenso apoyo y acompañamiento. A mi hermana Tatiana Andrea, sin su colaboración y motivación esta investigación no hubiera sido posible. A mi novia Angy Melissa, por ser mi norte, por siempre estar junto a mí, por su gran amor, comprensión, disposición y total apoyo en mi búsqueda por ser una mejor persona. Finalmente, a aquellas noches de desvelo, las cuales hoy se reflejan en la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Diego

A mi esposa *Senovia* y mis hijos *Carlos David* y *Juan José*, que cada día me sorprenden con preguntas impensadas llenas de propósitos y propuestas. A mi madre *Luisa Alba* que con sabiduría, dejó fluir el agua sobre la corriente sabiendo que el camino proyectado era tortuoso pero cierto para sus hijos, a tal punto que a todos nos dio una pila inagotable de sabiduría. Resalto el don de padre y hermano mayor de *Mauro* que le ha alcanzado para ser científico y humano.

Carlos

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a nuestro asesor y amigo Alexie Vallejo Silva, por todas sus asesorías, enseñanzas y orientaciones, especialmente por su disponibilidad para recibir nuestras dudas y preocupaciones todas las veces que fue necesario durante el proceso de elaboración de la tesis y acompañarnos siempre que requerimos enfrentar dificultades. Todas sus ideas y orientaciones fueron claves para llevar a feliz término este trabajo de investigación.

A la profesora Dolly Castro Betancourt, Coordinadora de la Maestría, que con afán de hacer academia y posicionar la Universidad Surcolombiana en investigación le ha apostado a este proyecto educativo, que siempre con criterio, seriedad y responsabilidad, cumpliendo los tiempos y los parámetros, no oculto su afán de colaboración, dando aportes y sugerencias buscando siempre lo mejor para los alumnos. Al profesor Juan Carlos Aristizabal Grisales, estadístico de la Universidad del Valle, por su contribución y apoyo en cuanto a los análisis estadísticos, y a cada uno de los profesores quienes nos guiaron durante este proceso, los cuales fueron vitales para el desarrollo de este trabajo. Prevalció la Ética, el don de maestro y el desprendimiento del conocimiento para sembrar en los alumnos malicia, sentido común y humildad.

Queremos dar un agradecimiento especial al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Huila, en cabeza de su Director, Ingeniero Luis Alberto Tamayo Manrique, quien creyó en esta investigación, al Doctor Fermín Beltrán Barragán, Subdirector del Centro Neiva, y a la Doctora Jacqueline Molano Urriago, Coordinadora del grupo de Apoyo de la Dirección Regional y Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios, quienes fueron determinantes para que se formalizara y se diera vía libre al desarrollo de este trabajo de investigación facilitando la logística, los medios, las locaciones y la disposición del personal de instructores. Agradecemos especialmente al Coordinador Académico de la sede industria Norberto Hernández, por su don de persona, por su gran disposición, participación y sentido de colaboración para lograr la recolección de los datos.

A nuestros compañeros de la Maestría, todos probos y competentes, un grupo multidisciplinario, siempre dinámico y lleno de camaradería. Todos con buenos ideales y prestos a desarrollar ese potencial de ignición dado en estos 4 semestres de academia. Todos son grades amigos ante todo.

Finalmente, agradecemos a todos los miembros de nuestras familias, por toda su comprensión, acompañamiento y apoyo durante todos estos años de estudio.

CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCION	14
2. PREGUNTA DE INVESTIGACION	16
3. OBJETIVOS	17
3.1.OBJETIVO GENERAL	17
3.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
4. MARCO TEORICO	18
5. DISEÑO METODOLÓGICO	25
5.1.TIPO DE ESTUDIO	25
5.2.POBLACIÓN	25
5.3.MUESTRA	25
5.4.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	26
5.5.TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS	26
5.6.INSTRUMENTO	26
5.7.PRUEBA PILOTO	27
5.8.CONTROL DE SESGOS	27
5.9.ANÁLISIS DE DATOS	28
5.10. CONSIDERACIONES ETICAS	29
6. RESULTADOS	30
6.1.CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA	30
6.2.CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT	34
6.2.1. Asociaciones entre factores sociodemográficos y el síndrome de burnout	34
6.2.2. Asociaciones entre los estilos de vida y el síndrome de burnout	35

	pág.
6.2.3. Asociaciones entre factores laborales, percepción de ambiente laboral y el síndrome de burnout	35
6.3. MODELO DE REGRESIÓN	37
7. DISCUSIÓN	39
8. CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	48

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1 Distribución de la edad, teniendo en cuenta la frecuencia del consumo de bebidas con cafeína, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	31
Tabla 2 Distribución de la edad, teniendo en cuenta los minutos de actividad física por semana, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva que realizan actividad física como mínimo tres veces por semana	31
Tabla 3 Distribución de la edad, teniendo en cuenta el salario devengado, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	33
Tabla 4 Características sociodemográficas asociadas a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	34
Tabla 5 Estilos de vida asociados a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.	35
Tabla 6 Percepción de ambiente laboral asociado a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	37
Tabla 7 Modelo de regresión logística de los factores significativos asociados a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	37

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1 Distribución del nivel de formación alcanzado, teniendo en cuenta el sexo, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	30
Figura 2 Distribución de la modalidad de formación, teniendo en cuenta el sexo, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	32
Figura 3 Distribución porcentual del síndrome de burnout, teniendo en cuenta el nivel de formación, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva	34
Figura 4 Distribución de la modalidad de formación, teniendo en cuenta el sexo, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, que presentaron síndrome de burnout	36

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A Operacionalización de variables	49
Anexo B Acta de aprobación comité de ética	58
Anexo C Consideraciones éticas	59
Anexo D Consentimiento informado	64

RESUMEN

Introducción: El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico. Su presencia se relaciona con factores ocupacionales y los profesionales más afectados son docentes.

Objetivo: Evaluar los factores asociados con la prevalencia de síndrome de burnout en instructores del SENA sede Neiva, en el 2018.

Metodología: Estudio de corte transversal. Se recolectaron datos de tipo sociodemográficos, estilos de vida, características laborales y percepción del ambiente laboral, por medio de un cuestionario diseñado, y se empleó el cuestionario de Maslach para la determinación del síndrome.

La asociación se evaluó mediante la prueba (X^2). Se corrió un modelo de regresión logística con las variables identificadas como factores significativos.

Resultados: La prevalencia de síndrome de burnout en los instructores fue de 42%. El riesgo de tener síndrome de burnout, en las mujeres, es 1.82 veces mayor a los hombres. Las asociaciones identificadas entre el consumir bebidas con cafeína, llevar trabajo a casa y la presencia de burnout, son de riesgo. El realizar actividad física protege a los instructores de presentar burnout. La prevalencia de burnout fue de 53% en instructores vinculados por contrato de prestación de servicios. En los instructores que nunca se sienten satisfechos con su tipo de vinculación laboral, la prevalencia del síndrome fue de 55%.

Conclusión: Factores sociodemográficos, los estilos de vida y factores propios de la experiencia docente de los instructores del SENA, tales como las características laborales y la percepción sobre el ambiente laboral, se asocian con la prevalencia de burnout.

Palabras Claves: Síndrome de burnout, estudio transversal, regresión logística, cansancio emocional, despersonalización.

ABSTRACT

Introduction: Burnout syndrome is a response to the chronic work stress. His appearance is related to occupational factors and the hardest professionals are teaching.

Objective: To evaluate the factors associated with the prevalence of burnout syndrome in the Seine headquarters Neiva instructors, in 2018.

Methods: Study of cross section. Data of type sociodemographic, lifestyle, employment characteristics and perception of the working environment, by means of a questionnaire designed were collected and used the Maslach questionnaire for the determination of the syndrome.

The Association was assessed using the test (X^2). Ran a logistic regression model with the variables identified as significant factors.

Results: The prevalence of the syndrome of burnout from the trainers was 42%. The risk of burnout syndrome, in women, is 1.82 times higher than men. The identified associations between consuming caffeinated beverages, bring work home and the presence of burnout, are at risk. Physical activity protects the instructors present burnout. The prevalence of burnout was 53% in instructors bound by contract for the provision of services. On instructors who are never satisfied with their type of labour relationship, the prevalence of the syndrome was 55%.

Conclusion: Factors socio-demographic, styles of life and related factors of the teaching experience of the instructors of the Seine, such as occupational characteristics and the perception of the working environment, are related to the onset of burnout.

Keywords: Syndrome of burnout, cross-sectional study, logistic regression, emotional fatigue, depersonalization.

INTRODUCCION

Existe un gran interés por el estudio de factores psicosociales relacionados con el trabajo y la repercusión de estos en la salud de los trabajadores, señalando que la búsqueda de la productividad y eficiencia, no siempre ha sido acompañada de condiciones laborales dignas y adecuadas, recursos suficientes, ni del diseño de tareas y puestos que tengan en cuenta las características de las personas, sus necesidades, habilidades e intereses. La falta de atención a estos aspectos puede generar consecuencias sobre las personas (Síndrome de Burnout), y sobre las empresas (ausentismo, conflictividad, disminución de la calidad del trabajo y la productividad, etc.)⁽¹⁾.

La OMS publicó el estudio "Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud"⁽¹⁾, en el cual define el síndrome de burnout como "una respuesta al estrés emocional crónico con tres factores o dimensiones que inciden en el: cansancio emocional/físico, descenso de la productividad y notable despersonalización". Los factores psicosociales pueden derivarse en estrés laboral, insatisfacción personal, menor eficacia, entre otros, al punto que se infiere que también están relacionados al síndrome de burnout, y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, son factores importantes que interaccionan con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas alteraciones en la salud. Debido a sus características y al gran impacto que ha generado en todos los sectores laborales, el síndrome de burnout es un mal invisible que afecta y repercute en la calidad de vida, generando desmotivación, desinterés, malestar interno e insatisfacción laboral en el sujeto que lo padece, el cual infiere "tensión" al relacionarse y al tratar reiteradamente con otras personas. Son varios los estudios sobre síndrome de burnout en los que se encontraron distintos factores relacionados; aspectos culturales, sociodemográficos, interdisciplinarios, de personalidad, entre otros, son algunos de los factores que varían dependiendo del tipo de población estudiada, demostrándose que la variabilidad de las asociaciones entre burnout y estos factores depende de la población y en particular, del tipo de profesión⁽¹⁾.

Muchas ocupaciones por sus características y el contexto en que se ejercen tienen más riesgo de presentar este síndrome, la docencia es una de estas. Todas las profesiones tienen como base la labor docente, actividad que se considera fundamental en el desarrollo de las sociedades en todos los ámbitos⁽²⁾.

Los docentes deben afrontar una gran carga de trabajo, retos físicos, emocionales e intelectuales para poder ser efectivos en el salón de clases, siendo estos posibles factores generadores de burnout. La aparición de este síndrome incide en

el ambiente de trabajo e impacta en gran medida en el desempeño de las funciones de los profesores y en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. La identificación del síndrome de burnout facilita el desarrollo de recomendaciones y estrategias de intervenciones dirigidas a disminuir, controlar, evitar su aparición⁽¹⁾.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), es un establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados. Sus modalidades de formación regular, formación virtual, desplazados y programa SER, formación FIC, emprendimiento y articulación con la media hacen que esta institución juegue un papel determinante en el desarrollo económico y social del país, siendo puente de inclusión y fuente de emprendimiento. La labor de los instructores es fundamental para brindar educación de calidad. Es una tarea compleja donde existen condiciones laborales que generan una gran influencia en los niveles de ejecución y que posiblemente estén asociados a síndrome de burnout.

Traslados a sus lugares de trabajo, funciones del cargo, el tipo de vinculación en la institución, la modalidad de formación, el número de estudiantes, la sobrecarga de trabajo, el rango salarial, las horas diarias trabajadas, entre otros, son los factores más comunes a los cuales podrían encontrarse expuestos los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA); estos pueden generar repercusiones tanto en la salud de los instructores como para la institución, las cuales se traducen en un mal rendimiento global de la institución, disminución de la calidad del trabajo, ausentismo laboral y presentismo laboral (trabajadores que acuden a trabajar estando enfermos, lo cual provoca un bajo desempeño en sus actividades)⁽³⁾.

Por todo lo anterior, esta investigación evalúa la existencia de síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva y explora las posibles asociaciones entre su frecuencia y los factores propios de la labor docente. Además, sería el primer estudio sobre síndrome de burnout realizado en el servicio nacional de aprendizaje (SENA) en el país, y la caracterización de los factores relacionados brindaría elementos para intervenciones desde el área de la seguridad y salud en el trabajo.

1. PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Qué factores se encuentran asociados con la prevalencia de síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar los factores asociados con la prevalencia de síndrome de burnout en instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las características sociodemográficas y estilos de vida de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018.
- Caracterizar las condiciones laborales de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018.
- Describir la prevalencia de burnout en instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018.
- Determinar la prevalencia de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, según la presencia de factores asociados, en el 2018.

3. MARCO TEORICO

El síndrome de burnout o síndrome del desgaste profesional, más conocido como “síndrome del quemado”, es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que ha despertado mucha atención en las últimas dos décadas en el ámbito de la psicología⁽⁴⁾.

El síndrome de burnout fue identificado por Freudenberger en los años 70 y fue definido como un estado caracterizado por el agotamiento, pérdida de interés y decepción, como desenlace del trabajo realizado por profesionales dedicados al servicio y a la ayuda. Freudenberger, menciona por primera vez el concepto de Burnout para describir el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos. En 1976, Christina Maslach, inicia su investigación en profesionales que desempeñaban actividades de ayuda, señalando que este síndrome solo podría darse en ese tipo de profesiones, tanto en el área de la educación como de la salud.

En 1977, se llevó a cabo el congreso anual de la American Psychological Association, donde Maslach dio a conocer a nivel internacional por primera vez el término “Burnout”, lo cual serviría para que algunos años después se realizaran conferencias nacionales sobre Burnout con el objetivo de compartir trabajos de investigación ya realizados.

El síndrome de burnout ha tomado fuerza con el pasar del tiempo, al punto de llegar a contar con distintas definiciones, las cuales son a continuación mencionadas para su mejor comprensión y discusión.

“Es un proceso interaccionista entre las características del entorno laboral y de orden personal que cursa en forma crónica” (Maslach y Leiter, 1997)⁽⁵⁾.

“Un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos normales, caracterizado principalmente por agotamiento, acompañado por distrés, sensación de competencia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de las actitudes disfuncionales en el trabajo” (Schaufelli y Enzmann, 1998)⁽⁵⁾.

“Es un mecanismo particular de afrontamiento al estrés laboral y que a medida que se hace crónico y fallan las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, manifiesta el síndrome. Es por ello que el

síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojando en las fases finales, los peores resultados de desempeño” (Grau y otros, 1998)⁽⁶⁾.

“Una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional” (Maslach, 2001)⁽⁷⁾.

“Una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios” (Tonon, 2003)⁽⁸⁾.

A raíz de estas definiciones, vale la pena destacar las investigaciones de Maslach, quien elaboró el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), caracterizado por tres dimensiones, componentes o factores: cansancio emocional, despersonalización (o cinismo) y realización personal.

El cansancio emocional se caracteriza por una sensación de agotamiento en el trabajo, esta sensación es creciente, de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional y de haber agotado los recursos emocionales. El cansancio emocional supone síntomas de fatiga, agotamiento físico y psíquico, desgaste y pérdida de energía⁽⁹⁾.

Según Maslach, 2003, es una respuesta de la persona al trabajo, muestra la correlación positiva esperada entre las demandas que el trabajo impone y los problemas de salud relacionados con el estrés; esta dimensión establece el elemento central del síndrome.

La despersonalización es la actitud negativa y/o pesimista que surge como sistema de defensa del cansancio emocional. Se manifiesta como un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, con un distanciamiento emocional, irritabilidad y rechazo de los mismos⁽⁹⁾.

El cinismo derivado de la despersonalización, se expresa como una actitud fría hacia los usuarios y compañeros de trabajo, mostrándose el sujeto cínico distanciado, atribuyendo su bajo rendimiento al carácter crónico de los beneficiarios, manifestando una pérdida de motivación por su trabajo. La despersonalización no se encuentra definido en el estrés laboral, representa la respuesta que distingue el experimentar el burnout, es la respuesta negativa e insensible a las actividades laborales. Las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización surgen de la presencia de conflictos personales y de la sobrecarga laboral⁽⁷⁾.

La realización personal se refiere a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge de una constante interrelación entre las demandas excesivas que se le hacen y su capacidad para

entenderlas debidamente. Esta dimensión puede estar presente o disfrazada por una sensación paradójica de superioridad, que ante la amenaza de sentirse incompetente, el profesional da la impresión a los demás que su interés y dedicación son inagotables. Esta dimensión es un sentido de ineficacia que surge de la falta de recursos para realizar el trabajo, es decir, carecer de herramientas, instrumentos, información crítica, o tiempo para desarrollar el trabajo.

Teniendo en cuenta estas tres dimensiones, la escala se diseñó para medir el burnout en personal de servicios humanos y educadores evaluando dichas dimensiones por medio de tres subescalas y se ha convertido en la más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras. Consta de 22 ítems los cuales están clasificados según las tres dimensiones características del burnout. Cada ítem es calificado mediante un valor numérico de 0 a 6 de la siguiente manera: nunca (0), alguna vez al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), algunas veces al mes (3), una vez a la semana (4), varias veces a la semana (5), a diario (6). La sumatoria total de los valores determinara la calificación de cada dimensión. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome. Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Cansancio Emocional (CE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (DP) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40, sensación de logro.

Hasta el momento, la escala ha tenido tres revisiones, y es importante subrayar que en la última revisión se ha sustituido el término despersonalización por "cinismo" para las "profesiones no asistenciales"⁽⁵⁾.

En la CIE 10 se clasifica el burnout dentro del grupo de "problemas respecto a las dificultades para afrontar la vida" y figura como síndrome de agotamiento (Z 73.0). En síntesis, actualmente se describe la presencia del síndrome de Burnout en diversos grupos de profesionales que incluye desde directivos hasta amas de casa, y se explica que éste es el resultado de un proceso continuo en donde el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y sus estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Añadiendo a esto, la sobre exigencia, la tensión y la frustración por resultados no esperados, se originan riesgos de enfermar física (alteraciones psicósomáticas) y/o mentalmente (estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc.)⁽¹⁰⁾.

Maslach asegura que entre las diferentes definiciones del burnout existen algunas características similares; de las cuales destacan las siguientes:

- Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el Cansancio Emocional.
- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente.
- Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral.
- Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento en el trabajo junto a la sensación de baja autoestima.

Dichas características han forzado a que el burnout sea explicado como producto de la interacción de múltiples factores: culturales, ocupacionales, educacionales, individuales o de personalidad, es por esto que muchos autores se dedicaron a elaborar y formalizar teorías explicativas de este síndrome. Gracias a estas, se lograron desarrollar dos perspectivas generales: la perspectiva psicosocial y la perspectiva clínica. La perspectiva psicosocial entiende el burnout como un proceso que se desarrolla por la relación que se produce entre las características del entorno laboral en el cual la persona se desempeña y sus características personales. La perspectiva clínica, considera el burnout como un estado al cual llega la persona producto del estrés laboral sufrido. La diferencia entre estos enfoques es evidente ya que el primero analiza el problema como un producto de la interacción de varios factores, es decir, como un proceso dinámico, y el segundo analiza el problema en relación al estado personal. Lo cual evidencia que el síndrome de burnout parte de marcos teóricos más amplios como la psicología clínica, la psicología social y la psicología de las organizaciones⁽⁸⁾.

La psicología clínica, considera el burnout como un estado. Freudenberguer, en 1974, conceptualizó el burnout como “Estado de agotamiento, decepción y pérdida de interés como consecuencia del trabajo cotidiano en la prestación de servicios y ante expectativas inalcanzables”. Fischer, nueve años después, definió el burnout como “Estado resultante del trauma narcisista que lleva a la disminución en la autoestima”. La psicología social, está basada en la teoría sociocognotativa del yo. En 1983, Harrison, afirmó, “Las personas que trabajan en profesiones de servicios están motivadas para ayudar a los demás. Si en su contexto laboral existen factores que obstaculizan su tarea y no la dejan conseguir sus objetivos, esto afecta su esperanza de conseguirlos y con el tiempo se genera el burnout, que así mismo retroalimenta negativamente su motivación para ayudar”. En 1988, Pines y Aronson, definieron el burnout como un “Proceso de desilusión en una persona altamente motivada por su trabajo, que se caracteriza por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, sentirse atrapado y baja autoestima”.

La psicología de las organizaciones se basa en las teorías del estrés laboral y considera los estresores del contexto de la organización y las estrategias de afrontamiento empleadas para dar respuesta; es por ello que, en 1983, Golembiowski, declaró, “El estrés laboral esta generado por la sobrecarga laboral o por la denominada pobreza de rol, que es su antítesis. Ambas situaciones producen en la persona: pérdida de autonomía, disminución de su autoestima, irritabilidad y fatiga”.

En la organización pueden surgir ciertos problemas cuando los trabajadores presentan dicha patología, ya que hay un deterioro en el rendimiento profesional y por consecuencia puede derivar a un deterioro en la calidad de servicio, absentismo laboral, alto número de rotaciones y abandono del puesto de trabajo.

El síndrome de burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos. Centrándonos estrictamente en las diferencias del burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del: Estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y crisis de la edad media de la vida; aunque compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares.

Numerosas investigaciones en los últimos años, han manifestado que el síndrome de burnout está determinado en gran parte, por la presencia de factores a los cuales la persona se expone por ocasión de su trabajo. Las altas demandas laborales, los climas organizacionales, los niveles de calidad en la productividad, el grado de satisfacción con la actividad desarrollada, los horarios laborales, las interrelaciones personales, los salarios, las expectativas personales y profesionales, entre otros; podrían ser cada uno de ellos o de manera multicausal, detonadores de conflictos psicosociales que un trabajador podría experimentar y manifestar, activando el síndrome de burnout⁽¹¹⁾.

La edad de la persona podría estar relacionada con la presentación del síndrome por el paralelismo con el tiempo laborado y la mujer es aparentemente la más susceptible a presentar el síndrome por la doble carga ocupacional. Las personas solteras y sin hijos podrían ser más vulnerables, por estar más propensas al cansancio emocional y posiblemente presentar un menor soporte familiar, sin embargo esto no es contundente. Los turnos rotativos, la antigüedad y el salario, podrían ser generadores de burnout, aunque en este punto tampoco hay unicidad en la relación; sin embargo hay contundencia en que la sobrecarga laboral podría influir en la presentación del síndrome⁽¹²⁾.

Los resultados hallados en la literatura ponen de manifiesto la asociación entre el síndrome y la falta de salud con impactos significativos en las relaciones interpersonales intra y extralaborales, por ejemplo, en una revisión de 71 artículos, encontraron evidencias para considerar la docencia como una profesión

estresante referente a las relaciones personales y laborales, en consecuencia, concluir la docencia como una profesión con alto riesgo de padecer síndrome de burnout⁽¹³⁾.

En 2012, se revisaron 89 estudios sobre burnout publicados en doce países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, México, Perú, Uruguay, República Dominicana y Venezuela); los países con mayor porcentaje de documentos revisados fueron Colombia y México con un 25% seguido de Brasil con un 18%. Concluyendo, que el burnout ha ganado un fuerte interés investigativo en Latinoamérica y se le da un reconocimiento como un problema de salud vinculado a los riesgos psicosociales del trabajo⁽¹⁴⁾.

Aunque muchas investigaciones demuestran dicha asociación (de factores sociodemográficas, psicosociales y laborales con la aparición de burnout), en otras, no es clara. Estudios realizados tanto en países desarrollados como en no desarrollados, sobre síndrome de burnout en docentes, han concluido que variables como la edad, estado civil, grado escolar, formación docente, horas frente a grupo, tener otro trabajo, ser docente en otro trabajo, fuente de ingresos; no resultan asociadas, ni califican como factor de riesgo para ninguna dimensión del burnout. Por este hecho, se atribuye la aparición o el diagnóstico de síndrome de burnout a las características propias de las poblaciones docentes estudiadas, ya que la prevalencia del síndrome de burnout y la respuesta a este varía de docente en docente, pero tiene como variable constante las condiciones estresantes en sus condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta el informe presentado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea del año 2000 con base en los costos directos e indirectos de los riesgos psicosociales en el trabajo en el mundo, se estimó que los problemas relacionados con el estrés laboral, afectaron al menos a 40 millones de trabajadores de la Unión Europea, con costos mínimos anuales de alrededor de 20.000 millones de euros⁽¹⁵⁾.

En Chile en trabajadores de servicios, se encontró que el 39 % (154 participantes) presentaban desgaste emocional y el 5% tenían síndrome de burnout⁽¹⁶⁾.

En el ámbito nacional, en un estudio realizado en docentes de un municipio de Córdoba, el 79 % de los profesores estuvieron emocionalmente cansados, el 65% presentaron despersonalización y un 14% baja realización personal en el trabajo⁽¹⁷⁾.

Un estudio desarrollado con profesores de la Universidad de los Andes⁽¹⁸⁾, demostró que el profesorado parece ser especialmente vulnerable a este síndrome, debido a la presión a la que se ven sometidos por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos y

presentando cada vez más sintomatología asociada, siendo cada vez más frecuentes las licencias por estrés, el ausentismo, la depresión y el agotamiento.

En el Cauca, se han realizado investigaciones en docentes de universidades del municipio de Popayán, en términos generales existe una baja presencia del síndrome de burnout en esta población⁽¹⁹⁾. En Antioquia, un estudio sobre desgaste emocional y burnout en docentes oficiales adscritos a la secretaria de educación, se encontró que el riesgo en los docentes oficiales de Medellín de presentar síndrome de burnout es de un 46%. Además, sugiere profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente responden por las manifestaciones del síndrome⁽²⁰⁾; en otro estudio realizado en docentes oficiales se encontró que un 37% de los docentes presentó cansancio emocional, un 33% despersonalización y 5% baja realización personal⁽²¹⁾. En Bogotá, se llevó a cabo el estudio sobre el entorno y síndrome de burnout en docentes de colegios públicos, se establecieron relaciones entre algunos factores y la presencia o no de síndrome de burnout⁽²²⁾.

Aún queda por precisar cuáles son los factores específicos en la docencia que se asocian con el síndrome del burnout, tema por demás trascendental pues ello puede contribuir a que los responsables de recursos humanos en las instituciones educativas desarrollen la prevención a nivel organizacional, eliminando o disminuyendo la presencia de estos factores del propio entorno organizacional, generando espacios saludables.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

Estudio de corte transversal, en el que se incluyeron instructores de vinculación de planta y de contrato por prestación de servicios que trabajaban en el área mural y extramural del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el 2018. Se tomó como desenlace la presencia de síndrome de burnout medido mediante la escala "Maslach Burnout Inventory" (MBI-Ed).

4.2 POBLACIÓN

Se incluyeron en el estudio a 98 instructores obtenidos como muestra de un total de 127, pertenecientes a las distintas modalidades de formación del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva. 41 instructores fueron vinculados de planta, de los cuales, 26 fueron hombres con una edad media de 47.2 años; y 57 nombrados por contrato de prestación de servicios, la mitad fueron mujeres con una edad media de 42.7 años.

38 de los instructores se encontraban en nivel de formación profesional, 42 en nivel de formación de especialización, 13 en nivel de formación de maestría, 4 en nivel de formación de tecnología, y tan solo 1 instructor en nivel de formación de técnico. En base a la modalidad de formación en la que desempeñaban sus labores docentes, 85 instructores expusieron enseñar en la modalidad de formación regular, 9 indicaron enseñar en la modalidad de formación virtual, 2 que señalaron enseñar en la modalidad de formación FIC y 2 en la modalidad de formación articulación con la media.

4.3 MUESTRA

El instrumento se aplicó autodilucidado de forma confidencial a 98 instructores obtenidos como muestra de un total de 127 docentes instructores. Se empleó el método de muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza de 95%, y una prevalencia estimada de burnout de 35% (en base a estudios realizados en la región sobre síndrome de burnout en docentes), mediante el software gratuito y de código abierto para estadísticas sobre epidemiología OpenEpi versión 3.01.

4.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables consideradas fueron de características sociodemográficas, estilos de vida, características laborales, percepción del ambiente laboral y las 22 afirmaciones contempladas en el cuestionario de Maslach de burnout adaptado a docentes MBI-Ed. (Anexo A)

4.5 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la aplicación de los cuestionarios, se realizó la visita de campo durante el primer trimestre del año 2018 a las instalaciones del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, donde se efectuó la capacitación a los instructores para la recolección exitosa de los datos. Una vez recolectados los datos se custodiaron de forma magnética para garantizar la calidad y seguridad de los mismos.

Se recolectaron datos de tipo sociodemográficos, estilos de vida, características laborales y percepción del ambiente laboral por medio de un cuestionario diseñado. Del mismo modo, fue aplicado el cuestionario de Maslach adaptado a docentes Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) para la valoración del síndrome. El diagnóstico de burnout fue determinado por un psiquiatra una vez finalizada la captura del total de los datos. Los cuestionarios fueron suministrados por los investigadores y se auto diligenciaron de manera confidencial por los instructores seleccionados.

4.6 INSTRUMENTO

Para el presente estudio se usó la adaptación del cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), cuya descripción e interpretación fueron realizadas en estudios previos sobre síndrome de burnout tanto en docentes como en estudiantes^(23,24). Este cuestionario consta de 22 ítems los cuales están clasificados según las tres dimensiones características del burnout (cansancio emocional, despersonalización, realización personal). Cada ítem es calificado mediante un valor numérico de 0 a 6 de la siguiente manera: nunca (0), alguna vez al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), algunas veces al mes (3), una vez a la semana (4), varias veces a la semana (5), a diario (6). La sumatoria total de los valores determinará la calificación de cada dimensión. Cada dimensión característica del burnout posee la siguiente puntuación:

El cansancio emocional (CE). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

La despersonalización (DP). Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

La realización personal (RP). Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La realización personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome. Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Cansancio Emocional (CE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (DP) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40, sensación de logro.

4.7 PRUEBA PILOTO

Se realizó una prueba piloto de los instrumentos con 10 instructores para explorar la metodología de su aplicación y el análisis de sus resultados.

4.8 CONTROL DE SESGOS

Sesgo de selección: El muestreo aleatorio realizado garantizó que todos los instructores que conformaron la población bajo estudio tuvieran la misma probabilidad de ser incluidos en la investigación.

Sesgo de información: La metodología empleada para la aplicación del instrumento permitió la recolección total de la información, garantizando que dicha recolección se realizara de igual manera para todos los participantes.

4.9 ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recolectados se organizaron en una base de datos en Microsoft Excel, cada uno de los registros se ingresó automáticamente una vez diligenciado el cuestionario por medio de la plataforma “google forms”. El análisis se realizó mediante el paquete estadístico STATA 14 (licencia del programa Maestría en Epidemiología - Universidad Surcolombiana).

En las variables cualitativas se identificaron las frecuencias simples y porcentajes, y para las variables cuantitativas se verificó su normalidad por medio de la prueba Shapiro – Wilk y se calcularon los promedios con sus respectivas desviaciones estándar.

Para el diagnóstico de síndrome de burnout, aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir su existencia o no, puntuaciones altas en las dimensiones Cansancio emocional y Despersonalización, y puntuación baja en la dimensión Realización personal, definieron un caso positivo de síndrome de burnout.

La variable dependiente fue la presencia de síndrome de burnout. La asociación de las variables se evaluó mediante la prueba Chi cuadrado (X^2), determinando los respectivos OR crudos. La significancia estadística se basó en un valor de $p < 0.05$.

Para evaluar la presencia de confusión e interacción (modificación de efecto), se realizó un análisis estratificado, de donde se obtuvieron los OR ajustados.

Se corrió el modelo de regresión logística multivariado con las variables identificadas como factores significativos en la explicación del burnout, utilizando el comando logistic, cuya salida es en escala antilogarítmica y genera Odds ratio (OR). Posteriormente, se procedió con la comprobación de la bondad de ajuste a través del cálculo del estadístico C_g de Hosmer y Lemeshow.

4.10 CONSIDERACIONES ETICAS

El presente estudio fue aprobado por el comité de ética de la Universidad Surcolombiana, mediante el Memorando No 013, en el cual se relaciona la viabilidad desde el punto de vista ético. (Anexo B)

Se tuvo en cuenta los cuatro principios éticos necesarios en toda investigación (Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia) para satisfacer conceptos morales, éticos y legales. Además, según la Resolución 8430 de 1993, este estudio clasifica como una investigación con riesgo mínimo, es decir, un estudio que emplea el riesgo de datos a través de procedimientos comunes consistentes en exámenes físicos o psicológicos de diagnóstico rutinarios, entre los que se consideran: pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulara la conducta del sujeto. (Anexo C)

5 RESULTADOS

5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

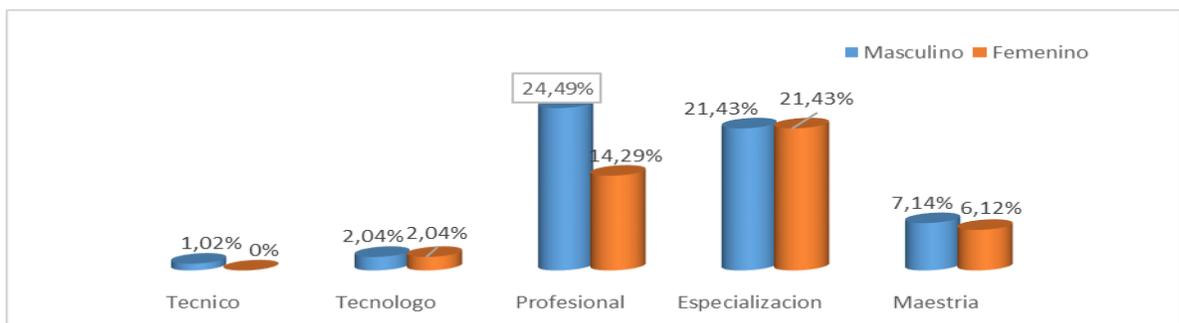
La población fue representada por una muestra de 98 instructores vinculados de planta y por contrato de prestación de servicios, pertenecientes a las distintas modalidades de formación del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, quienes ejercieron actividades de docencia en el área mural y extramural. Para el análisis se tuvieron en cuenta variables sociodemográficas, laborales, estilos de vida y percepción del ambiente laboral.

El 56.12% (55) de los instructores perteneció al sexo masculino. La edad mínima de la población fue 28 años y la máxima fue 63 años, con una edad media de 44.23 años (DE 9.20 años).

El 78.57% (77) de los instructores manifestaron estar casados o vivir en unión libre, de los cuales, el 59.74% (46) fueron hombres con una edad media de 44.5 años (DE 9.8 años); seguido por un 11.22% (11) de instructores que refirieron estar separados o divorciados, de donde el 63.64% (7) fueron mujeres con una edad media de 50 años (DE 9 años). Tan solo el 10.20% (10) de los instructores indico estar soltero, de ellos, la mitad fueron hombres con una edad media de 39 años (DE 4.12 años). La edad se presentó como una variable sin distribución normal ($p = 0.005$).

El 12.24% (12) de los instructores indicaron no tener hijos, el 2.04% (2) afirmaron tener 5 hijos, el cual, fue el número máximo de hijos reportados, y el 30.61% (30) refirieron tener al menos un hijo. Referente al sexo, la mitad de los instructores que afirmaron no tener hijos fueron hombres, con una edad media de 35 años (DE 2.64 años). En cuanto a los instructores que reportaron tener al menos un hijo, el 46.67% (14) fueron mujeres, con una edad media de 42.7 años (DE 7.14 años).

Figura 1 Distribución del nivel de formación alcanzado, teniendo en cuenta el sexo, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.



En cuanto al nivel de formación alcanzado, el mayor porcentaje presentado por los instructores fue formación de especialización con un 42.86% (42), como lo evidencia la figura 1.

Referente a los estilos de vida, el 80.61% (79) de los instructores indicaron consumir bebidas con cafeína, de los cuales, el 59.49% (47) fueron hombres. En relación a la frecuencia, casi la mitad de los instructores que consumieron bebidas con cafeína refirieron hacerlo casi toda la semana.

Tabla 1 Distribución de la frecuencia del consumo de bebidas con cafeína de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva que consumieron bebidas con cafeína.

Frecuencia consumo bebidas con cafeína	Freq	%	% Acumulado
Casi toda la semana	37	46.83	46.83
Más de una vez por semana	26	32.91	79.74
Una vez por semana	16	20.25	100.00

El 33.67% (33) de los instructores señalaron consumir bebidas embriagantes, de donde el 75.76% (25) fueron hombres. En base a la frecuencia, los instructores indicaron consumir bebidas embriagantes una vez por semana. En relación al consumo de cigarrillo, solo un instructor (hombre) refirió que fumaba, con una frecuencia de una vez por semana.

El 39.80% (39) de los instructores realizaron actividad física como mínimo tres veces por semana, de ellos, más de la mitad realizaron entre 35 y 90 minutos de actividad física por semana.

Tabla 2 Distribución de frecuencias de los minutos de actividad física por semana realizados por los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva que realizaron actividad física como mínimo tres veces por semana.

Minutos de actividad física por semana	Freq	%	% Acumulado
35 minutos	4	10.25	10.25
90 minutos	19	48.72	58.97
Entre 90 y 120 minutos	6	15.38	74.35
Más de 120 minutos	10	25.64	100.00

El 65.31% (64) de los instructores señalaron que la institución no realiza campaña de pausas activas, sin embargo, el 58.16% (57) de los instructores afirmaron realizarlas por cuenta propia, de los cuales, el 68.42% (39) fueron hombres.

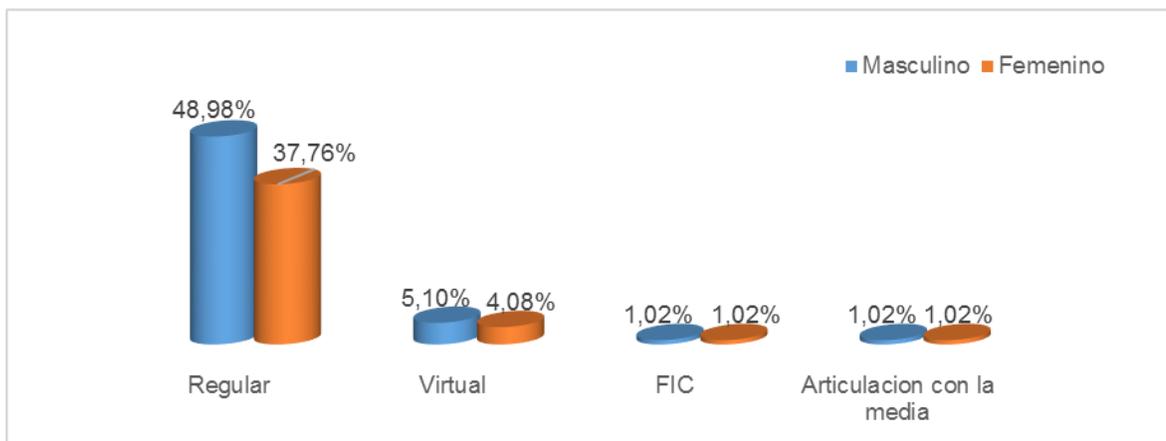
En cuanto al desarrollo de otra actividad laboral remunerada, el 56.12% de los instructores indicaron no realizar ninguna otra actividad laboral, de donde el 47.27% fueron mujeres.

87 de los 98 instructores refirieron casi siempre o siempre llevar trabajo a casa. El 88.37% (38) de las mujeres y el 89.09% (49) de los hombres señalaron esta situación. El promedio en la edad fue de 44 años (DE 9.13 años).

Respecto al tipo de contratación, el 58.16% (57) de los instructores refirieron estar vinculados por medio de contrato de prestación de servicios. Teniendo en cuenta el sexo, la mitad fueron mujeres. De los instructores que refirieron estar vinculados de planta, el 63.41% (26) fueron hombres con una edad media de 47.2 años (DE 10 años).

Sobre la modalidad de formación, 85 instructores con una edad media de 44 años (DE 9.51 años) expusieron enseñar en la modalidad de formación regular, el 9.18% (9) indicaron enseñar en la modalidad de formación virtual, con una edad media de 44.7 años (DE 6.35 años); seguido de un 2.04% (2) que señalaron enseñar en la modalidad de formación FIC y un 2.04% (2) en la modalidad de formación articulación con la media, con edades medias de 53 años (DE 8.48 años) y 38.5 años (DE 2.12 años), como lo demuestra la figura 2.

Figura 2 Distribución de la modalidad de formación, teniendo en cuenta el sexo, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.



La mitad de los instructores devengó con la institución entre 2 y menos de 4 SMMLV, el 47.95% (47) devengó entre 4 y menos de 6 SMMLV, y tan solo 2 instructores hombres equivalentes al 2.05% de la población devengó con la institución más de 6 SMMLV.

Tabla 3 Distribución de frecuencias del salario devengado por los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.

Salario	Freq	%	% Acumulado
Entre 2 y menos de 4 SMMLV	49	50.00	50.00
Entre 4 y menos de 6 SMMLV	47	47.95	97.95
Más de 6 SMMLV	2	2.05	100.00

Referente al número de horas que trabajaron semanalmente los instructores, el 43.88% (43) trabajaron aproximadamente 40 horas, de los cuales, el 67.44% (29) fueron hombres, seguidos de un 30.61% (30) que trabajaron aproximadamente 48 horas. Por otro lado, el 25.51% (25) de los instructores refirieron trabajar más de 48 horas semanales, donde el 64% (16) fueron mujeres.

El 83.67% (82) de los instructores manifestaron sentirse cómodos trabajando con la institución, con una edad media de 47.8 años (DE 10.86 años) para los hombres y 45 años (DE 8.75 años) para las mujeres. Ningún instructor manifestó sentirse incomodo trabajando con la institución. En cuanto a considerar a la institución como proyecto de vida laboral, el 67.35% (66) de los instructores si la consideraron, con un 70.91% de los hombres y un 62.79% de las mujeres.

El 75.51% (74) de los instructores refirieron sentirse siempre satisfechos con las condiciones ambientales de trabajo, de los cuales, el 55.41% (41) fueron hombres. En relación a la satisfacción con el espacio físico de trabajo, el 78.57% (77) de los instructores señalaron sentirse siempre satisfechos. El 80% de los hombres y el 76.74% de las mujeres indicaron esta situación.

Casi la mitad de los instructores relacionaron sentirse nunca o casi nunca satisfechos con su tipo de vinculación laboral. A cerca de las relaciones interpersonales, casi todos los instructores referenciaron que existen relaciones cordiales con su jefe inmediato y un buen ambiente laboral entre compañeros.

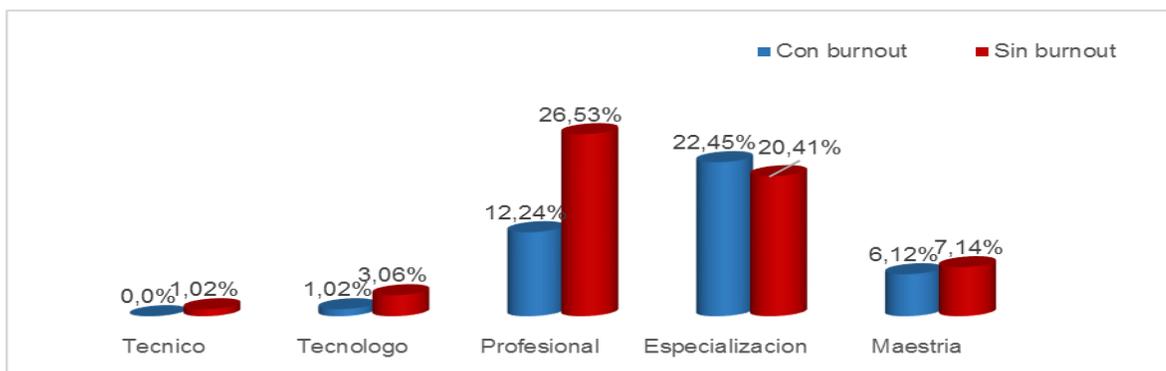
El 51.02% (50) de los instructores percibieron que nunca o casi nunca son tenidas en cuenta sus opiniones en aspecto laborales, donde el 49.09% de los hombres y el 53.49% de las mujeres refirieron esta situación.

5.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT

5.2.1 Asociaciones entre factores sociodemográficos y el síndrome de burnout. La prevalencia de síndrome de burnout en los instructores fue de 42%. En las mujeres, la prevalencia encontrada fue del 55.81% (24), mientras que en los hombres fue 30.91%. En cuanto al estado civil, el 78.05% (32) de los instructores que presentaron burnout eran casados o vivían en unión libre, mientras que el 17.07% (7) eran separados o divorciados y el 4.88% (2) eran solteros.

Como se observa en la figura 3, la prevalencia de síndrome de burnout fue mayor en los instructores con nivel de formación profesional con especialización y maestría, en comparación con los instructores con nivel de formación profesional, tecnólogo y técnico. Aunque se presenta más burnout en las personas posgraduadas, la diferencia no es significativa ($p = 0,285$).

Figura 3 Distribución porcentual del síndrome de burnout, teniendo en cuenta el nivel de formación, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.



Teniendo en cuenta el valor de $p < 0.05$, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la presencia de síndrome de burnout. El riesgo de tener el síndrome, en las mujeres, es casi el triple en relación a los instructores hombres. De tal manera que la prevalencia de burnout fue de 56% para las mujeres.

Tabla 4 Características sociodemográficas asociadas a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.

Variable	OR	IC 95%	p
Sexo	2.82	1.14 – 7.05	0.013

5.2.2 Asociaciones entre los estilos de vida y el síndrome de burnout. La prevalencia de burnout fue de 48% en los instructores que consumieron cafeína, 26.8% en los que consumieron bebidas embriagantes, 28% en los que realizaron actividad física mínimo tres veces por semana, 53.6% en los instructores que no realizaron pausas activas por cuenta propia, 39.5% en los que realizaron otra actividad laboral remunerada y 46% en los instructores que llevaron trabajo a casa.

Se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables consumo de cafeína, actividad física, llevar trabajo a casa; y la presencia de síndrome de burnout.

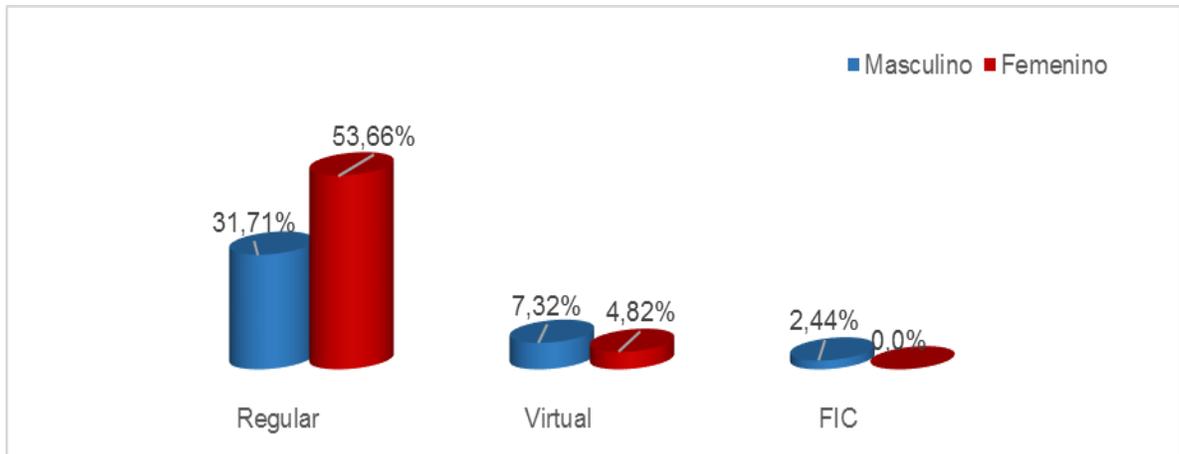
El riesgo de tener burnout, de los instructores que consumieron bebidas con cafeína, es casi 5 veces mayor al de los instructores que no consumieron bebidas con cafeína. En los instructores que siempre o casi siempre llevaron trabajo a casa, es 8.51 veces mayor en comparación a los que nunca o casi nunca lo hicieron. El realizar actividad física protege a los instructores de presentar burnout; los que si realizaron actividad física mínimo tres veces por semana tienen 0.38 veces menos riesgo de tener el síndrome en comparación a los que no realizaron actividad física.

Tabla 5 Estilos de vida asociados a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.

Variable	OR	IC 95%	p
Consumo Cafeína	4.94	1.25 – 28.13	0.010
Actividad Física	0.38	0.14 – 0.97	0.026
Llevar trabajo a casa	8.51	1.10 – 378.32	0.019

5.2.3 Asociaciones entre factores laborales, percepción de ambiente laboral y el síndrome de burnout. El 26.83% (11) de los instructores vinculados de planta y el 52.63% (30) de los vinculados por medio de contrato por prestación de servicios, presentaron síndrome de burnout. En cuanto a la modalidad de formación, el 41.18% (35) de los instructores que enseñaron en formación regular presentaron burnout, seguido de un 55.56% (5) en formación virtual. Solo un instructor de la formación FIC presentó burnout.

Figura 4 Distribución de la modalidad de formación, teniendo en cuenta el sexo, de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, que presentaron síndrome de burnout.



En relación al salario, presentaron síndrome de burnout, el 40.82% (20) de los instructores que devengaron entre 2 y menos de 4 SMMLV y el 44.68% (21) de los que devengaron entre 4 y menos de 6 SMMLV. Según el número de horas semanales trabajadas, presentaron burnout, el 60% (15) de los instructores que trabajaron más de 48 horas, seguido del 43.33% (13) que trabajaron aproximadamente 48 horas y el 30.23% (13) de los instructores que trabajaron aproximadamente 40 horas semanales.

Respecto a la percepción del ambiente laboral, se encontró que el 80.5% (33) de los instructores que manifestaron sentirse cómodos trabajando con la institución, la mitad de los que siempre o casi siempre consideraron la institución como proyecto de vida laboral y el 41.89% (31) de los instructores que siempre o casi siempre se sintieron satisfechos con las condiciones ambientales de trabajo, presentaron burnout.

El 58.54% (24) de los instructores que presentaron síndrome de burnout, nunca o casi nunca se sintieron satisfechos con su tipo de vinculación laboral; y en cuanto al espacio físico, el 78% (32) siempre o casi siempre se sintieron satisfechos con el espacio físico de trabajo.

Las variables tipo de contratación y satisfacción con la vinculación laboral presentaron una asociación estadísticamente significativa con la presencia del síndrome.

La prevalencia de burnout fue de 53% en instructores vinculados por medio de contrato de prestación de servicios, quienes tienen 3.03 veces más riesgo de presentar burnout en comparación a los instructores vinculados de planta. En los

instructores que nunca o casi nunca se sintieron satisfechos con su tipo de vinculación laboral, la prevalencia del síndrome fue de 55%, y el riesgo de tenerlo es 2.61 veces mayor en comparación con los instructores que siempre o casi siempre se sintieron satisfechos con su tipo de vinculación laboral.

Tabla 6 Factores laborales y percepción de ambiente laboral asociados a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.

Variable	OR	IC 95%	p
Tipo de Contratación	3.03	1.18 – 7.98	0.010
Satisfacción Vinculación Laboral	2.61	1.05 – 6.48	0.021

5.3 MODELO DE REGRESIÓN

Tabla 7 Modelo de regresión logística de los factores significativos asociados a síndrome de burnout en los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.

Burnout	OR	p	IC 95%
Sexo	3.89	0.008	1.42 - 10.69
Consumo cafeína	9.67	0.003	2.12 - 44.04
Llevar trabajo a casa	13.04	0.025	1.38 - 123.16
Satisfacción con la vinculación laboral	2.60	0.051	0.99 - 6.78
Constante	0.003	0.000	0.00 - 0.06

El llevar trabajo a casa está asociado al síndrome de burnout, ajustado por el sexo, el consumo de cafeína y la satisfacción con la vinculación laboral. Los instructores que siempre o casi siempre llevan trabajo a casa tienen un exceso de riesgo para presentar burnout de 13 veces más comparado con los que nunca o casi nunca lo hacen, ajustado por el sexo, el consumo de cafeína y la satisfacción con la vinculación laboral.

Corrido el modelo de regresión logística multivariado, con las variables identificadas como factores significativos en la explicación del burnout, se procede con la comprobación de la bondad de ajuste a través del cálculo del estadístico C_g de Hosmer y Lemeshow. Una vez calculado, junto con la correspondiente significación del test, se obtiene un valor de $p = 0.1275$. Por lo tanto, en términos de la interpretación estadística del resultado de p , no se tiene evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0), lo que se interpreta como que los valores

observados y los esperados a través de la utilización del modelo no son estadísticamente diferentes, a un nivel de confiabilidad del 95%; es decir, el modelo es válido como modelo predictivo.

6. DISCUSIÓN

Esta es la primera investigación regional que estudia las características sociodemográficas, laborales y de percepción del ambiente de trabajo, para determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva. En los diversos estudios realizados, existen diferencias en cuanto a la identificación de factores de riesgo teniendo en cuenta las características sociodemográficas, pues aún no hay consenso sobre los factores que más influyen en la presencia del síndrome de burnout, esto, gracias a que los resultados encontrados se han mostrado contradictorios^(19,25).

En base a los resultados, se determinó que el ser mujer confiere mayor riesgo para presentar el síndrome, lo cual respalda lo planteado por Maslach y Jackson⁽²⁶⁾, quienes afirmaron que las mujeres tienen más riesgo de tener el síndrome generado por su actividad laboral, y su papel en las tareas del hogar⁽²⁷⁾.

Según la evidencia científica, la edad es una variable que no se asocia a la presencia del burnout, lo cual concuerda con lo encontrado en este estudio; además, no presenta una relación directa con el síndrome, ya que los instructores más jóvenes presentan mayores niveles de burnout en comparación con los instructores de mayor edad^(22,28).

En cuanto al nivel de formación, los resultados encontrados no reafirman totalmente los hallazgos de estudios anteriores, donde se encuentran discrepancias entre sí; algunos, afirman que las personas con mayor nivel de formación, por ejemplo doctorado, presentan mayores niveles de cansancio emocional, obteniendo así mayor riesgo de tener burnout, a diferencia de las personas con menor nivel de formación, por ejemplo, profesional, especialización o maestría⁽²⁹⁾. Otros resaltan una relación indirecta, donde las personas con un mayor nivel de formación tienden a presentar mayor realización personal, de tal forma que su riesgo de tener burnout es bajo en comparación a las personas con un menor nivel de formación⁽³⁰⁾.

Seguidamente, los estilos de vida juegan un papel fundamental en las condiciones de salud de las personas. Los hábitos, conductas y actitudes que tienen las personas frente a su entorno, impactan significativamente en la salud individual y del colectivo, en otras palabras, la salud de los individuos depende de comportamientos saludables^(31,32). En base a lo anterior, en este estudio se encontró que la asociación identificada entre el consumo de cafeína y la presencia de burnout es de riesgo.

Se encontró que la asociación entre llevar trabajo a casa y el síndrome de burnout, es de riesgo; ya que esta conducta incrementa el cansancio físico y mental, y afecta seriamente las relaciones interpersonales de los instructores; esto

contradice a otros autores que manifiestan que el llevar trabajo a casa permite al docente recibir apoyo y sugerencias de las personas con las cuales se interrelaciona, reforzando así su relación⁽³³⁾.

Dentro de las características laborales, el estar vinculado a la institución por medio de contrato de prestación de servicios es un riesgo para tener el síndrome, lo cual ratifica lo encontrado por los estudios donde se afirma que el tipo de vinculación con la empresa o institución influye significativamente en que las personas presenten síndrome de burnout^(29,34,35). La razón de esto es la diferencia entre los tipos de vinculación laboral, por un lado están los instructores vinculados de planta, quienes tienen beneficios legales tales como los aportes al sistema de seguridad social (pensión, salud y riesgos laborales), prestaciones sociales e indemnización en virtud de finalización del vínculo laboral; y por otro lado, los instructores vinculados por medio de contrato por prestación de servicios, quienes además de no contar con las anteriores garantías por parte de la institución, soportan una mayor carga física y mental derivadas de las exigencias propias de su contrato, donde a parte de su labor como instructores deben realizar otras tareas para las cuales se ven obligados a dedicar horas extras con el fin de cumplir las metas impuestas. Asimismo, de cargar con la preocupación e incertidumbre de no saber si seguirán empleados una vez finalice su contrato. Según la literatura, el número de horas trabajadas se relaciona con la presencia de burnout, de tal forma que a mayor número de horas trabajadas, mayor es el riesgo de tener el síndrome^(27,34). En el presente estudio, esta variable no presentó significancia estadística, pero muestra que los instructores que trabajaron más de 40 horas semanales presentaron mayor riesgo de tener burnout en comparación con aquellos que trabajaron 40 o menos horas a la semana.

Referente a la percepción sobre el ambiente laboral, se encontró que la asociación identificada entre el sentirse insatisfecho con el tipo de vinculación laboral y la presencia de burnout, es de riesgo; esto corrobora que las variables laborales y de percepción laboral presentan significancia estadística con la presencia del síndrome de burnout^(20,29).

Aunque, el percibir un buen ambiente laboral con el jefe inmediato y los compañeros de trabajo, el sentirse cómodo trabajando con la institución y el que le sean tenidas en cuenta las opiniones en aspectos laborales, no presentaron significancia estadística, se observó que estos factores confieren protección a los instructores frente a la presencia de burnout.

Se encontró que varios de los factores que se asocian a la prevalencia del síndrome de burnout hacen parte de las características laborales y de percepción laboral. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de que estos sean modificados por medio de políticas e intervenciones que mejoren y favorezcan el entorno de trabajo en el que prime la salud de los instructores, asegurando de este modo una educación de alta calidad.

Se logró reflexionar y establecer explicaciones a los factores encontrados, gracias a que la pregunta abierta que finalizaba el instrumento de recolección de datos permitió recoger elementos cualitativos que permitieron una mejor comprensión del fenómeno estudiado.

El presente estudio tuvo varias fortalezas, entre ellas, el control de los factores de confusión y la elaboración de un modelo de regresión logística multivariado, válido como modelo predictivo. Cabe resaltar que el método empleado para la aplicación del instrumento permitió la recolección total de los datos, el hecho de que la encuesta se realizara de manera presencial e individual evitó pérdidas y garantizó la confiabilidad de los datos. Sin embargo, se debe tener en cuenta una limitación. Como la población de estudio estuvo compuesta por docentes instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA), los resultados pueden no generalizarse a otras poblaciones.

7. CONCLUSIONES

Factores sociodemográficos, estilos de vida y factores propios de la experiencia docente de los instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA), tales como las características laborales y la percepción sobre el ambiente laboral se asocian significativamente con la presencia del síndrome de burnout.

La prevalencia de burnout fue 42% en los docentes instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva.

Referente a las asociaciones identificadas como de riesgo, la prevalencia del síndrome fue de 56% para las mujeres, 48% en los instructores que consumieron cafeína, 46% en los instructores que llevaron trabajo a casa, 53% en instructores vinculados por medio de contrato de prestación de servicios y 55% en los instructores que nunca o casi nunca se sintieron satisfechos con su tipo de vinculación laboral.

Estos hallazgos señalan el impacto de las medidas preventivas efectivas sobre los principales factores generadores de síndrome de burnout, especialmente las características laborales. Además, sugieren la importancia de que se proporcionen recursos para la generación de una política institucional encaminada a enfrentar el riesgo de desarrollar síndrome de burnout.

Esta política de prevención debe girar en torno al manejo de las variables relacionadas con el síndrome y el instructor como individuo, tanto en el contexto intra laboral como en el extra laboral. Considerando este síndrome como el producto de un deterioro de la salud configurado por factores prevenibles, se debe apuntar hacia los factores directamente responsables de su aparición. Como los factores laborales están directamente relacionadas con la organización o institución, en este aspecto se debe garantizar una adecuada relación puesto de trabajo - instructor, en donde se distinga una apropiada dinámica de trabajo (rutina, términos y condiciones contractuales, etc.), adecuación profesional (elección del perfil adecuado con entrenamiento previo, suplencia de requerimientos mínimos para la adecuación del ejercicio profesional, insumos, medios y herramientas, formación continuada, etc), carga laboral apropiada (metas alcanzables, horarios adecuados, etc), óptimo ambiente físico y clima organizacional.

En cuanto a los estilos de vida, que aunque no se derivan del trabajo totalmente, hacen parte del soporte vital del diario vivir del instructor como ser social, se debe direccionar hacia una política de adopción de buenos hábitos y adecuadas prácticas propias de los instructores. Es necesario que la política de prevención aluda también otros aspectos intrínsecos a lo social, tales como la familia,

amigos, etc; en ellos, juega interés principal los impases, roces en familia o allegados, calamidades, preocupaciones colectivas del núcleo o que afecten los intereses de la familia, en donde es importante la comunicación y el soporte familiar funcional o disfuncional; además de factores personales que son inherentes al individuo, propios de sus emociones, acciones, preocupaciones, expectativas, y todo aquello relacionado a su personalidad, locus de control, personalidad resistente (hardiness), sexo, edad, estado civil y expectativas personales.

Todos los anteriores aspectos deben ser priorizados de acuerdo a las modalidades de formación para un buen diagnóstico de las condiciones de salud de la población de instructores, con posterior intervención, programación de controles y seguimientos con todos los pormenores de la vigilancia epidemiológica que amerite.

Es fundamental precisar que los casos positivos de burnout, una vez identificados y contactados, se deben someter a sensibilización sobre su diagnóstico, procurando ante todo no generar repercusiones laborales ni estigmatización, pues el Instructor puede ver su condición como un talón de Aquiles frente a la capacidad productiva percibida por el empleador. Se debe aclarar a cada instructor que debe formar parte de un programa integral de tratamiento que lo involucra a él, al empleador y al entorno laboral, en donde, los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo y Prevención del Riesgo Psicosocial agendarán citas médicas y psicológicas de seguimiento con planes de intervención individual de terapia Conductual y mejoramiento del clima organizacional. Es pertinente la realización de remisiones a psiquiatría y psicología clínica para manejo multidisciplinario de la patología, toda vez que el instructor en su condición clínica puede estar implícito a un cuadro de ansiedad, depresión u otro estado de salud mental orgánico como complicación del burnout en su fase avanzada. El tratamiento integral debe ir de la mano, con compromiso del empleador, de los planes de mejoramiento para mitigar el daño y de esta manera evitar nuevas apariciones. Este manejo debe ser incluido en el programa de vigilancia epidemiológica institucional.

Es primordial que la política de prevención de riesgo de burnout del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva no sea un documento separado, esta debe ser integrada en la política general de seguridad y salud en el trabajo mediante un objetivo claro y a través de la organización de condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo del instructor, buscando que se refleje en una percepción de bienestar con empoderamiento del instructor hacia la institución y por ende fluya la productividad a la par con su crecimiento social y personal.

Todo este entramado debidamente organizado se debe hacer considerando el Decreto 1295 de 1994 que detalla las bases sólidas de la salud ocupacional en Colombia, el Decreto 614 de 1984, el Decreto 1072 de 2015 sobre la

institucionalización del trabajo y demás normatividad centrada en la implementación en las empresas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Kalimo R, El-Batawi MA, Cooper CL. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. 1988;243.
2. OIT. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. 2017.
3. Aronsson G, Gustafsson K. Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *J Occup Environ Med*. 2005;47.
4. Buendia J, Ramos F. Empleo, estres y salud. 2001. 232 p.
5. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psychol* [Internet]. 2001;52:397–422. Available
6. Salanova M, Schaufeli W. Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿ una nueva perspectiva. *Rev Psicol ...* [Internet]. 2000;16(2):117–134.
7. Maslach C. What have we learned about burnout and health? *Psychol Heal*. 2001;16:607–611.
8. Tonon G. Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una mirada del Síndrome de Burnout. Edición 1. Editorial E, editor. 2003.
9. De la Gandara J. Estres y Trabajo: El Síndrome del Burnout. 1998.
10. Boada J, De Diego R, TAgulló E. El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*. 2004;16(1):125–131.
11. Román J. “Burnout” o síndrome del estrés asistencial. *Rev Proyec Segur*. 2001;276:7–14.
12. Quiceno J, Vinaccia S. Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT).” *Acta Colom Psicol*. 2007;10(2):117–125.
13. Hiebert B, Farber I. Teacher Stress: A Literature Survey with a Few Surprises. *Can J Educ / Rev Can l'éducation* [Internet]. 1984;9(1):14.
14. Bambula F GI. La investigación sobre el síndrome de burnout en países latinoamericanos. 2012;

15. Gil Monte P, Olivares V. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de atención al cliente de Chile. 5to Congr Int prevención riesgos laborales; Santiago Chile. 2007;
16. Olivares V, Gil Monte P. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. *Inf Sicológica*. 2007;91:43–52.
17. Yépez M, Soracá A. Síndrome de Burnout asociado con factores de riesgos psicosociales en docentes oficiales del municipio de San Andrés de Sotavento, Córdoba, 2006. [Trabajo grado Espec en Salud Ocup Univ Antioquia Fac Nac Salud Pública. 2006.
18. Viloría H, Paredes M. Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad de los andes. *EDUCERE Investig*. 2002;17:29–36.
19. Correa-Correa Z, Muñoz-Zambrano I, Chaparro AF. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Rev Salud Pública [Internet]*. 2010;12(4):589–598.
20. MI R, Ja Z, Fac R, Salud N. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior , Medellín , 2008 *
Burnout syndrome and labor satisfaction in teachers of a high level. 2009;
21. Restrepo N, Colorado G, Cabrera G. Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín. *Rev Fac Nac Salud Publica*. 2006;8(1):63–73.
22. Gómez-restrepo C, Rodríguez V, Padilla A, Avella-García CB. El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Rev Colomb Psiquiat [Internet]*. 2009;38(2):279–293.
23. Padilla AC, Gómez-Restrepo C, Rodríguez V, et al. Prevalencia y características del Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) en docentes de tres colegios oficiales de Bogotá Colombia. *Rev Colomb Psiquiat*. 2009;38(1):50–65.
24. Moreno Luna IS. Prevalencia del Síndrome de Agotamiento Profesional en residentes de especialidades medicoquirúrgicas en la Universidad Javeriana. Tendencias del Desarro del síndrome Tesis grado Maest.
25. Ñ JRL. Exploring burnout among university faculty : incidence , performance , and demographic issues. 2004;20:713–729.

26. Jackson SE. The measurement of experienced burnout. 1981;2(April 1980).
27. Maslach C. Progress in understanding teacher burnout: Understanding and preventing teacher burnout R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.). Nueva York Cambridge Univ Press. 1999;211–222.
28. Seltzer J, Numerof RE. Academy of Management. 2014;31(2):439–46.
29. Moreno B, Rosa J, Meda M, Alfredo L, Muñoz R, Palomera A, et al. El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos : prevalencia y factores sociodemográficos asociados. 2006;16:5–13.
30. Malik, J, Mueller R, Meinke D. The effects of teaching experience and grade level taught on teacher stress. Teaching and Teacher Education. 7:57–62.
31. Durán M, Extremera N RL. Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. Psicol Trab Org. 2001;17:45–62.
32. Diaz Llanes G, Hernandez Meléndez E GAJ. El comportamiento en psicología de la salud. Psicol la salud Fundam y Apl. 2005;179–199.
33. Lemus J. Condiciones de vida y salud en Argentina. Ambient Médico. 2000;27:9–18.
34. Olmos V. Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en profesores universitarios del área de la salud, Universidad de Antioquia. Univ Ces. 2010;
35. Parra M. Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. 2005;135–145.

ANEXOS

Anexo A Operacionalización de variables

Características sociodemográficas				
Variable	Descripción operacional	Valores - unidades	Nivel de medición	Naturaleza
1. Sexo	Género	0. Masculino 1. Femenino	Nominal	Cualitativa
2. Edad	Años cumplidos	Número de años	Razón	Cuantitativa
3. Estado civil	Estado civil	0. Soltero 1. Casado 2. Unión libre 3. Separado o divorciado	Nominal	Cualitativa
4. Hijos	Número de hijos	Número de hijos	Razón	Cuantitativa
5. Formación	Su máximo nivel de formación alcanzado es	0. Primaria 1. Secundaria 2. Técnico 3. Tecnólogo 4. Profesional 5. Especialización 6. Maestría 7. Doctorado	Ordinal	Cualitativa
Estilos de vida				
Variable	Descripción operacional	Valores - unidades	Nivel de medición	Naturaleza
6. Consumo cafeína	Consume bebidas con cafeína	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
7. Frecuencia consumo cafeína	Frecuencia en el consumo de bebidas con cafeína	0. Nunca 1. Una vez por semana 2. Más de una vez por semana 3. Casi toda la semana	Ordinal	Cualitativa
8. Fuma	Fuma	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
9. Frecuencia cigarrillo	Frecuencia en el consumo de cigarrillo	0. Nunca 1. Una vez por semana 2. Más de una vez por semana 3. Casi toda la semana	Ordinal	Cualitativa
10. Bebidas embriagantes	Consume bebidas embriagantes	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
11. Frecuencia bebidas	Frecuencia en el consumo de bebidas embriagantes	0. Nunca 1. Una vez por semana 2. Más de una vez por semana	Ordinal	Cualitativa

		3. Casi toda la semana		
12. Actividad física	Realiza actividad física	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
13. Minutos actividad física	Cuantos minutos de actividad física realiza por semana	0. 0 minutos 1. 35 minutos 2. 90 minutos 3. Entre 90 y 120 minutos 4. Más de 120 minutos	Ordinal	Cualitativa
14. Pausas activas (trabajador)	Usted realiza pausas activas por su propia cuenta	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
15. Otra actividad laboral	Realiza otra actividad laboral remunerada	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
16. Trabajo a casa	Lleva trabajo a casa	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
Características laborales				
Variable	Descripción operacional	Valores - unidades	Nivel de medición	Naturaleza
17. Pausas activas (institución)	En su puesto de trabajo la institución fomenta pausas activas	0. No 1. Si	Nominal	Cualitativa
18. Tipo contratación	Tipo de contratación laboral	0. Planta 1. Prestación de servicios	Nominal	Cualitativa
19. Modalidad formación	Modalidad de formación en la cual se desempeña como instructor	0. Formación regular 1. Formación virtual 2. Formación Fic 3. Articulación con la media	Nominal	Cualitativa
20. Salario	Su salario promedio devengado es	0. Menos de un SMMLV 1. Un SMMLV 2. Entre 1 y menos de 2 SMMLV 3. Entre 2 y menos de 4 SMMLV 4. Entre 4 y menos de 6 SMMLV 5. Más de 6 SMMLV	Ordinal	Cualitativa
21. Horas semanales	El número de horas que trabaja semanalmente se	0. Mayor a 48 horas 1. Aproximadamente 48 horas	Nominal	Cualitativa

	encuentra en que rango	2. Aproximadamente 40 horas 3. Aproximadamente 24 horas 4. Aproximadamente 20 horas 5. Menos de 20 horas		
Características de percepción del ambiente laboral				
Variable	Descripción operacional	Valores - unidades	Nivel de medición	Naturaleza
22. Cómodo trabajando	Usted se siente trabajando con la institución	0. Muy cómodo 1. Cómodo 2. Más o menos cómodo 3. Incómodo	Ordinal	Cualitativa
23. Proyecto de vida	Considera a la institución como su proyecto de vida laboral	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
24. Condiciones ambientales	Usted se siente satisfecho/a con las condiciones ambientales de trabajo (ruido, ventilación, temperatura, iluminación)	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
25. Satisfacción tipo de vinculación	Usted se siente satisfecho/a con su tipo de vinculación laboral	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
25. Satisfacción espacio físico	Usted se siente satisfecho/a con el espacio físico de trabajo	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
26. Relaciones cordiales compañeros	Existen relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
27. Relaciones cordiales jefe inmediato	Existen relaciones cordiales con su jefe inmediato	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
28. Relaciones interpersonales	Considera que sus relaciones interpersonales son adecuadas	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre	Ordinal	Cualitativa

		4. Siempre		
29. Opiniones tenidas en cuenta	Sus opiniones en aspectos laborales con la institución son tenidas en cuenta	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	Ordinal	Cualitativa
Variables del MBI-Ed				
Variable	Descripción operacional	Valores - unidades	Nivel de medición	Naturaleza
30. Agotamiento emocional	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
31. Agotamiento por la jornada	Al final de la jornada me siento agotado	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
32. Cansancio físico	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
33. Entiende a los alumnos	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la	Ordinal	Cualitativa

		semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario		
34. Alumnos como objetos	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
35. Tensión por alumnos	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
36. Problemas con alumnos	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
37. Quemado por el trabajo	Me siento "quemado" por el trabajo	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
38. Influencia	Siento que	0. Nunca	Ordinal	Cualitativa

positiva	mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario		
39. Comportamiento insensible	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
40. Emocionalmente endurecido	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
41. Vitalidad	Me encuentro con mucha vitalidad	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
42. Frustración por el trabajo	Me siento frustrado por mi trabajo	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al	Ordinal	Cualitativa

		mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario		
43. Trabajo demasiado duro	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
44. Indiferencia alumnos	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
45. Trabajo estresante	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
46. Atmosfera relajada	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana	Ordinal	Cualitativa

		6. A diario		
47. Animo	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
48. Cosas merecen la pena	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
49. Trabajo limite posibilidades	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
50. Trato forma adecuada problemas	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario	Ordinal	Cualitativa
51. Alumnos culpa problemas	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0. Nunca 1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o	Ordinal	Cualitativa

		menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. A diario		
--	--	--	--	--

Anexo B Acta de aprobación comité de ética



UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA

NIT: 891180084-2

MEMORANDO No.013



2-1-04

Neiva, 20 de abril de 2018

PARA: **CARLOS MONTEALEGRE**
DIEGO ANDRES CALDERÓN
Investigadores Principal.

DE: **COMITÉ DE ÉTICA**
MARTHA ROCÍO VEGA VEGA, Coordinadora

ASUNTO: Viabilidad de investigación.

Cordial saludo.

El Comité de Ética, mediante sesión Virtual del 18 de abril del año en curso y según consta en Acta No.003, consideró viable desde el punto de vista ético el proyecto **"Factores asociados a síndrome de burnout en docentes instructores del servicio nacional de aprendizaje (SENA) sede Neiva, en el periodo 2015 – 2017"**

Agradezco su atención.

Atentamente,


MARTHA ROCÍO VEGA VEGA
Coordinadora Comité de Ética.

Sede Central - AV. Pastrana Borrero Cra. 1a.
PBX: (57) (8) 875 4753 FAX: (8) 875 8890 – (8) 875 9124
Edificio Administrativo - Cra. 5 No. 23-40
PBX: (57) (8) 8753686 - Línea Gratuita Nacional: 018000 968722
Vigilada Mineducación
www.usco.edu.co
Neiva, Huila

Gestión Participación y Resultados

Anexo C Consideraciones éticas

Se tuvo en cuenta los cuatro principios éticos necesarios en toda investigación:

- AUTONOMIA

Los miembros del estudio seleccionados por muestreo aleatorio simple tuvieron autonomía de decidir si participaban o no, previa socialización de la justificación, métodos y procedimientos, objetivos, y alcances de la investigación; y el equipo de investigación en cabeza de la dirección del proyecto, respetó tal autonomía dando las garantías y mostrando criterios de inclusión y exclusión de los participantes del estudio, dentro de los cuales existe el ítem donde se consideró la posibilidad de que el integrante se niegue a participar o que establezca condicionamientos que se deben considerar para respetar dicho derecho.

Tal autonomía fue respetada propiciando el tiempo, locación y condiciones que favorecieron al evaluado de tal forma que se sintiera seguro y en confort excluido de cualquier tipo de presión interna o externa a la hora de contestar el test "Maslach Burnout Inventory"(MBI).

- BENEFICIENCIA

El burnout es un síndrome consistente en diferentes formas de manifestaciones comportamentales del sistema nervioso como respuesta a situaciones relacionadas con el estrés en el trabajo, por lo tanto, los resultados son considerados para de alguna forma contribuir a mejorar la salud y calidad de vida del trabajador. Se recalcó la importancia de este estudio en pro del bien común del trabajador, la entidad y la sociedad.

Para compensar tal voluntad y disposición de ser parte del estudio por parte del Instructor, el equipo investigador en gratitud realizó capacitaciones sobre riesgos laborales encaminadas a mejorar la capacidad de afrontamiento hacia el estrés, clima laboral, comunicación asertiva, riesgo cardiovascular e incluso ergonómico derivado del estrés, etc., en las que participó todo el Sena en cabeza de Directores y Subdirectores, Coordinadores, instructores y Administrativos en general. Además se presentó un alto grado de satisfacción por parte de los instructores ya que se sintieron escuchados y tenidos en cuenta desde su ámbito laboral como instrumentos importantes para la generación de educación de alta calidad y la importancia y dignificación de su bienestar físico y mental.

- NO MALEFICENCIA

La no maleficencia se blindó como garantía en la confidencialidad de la información y la privacidad de las manifestaciones derivadas del estudio. Haciendo del sistema de recolección de la información un acto que generó confianza para el trabajador que forma parte del estudio, de tal forma que una vez este respondió el test de "Maslach Burnout Inventory"(MBI), se desencadenó la custodia de la información según la Ley Estatutaria 1581 de 2012 mediante la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, en ella se regula el derecho fundamental de hábeas data entre otros datos privados, y Resolución 1995 de 1999 que establece definiciones, ámbito de aplicación, características y obligatoriedad del registro, la forma del diligenciamiento de sus registros y anexos; también su forma de almacenamiento, su custodia, personas que tienen derecho a su acceso y finalmente medidas y tiempo de conservación de la historia clínica, y la Ley 1438 de 2011, que reformó el Sistema de Seguridad Social en Salud Colombiano, estableciendo que la Historia Clínica Única Electrónica (en este caso el MBI actuaría como tal), lo que obliga a ser usado el estudio en el mismo contexto normativo. La información que conllevó a la identificación de los instructores objeto de estudio no podrá ser usada por las directivas de la institución, ya que podría generar posibles repercusiones laborales sobre los instructores con diagnóstico positivo del desenlace.

Este marco jurídico entre otras normas se tuvo en cuenta para su aplicación a la hora de guardar la información, hacer un back up, procesar datos de personas pero no de nombres para mantener la confidencialidad y la reserva de cada caso en estudio. Los únicos que conocieron los nombres y las personas objeto de estudio durante el análisis fueron los investigadores principales (Carlos Montealegre Cárdenas y Diego Andrés Calderón Correa) del proyecto de investigación que tuvieron la idoneidad de interactuar con el ser humano objeto de estudio, proponerle intervención y/o acciones encaminadas por su objeción o condiciones manifiesta especial para su bienestar si la circunstancia lo exige.

El director del proyecto o investigador, actuó siempre en bien del ser humano objeto de investigación, mirando siempre hacia la protección y ganancia de la persona objeto de estudio, es así que si existiere un indicio de afección, efecto adverso, reacción clínica sugestiva de peligro para la salud e integridad del encuestado al igual que su entorno biopsicosocial, se suspenda el proceso parcial o definitivamente y se intervenga multidisciplinariamente el caso o a lo que dé lugar.

- JUSTICIA

Todos los Instructores del Sena sede Neiva tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados mediante el muestreo aleatorio simple para ser miembros del estudio y participar en la aplicación del instrumento test MBI.

Una vez seleccionados, los miembros del estudio fueron sometidos a la misma metodología y condiciones temporales, locativas y contextuales de la recolección de datos. Tanto los Instructores de planta (nombrados por concurso), y los nombrados por contrato de prestación de servicios, fueron respetuosamente sometidos a estas mismas condiciones, de tal forma que el servicio que ellos prestaron contribuyendo a ser parte de este estudio no fue un propiciador de disconfort en el ámbito laboral contractual, previamente establecido por ellos con el Sena y que todos se vean en el mismo plano circunstancial-laboral. Para tal fin se citaron mediante comunicación vía mail, escrita y telefónica, previa autorización del empleador en cabeza del jefe de centro de formación correspondiente para un fecha y hora previamente consensada y establecida.

Además el equipo investigador en cabeza del Director del proyecto estuvo presto a asesorar, orientar y remitir casos que requieran tratamiento especializado dadas las circunstancias y condiciones de manejo para la respectiva intervención.

Según el código de Núremberg: Tribunal Internacional de Núremberg, 1947 para Experimentos médicos. Aunque no es un experimento medico como tal (el MBI es una prueba test de carácter psicológico que mide el comportamiento de los Seres Humanos frente a condiciones de estrés en el trabajo), involucra su función cerebral y la respuesta psicósomática, por lo tanto se realiza dentro de unos límites establecidos para la prueba. Estos estudios en circunstancias y límites especiales preestablecidos en humanos justifican los resultados en pro del bien de la sociedad, pues dará pautas para humanizar el trabajo.

Por lo tanto conservamos principios básicos para poder satisfacer conceptos morales, éticos y legales:

- 1) **El consentimiento voluntario del sujeto humano es absolutamente esencial.** Se hizo firmar el consentimiento informado al instructor seleccionado para la aplicación del instrumento. Esto quiere decir que el Instructor tuvo la capacidad legal para dar su consentimiento; que debe estar en una situación tal que pueda ejercer su libertad de escoger, sin la intervención de cualquier elemento de fuerza, fraude, engaño, coacción o algún otro factor coercitivo o coactivo; y que tuvo el suficiente conocimiento y comprensión del estudio en sus distintos aspectos para tomar una decisión consciente. Esto último requiere que antes de aceptar una decisión afirmativa del sujeto que iba a ser sometido al experimento, se explicó la naturaleza, duración y propósito del mismo, el método y las formas mediante las cuales se llevaría a cabo, todos los inconvenientes y riesgos que pudieran presentarse, y los efectos sobre su salud mental o psicosocial que pudieran derivarse de su participación al aplicarse el test MBI.

El deber y la responsabilidad de determinar la calidad del consentimiento recayó en la persona que inicia, dirige, o implica a otro en el estudio. Es un deber personal y una responsabilidad que no puede ser delegada con impunidad a otra persona diferente al director del estudio.

- 2) **El experimento debe realizarse con la finalidad de obtener resultados fructíferos para el bien de la sociedad que no sean asequibles mediante otros métodos o medios de estudio, y no debe ser de naturaleza aleatoria o innecesaria.** El instrumento se aplicó con la finalidad de detectar características sociodemográficos, estilos de vida, y factores laborales asociados a la aparición del burnout. Este estudio buscó en base a sus resultados, contribuir al establecimiento de políticas que dignifiquen el trabajo y el trabajador en Colombia.
- 3) **El experimento debe ser conducido de manera tal que evite todo sufrimiento o daño innecesario físico o mental.** Fue la aplicación de un instrumento, que desencadena alteración mental o física en el evaluado. Sin embargo se estableció el confort para tal fin según los principios éticos previamente nombrados.
- 4) **El riesgo tomado es equiparable al determinado dada la importancia humanitaria del problema que ha de resolver el experimento.** Fue una prueba en tiempo real humanamente aplicable sin riesgo de la integridad del Instructor.
- 5) **Se deben tomar las precauciones adecuadas y disponer de las instalaciones óptimas para proteger al sujeto implicado de las posibilidades incluso remotas de lesión, incapacidad o muerte.** En este el riesgo fue mínimo, es decir, locativo, que es el mismo al que estaría expuesta otra persona no participante del estudio en el mismo espacio temporal, pero se procuró realizar en locaciones aptas, climatizadas y ergonómicamente aptas para la aplicación del instrumento.
- 6) **El experimento debe ser conducido únicamente por personas científicamente calificadas.** En todas las fases del estudio se requirió la máxima precaución y capacidad técnica de los que lo dirigieron o tomaron parte en el mismo. Los investigadores ostentan formación profesional para tal fin con la idoneidad para dirigir tal estudio: Carlos Montealegre Cárdenas es Médico ocupacional con experiencia de 9 años en la implementación y manejo de programas de medicina preventiva y del trabajo y 20 años de experiencia médica asistencial y Diego Andrés Calderón es profesional en Salud Ocupacional con más de 3 años de experiencia en conformación de Programas de seguridad y salud en el trabajo.

- 7) **Durante el curso del experimento el sujeto humano deber tener la libertad de poder finalizarlo si llega a un estado físico o mental en el que la continuación del experimento le parece imposible.** Es posible que el instrumento generara fatiga mental o estrés, para lo cual se suspendería o se repetiría dependiendo del caso.
- 8) **En cualquier momento durante el curso del experimento el científico que lo realiza debe estar preparado para interrumpirlo si tiene razones para creer -en el ejercicio de su buena fe, habilidad técnica y juicio cuidadoso- que la continuación del experimento puede provocar problemas psicosomáticos al Instructor que forma parte del estudio.** Para tal fin el director del estudio podrá intervenir el estudio preservando la integridad mental o afección especial manifiesta del instructor colaborador.

En Colombia, el Comité de Ética Colombiano establece:

La Resolución 8430 de 1993 clasifica este estudio como una investigación con riesgo mínimo, es decir, un estudio que emplea el riesgo de datos a través de procedimientos comunes consistentes en exámenes físicos o psicológicos de diagnóstico rutinarios, entre los que se consideran: pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulara la conducta del sujeto.

Anexo D Consentimiento informado

Para la participación en el estudio investigativo “FACTORES ASOCIADOS A SINDROME DE BURNOUT EN INSTRUCTORES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) SEDE NEIVA, EN EL PERIODO 2015 - 2017” mediante la aplicación del instrumento validado en Colombia: test "Maslach Burnout Inventory" (MBI).

Yo _____, con CC N° _____ de _____, Mayor de edad, con domicilio en la ciudad de _____, Departamento de _____, con Dirección _____, Certifico que como Instructor del Sena Regional sede Neiva, Centro de Formación: _____, en uso de mis facultades legales doy fe de que fui instruido acerca del objetivo del estudio mencionado, de su metodología, de sus alcances y en general sensibilizado y concientizado del contexto del proyecto.

Doy fe de que se me garantiza la libre decisión y determinación para formar parte de este estudio y que queda consignado que cualquier eventual cambio de rumbo del objeto de estudio que atente contra mi buen nombre y la confidencialidad de mis datos y manifestaciones sustentadas en este estudio, será causal de suspensión y exclusión inmediata de este equipo de trabajo.

También doy fe y entiendo que el objetivo de este estudio es el bien común de la comunidad trabajadora, al resaltar que los resultados que este arroje serán herramientas para contribuir a dignificar el trabajo y el trabajador del Sena y de la Sociedad Colombiana.

Entiendo y confío en que los datos que arroje el estudio serán socializados inicialmente con los seres humanos objeto de estudio, y que en un exclusivo lazo de información y confiabilidad el Director de la investigación hablara con cada uno de los instructores implicados en el estudio, antes de socializarse dichos resultados.

Entiendo que es un estudio enmarcado en la resolución 8430 de 1993, en el cual existe riesgo mínimo para la población en estudio. Que mis datos personales se protegen mediante la custodia de la información de mis datos según la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y que los datos recolectados en el test Maslach Burnout Inventory serán salvaguardados mediante lo establecido en la Resolución 1995 de 1999, la cual rige sobre la confidencialidad, privacidad y la cadena custodia de la historia clínica, pues entiendo que mis datos que serán plasmado en dicho test tienen compatibilidad con los datos que en ella se consignan ya que hacen parte de salud integral en el contexto mental y orgánico, y que mis datos serán estrictamente guardados bajo la custodia y reserva del director del proyecto de investigación.

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y Firma del Director del estudio