



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

Juntos
LO HACEMOS POSIBLE

**IDENTIFICACIÓN DEL SÍNDROME DEL BURNOUT MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL
CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTAL, UBICADA EN LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.**

AUTORES:

YENFRI YELITZA ORTIZ FLÓREZ ID: 00754280

ANGIE FERNANDA MATEUS TORRADO ID: 00756469

DEYBIZ ANDRÉS LÁZARO PARRA ID: 00756605

DIRECTORA:

BLANCA JOHANNA PÉREZ FERNÁNDEZ

Mag. En Administración de Empresas con Énfasis en Sistemas Integrados de Gestión

ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA EN RIESGOS LABORALES

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CÚCUTA - 2020

1. INTRODUCCIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

Población total de 7550 personas en la que se emplea una muestra de 366 participantes de forma aleatoria



SÍNDROME DEL BURNOUT

Maslach y Jackson (1981)
citado en (Díaz F. y Gómez I.,
2016)



MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI)

tres sub escalas,
despersonalización,
realización personal y
agotamiento emocional,
22 ítems, y tres tendencias
de aplicación, baja, media y
alta

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O ACERCAMIENTO AL TEMA OBJETO DE ESTUDIO

**IDENTIFICACIÓN DEL
SÍNDROME DEL
BURNOUT MEDIANTE LA
APLICACIÓN DEL
CUESTIONARIO
MASLACH BURNOUT
INVENTORY (MBI) A LA
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN
DEPARTAMENTAL,
UBICADA EN LA CIUDAD
DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.**

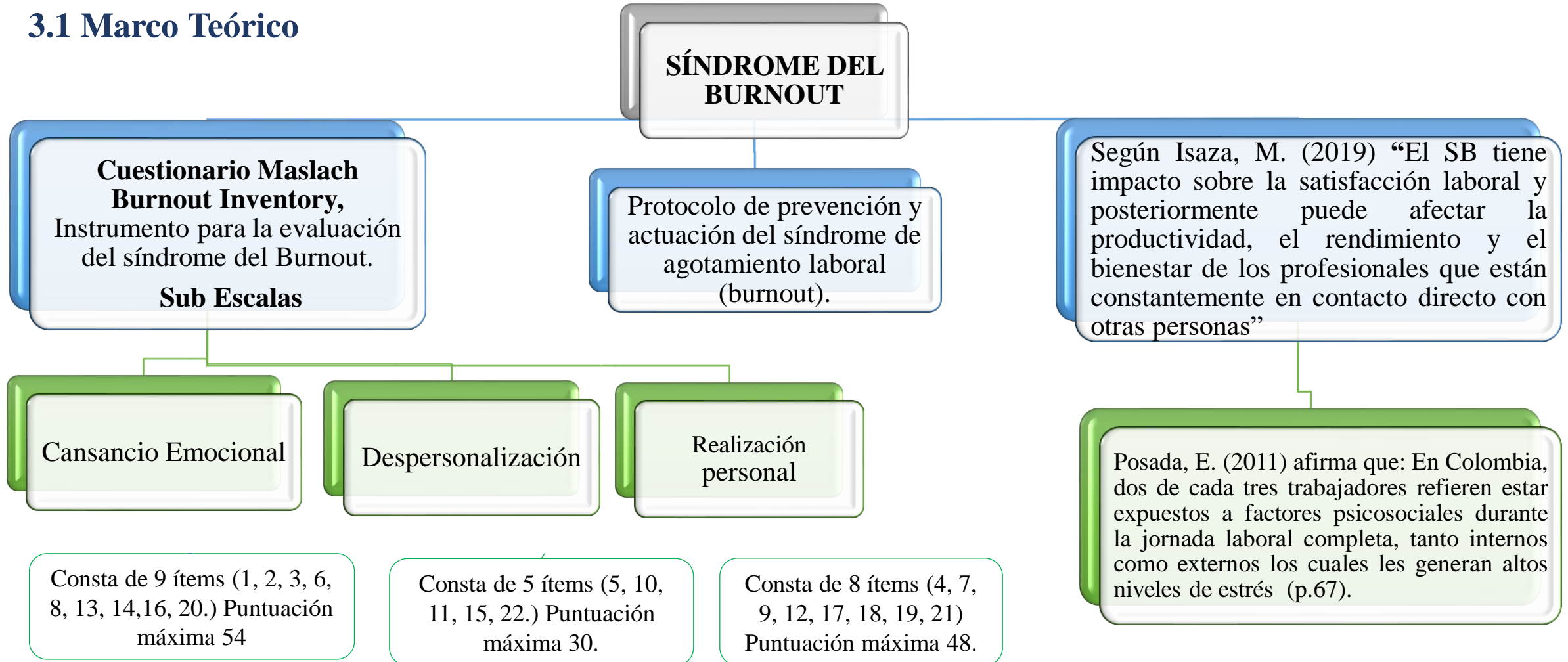
El síndrome de Burnout fue estudiado inicialmente por Freudenberg en 1974 citado por Forbes (2011), quien menciona que es una patología psiquiátrica que podía ser experimentada por los trabajadores de diferentes ramas laborales, en la cual se pueden evidenciar síntomas a nivel médico, biológico y psicológico frente a la sociedad en general

Moreno (2011) citado en Camacho y Mayorca (2017) menciona que “los riesgos psicosociales, son situaciones laborales que tienen un alto índice de probabilidad de causar una lesión grave a la salud de los trabajadores, ésta a nivel físico, social o mental” (p. 6). Decreto 1477 DE 2014, contempla dentro de las enfermedades laborales, el síndrome de agotamiento profesional (código CIE-10: Z73)

Según la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), en Colombia se menciona que uno de cada cinco trabajadores sufre del síndrome de burnout, pues el cansancio, el estrés y la fatiga tras la ejecución de labores es cada vez más una constante entre los mismos. De esta manera se da la aplicación del cuestionario y la posterior elaboración de una herramienta psicoeducativa

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 Marco Teórico



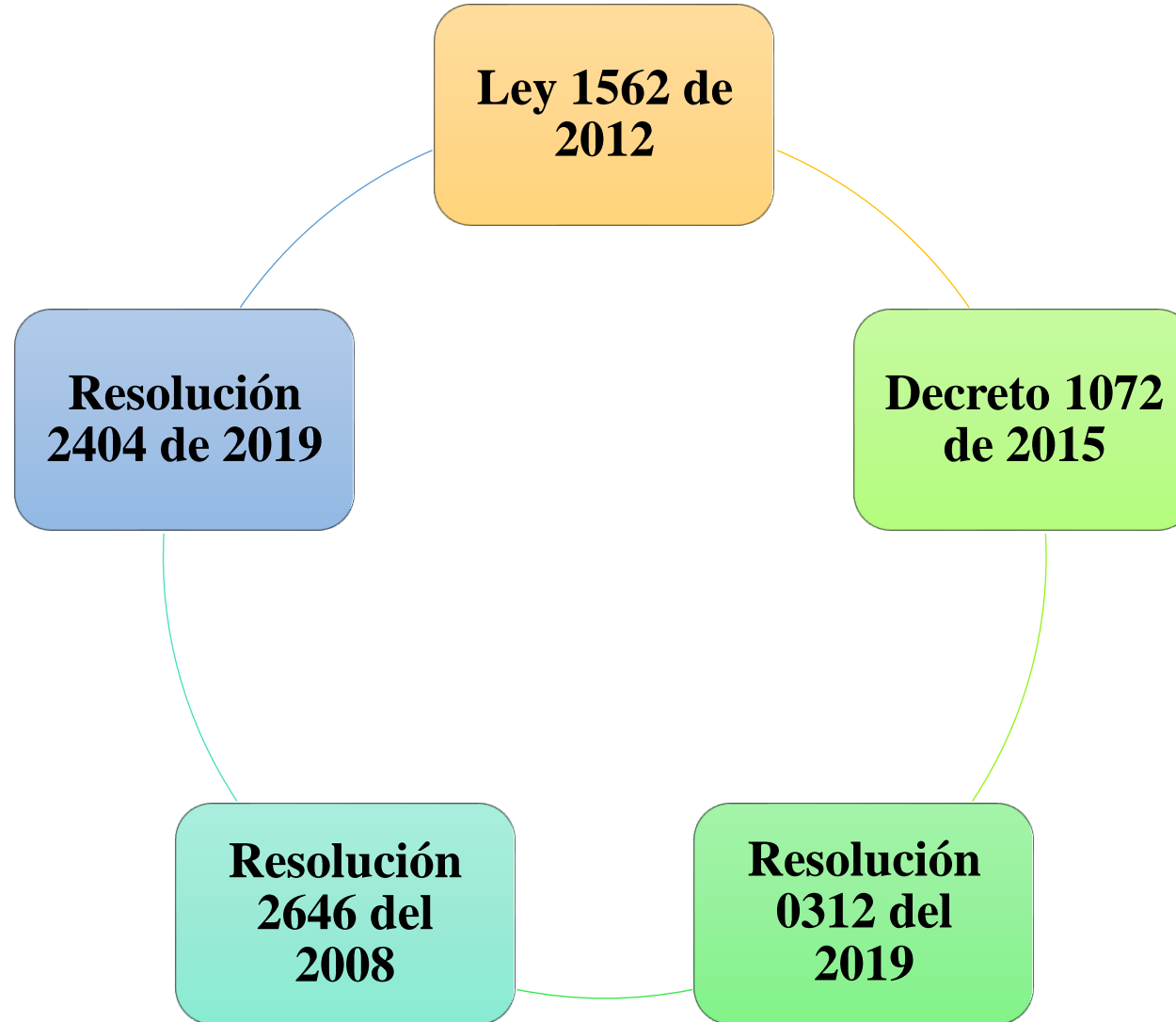
3.2 Marco Teórico



3.3 Marco Conceptual



3.3 Marco Legal




4. OBJETIVOS O PROPÓSITO



OBJETIVO GENERAL

- Identificar el síndrome de burnout en el talento humano de la Secretaría de Educación Departamental (S.E.D.) de Norte de Santander en la ciudad de San José de Cúcuta, mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

OBJETIVOS ESPECIFICOS



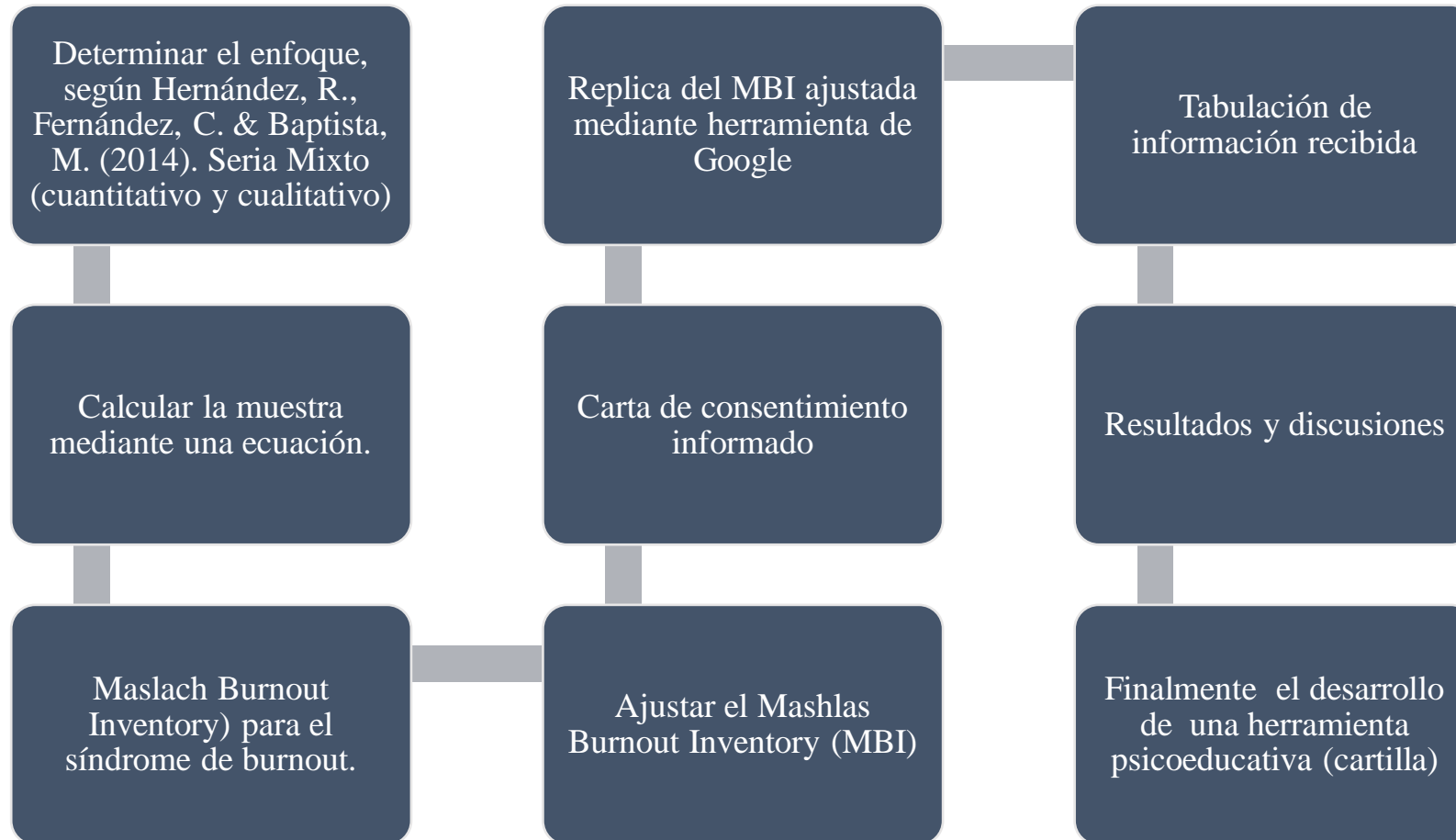
Evaluar el síndrome de burnout mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para la identificación de posibles incidencias en el talento humano de la Secretaría de Educación Departamental (S.E.D.) de Norte de Santander en la ciudad de San José de Cúcuta.

Analizar los datos recolectados para la clasificación por tendencia baja, media y alta al síndrome del burnout y demás aspectos sociodemográficos de los funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental de Norte de Santander (S.E.D.).

Desarrollar una herramienta psicoeducativa para la prevención y manejo del síndrome burnout, mediante capacitaciones virtuales dirigidas a los funcionarios de la S.E.D. con fines de una mejora continua en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST).



5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN



5.1. Ecuación para determinar la muestra

La población que se utiliza en la presente investigación fue tomada con base en 7550 personas que se encuentran adscritas a la Secretaría de Educación Departamental

$$N \text{ (Tamaño de la muestra)} = \frac{\frac{Z^2 * p(1 - p)}{e^2}}{1 + \frac{Z^2 * p(1 - p)}{e^2 N}}$$

Fuente: Survey Monkey

N = tamaño de la muestra (X)

e = margen de error (0,5)

z = puntuación (1,96%)

El nivel de confianza deseado es de 95%

Muestra: 366 funcionarios de la S.E.D.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Resultado del primer objetivo específico

ANEXO 1. CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

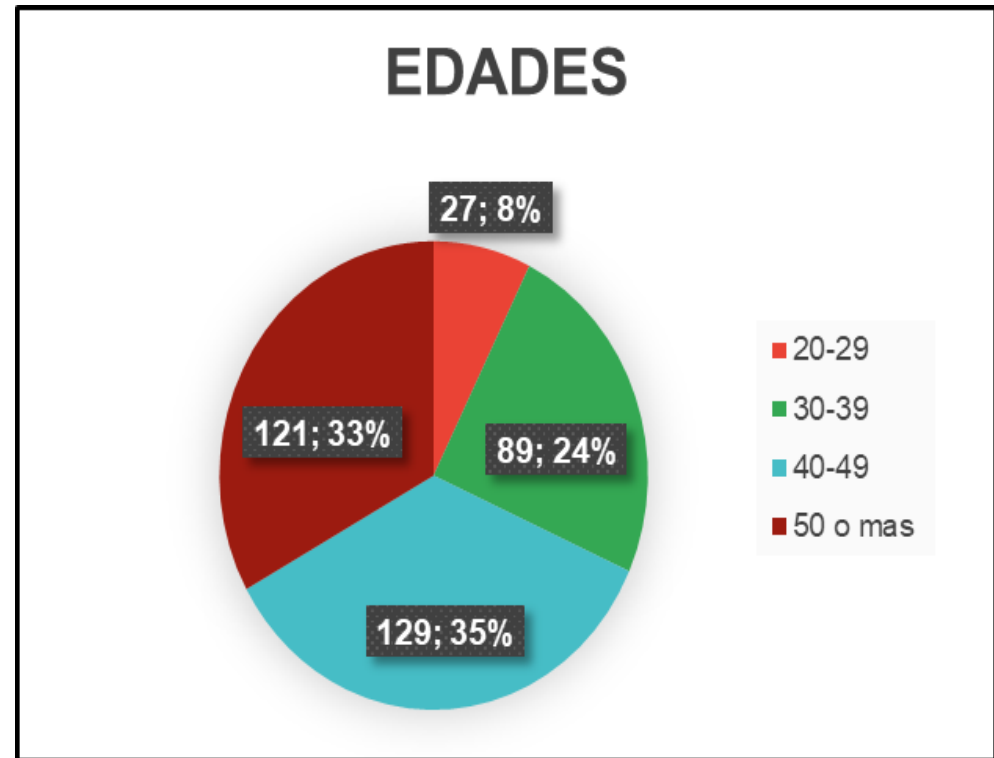
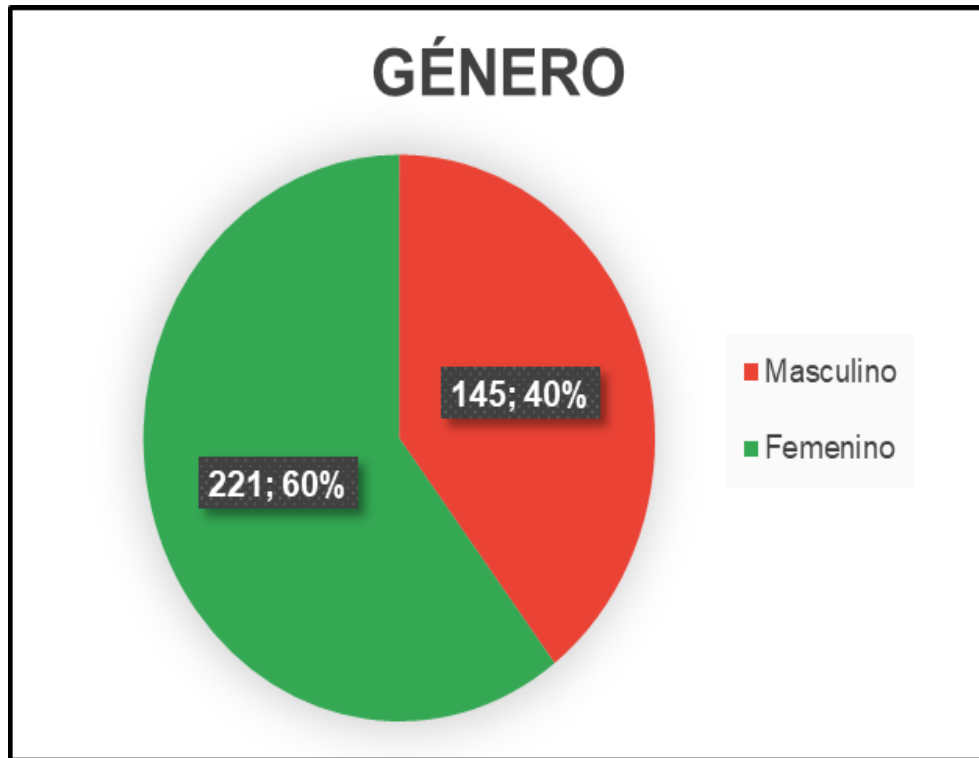
0= Nunca.
 1= Pocas veces al año.
 2= Una vez al mes o menos.
 3= Unas pocas veces al mes.
 4= Una vez a la semana.
 5= Unas pocas veces a la semana.
 6= Todos los días.

ITEM	ANUNCIO	VALOR
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros/as del trabajo?	
5	Creo que estoy tratando a algunos compañeros/as del trabajo como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con mis compañeros/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros/as del trabajo?	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros/as?	

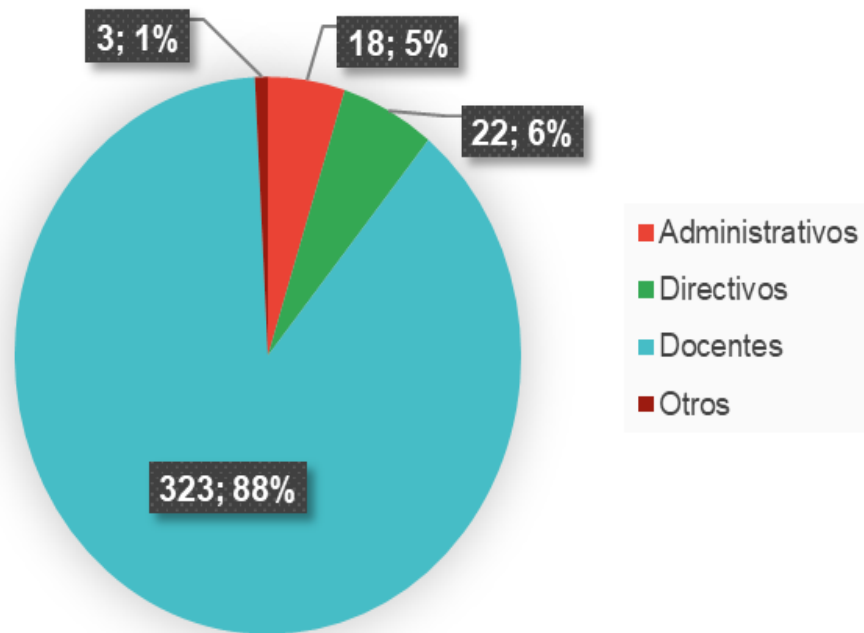
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión en la S.E.D?	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis compañeros/as del trabajo?	
16	Trabajar directamente con compañeros/as del trabajo me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros/as del trabajo?	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con compañeros/as del trabajo?	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que mis compañeros/as del trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	

6.2. Resultado del segundo objetivo específico

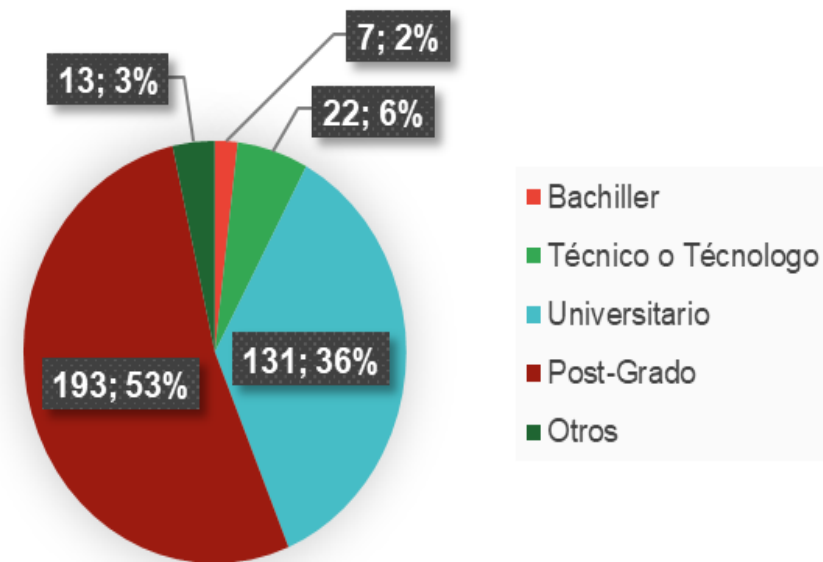
6.2.1. Resultados Sociodemográfico



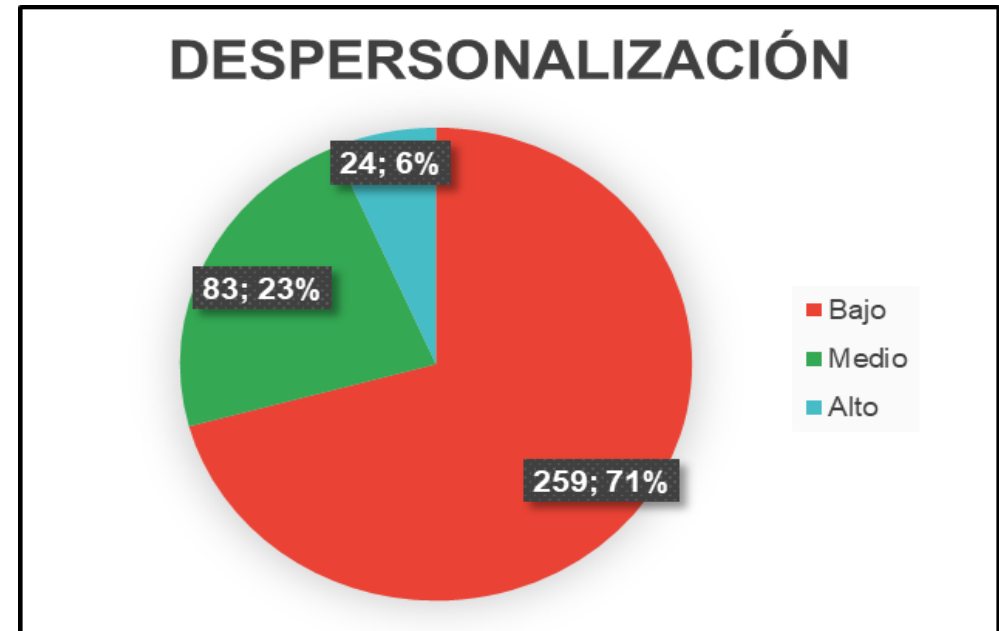
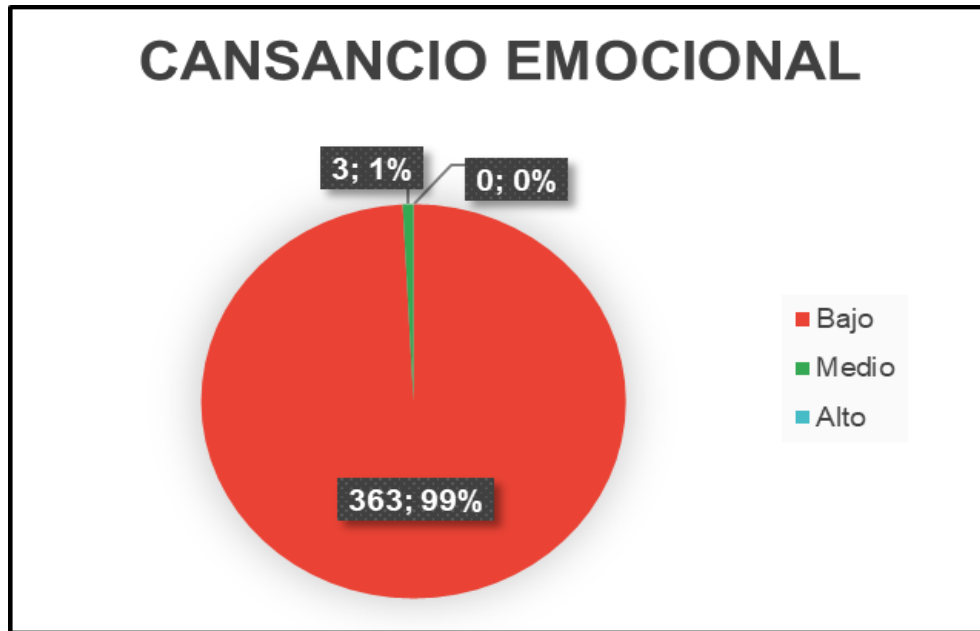
CARGO



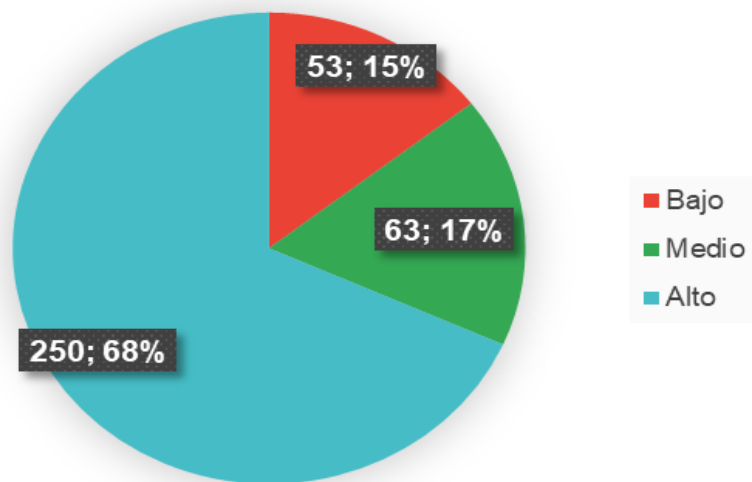
NIVEL DE ESCOLARIDAD



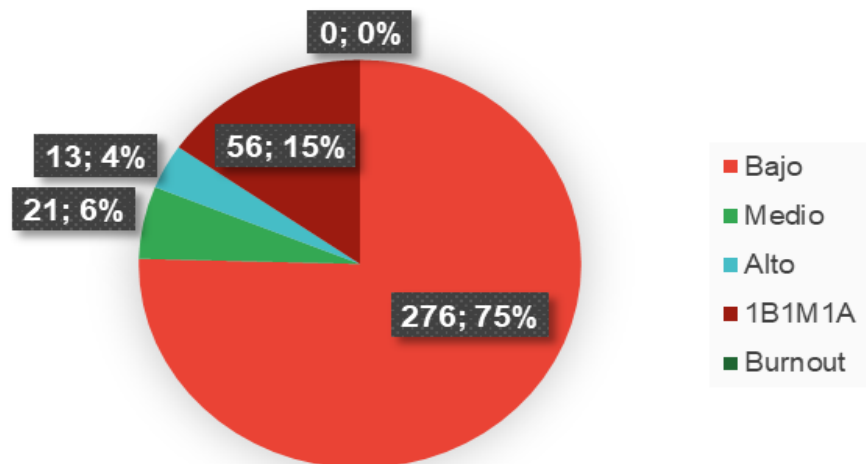
6.2.2. Resultados de la aplicación del cuestionario Mashlas Burnout Inventory (MBI)



REALIZACIÓN PERSONAL



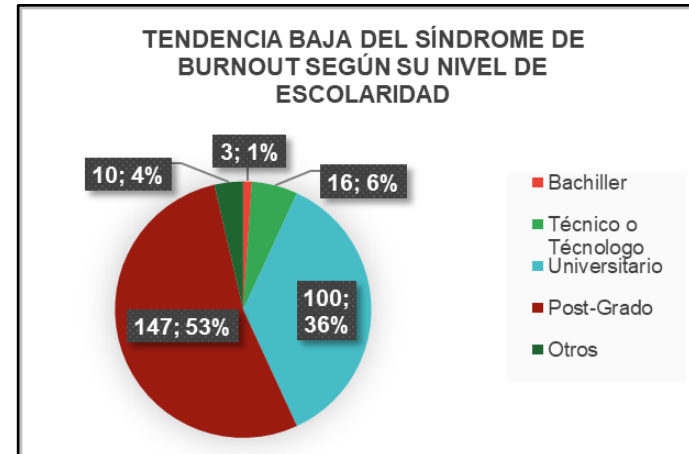
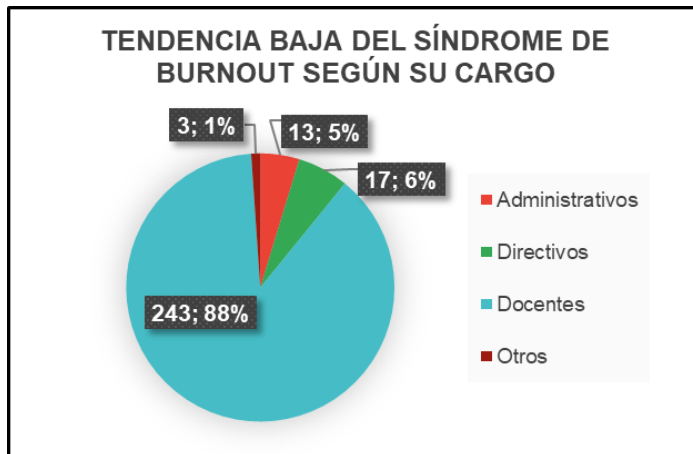
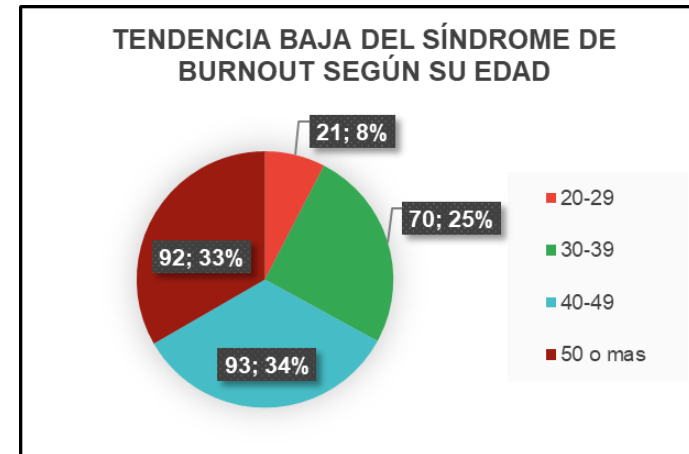
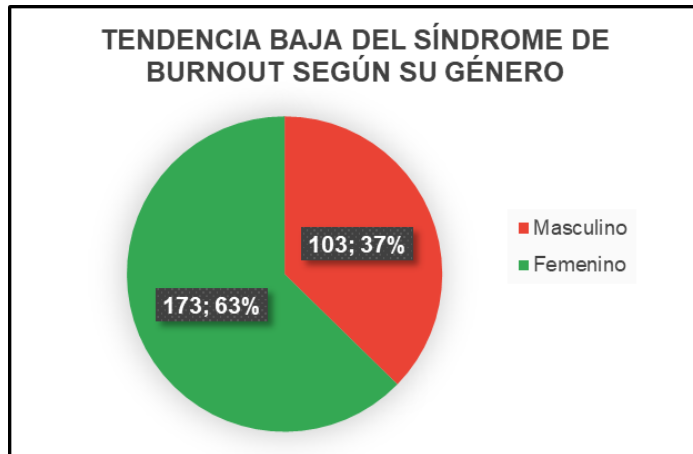
TENDENCIA DEL BURNOUT



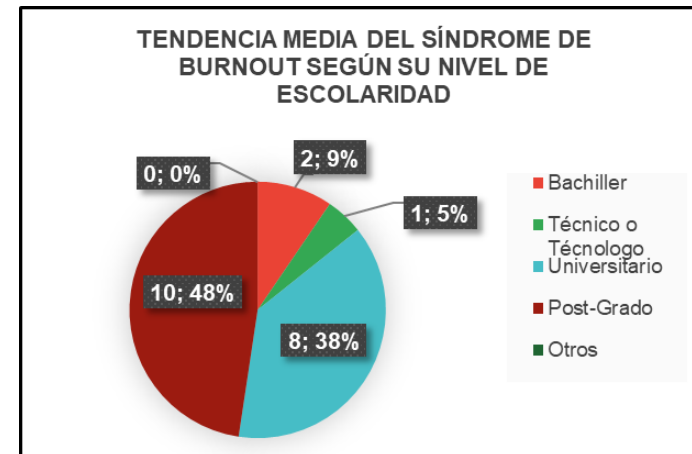
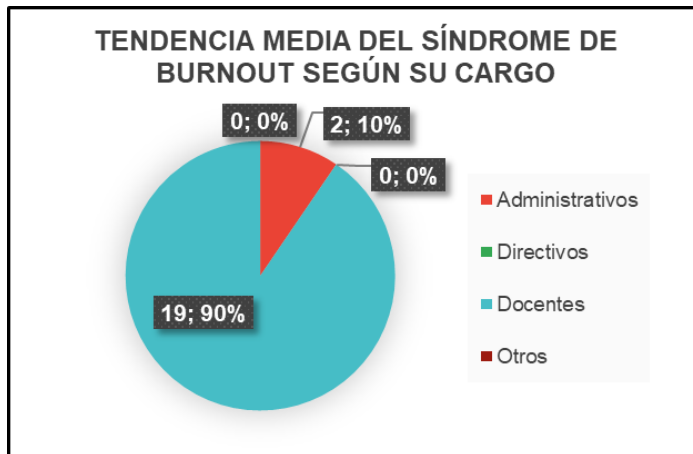
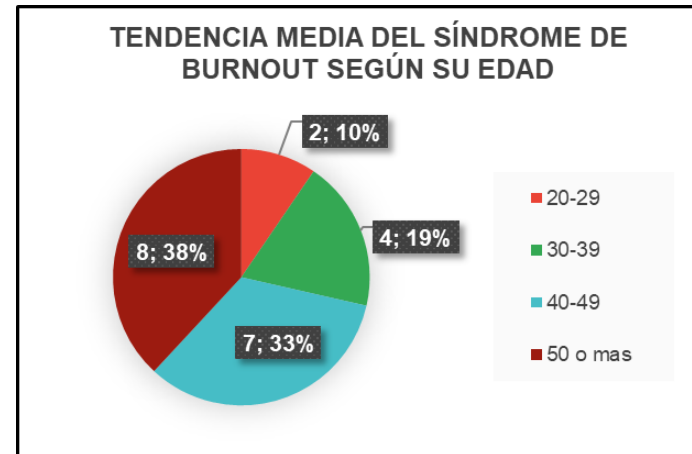
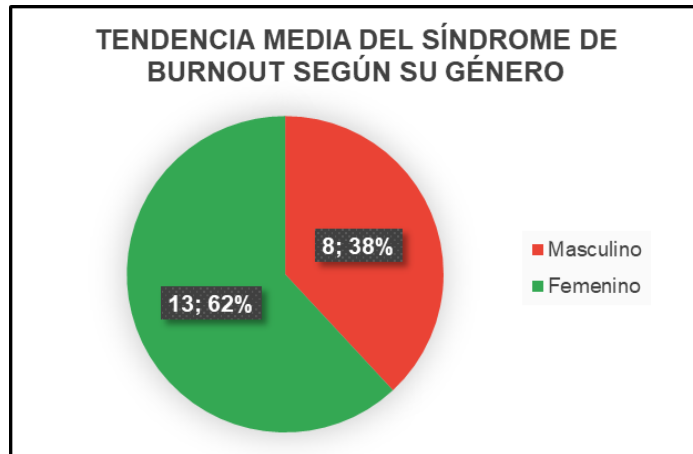
	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

6.2.3. Resultados sociodemográfico por tendencias

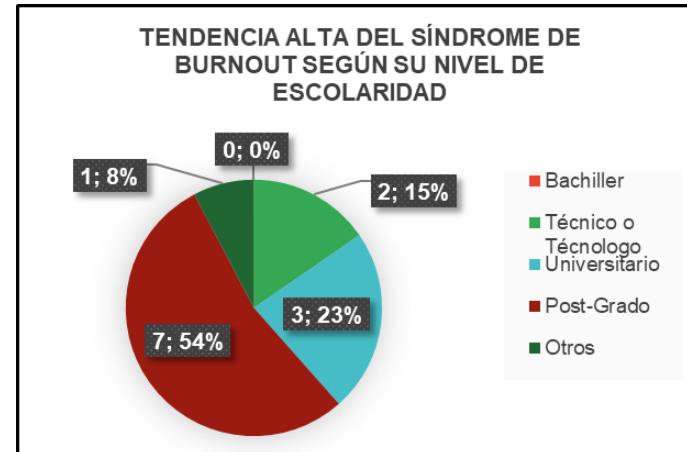
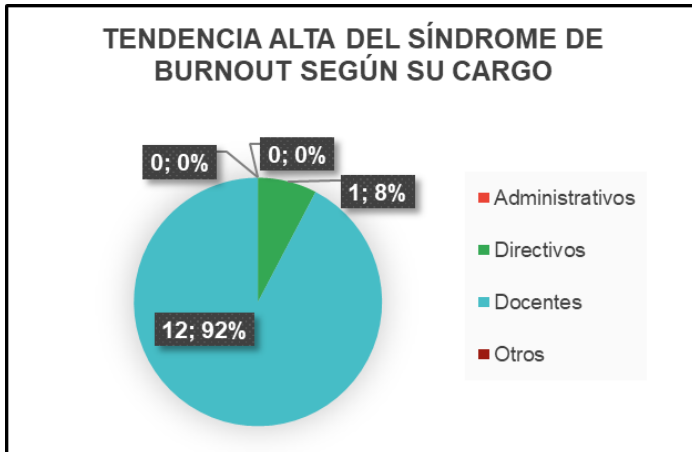
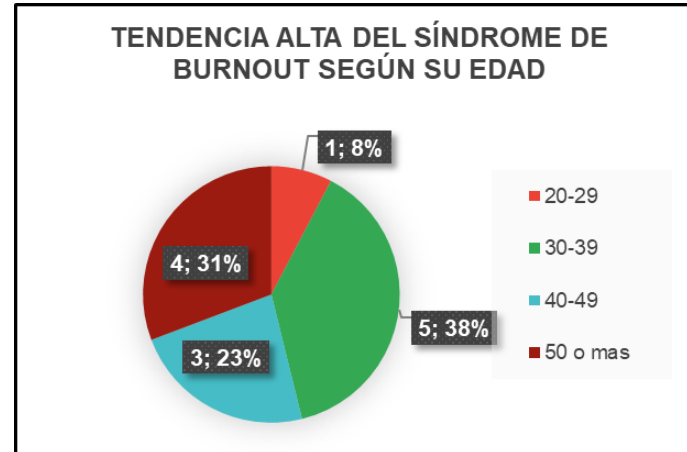
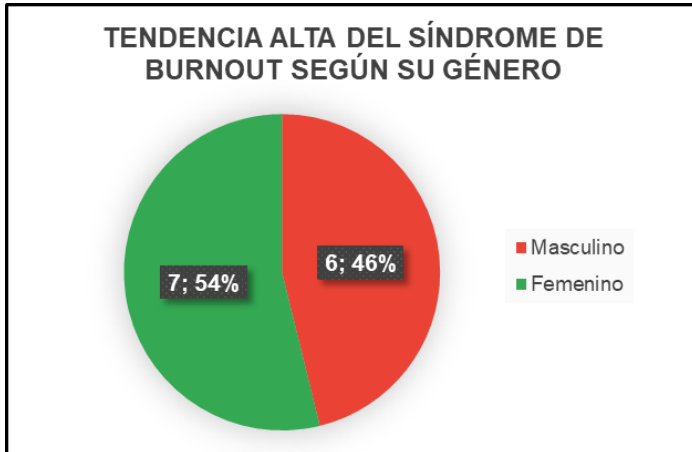
6.2.3.1. Tendencias baja



6.2.3.2. Tendencias media



6.2.3.3. Tendencias alta



6.3. Resultado del tercer objetivo específico

[CARTILLA BURNOUT.pdf](#)

CARTILLA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL BURNOUT
• Síndrome del Quemado •

AUTORES
Ps. YENFRI YELITZA ORTIZ FLÓREZ ID: 00754280
Ps. ANGIE FERNANDA MATEUS TORRADO ID: 00756469
Ing. DEYBIZ ANDRÉS LÁZARO PARRA ID: 00756605

DIRECTORA:
BLANCA JOHANNA PÉREZ FERNÁNDEZ
Profesional en Salud Ocupacional
Mag. En Administración de Empresas con Énfasis en Sistemas Integrados de Gestión
Mag. Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN DE GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
AÑO 2020

DIFERENCIA ENTRE EL BURNOUT Y EL ESTRÉS

Las siguientes afectaciones psicológicas y físicas son descritas con base en Bermúdez, J. (2018)

AFECTACIONES		
BURNOUT	PSICOLÓGICAS	FÍSICAS
<ul style="list-style-type: none"> • se siente como exhausto, sobrecargado o agotado la mayor parte del tiempo, dificultades en las relaciones, compromisos y de autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Despersonalización • Irritabilidad • Frustración • Depresión • Soledad • Baja motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio generalizado o largos períodos de inactividad • Cefaleas frecuentes • Insomnio • Equilibrio e cambios irregulares • Clonias y otros problemas gastrointestinales • Tapatadía e hipertensión
ESTRÉS LABORAL	PSICOLÓGICAS	FÍSICAS
<ul style="list-style-type: none"> • se siente como agotado sobrecargado de tareas "negativo" durante períodos prolongados, que excede la capacidad del individuo para controlar y adaptarse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ira • Ansiedad • Apatía • Mal humor • Irritabilidad • Ansiedad • Pánico • Depresión 	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia reducida • Falta de atención • Tolerancia reducida • Obesidad • Eritro citosis • Migraña

Técnica de Autorrealización

Autoconciencia
Autoestima
Autoconocimiento
Autorrealización

Por en Práctica el **MINDFULNESS**

Según Martín, A. (2017) es "El arte de vivir conscientemente" p1. es disfrutar del aquí y ahora, estar presente en un lugar y un momento en cuerpo y mente.

CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de este trabajo de investigación era determinar la prevalencia del Síndrome del Burnout en la Secretaría de Educación Departamental de Norte de Santander, partiendo de la hipótesis de que en todo el recurso humano se presenta este problema en algún grado. Con base a lo anterior, se pudo evidenciar la no presencia del síndrome de burnout dentro de la S.E.D., pero si a presentar unas tendencias altas, medias y bajas .

A pesar de haber estado en cuarentena obligatoria debido a la pandemia (COVID-19), el trabajo se desarrolló a la perfección utilizando las herramientas tecnológicas como fuente de comunicación activa y acervaba, por tal motivo, se desplegó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) por medio de una de las muchas plataformas que ofrece el navegador GOOGLE; permitiendo el avance continuo de esta investigación.

Como consecuencia del análisis de los resultados y la discusión de esta, se concluye que el mayor número de participantes fueron mujeres según el género; docentes según el cargo; personas mayores de 40 años según la edad; y personas con título universitario en posgrados según su nivel de escolaridad. Por otro lado, la tendencia con más relevancia fue la baja.

En relación con lo antes expuesto, se elaboró una cartilla psicoeducativa con la finalidad de tener la temática de la tesis sintetizada, con proyecciones pedagógicas; al mismo tiempo, crear una cultura de manejo emocional y de disminuir el grado de las tendencias encontradas. Por ende, creando una conciencia adecuada sobre el manejo del estrés el cual es un detonante al síndrome burnout.

RECOMENDACIONES

Es recomendable que previamente a la implementación de una técnica para la recolección de datos es importante realizar una capacitación donde se conceptualice y se diferencie el estrés y el síndrome de Burnout, esto con la finalidad de evitar confusión entre los participantes al momento de ser evaluados, posterior a esto se podrá llevar a cabo la ejecución del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), permitiendo de esta manera obtener datos más precisos.

Se recomienda la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) una vez al año dentro de la institución, con la finalidad de evaluar la presencia del síndrome o a su vez, llevar seguimiento del mismo. Por otro lado, es de vital importancia para la institución tener conocimiento del estado mental de sus empleados con respecto a esta variable, debido a que esta problemática puede llegar a ser un detonante en el aumento del ausentismo laboral e inconformidades en la atención al público.

Es fundamental que la organización brinde los espacios y tiempos para la aplicación de pausas activas y acompañamiento psicológico, con la finalidad de mantener y aumentar la realización personal y disminuir el cansancio emocional y la despersonalización en el personal del talento humano.

8. BIBLIOGRAFÍA

Díaz, F y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. Scielo, 33 (1), 113-131. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito empresarial. Recuperado de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (2020). Aseguramiento en riesgos laborales. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Camacho, A y Mayorca, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores, Volumen (20), 159-172. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Isaza, M. (2019). Síndrome de burnout en enfermeros de servicios asistenciales. Universidad de ciencias aplicadas y ambientales U.D.D.A. Sitio web. <https://repository.udca.edu.co/bitstream/11158/1657/1/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20ENFERMEROS%20DE%20SERVICIOS%20ASISTENCIALES.pdf>

Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. Revista CES Salud Pública. Sitio Web <file:///D:/Downloads/DialnetLaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384.pdf>

Joffre, V. (2009). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en el hospital general “Dr Carlos Canseco” (Tampico, Tamaulipas, México). Universidad de Granada. Sitio Web <https://hera.ugr.es/tesisugr/18487245.pdf>



¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!