

Síndrome de Burnout en periodistas. Un estudio de caso en la Gobernación de Caldas.

Cristian Camilo Marín Ocampo

María Alejandra Muñoz Pérez

Director

Jorge Iván Jurado

Facultad Ciencias Sociales y Humanas

Universidad de Manizales

Especialización en Gerencia del Talento Humano

2023

Resumen

El problema de investigación se centró en comprender la predominancia y los factores asociados al síndrome de Burnout en periodistas de la Gobernación de Caldas. La metodología se basó en una revisión de antecedentes que destacó la relación entre el Burnout y factores como la carga de trabajo, el clima laboral y la importancia de implementar estrategias de prevención, así como aplicación del instrumento "Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) a una muestra de 25 participantes para evaluar el síndrome de Burnout en tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron una alta predominancia de agotamiento emocional entre los periodistas, lo que destaca la importancia de abordar este problema tanto para los profesionales como para la organización. Además, se observó una relación entre la carga laboral y el estrés, lo que requiere medidas concretas para promover un entorno de trabajo más saludable y programas de apoyo psicológico. Así, esta investigación proporciona una base sólida para futuras estrategias de prevención y tratamiento del síndrome de Burnout en el contexto laboral de la Gobernación de Caldas, promoviendo así la salud y el bienestar de los profesionales en este entorno.

Palabras clave: agotamiento, burnout, condiciones laborales, periodismo.

Índice

1. Descripción del Problema	5
2.	10Objetivos Específicos:
	11
3. Antecedentes	11
4. Marco teórico	20
a. 25b.	Despersonalización
27	
c. Realización personal	31
d. Necesidades de seguridad y protección	31
e. Necesidades sociales	32
f. Necesidades de estima	32
g. Autorrealización	32
h. Realización personal y sentido de la vida	33
i.	334.10. Escala de necesidades de Maslow
	34
4.11. Características de las personas autorrealizadas	
4.12 Propuesta teórica para la solución del problema	39
5. Metodología	40

	4
5.1. Recolección de información:	40
5.2. Medición:	41
5.2.1. Selección del Cuestionario	41
5.2.2. Descripción del Formulario	42
5.2.3. Instrucciones para los Participantes:	42
5.2.4. Confidencialidad y Protección de Datos Personales:	42
5.2.5. Número de Ítems y formato de respuestas:	43
5.2.6. Evaluación de las Dimensiones del Síndrome de Burnout:	43
5.2.7. Análisis de Datos:	43
5.3. Muestra	44
5.4. Instrumento y procedimiento	44
6. Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y determinar unas conclusiones.	46
7. Discusión	51
8. Referencias	59

1. Descripción del Problema

El campo del periodismo atraviesa una de las crisis más graves en su trayectoria. Durante los últimos años, las condiciones laborales de los trabajadores de medios de comunicación han experimentado un deterioro significativo, y la crisis económica actual solo agrava la situación en el ámbito profesional del periodismo, este panorama se verá expuesto en la literatura mencionada en este trabajo de investigación.

Las tendencias desreguladoras en el ámbito laboral, las nuevas técnicas de trabajo, el aumento de los licenciados así como el de Facultades de Comunicación son, entre otras, las causas que han incidido en una mayor inestabilidad, en unas retribuciones mínimas, en unas jornadas de trabajo maratonianas, en un elevado número de desempleados y en el abuso de becarios o estudiantes en prácticas. Como resultado, tenemos el periodismo más pobre de la historia con un porcentaje altísimo de profesionales sin trabajo y con unas redacciones informativas que han adelgazado considerablemente, no sólo en número, sino también en edad y en salarios (Ufarte, 2022).

En este desolador panorama, y de manera paralela al concepto de estrés laboral, han surgido en el seno de la profesión términos como burnout, síndrome de estar quemado (una aproximación a su traducción del término anglosajón), síndrome de quemazón, desgaste profesional y desgaste psíquico. Son términos equivalentes que describen un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de satisfacción personal. Este síndrome puede manifestarse en personas que trabajan en profesiones que involucran interacción con otras personas. Estas condiciones pueden llevar a una disminución en la calidad de la atención o los servicios prestados. Es importante en su relación con disfunciones laborales tales como la rotación

y el absentismo, y con disfunciones personales tales como cansancio físico, insomnio, aumento del consumo de alcohol y drogas, problemas familiares y de pareja (Marsollier et al., 2009).

Lo cierto es que, desde hace unos años, el contexto laboral periodístico está desnutrido y raquítico. La profesión en medios escritos está en el ranking de las cinco peores profesiones en 2012, y con peores expectativas, según un análisis del portal de empleo norteamericano CareerCast.com³. Las oportunidades de empleo en valores negativos, unas condiciones de trabajo bastante adversas, unos niveles de estrés considerables, unos ingresos modestos y la escasez de independencia son, entre otros, algunos de los factores que han llevado al periodismo como profesión a rodar por la pendiente (Ufarte, 2022).

En opinión de Crisóstomo (2006) el trabajo del profesional de la información se caracteriza por ser hostil, agresivo, de mucho estrés, con continuas carreras a la caza y búsqueda, con guardias permanentes, sin descansos muchas veces entre una y otra jornada de trabajo, sometidos a la propia presión empresarial durante la jornada de trabajo e instando la máxima rapidez en la obtención de la noticia. Además, con la crisis del sector, los trabajadores no sólo ven cómo sus puestos peligran sino que ante los despidos, existe, en muchos casos, la misma cantidad de trabajo para repartir entre menos personas (Crisóstomo, 2006).

Antes de comenzar la investigación conviene tener claros los problemas que se derivan de la profesión periodística, tales como los salarios precarios, el paro, los horarios intensivos y la dificultad para conciliar la vida personal y profesional que condicionan la forma en la que el periodista se comporta y desarrolla su actividad.

El horario es uno de los factores sociolaborales que inciden directamente en la vida personal del periodista, incrementando la dificultad para conciliar con las intensas jornadas laborales. “El periodismo, en general, sea hombre o mujer, es una realidad incompatible con casi

todo, si quieres ser un buen periodista”, opina Antonio López Hidalgo, y añade: “Es una profesión que te absorbe”.

No importa el medio en el que trabajes, la dificultad para mantener una vida personal sana es inherente a la profesión. José María León Rubio, catedrático de Psicología Social de la Universidad de Sevilla, asegura en una entrevista que “el exceso de demandas profesionales conlleva irremediabilmente a renunciaciones personales”.

Vicente Manzano, profesor de Psicología experimental de la Universidad de Sevilla, explica que en la profesión periodística hay dos conceptos fundamentales que inciden directamente en las demandas al periodista, que son: la disponibilidad y la movilidad.

Sobre la disponibilidad, el experto comenta que el periodista no puede ser exigente en cuanto a su horario de trabajo puesto que la noticia no entiende de horario, lugar o momento.

Y respecto a la movilidad, habla de que es un valor en sí mismo puesto que si el profesional no se mueve, no es válido. Un individuo válido tiene que estar disponible en tiempo, espacio y tarea, si no, eres culpable. Toda esta exigencia recae sobre el individuo precarizando su situación laboral y mental, generando inestabilidad y convirtiéndose en una bomba psicológica. Con él está de acuerdo José Manuel Guerra, que afirma que “la absoluta disponibilidad para cubrir noticias conlleva no tener vida personal”, y ello, el deterioro de la salud.

—Trabajar más de 12 horas al día. Nunca desconectarse del celular, de la actualidad, de las noticias. Se sabe que no es sano, pero es que “no puedo dejar de hacerlo”; el trabajo lo exige. Tener que enfrentarse a situaciones humanas dramáticas en la cobertura diaria, escarbar datos con las uñas para defender el derecho a la información, asumir riesgos físicos y legales al hacerlo...¿Suena familiar?

El trabajo periodístico está lleno de situaciones que producen un alto nivel de estrés, como:

- El desorden de los horarios, donde muchas veces se trabaja hasta tarde o los fines de semana.
- La necesidad de siempre estar conectados tanto con el celular como con las noticias.
- El exceso de trabajo.
- La precariedad laboral y sueldos bajos (en comparación con otras profesiones del mismo nivel de preparación).
- Una alta implicación social y emocional con el trabajo, que está usualmente muy expuesto a todo lo malo que ocurre en el mundo.
- Un trabajo muy visible para los demás, lo que tiende a generar, así el periodista no lo quiera, mucha presión social.

Estudios demuestran que, por ejemplo, hasta 87% de los graduados en Estados Unidos decían que se han arrepentido de estudiar periodismo (la profesión con más arrepentidos) o que hasta un tercio de los profesionales en Ecuador quisieran abandonar su trabajo. En opinión de la periodista española, esa desatención es una de las culpables de que se esté dando una “renuncia masiva” (Reyna, 2022).

“Los periodistas somos una de las profesiones más estresantes del mundo. Pero otras profesiones con ese nivel de estrés, como los bomberos o los militares, tienen formación psicoemocional para manejarlo. Nosotros no”, cuenta Mar Cabra, periodista de investigación española y cofundadora de The Self-Investigation, una fundación enfocada en cuidar la salud mental de los profesionales del gremio.

En el caso de los periodistas de la Unidad de Medios y Comunicaciones de la Gobernación de Caldas quienes están sujetos a un trabajo con horarios pesados debido a la naturaleza de su labor. Algunas de las razones son, por ejemplo, que no pueden desconectarse de su trabajo por el

cubrimiento de noticias en tiempo real; también, con la popularidad de las redes sociales los periodistas se ven obligados a atender de forma inmediata los sucesos y demás novedades que suceden en el territorio (a cualquier hora del día), así como el cubrimiento de eventos imprevistos que requieren disponibilidad inmediata y de fines de semana.

El nivel de cargas al que se enfrentan estos profesionales ha tenido una incidencia en la desmotivación y la sensación de agotamiento que ellos sienten, lo que podría tener una relación con el síndrome de burnout, el cual se define como un trastorno psicológico que se caracteriza por un agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento laboral. Así pues, este síndrome, también conocido como el trastorno del trabajador quemado, es un problema que puede afectar a personas que se dediquen a dicha profesión ya que está implica un alto nivel de estrés, dedicación y compromiso emocional.

Centrando nuestro caso de estudio, se realizará un análisis al grupo de periodistas de la Unidad de Comunicaciones y Medios de la Gobernación de Caldas donde se evidencia un trabajo arduo para dar cumplimiento a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo 2020-2023, pues son los periodistas los responsables de evidenciar oportuna y adecuadamente aquellas acciones que le apuntan a la realización de las metas del plan.

Para que estas metas sean logradas, el grupo de prensa de la unidad de comunicaciones y medios debe desempeñar una labor constante y un tanto agotadora, ya que deben desplazarse por todo el territorio caldense y brindar a la entidad disponibilidad completa.

Por lo anterior, se ha decidido indagar cuál es la predominancia del síndrome de burnout que podrían experimentar los periodistas de la Gobernación de Caldas.

Del estudio en cuestión harán parte los 25 periodistas con los que a la fecha cuenta la Unidad de Comunicaciones y Medios de la Gobernación de Caldas, 9 hombres y 15 mujeres, que

oscilan entre los 25 y 50 años, todos, realizan una jornada de trabajo completa y con disponibilidad total. Es así como con este trabajo se busca responder cuál es la predominancia del síndrome del Burnout en los periodistas de la Gobernación de Caldas.

Importancia para el campo del Talento Humano:

El gremio de periodistas es uno de los grupos poblacionales más estresados del mundo, a diferencia de otras profesiones que se han especializado a través de formación constante en el ámbito psicoemocional para el manejo y el control del estrés, como es el caso de bomberos y militares quienes a diario se enfrentan a situaciones críticas, pero a diferencia de otros profesionales están preparados para afrontarlos (*como evitar el burnout en las salas de redacción*).

Por esta situación, anualmente miles de profesionales frustrados por la falta de condiciones de bienestar en sus trabajos desisten. “Cada vez más periodistas se queman, por un ritmo de trabajo que no permite que seamos personas además de ser periodistas”, agrega Cabra (Ramos, 2023).

Es así como el panorama actual es un reto para las organizaciones ya que estas deben aprender a identificar las señales que indican un desgaste mental, el cinismo, desmotivación, agotamiento, entre otros. Marcando un punto de partida para que desde el área del talento humano puedan generar espacios de bienestar.

Sin embargo, no basta solo con reconocer el problema. Es crucial atenderlo. Tener empleados desmotivados y agotados disminuye la calidad de los servicios que brindan las empresas e instituciones (Naím, 2022).

Pregunta de investigación

¿Hay predominancia del síndrome de Burnout en los periodistas de la Gobernación de Caldas?

2. Objetivos

Objetivo general:

Explorar el síndrome de burnout en los periodistas de la Unidad de Comunicaciones y Medios de la Gobernación de Caldas.

Objetivos Específicos:

- Recolectar información pertinente al contexto laboral de los periodistas y su relación con el síndrome de burnout.
- Medir la presencia del síndrome de burnout en el grupo de periodistas de la unidad de Comunicaciones y Medios de la Gobernación de Caldas.
- Analizar si existe el síndrome de burnout en los periodistas, marcando un punto de partida para que la organización genere espacios de bienestar.

3. Antecedentes

Como se ha visto en los anteriores apartados, en el contexto de una sociedad cada vez más informada y dependiente de medios de comunicación eficaces, la labor de los periodistas se vuelve fundamental para mantener a la población informada y empoderada. Sin embargo, esta tarea conlleva una carga significativa de estrés y presión constante, lo que ha suscitado un creciente interés en comprender y abordar los desafíos psicológicos que enfrentan los periodistas en su desempeño laboral. En este sentido, el presente estudio se propone explorar y analizar en profundidad el síndrome de Burnout en este grupo particular de profesionales, para lo cual es esencial establecer una sólida base de antecedentes que enmarque esta investigación y proporcione un contexto claro y fundamentado para abordar este importante tema

En primera instancia, en el estudio realizado por Campomanes (2022), se exploró la conexión entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en los empleados de una entidad pública durante la pandemia de COVID-19. Se utilizó una metodología cuantitativa con un alcance descriptivo y un diseño no experimental, involucrando una muestra de 280 funcionarios que respondieron a una encuesta basada en el cuestionario de Maslach. Los resultados indicaron que el agotamiento emocional y la despersonalización se encontraban a niveles significativos, lo que tenía un impacto en el estrés. Sin embargo, la realización personal se mantuvo en un nivel bajo. En consecuencia, se concluyó que los colaboradores del sector público estaban en condiciones de afrontar el trabajo bajo presión, aunque existían problemas en las relaciones interpersonales y el clima laboral. Así, este estudio demostró una correlación moderada entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout, destacando la necesidad de establecer estrategias para mejorar la comunicación, el liderazgo y la motivación de los empleados con el objetivo de gestionar la carga laboral y reducir el síndrome de Burnout (Campomanes, 2022).

De otro lado, el estudio de Sarmiento (2022) se enfoca en el síndrome de Burnout en servidores públicos de una Institución de Educación Superior y su influencia en el clima laboral. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se evaluaron 120 participantes con el Maslach Burnout Inventory y la Escala del Clima Laboral. Los resultados revelaron un alto nivel de Síndrome de Burnout, particularmente en el sexo femenino, y un clima laboral favorable, con una correlación negativamente baja entre estas dos variables. Estos hallazgos respaldaron la hipótesis de que el Burnout está relacionado con el clima laboral y destacaron la importancia de abordar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal para mejorar el ambiente laboral y promover la salud mental en el sector público de educación superior.

En ese sentido, este antecedente investigativo demuestra la presencia de altos niveles de Síndrome de Burnout en servidores públicos, especialmente en mujeres, y su relación con el clima laboral; así, los resultados respaldan la necesidad de diseñar estrategias y programas de prevención del Burnout, así como mejorar el ambiente laboral para fortalecer la salud mental y la eficiencia en el sector público (Sarmiento, 2022).

Por su parte, el trabajo de Ufarte (2013) se enfoca en el síndrome de Burnout en la profesión periodística, específicamente en los profesionales de la prensa escrita de Almería. Según dicho autor, este síndrome está caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, y ha experimentado un aumento significativo en el ámbito periodístico debido a las cargas de trabajo excesivas y al contexto laboral precario.

En efecto, en un contexto donde la precariedad laboral y la insatisfacción se han incrementado en la profesión periodística, los periodistas experimentan el síndrome de Burnout, lo que afecta negativamente su motivación, rendimiento laboral y salud física. El estudio se centra en analizar este fenómeno en el ámbito periodístico, destacando su importancia como un problema psicosocial relevante en la profesión (Ufarte, 2013).

Desde otra perspectiva, Uribe (2020) proporcionaron una descripción detallada y comparativa de la predominancia de riesgos psicosociales en trabajadores del sector público en México. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología que incluyó estadísticas descriptivas y análisis de correlaciones de Pearson, junto con ecuaciones estructurales.

Los resultados del estudio permitieron la identificación de variables de riesgo psicosocial que son altamente comunes entre los trabajadores del sector público mexicano. Lo que destaca en este trabajo es la identificación de las variables que ejercen una mayor influencia en el síndrome de Burnout, además de aquellas que desempeñan un papel moderador en este síndrome. También

se señala que los trastornos relacionados con el dolor y el sueño son aspectos que adquieren relevancia en lo que respecta al impacto en la salud de los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que el estudio presenta limitaciones, como la falta de representatividad de los sujetos de estudio en el sector público. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la predominancia de riesgo psicosocial en trabajadores del sector de derechos humanos puede abordarse mediante la moderación de las demandas laborales y el acceso a recursos favorables, con especial énfasis en el desgaste emocional como un factor influyente en el síndrome de Burnout (Uribe, 2020).

Asimismo, En el estudio llevado a cabo por Ufarte (2011), se aborda la preocupante situación de los periodistas, quienes se enfrentan a riesgos tanto físicos como psicológicos en su labor, a raíz de la creciente precariedad laboral y la problemática del mobbing. Este interés de investigación surgió en respuesta a la observación de profesores de la Facultad de Comunicación de Sevilla, quienes señalaron que los peligros a los que se enfrentan los profesionales de la información no se limitan a los conflictos armados, ya que enfrentan problemas de salud y seguridad en su trabajo cotidiano, algunos de los cuales son altamente desestabilizadores para su bienestar.

El estudio persigue objetivos generales que incluyen el análisis y la contextualización de la situación laboral de los periodistas, junto con la exploración de las principales presiones, enfermedades y desafíos psicológicos que experimentan en su quehacer profesional. Para alcanzar estos objetivos, se lleva a cabo un análisis etimológico, conceptual y comparativo de los profesionales de la información, se examina la situación laboral de los periodistas, se reflexiona sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la profesión, se evalúa la calidad de la información y se destaca la precariedad laboral. Además, se profundiza en el análisis de los riesgos inherentes

a la profesión periodista, así como en la identificación de las principales amenazas tanto físicas como psicológicas que enfrentan en su ejercicio profesional (Ufarte, 2011).

Por su parte, Mamani (2022) se enfocaron en analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Tacna, considerando la variable generacional. Los investigadores aplicaron una metodología de tipo correlacional, encuestando a la totalidad de la población de 46 trabajadores. Sus conclusiones destacan que el síndrome de burnout está significativamente relacionado con la satisfacción laboral de los empleados, con niveles bajos de cansancio emocional, despersonalización y problemas en la realización personal. Esto, a su vez, sugiere que las condiciones de trabajo en la institución son propicias para la satisfacción laboral, y que los empleados perciben de manera adecuada el reto del trabajo, la remuneración, las condiciones laborales y la realización personal en su labor.

El trabajo aborda palabras clave como el síndrome de burnout, la satisfacción laboral, el cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal, el reto del trabajo, las remuneraciones justas, las condiciones de trabajo y la relación trabajo-empleado, y resalta la relevancia de comprender cómo estos factores se interrelacionan en función de las diferentes generaciones en el entorno laboral del Instituto Nacional de Estadística e Informática en Tacna (Mamani, 2022).

A su vez, Ramos (2023) plantea que en situaciones de desastres naturales, los periodistas, al igual que los equipos de socorro, son a menudo los primeros en llegar a la escena y se convierten en testigos directos de la devastación, la pérdida y el sufrimiento. El impacto emocional y psicológico que experimentan los periodistas tras cubrir un desastre es similar al de los profesionales de primera respuesta, ya que ambos están expuestos, de manera directa e indirecta, a eventos altamente traumáticos. De hecho, los estudios de Ramos (2023) indican que entre el 86%

y el 100% de los periodistas informan altos niveles de exposición a eventos potencialmente traumáticos. Así, se ha comprobado que los síntomas de estrés postraumático son comparables entre estos dos grupos de profesionales en el período posterior a un desastre.

El antecedente en mención aborda un estudio exploratorio que se centra en los efectos de la cobertura de desastres naturales en la salud mental de periodistas en Puerto Rico. Los periodistas incluidos en esta investigación han experimentado síntomas de agotamiento, ansiedad y estrés postraumático debido a su participación en la cobertura de eventos como el huracán María, los terremotos en el suroeste y el huracán Fiona. Así, los desastres naturales son eventos traumáticos que afectan no solo a las víctimas directas, sino también a los profesionales de los medios que informan sobre ellos. Para resumir lo planteado en ese trabajo, vale la pena resaltar las palabras de la periodista y cofundadora de The Self Investigation, Mar Cabra, "Eres tan importante como tu trabajo. No podemos hacer periodismo de calidad si no estamos saludables" (Ramos, 2023) .

En la misma línea, Aranguren (2022) plantean que en los primeros años del siglo XXI se volvió relevante la preocupación por los efectos en la salud mental de los periodistas que desempeñan su labor en entornos de guerra. Este asunto se convirtió en un tema significativo de investigación dentro de las disciplinas de las ciencias psicológicas, por lo que la mayoría de estos estudios se basó en la aparición de conceptos que intentaron comprender la relación transferencial que se establece entre los profesionales y las historias de individuos impactados por eventos traumáticos y catastróficos. Así, el concepto central de estas investigaciones sugiere que, debido a la escucha atenta que brindan estos profesionales, pueden verse afectados de manera vicaria por estas experiencias traumáticas.

En el trabajo de Aranguren (2022) se cuestionan críticamente las aproximaciones centradas en el trauma que han dirigido la interpretación de la experiencia de escucha de los periodistas en

situaciones de guerra. Este análisis se basa en una investigación que involucró a 11 periodistas que cubren el conflicto armado colombiano. Si bien es cierto que en muchos medios de comunicación la labor periodística en contextos de conflicto armado ha implicado la búsqueda de noticias inmediatas, el registro rápido y la producción de relatos cargados de dolor y confrontación, las experiencias de los periodistas entrevistados demuestran que han intentado conciliar algunas de las demandas de su profesión con un enfoque basado en un trabajo continuo en el terreno. Lo anterior incluye el diálogo, la conversación y la empatía hacia quienes comparten sus historias. Es decir, los periodistas brindan tiempo y espacio a otros para contar sus relatos, escuchar y permitirse sentir el dolor. En ese sentido, los periodistas establecen una forma de apertura para que las historias del conflicto se integren en su propia experiencia, y en cierta medida, el impacto psicológico aparece en cuanto los periodistas se inmiscuyen en las situaciones narradas. A pesar de los numerosos efectos y signos de agotamiento, sus historias también hacen referencia a la persistencia y la necesidad de contar. Al explorar cómo los periodistas que cubren el conflicto armado gestionan emocionalmente sus experiencias, se puede identificar que el estrés generado por la tensión de esas historias es inherente a la labor periodística en campo (Aranguren, 2022).

Por otro lado, Parra y Cardona (2022) destacan la problemática relacionada con la identificación de los factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Universidad de Sucre. El objetivo de ese estudio consiste en diagnosticar el Burnout y determinar los factores relacionados con este síndrome en los funcionarios de la universidad, con lo cual los autores buscan proponer una estrategia de intervención preventiva, a través de la descripción de la predominancia de Burnout en los sujetos estudiados, así como la identificación de factores sociodemográficos y del entorno,

como la antigüedad en la organización, el tiempo en la empresa y el ambiente laboral, que puedan estar relacionados con la presencia del síndrome de Burnout.

La metodología empleada en este estudio es de naturaleza cuantitativa y se enfoca en la medición y el análisis estadístico. Se aplica el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) con 22 ítems para evaluar el desgaste profesional en el personal administrativo de la Universidad de Sucre. Se utiliza un enfoque descriptivo para proporcionar una visión detallada del fenómeno estudiado y se lleva a cabo un diseño de investigación no experimental.

En relación con los resultados y conclusiones destacados, si bien no se confirma la presencia del síndrome de Burnout en el personal estudiado, se observan indicadores preocupantes. En efecto, se sugiere una revisión individual y seguimiento de aquellos empleados que muestran mayores afectaciones en los aspectos de "Cansancio Emocional" y "Realización Personal", argumentando que la falta de desarrollo en la carrera administrativa podría estar contribuyendo a una baja satisfacción laboral.

La investigación también destaca la necesidad de implementar estrategias de gestión del talento humano en la Universidad de Sucre, enfocándose en el personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Así, se evidencia que la subvaloración del capital humano es una preocupación, y se destaca la importancia de considerar la formación y experiencia de los empleados al llenar vacantes de libre nombramiento y remoción (Parra y Cardona, 2022).

En resumen, los antecedentes presentados en este apartado ofrecen una visión integral y diversa sobre el síndrome de Burnout, tanto en periodistas como en otros profesionales del sector público. Estos estudios han demostrado la predominancia de este síndrome en diferentes contextos laborales, destacando la importancia de abordar los aspectos psicológicos y emocionales en el entorno laboral.

Los hallazgos sugieren que la carga de trabajo, el clima laboral, la satisfacción laboral y la gestión administrativa son factores críticos que influyen en la aparición del síndrome de Burnout. Además, se ha observado una relación significativa entre el Burnout y la salud mental de los trabajadores, lo que subraya la importancia de implementar estrategias de prevención y gestión para promover la salud y el bienestar en el entorno laboral.

Estos antecedentes son fundamentales para contextualizar la investigación actual sobre el síndrome de Burnout en periodistas de la Gobernación de Caldas. Proporcionan un marco sólido y relevante que respalda la necesidad de comprender y abordar este síndrome en el contexto específico de los periodistas de esta organización, con el fin de contribuir a la identificación de posibles factores desencadenantes y a la formulación de recomendaciones para mejorar la salud y el desempeño de estos profesionales en su entorno laboral.

4. Marco teórico

En 1970 el síndrome de Burnout comenzó a ser descrito por el psicoanalista Herbert Freudenberger, quien luego de realizar una observación detallada en una clínica para toxicómanos (personas adicta al consumo de drogas o de fármacos) en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos, afirmó notar en los jóvenes voluntarios de este centro una fatiga extrema y pérdida de energía como resultado de su compromiso con su labor y sin recibir un reconocimiento por su esfuerzo (Freudenberger, 1974).

Con el propósito de caracterizar este patrón conductual uniforme, Freudenberger optó por la misma terminología "Burnout," que se empleaba igualmente para aludir a las consecuencias del consumo crónico de sustancias tóxicas.

Según la definición de Freudenberger (1974), el Burnout se define como una sensación de fracaso y una sensación de agotamiento y desgaste en la vida de una persona como resultado de una carga excesiva en términos de energía, recursos personales o fortaleza espiritual del individuo.

Desde entonces, la definición de burnout hace parte de un concepto reconocido en el ámbito de la salud, pero hoy, el concepto toma relevancia en diferentes entornos laborales, así como otros contextos como el cuidado de la familia y el agotamiento emocional en general. Tanto, que para el año 2000 fue declarado por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida y salud mental de los trabajadores (Saborío e Hidalgo, 2015).

La mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional, como lo plantea Arpita (2016). Esto se explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach, en la que 12 de los 22 ítems de su escala apuntan al factor emocional, en general, los relacionados con la depresión, como sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad. Los síntomas cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia pues en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión de índole cognitiva, que es una de las características del síndrome.

La segunda faceta del Burnout según Maslach y Leiter (1997), el cinismo, parece estar vinculada a aspectos cognitivos, como se manifiesta a través de la autocrítica severa, la pérdida de autoestima que podría llevar a comportamientos de autosabotaje, la falta de confianza y el desprecio hacia el trabajo. En cuanto al área conductual, que ha sido menos estudiada, la consecuencia más importante es la despersonalización. Las consecuencias del síndrome en este aspecto se pueden sintetizar en: 1) la pérdida de acción proactiva, y 2) las soluciones que llevan al

consumo aumentado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la salud. La persona puede experimentar desequilibrios en su fisiología que se manifiestan a través de síntomas tales como dolores de cabeza, molestias musculares, especialmente en la espalda, problemas dentales, sensación de náuseas, zumbidos en los oídos, aumento de la presión arterial, úlceras, pérdida de voz, disminución del apetito, dificultades en la función sexual y trastornos del sueño. En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicossomáticos y la fatiga crónica (Maslach y Leiter, 1997).

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales. Véanse en los siguientes cuadros los principales síntomas:

Tabla 1.

Síntomas descriptivos del Burnout

EMOCIONAL	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIALES
Depresión	Pérdida de significado	Evitación de responsabilidad	Evitación de contactos
Indefensión	Pérdida de Valores	Absentismo	Conflictos interpersonales
Desesperanza	Desaparición de expectativas	de Conductas inadaptativas	Mal humor familiar, aislamiento
Irritación	Modificación	Desorganización	formación de grupos

	Autoconcepto		críticos
Apatía	Desorientación cognitiva	Sobre implicación	Evitación profesional
Desilusión	Pérdida de la creatividad	Evitación de decisiones	
Pesimismo	Distracción	Aumento del uso de cafeína alcohol, tabaco y drogas	
Hostilidad	Despersonalización		
Falta de tolerancia	Criticismo Generalizado		
Supresión de Sentimientos			

Nota: elaboración propia basado en Pérez (2010)

Además de Freudenberger, quien ayudó a popularizar el concepto y aumentar la conciencia sobre el síndrome, hay una serie de autores primarios que han trabajado alrededor de este concepto y han dado una visión global de lo que es el agotamiento emocional, la baja realización profesional, el estado físico y mental y cómo las organizaciones pueden llegar a ocasionar estrés laboral en sus colaboradores.

Por ejemplo, Christina Maslach, psicóloga, también estadounidense, en 1976 centró sus estudios en el burnout laboral y conceptualizó alrededor del desgaste profesional de las personas que trabajan en contacto directo con usuarios, destacando a personal sanitario y docentes. Según

su perspectiva, el síndrome representaría una reacción extrema al estrés prolongado que se origina en el entorno laboral, y esta reacción tendría implicaciones tanto a nivel individual como en lo que respecta a aspectos de la organización y la sociedad.

Maslach junto al psicólogo Michael P. Leiter, desarrolló la Escala de Agotamiento de Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI), una de las herramientas ampliamente utilizadas para medir el burnout en entornos laborales: consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional y su función es medir el desgaste profesional. Este examen tiene como objetivo evaluar la constancia y la magnitud de la experiencia del Burnout.

Juntos han colaborado en varios libros sobre el síndrome de burnout, como "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It" (La verdad sobre el burnout: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto).

Maslach (1976) describe el burnout cómo el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal, y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo.

Para 1981 Maslach y Susan E. Jackson definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). Basándose en estos elementos, se creó el "Inventario de Burnout de Maslach" (MBI).

Maslach Burnout Inventory, MBI, mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. La primera subescala aborda el agotamiento o cansancio emocional, y su propósito es evaluar la sensación de estar emocionalmente exhausto debido a las exigencias laborales.
2. La segunda subescala se enfoca en la despersonalización, midiendo el grado en que una persona experimenta actitudes de frialdad y distanciamiento, particularmente hacia otras

personas, como clientes, pacientes, o usuarios. Esto suele ir acompañado de irritabilidad y una pérdida de motivación, y puede manifestarse en una actitud cínica hacia los destinatarios del trabajo y los colegas.

3. La tercera subescala evalúa el sentido de logro personal y profesional, considerando si las demandas laborales superan la capacidad de la persona para cumplirlas de manera competente. Esto resulta en una respuesta negativa hacia uno mismo y su trabajo, llevando a la evitación de relaciones personales y profesionales, un bajo desempeño laboral, dificultad para lidiar con la presión y una disminución de la autoestima. La falta de logro profesional se manifiesta a través de sentimientos de fracaso personal, insatisfacción general y a menudo se traduce en comportamientos como la impuntualidad, la evitación del trabajo y, en casos extremos, el abandono de la profesión (Apuquian, 2007).

En 1981, Maslach y Jackson introdujeron un enfoque tridimensional del concepto de Burnout, caracterizado por tres dimensiones fundamentales:

Agotamiento Emocional: Esta dimensión se define como una sensación de fatiga física, mental o una combinación de ambas, que resulta en la incapacidad de dar más de uno mismo a los demás. Es un agotamiento emocional y físico causado por las demandas laborales.

Despersonalización: En esta segunda dimensión, se observa el desarrollo de actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia clientes, pacientes u otros destinatarios del trabajo. Esto suele ir acompañado de irritabilidad y pérdida de motivación, y puede llevar a la utilización de etiquetas despectivas para referirse a las personas a quienes sirve.

Sentimiento de Bajo Logro o Realización Profesional y Personal: Esta tercera dimensión surge cuando la persona siente que las demandas laborales superan su capacidad para enfrentarlas de manera competente. Esto se manifiesta en respuestas negativas hacia uno mismo y su trabajo,

evitación de relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para lidiar con la presión y una disminución de la autoestima. La falta de logro personal se caracteriza por sentimientos de fracaso personal, carencia de competencia y desilusión en el trabajo, lo que puede llevar a comportamientos como la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y, en casos graves, el abandono de la profesión (Apiquian, 2007).

a. Agotamiento o cansancio emocional

El agotamiento emocional se caracteriza por la sensación de carecer de recursos emocionales y la percepción de no poder brindar nada a los demás. Este elemento es un componente esencial del "burnout" y puede manifestarse a nivel tanto físico como psicológico, como señalaron Maslach y Jackson en 1982. Los síntomas asociados con el agotamiento emocional incluyen sentimientos de depresión, que en situaciones extremas pueden dar lugar a problemas de salud mental y pensamientos suicidas.

Es importante destacar que el agotamiento emocional generalmente se ha estudiado en el contexto del síndrome de Burnout y rara vez como un fenómeno independiente, según lo indicado por Castillo Ramírez en 2001. La noción de cansancio emocional se refiere a la percepción de fatiga y agotamiento que experimenta una persona, tanto desde una perspectiva física como psicológica, lo que resulta en una sensación de sobrecarga al enfrentar las tareas y responsabilidades, según investigaciones como las de Ortega y López en 2003.

El cansancio emocional provoca que el sujeto reaccione ante la situación estresante a través de un distanciamiento emocional y cognitivo, así como con una pérdida de energía física y psicológica (Maslach et al., 2001).

Agotamiento emocional por una excesiva implicación en el trabajo que les convierte en ineficaces (Lavaggi, 2017)

El agotamiento emocional se puede describir como un "estado prolongado y excesivo de estrés," según las palabras de Modgil. Este estado conlleva la sensación de no poder hacer frente a los desafíos de la vida, una analogía que Modgil utiliza es la de una batería de teléfono celular que se ha agotado por completo. Cuando experimentas agotamiento emocional, es como si tu capacidad de reserva se hubiera agotado por completo. Modgil subraya que cualquier cambio o evento significativo en la vida puede precipitar el agotamiento emocional.

La Dra. Modgil observa que el estrés tanto en el ámbito laboral como en el hogar puede conducir al agotamiento emocional. Este fenómeno puede ser desencadenado por diversas situaciones, como preocupaciones financieras, conflictos en las relaciones de pareja o eventos estresantes, como la pérdida del empleo, mudanzas, o la preparación para un examen.

El agotamiento emocional, que se define como "el cansancio y la fatiga que pueden manifestarse tanto física como psicológicamente, y que implica la sensación de no poder dar más de uno mismo a los demás," como lo indicaron Ortega y López (2004), a menudo se atribuye a la creciente carga de trabajo diario debido al cumplimiento de objetivos y avances tecnológicos a nivel mundial, como señaló Cortés (2016).

El agotamiento emocional implica experimentar sentimientos de incapacidad, desesperanza y una sensación de desconexión con el trabajo. El desarrollo del Burnout puede incluso llevar a que la persona deje su empleo o cambie de profesión para evitar el contacto con otras personas. Por último, el agotamiento emocional se manifiesta como la adopción de actitudes negativas hacia uno mismo, el trabajo y la vida en general, según las investigaciones de Pines y Aronson en 1988.

b. Despersonalización

La despersonalización se caracteriza por el desarrollo de actitudes insensibles y negativas hacia las personas a las que se brinda un servicio, según lo indicado por Moreno (2017).

Es importante destacar que la despersonalización es un fenómeno que se encuentra comúnmente en la práctica psiquiátrica y neurológica. Sin embargo, una proporción significativa de personas sin trastornos psicológicos puede experimentarla en situaciones comunes de agotamiento físico o emocional, estrés, o falta de sueño. Este fenómeno ha sido descrito como una alteración en la percepción de uno mismo, en la cual la persona despersonalizada se siente extraña y distante, como si fuera un mero observador de sus procesos mentales y de su propio cuerpo. La despersonalización a menudo se acompaña de una sensación de irrealidad, y las personas que la experimentan a menudo usan la expresión "como si" para describir sus experiencias, lo cual refleja la dificultad de describir este fenómeno y la conciencia del individuo sobre la anormalidad de su estado. El término "despersonalización" se atribuye a Dugas, quien lo utilizó por primera vez en 1894 para describir este fenómeno. A pesar de las diferentes teorías que se han propuesto a lo largo del tiempo, la fenomenología de la despersonalización ha mantenido una cierta estabilidad en su definición. Como lo expresó Jaspers, la despersonalización se refiere a la experiencia de elementos psíquicos que, normalmente, se sienten como "propios" o "personales", pero que en este caso se perciben como ajenos, automáticos y surgen de alguna otra fuente. La despersonalización se caracteriza por la falta o disminución de la sensación de plenitud y presencia en la conciencia del yo.

Es un estado en el que el sujeto tiene la impresión de su vida anímica como si no fuera propia sin ser ajena, impresión negativa, de vacío” (5). Motivados por recientes avances en el esclarecimiento psicopatológico y neurobiológico de la despersonalización, hemos seleccionado

algunos casos para ilustrar la diversa presentación del fenómeno y presentar un resumen actualizado de la literatura (Cruzado et al., 2013).

La despersonalización es un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio y análisis a lo largo del tiempo. Aunque el término "despersonalización" se acuñó en 1898 por Dugas, quien describió un caso clínico en el que un paciente experimentaba síntomas como apatía, falta de atención, disminución de la actividad automática y la sensación de no ser una persona. Es importante destacar que antes de esta descripción, ya se habían reportado rasgos característicos de este trastorno en informes psiquiátricos anteriores.

La despersonalización se ha abordado en la Psicología clínica principalmente como un síntoma que acompaña a otras patologías más complejas, como la esquizofrenia, la depresión, las crisis de angustia o la ansiedad. Sin embargo, debido a su naturaleza, también se ha investigado como un síndrome independiente.

Es relevante señalar que no existe una definición conceptual precisa de la despersonalización, y se han propuesto diversas definiciones que no concuerdan completamente. En términos generales, se puede entender como un trastorno disociativo que permite a la persona distanciarse emocionalmente de lo que le está causando daño. Según la Asociación Psiquiátrica Americana (APA), la despersonalización se describe como una alteración en la percepción o experiencia de uno mismo, donde la persona se siente como si estuviera separada de sus procesos mentales o su propio cuerpo, como si fuera un observador externo de ellos.

Restrepo (2010) plantea que la disociación puede manifestarse entre el individuo y su propio cuerpo o emociones (Cuerpo-self) o entre el individuo y el mundo que le rodea (Mundo-self). En otras palabras, implica un sentido de separación entre el yo y el cuerpo, o entre el yo y el entorno circundante.

La disociación con el cuerpo constituye la despersonalización e implica diferencias en las experiencias sensoriales (olfativas, gustativas, visuales, auditivas y tácticas); adormecimiento emocional, cambios en la experiencia del cuerpo, pérdida de la sensación de agencia, distorsión de la experiencia del tiempo, cambios en la experiencia subjetiva de la memoria, sensación de pensamiento vacío, sensación de incapacidad para evocar imágenes y observación de sí mismo intensificada (Marsollier, 2013).

Por otro lado, existe una estrecha relación entre la despersonalización y otro fenómeno conocido como desrealización, que a menudo se confunden. La desrealización generalmente acompaña a la despersonalización y se describe como la disociación entre el individuo y el mundo que le rodea. En la desrealización, la persona percibe el entorno que le rodea como extraño y ajeno (Marsollier, 2013).

Desde una perspectiva de la psicología clínica, al hablar de despersonalización laboral, se profundiza en el concepto y se considera una forma de patología laboral. En este contexto, la despersonalización laboral implica que el individuo experimenta un distanciamiento mental de la realidad, lo que lo incapacita para disfrutar de su trabajo y encontrarle un propósito.

La manifestación de la despersonalización en forma de cinismo revela autocrítica, desvalorización personal, autosabotaje y falta de consideración hacia la importancia de su propio trabajo y de la organización en general. Estudios más recientes han identificado las dimensiones del síndrome de burnout como agotamiento emocional, distancia mental e ineficacia profesional. En este contexto, la distancia mental abarca tanto el cinismo, que se traduce en actitudes distantes hacia el trabajo en general, como la despersonalización, que implica actitudes distantes hacia las personas con las que se trabaja (Salanova y Llorens, 2011).

Diversas investigaciones han demostrado que cuando un individuo carece de los recursos personales necesarios para afrontar situaciones conflictivas, la despersonalización y el cinismo actúan como estrategias de afrontamiento negativas. En lugar de enfrentar estas situaciones y buscar soluciones, estas actitudes permiten al individuo distanciarse de las circunstancias problemáticas (Marsollier, 2013).

c. Realización personal

El sentimiento de realización personal conlleva una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y su trabajo, lo cual se asemeja a los síntomas típicos de la depresión. Esto incluye la moral decaída, la evitación de relaciones interpersonales y profesionales, la disminución de la productividad, la incapacidad para manejar la presión y una baja autoestima (Castillo, 2001).

Para respaldar la noción de realización personal, es relevante considerar la jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow, una teoría motivacional en psicología que presenta un modelo de cinco niveles de necesidades humanas dispuestos en una pirámide. Estos niveles son: necesidades fisiológicas o básicas, seguridad, necesidades de amor y pertenencia (amistad), estima y autorrealización.

Siguiendo la jerarquía desde la base hacia la cima, las necesidades básicas, también conocidas como fisiológicas, representan los requisitos biológicos esenciales para la supervivencia humana, como el acceso a aire, alimentos, agua, refugio, ropa, calor, sexo y sueño. Maslow argumentaba que satisfacer estas necesidades era fundamental, ya que sin su cumplimiento, el funcionamiento óptimo del cuerpo humano se vería comprometido.

En consonancia con esta teoría, Maslow sostenía que mientras una persona logre satisfacer sus necesidades básicas según lo representado en la pirámide, estará en camino hacia la realización

personal. Cada nivel de la jerarquía es importante y las necesidades superiores solo pueden abordarse una vez que las inferiores se han satisfecho.

d. Necesidades de seguridad y protección

Una vez que las necesidades fisiológicas de una persona son atendidas, las necesidades de seguridad y resguardo adquieren una mayor relevancia. En términos generales, las personas anhelan experimentar un entorno que les brinde orden, predictibilidad y control en sus vidas. Estas necesidades pueden hallar satisfacción a través de elementos como la seguridad emocional, la estabilidad financiera, la tranquilidad emocional, la posesión de bienes y la salud, proporcionadas tanto por el entorno familiar como por la sociedad.

e. Necesidades sociales

El tercer nivel de las necesidades humanas en el camino hacia la realización personal involucra aspectos sociales y se centra en el sentido de pertenencia. La necesidad de formar parte de una comunidad o grupo social surge de manera intrínseca debido a las relaciones interpersonales, el deseo de afiliación, la conexión y la integración en un colectivo.

Todos anhelamos sentir que contamos con personas en las que podemos confiar, que nos aceptan y nos consideran buenos amigos. Asimismo, a todos nos complace tanto recibir como dar afecto y amor, ¿no es cierto? Esto es precisamente a lo que se refiere Maslow al hablar de las necesidades sociales.

f. Necesidades de estima

Las necesidades de estima abarcan diversos aspectos, como la autoestima, el sentido de logro y el respeto tanto hacia uno mismo como hacia los demás. Este nivel implica sentirse valorado y respetado por el entorno, lo que se refleja en la recepción de elogios y retroalimentación

positiva que fortalezcan el reconocimiento y la valoración personal. El reconocimiento y la estima son elementos clave en esta etapa de la jerarquía de necesidades de Maslow.

g. Autorrealización

Las necesidades de autorrealización representan el peldaño más elevado en la jerarquía de Maslow y se centran en alcanzar el pleno potencial de una persona, experimentar la realización personal, buscar el crecimiento individual y vivir experiencias en su máxima expresión. Maslow describe este nivel como el anhelo de realizar todo el potencial propio, de alcanzar la máxima excelencia personal y, en esencia, se cumple cuando se descubre la pasión o se vive de acuerdo a lo que realmente apasiona.

h. Realización personal y sentido de la vida

Experimentar la consecución de la satisfacción tanto en el ámbito de la vida personal como en el profesional, a pesar de los obstáculos que puedan surgir, puede conferir un propósito altamente significativo a la existencia individual. Es imperativo abstenerse de concebir la lucha como un fenómeno adverso o una manifestación de fracaso, sino, más bien, como una ocasión propicia para el progreso, el aprendizaje, la mejora y el crecimiento.

Es factible que, en el presente momento, la percepción de logros personales sea escasa o inexistente, no obstante, la cuestión crucial radica en la apertura mental y el esfuerzo dedicado a modificar la realidad circundante. Es innegable que este periplo no será exento de dificultades. La consecución de la satisfacción personal es una empresa ardua, incluso en condiciones idóneas; sin embargo, cuando se afrontan adversidades, dicho cometido puede percibirse más asequible.

La vida es una entidad compleja y, con frecuencia, se desenvuelve de manera disímil a la planificada. No obstante, si se adopta una perspectiva optimista y se persevera en la búsqueda de

la consecución de una vida plena en términos tanto personales como profesionales, se podrá vislumbrar una vía hacia dicho propósito.

i. Conceptualización realización personal

La autorrealización es un proceso de descubrimiento interno que trasciende las habilidades particulares, siempre y cuando los deseos de crecimiento estén claros. Representa la culminación de la satisfacción de las necesidades humanas y constituye la necesidad psicológica más elevada del individuo. El psicólogo humanista Abraham Maslow, en su teoría, conceptualiza la autorrealización como una necesidad fundamental que impulsa el comportamiento humano. Una vez alcanzada, conlleva sentimientos de bienestar, armonía y felicidad, contribuyendo al fortalecimiento de la autoestima.

4.10. Escala de necesidades de Maslow

La Pirámide de necesidades de Maslow (1979) ha sido una de las primeras propuestas que estructuran de forma escalonada los valores humanos. En su modelo, Maslow argumenta que las necesidades y valores siguen una secuencia evolutiva y jerárquica, organizadas según un orden de fuerza y prioridad.

Maslow presenta una jerarquía de necesidades humanas en su teoría y sostiene que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas (ubicadas en la parte inferior de la pirámide), los individuos desarrollan necesidades y aspiraciones más elevadas (ubicadas en la parte superior de la pirámide).

Las necesidades fisiológicas ocupan la base de la pirámide y tienen la mayor fuerza. Para que los seres humanos puedan funcionar, es necesario satisfacer requisitos vitales mínimos, como alimento y seguridad. Si estas necesidades básicas no se satisfacen, el hambre física podría ser más prominente que cualquier otra necesidad.

Las necesidades de seguridad están relacionadas con la tendencia natural del ser humano hacia la estabilidad y la organización de su entorno. Sin embargo, factores como guerras, epidemias y desastres naturales pueden amenazar la seguridad.

Una vez que se han cubierto las necesidades anteriores, surgen las necesidades de amor y pertenencia. Dado que las personas son seres sociales, requieren relaciones afectuosas y un sentido de pertenencia para su desarrollo pleno.

Las necesidades de estima se refieren a la valoración positiva de uno mismo y al respeto, tanto propio como por parte de los demás. Estas necesidades se activan cuando las necesidades más básicas están relativamente satisfechas.

Finalmente, las necesidades de autorrealización implican el enriquecimiento continuo del proceso de maduración humana a lo largo de toda la vida. Cada individuo tiene la capacidad de desarrollar nuevas habilidades y talentos. Esta necesidad se caracteriza por la persistente inclinación a alcanzar el máximo potencial personal. La forma específica en que se manifiestan estas necesidades variará de una persona a otra, ya sea a través de la crianza, la colaboración en proyectos altruistas o el crecimiento profesional.

4.11. Características de las personas autorrealizadas

Existen algunas características que pueden manifestarse en individuos que han alcanzado la autorrealización; sin embargo, algunas de ellas requieren una atención especial, a saber:

- Una percepción más aguda de la realidad y una relación más armoniosa con esta. Esto implica que las personas autorrealizadas detectan con facilidad la artificialidad y la falta de autenticidad en otros individuos, lo que les permite juzgar con precisión. Además, tienden a vivir en sintonía con la realidad y la naturaleza.

- Aceptación incondicional de sí mismos y de los demás. Estas personas se aceptan tal como son y muestran una actitud de aceptación hacia los demás, sin importar sus características.
- Actuación espontánea, especialmente en sus pensamientos y conductas. Sin embargo, esta espontaneidad no se traduce en informalidad, y no buscan impresionar a los demás con sus acciones.
- Orientación hacia problemas externos en lugar de centrarse en sí mismos. Evitan el egocentrismo.
- Tolerancia a la soledad y búsqueda ocasional de la misma. No sienten temor ni preocupación por la soledad e incluso pueden buscar momentos de aislamiento.
- Autonomía y independencia cultural y ambiental. Son relativamente autosuficientes y buscan principalmente su propio bienestar.
- Perpetua apreciación fresca. Encuentran inspiración y fortaleza en las experiencias, observaciones y acciones que han presenciado, oído o llevado a cabo.
- Experiencias místicas o un sentido "oceánico". Experimentan sentimientos de asombro, maravilla, temor y eventos significativos y valiosos en sus vidas.
- Interés social marcado. Expresan simpatía, afecto y una fuerte identificación con la humanidad en su conjunto.
- Relaciones interpersonales profundas, que generalmente son excepcionales.
- Un carácter democrático en su trato con los demás. Muestran respeto, aprendizaje y capacidad de relacionarse con personas de diversas cualidades.
- Discriminación entre fines y medios. Pueden distinguir claramente sus objetivos de los métodos para alcanzarlos, a un grado que otros individuos no suelen lograr.

- Sentido del humor, con una inclinación hacia la filosofía y la ausencia de hostilidad en su carácter y personalidad.
- Creatividad en todas las áreas de la vida, con la capacidad de expresar su singularidad de manera constante.
- Resistencia a la conformidad cultural. Estas personas son fundamentalmente autónomas y no se adhieren estrictamente a una cultura en particular, aunque su comportamiento no sea necesariamente informal (Barajas et al., 2020).

Algunos autores proponen que **la despersonalización** se daría al principio, de tal forma que se ve a los clientes como "culpables" de sus propios problemas, lo cual repercute en la calidad del trabajo con ellos, a continuación vendría un descenso del sentimiento de Realización personal, por lo que el individuo piensa que trabaja mal con la gente y por consiguiente evita en lo posible las relaciones que pueden ponerlo más de manifiesto, produciéndose un aislamiento. Finalmente entraría en el ciclo que lleva a un profundo **cansancio emocional** en el que cuanto más se intenta mejorar la situación, más se empeora, considerando esta última dimensión como la más característica del burnout avanzado. Este enfoque contrasta con el propuesto por Leiter (1989), quien plantea una secuencia del fenómeno que comienza con el agotamiento emocional. Este agotamiento lleva a una respuesta de aislamiento, expresada a través de la despersonalización hacia los clientes. Como consecuencia, los trabajadores pierden su compromiso laboral, lo que a su vez aumenta su agotamiento. En última instancia, esto resulta en una disminución de la realización personal y puede desencadenar el síndrome de "burnout" (Ramírez, 2012).

Sin embargo, las investigaciones de Maslach y Jackson continuaron y, en 1996, junto con Leiter y Schaufeli, publicaron una nueva versión del MBI. Sus postulados marcan una segunda etapa, en la que se acepta que el Burnout existe también fuera del ámbito de los servicios humanos.

En consecuencia, se ha desarrollado una variante más amplia del MBI, conocida como MBI-General Survey (MBI-GS) (Schaufeli et al., 1996).

El MBI-GS se utiliza para todo tipo de profesionales y parte de las tres dimensiones iniciales, aunque hay algunos aspectos modificados. Esta nueva escala consta de 16 ítems.

Entre los que amplían el síndrome a profesiones no asistenciales, destacan Pines y Aronson (1988), quienes defienden que los síntomas del Burnout se pueden observar también en personas que no trabajan en el sector de asistencia social. Así pues, el síndrome de burnout ha sido estudiado prácticamente en todas las profesiones.

El porcentaje de personas que han sido identificadas por presentar la sintomatología clásica depende del tipo de profesión de que se trate, de las demandas que se ejercen en el trabajo, de la percepción que tienen los trabajadores sobre su propia realización personal, entre otras variables que ejercen influencia. El personal de salud es de las profesiones más estudiadas, particularmente los profesionales médicos y de enfermería como queda evidenciado en la búsqueda de antecedentes realizada.

Quiceno y Vinaccia (2007) caracterizan el síndrome de Burnout como una reacción ante el estrés laboral prolongado, acompañada de una experiencia subjetiva de sentimientos, pensamientos y actitudes, que resultan en alteraciones psicofisiológicas en el individuo y consecuencias negativas para las organizaciones laborales. Estos autores también hacen hincapié en la necesidad de distinguir el burnout de otros estados con los que a menudo se confunde, como el aburrimiento, la depresión, la alienación, la ansiedad, la insatisfacción laboral y la fatiga. El proceso de burnout implica una interacción compleja de variables emocionales, cognitivas y actitudinales que se entrelazan en un episodio secuencial. Quiceno y Vinaccia (2007) sostienen

que el burnout no es simplemente un estado, sino una respuesta específica a corto y mediano plazo al estrés crónico en el entorno laboral.

Defienden que los dos primeros síntomas a instalarse en un sujeto con Síndrome de Burnout son el Agotamiento Emocional, seguido de baja Realización Personal e implicación en el trabajo y la Despersonalización y han desarrollado una taxonomía de factores de riesgo para el síndrome de burnout que incluye cuatro niveles: factores individuales, relaciones interpersonales, nivel organizacional y entorno social.

Además han identificado algunos factores de riesgo que actúan como estresores, como la escasez de personal, que supone sobrecarga laboral; trabajo por turnos, atención a usuarios problemáticos; contacto directo con la enfermedad, con el dolor y con la muerte; falta de especificidad de funciones y tareas, lo que supone conflicto y ambigüedad de papeles; falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones y rápidos cambios tecnológicos.

Además, Peiró plantea un cuestionario de satisfacción laboral, el Cuestionario S20/23 que califica la satisfacción o insatisfacción que le produce al trabajador diferentes aspectos como: El salario que se recibe, las oportunidades que le ofrece el trabajo de hacer las cosas que le gustan...Además, aborda la relación entre los empleados y la organización en la que trabajan.

4.12. Propuesta teórica para la solución del problema

La elección de la Escala de Agotamiento de Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) como instrumento para medir el síndrome de Burnout en la tesis se justifica por varias razones. En primer lugar, Christina Maslach es una de las principales expertas en el campo del Burnout y ha sido una figura clave en su estudio y conceptualización desde la década de 1970. Su contribución a la definición y comprensión del Burnout ha sido ampliamente reconocida en la comunidad científica. El MBI, desarrollado por Maslach y Michael P. Leiter, es una herramienta ampliamente

utilizada y validada para medir el Burnout en entornos laborales, y es considerada como una de las escalas más confiables y reconocidas en el campo.

Además, el MBI aborda el síndrome de Burnout desde una perspectiva tridimensional, lo que lo hace especialmente adecuado para capturar las diferentes dimensiones del Burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo logro o realización personal. Esta capacidad de medir múltiples dimensiones del Burnout permite una evaluación más completa y precisa de la experiencia de los individuos en relación con su trabajo, lo que puede resultar en hallazgos más ricos y significativos para tu estudio. Por lo tanto, la elección del MBI se basa en su reconocimiento en la comunidad científica, su validez y su capacidad para proporcionar una comprensión en profundidad del síndrome de Burnout en el contexto de los periodistas en la Gobernación de Caldas (Colombia).

5. Metodología

5.1. Recolección de información:

El punto de partida de este proyecto de investigación nace de las conversaciones informales que se tuvieron con los periodistas de la Unidad de Comunicaciones y Medios. En principio, se manifestó un parte de inconformismo en el desempeño de sus labores por la mayoría de los integrantes de la Unidad. Los periodistas concurren en diferentes razones, entre ellas, su disponibilidad permanente, falta de desconexión laboral, salarios no acordes a su labor y falta de equilibrio entre su vida laboral y personal, además de un clima laboral difícil.

Para un segundo momento, se realizó un encuentro con la auxiliar administrativa quien se encarga de todos los temas de gestión documental y tiene a su disposición toda la información pertinente en términos de los convenios y documentos contractuales. La Unidad de

Comunicaciones y Medios de la Gobernación de Caldas cuenta con 25 periodistas distribuidos en la siguientes modalidades de contratación: 3 de Libre Nombramiento y Remoción, 4 de carrera administrativa, 3 contratados por un tercero (con todas las prestaciones de ley) quienes prestan sus servicios al interior de la Gobernación de Caldas, por último 15 contratistas con convenios a términos fijos con algunas prórrogas y renovaciones.

En un encuentro con el área del Talento Humano en donde se buscaba indagar si dicho departamento cuenta con iniciativas que van encaminadas a la detección y manejo del síndrome del burnout con los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Caldas, una de las iniciativas principales enfocadas a abordar este tema era la estrategia sube tu mano, que si bien no estaba directamente alineada con el burnout, si buscaba medir e identificar las necesidades y cifras de salud mental en la organización.

Meses después, durante el desarrollo de esta investigación, la practicante de psicología, revisando la batería de riesgos psicosociales, la encuesta de necesidades de capacitaciones y encuestas del año 2022 del programa de psico gobernación “*Sube tu mano*” identificó que los colaboradores hablaban sobre el estrés laboral, la carga laboral, la desmotivación, razón por la cual decidió recoger estos aspectos y comenzar a trabajarlos desde el síndrome de burnout como parte de su proyecto de práctica.

Sin embargo, a la fecha se trata de un acercamiento inicial en el que, a través de diferentes estrategias como plegables, boletines internos y carteleras se explica a los funcionarios el concepto, las causas y cómo abordarlo en busca de fortalecer las estrategias de afrontamiento frente al agotamiento laboral o síndrome de burnout.

5.2. Medición:

5.2.1. Selección del Cuestionario

Para evaluar la predominancia del Síndrome de Burnout en periodistas, se seleccionó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que es ampliamente reconocido internacionalmente como una herramienta eficaz para medir el síndrome de burnout. Sin embargo, se optó por utilizar una versión más genérica del MBI, conocida como MBI-General Survey (MBI-GS), que consta de 16 ítems y es aplicable a profesionales de diversos campos. La elección del MBI-GS se basó en su adaptabilidad a un grupo amplio de profesionales, lo que lo hace adecuado para el estudio de periodistas en el contexto de la Gobernación de Caldas.

5.2.2. Descripción del Formulario

El título del Cuestionario es Predominancia del Síndrome de Burnout en Periodistas - MBI-GS, y forma parte de un ejercicio académico de investigación cuyo objetivo es estudiar la predominancia del síndrome de burnout en periodistas. Este estudio se lleva a cabo a través de un enfoque de estudio de caso en la Gobernación de Caldas, Colombia.

5.2.3. Instrucciones para los Participantes:

Al responder a este cuestionario, es fundamental que los participantes tengan en cuenta un sentimiento generalizado en su trabajo, en lugar de cómo se sienten en el momento de completar el cuestionario. Se busca obtener una evaluación de su experiencia laboral en un contexto más amplio.

5.2.4. Confidencialidad y Protección de Datos Personales:

Es importante destacar que este cuestionario se ha diseñado de manera anónima y no se solicitan datos personales de los participantes. En caso de que se recojan datos personales de manera incidental, se garantiza que estos están protegidos de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012). Se asegura que todos los datos recopilados se utilizan únicamente para fines de investigación y se mantienen en estricta confidencialidad.

5.2.5. Número de Ítems y formato de respuestas:

El MBI-GS consta de 16 ítems, que abordan diferentes dimensiones relacionadas con el síndrome de burnout. Los participantes responderán a cada ítem utilizando una escala de respuesta tipo Likert, que varía desde "Nunca" hasta "Siempre", indicando su nivel de acuerdo con cada afirmación.

5.2.6. Evaluación de las Dimensiones del Síndrome de Burnout:

El cuestionario MBI-GS evalúa tres dimensiones clave del síndrome de burnout:

- **Agotamiento Emocional:** Mide el grado en el que los participantes se sienten emocionalmente agotados en su trabajo.
- **Despersonalización:** Evalúa la tendencia a desarrollar actitudes negativas o despersonalizar a las personas a las que se presta servicio en el trabajo.
- **Realización Personal:** Explora el sentido de logro y eficacia en el trabajo.

5.2.7. Análisis de Datos:

Los datos recopilados a través de este cuestionario se someten a un análisis estadístico para determinar la predominancia del síndrome de burnout en periodistas en la Gobernación de Caldas. Los resultados se presentan en la sección correspondiente de los hallazgos de este estudio. Este cuestionario se ha diseñado cuidadosamente para obtener información relevante sobre el síndrome de burnout en el contexto de los periodistas, y se espera que los participantes respondan con sinceridad y precisión para contribuir a la investigación.

5.3. Muestra

Del estudio en cuestión harán parte los 25 periodistas con los que a la fecha cuenta la Unidad de Comunicaciones y Medios de la Gobernación de Caldas, 9 hombres y 16 mujeres, que oscilan entre los 25 y 50 años, todos, realizan una jornada de trabajo completa y con disponibilidad total.

5.4. Instrumento y procedimiento

Se usa el cuestionario MBI-GS que contiene 16 preguntas y 7 posibilidades de respuesta en una escala de 0 a 6 donde:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

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.

Los cuestionarios son enviados a través de WhatsApp a los diferentes periodistas y cada uno se toma el tiempo que requiera para leer y dejar las respuestas. Para facilitar la sinceridad de la información en el diligenciamiento no se pide el nombre en el documento para que, de cierto modo, sea una encuesta “anónima”.

Además, el cuestionario va acompañado de un texto que explica el propósito del estudio: “¡Hola! Este cuestionario hace parte de un ejercicio académico de investigación donde se está estudiando la predominancia del síndrome de burnout en periodistas, a través de un estudio de caso en la Gobernación de Caldas. Al momento de responder, es importante que tenga en cuenta un sentimiento generalizado en su trabajo, no como se sienta en el momento de llenar el cuestionario. Además, pueden responder con total tranquilidad, pues no se solicitarán datos personales y si llegase a tener lugar, sus datos serán protegidos bajo la ley de protección de datos personales. (Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012)”.

A continuación se recogen los ítems del cuestionario y la escala a la que pertenece cada uno de ellos.

D.E Desgaste Emocional **D.** Despersonalización **E.P** Eficacia Profesional.

1. Me siento Emocionalmente agotado por mi trabajo (**D.E**)
2. Me siento acabado al final de la jornada (**D.E**)
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo (**D.E**)
4. Trabajar todo el día es estresante para mí (**D.E**)
5. Me siento quemado por mi trabajo (**D.E**)
6. Desde que comencé en el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo (**D**)

7. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo **(D)**
8. Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten **(D)**.
9. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo **(D)**.
10. Dudo sobre el valor de mi trabajo **(D)**.
11. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo **(E.P)**.
12. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización **(E.P)**
13. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo **(E.P)**
14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo **(E.P)**
15. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo **(E.P)**
16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas **(E.P)**

Frente a la gran aceptación internacional del MBI, es importante destacar que se ha aceptado extensamente en todos los países de América Latina, la UE y en los EE.UU.³, 43 Esto es una ventaja porque permite comparar resultados y desarrollar estrategias de prevención y tratamiento del trastorno, a la vez que impulsa el desarrollo de adaptaciones del cuestionario (Olivares, 2017).

6. Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y determinar unas conclusiones.

Las respuestas al MBI-GS son sometidas a un análisis a través de las gráficas obtenidas desde los formularios de Google enviados a los 25 periodistas de la Gobernación, los cuáles permiten observar tendencias de acuerdo con el mayor o menor número de respuestas.

6.1. Resultados dimensión en el ámbito de desgaste o agotamiento emocional

En primer lugar, es importante destacar que ninguno de los periodistas encuestados se siente completamente exento de experimentar agotamiento emocional en su trabajo.

Sin embargo, la mayoría de los participantes (44%) indicaron experimentar agotamiento emocional "unas pocas veces a la semana", le siguen aquellos que afirmaron sentirlo "una vez al mes o menos" (24%) y "unas pocas veces al mes" (12%), lo que denota que una parte considerable de los periodistas experimenta este tipo de agotamiento con cierta frecuencia, pero no de manera constante.

Por otra parte, ninguno de los periodistas encuestados se siente completamente libre de experimentar agotamiento al final de su jornada laboral. El análisis revela que un 32% de los participantes afirmó sentirse "acabado al final de la jornada" "unas pocas veces a la semana" lo que denota una incidencia moderada de este sentimiento. Además, el mismo porcentaje de participantes (32%) reportó sentirse agotado "todos los días" lo que indica una proporción significativa de individuos que experimentan agotamiento de forma rutinaria. En contraposición, un 28% de los encuestados informó que "pocas veces al año o menos" se siente fatigado en la mañana.

Frente a la pregunta: "¿trabajar todo el día es estresante para mí", en cuanto a la respuesta "nunca", no se observó una presencia significativa, lo que sugiere que ningún participante seleccionó esta opción. Esto indica que ninguno de los encuestados afirmó que trabajar todo el día no les resultará estresante en absoluto. Por otro lado, la opción "pocas veces al año o menos" fue seleccionada por 6 de los participantes. Este hallazgo sugiere que una minoría de los periodistas

encuestados experimenta una frecuencia extremadamente baja de estrés relacionado con la duración de la jornada laboral.

6.2. Resultados en la dimensión de despersonalización

Desde la perspectiva del análisis de resultado la pregunta número 8, que se refiere a la categoría: "¿Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten?", se puede concluir que una proporción significativa de los participantes (44%) experimentan la sensación de querer hacer su trabajo y no ser molestados a diario. Esto sugiere que un número considerable de periodistas en la Gobernación de Caldas pueden estar experimentando síntomas relacionados con el aislamiento y la búsqueda de evitar interacciones laborales no deseadas.

En términos generales, la mayoría de los participantes (72%) reportaron sentir esta necesidad al menos algunas veces al mes o más. Esto indica que la tendencia hacia el deseo de realizar el trabajo sin interrupciones es un fenómeno bastante común en la población de periodistas estudiados.

En relación con la pregunta 10, que indagó sobre si los participantes dudaban sobre el valor de su trabajo, los resultados indican que una proporción significativa de los periodistas (36%) nunca dudan sobre el valor de su trabajo, lo que podría sugerir una cierta estabilidad en su autoevaluación laboral. Sin embargo, un porcentaje considerable (24%) informó dudar unas pocas veces al mes, lo que podría ser una señal de una inseguridad laboral ocasional.

6.3. Resultados dimensión eficacia profesional

La percepción de los encuestados acerca de si sienten que están realizando una contribución eficaz a las actividades de su organización, la respuesta "todos los días" fue la elección predominante, con diecisiete participantes optando por esta opción, lo que represen

ta el 68% del total. Esto indica que la gran mayoría de los periodistas encuestados siente que su contribución es diaria y, por ende, perciben que están realizando una contribución eficaz constante a las actividades de su organización.

En cuanto a la categoría "En mi opinión, ¿soy muy bueno haciendo mi trabajo?", se observa que la mayoría de los participantes (64%) afirmó que realizan su trabajo de manera excelente, indicando que se consideran "muy buenos" en su labor diaria. Esta percepción se manifiesta en las respuestas con una calificación de 6 en la escala de respuesta, que representa la categoría "todos los días". A partir de lo anterior, se destaca que la respuesta "nunca" fue seleccionada por ningún participante, lo que indica que ningún periodista se siente completamente insatisfecho en su trabajo.

El 60% de los participantes indicó que se siente realizado "todos los días", lo que destaca que una mayoría abrumadora experimenta satisfacción diaria en sus labores periodísticas en la Gobernación de Caldas.

Estos resultados revelan que la mayoría de los participantes, un 56%, perciben que realizan actividades valiosas en su trabajo todos los días. Esto podría sugerir una alta satisfacción y sentido de realización en sus labores.

Se procedió a evaluar las respuestas proporcionadas por los 25 periodistas que tomaron parte en el estudio con respecto a la interrogante número 15: "¿Poseo la capacidad de resolver eficazmente los obstáculos que surgen en mi ámbito laboral?"

En referencia a la categoría "nunca", es relevante destacar que no se obtuvo ningún testimonio que indicara que los participantes nunca lograban solventar de manera eficiente los contratiempos en su labor. Este hecho sugiere que, en este conjunto de individuos, la totalidad de los encuestados aseveró contar, al menos, con cierta habilidad para abordar los problemas en su entorno de trabajo.

La alternativa "todos los días" fue la preferida por la mayoría de los participantes, con un porcentaje del 56%. Este dato indica que una parte sustancial de los periodistas sometidos a la encuesta en la Gobernación de Caldas se enfrenta a problemas en su labor diariamente.

En relación con la pregunta número 16: "¿En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas?", se destaca que para la categoría "nunca" se observó que ningún participante indicó que nunca se siente seguro de ser eficaz en su trabajo. Esto implica que la totalidad de los encuestados expresó, al menos en alguna medida, confianza en su eficacia laboral.

Por otra parte, la alternativa "todos los días" fue la preferida por la mayoría de los participantes, con un porcentaje del 72%. Esto indica que una parte sustancial de los periodistas encuestados en la Gobernación de Caldas se siente seguro de su eficacia en el trabajo todos los días.

Así, la mayoría de los participantes (72%) afirmaron sentirse seguros de ser eficaces en su trabajo todos los días, lo que sugiere una alta confianza en su eficacia laboral en este grupo.

Al resultado de las encuestas realizadas a los periodistas de la Gobernación de Caldas se le aplicó el Alpha de Cronbach con el fin de medir la correlación y fiabilidad de los ítems del

Instrumento MBI, los resultados arrojados es muy alto, es decir muy cerca a 1 en la escala.. (Documento Adjunto Excel).

7. Discusión

El análisis general en la dimensión de "agotamiento o desgaste emocional" revela hallazgos significativos en la población de periodistas de la Gobernación de Caldas, respaldados por estudios relevantes. El 44% de los participantes indicó sentirse emocionalmente agotado "unas pocas veces a la semana", lo cual coincide con la noción de que el síndrome de Burnout es común en profesiones de alta presión, como el periodismo (Maslach, 1997).

Este agotamiento emocional plantea preocupaciones tanto para los periodistas individualmente como para la organización en su conjunto. La importancia de reconocer y abordar este agotamiento se subraya, ya que puede tener consecuencias negativas para la salud mental y física, así como para la calidad de vida en general. La identificación temprana y la implementación de estrategias de afrontamiento son cruciales para el bienestar individual y colectivo de los periodistas (Maslach, 1997).

A nivel organizativo, la alta prevalencia del síndrome de Burnout sugiere una posible relación entre la carga laboral y el estrés, lo que podría impactar negativamente en el rendimiento y la satisfacción laboral. Se recomienda que la organización tome medidas proactivas, como la implementación de programas de apoyo psicológico y la creación de un entorno de trabajo más saludable (Hidalgo, 2015). El agotamiento emocional, de no ser abordado, podría traducirse en una disminución de la productividad y un aumento del ausentismo, afectando la eficacia general de la institución.

Estos resultados contribuyen significativamente al campo de investigación sobre el síndrome de Burnout en periodistas, respaldando la necesidad de abordar este problema de manera efectiva. Además, proporcionan evidencia adicional de la prevalencia del síndrome en este contexto específico, respaldando la formulación de recomendaciones y políticas basadas en una comprensión sólida de la magnitud del desafío en la Gobernación de Caldas (Maslach, 1997; Hidalgo, 2015).

En consonancia con la literatura académica sobre el síndrome de Burnout, los hallazgos específicos de este estudio corroboran la importancia del agotamiento emocional. La obra de Maslach (1997), especialmente su énfasis en el agotamiento emocional como componente central del Burnout, encuentra respaldo en la alta prevalencia observada entre los periodistas encuestados. Además, la investigación de Hidalgo (2015) respalda la necesidad de abordar este agotamiento emocional en el ámbito periodístico.

El análisis detallado de las preguntas correspondiente a la dimensión de “desgaste emocional” también confirma la coherencia con la literatura existente sobre el Burnout y el estrés laboral. La fatiga matutina, el estrés relacionado con la duración de la jornada laboral y los sentimientos de quemarse por el trabajo se alinean con investigaciones previas, consolidando la idea de que estos aspectos son componentes clave del síndrome de Burnout en el ámbito periodístico (Arpita y Mirella, 2016; Cruzado et al., 2013).

En ese orden de ideas, desde la perspectiva del desgaste emocional, los resultados revelan una notable predominancia del síndrome de Burnout en periodistas de la Gobernación de Caldas, con una significativa proporción experimentando agotamiento emocional de manera regular. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el síndrome de Burnout en este contexto laboral a través de estrategias preventivas y de gestión, con el objetivo de mejorar tanto el bienestar personal

como el rendimiento profesional de los periodistas. En particular, la investigación destaca la relevancia de considerar la duración de la jornada laboral como un factor contribuyente al estrés y al síndrome de Burnout en este grupo profesional, lo que refuerza la necesidad de abordar estas cuestiones de manera efectiva en el entorno laboral de la Gobernación de Caldas.

En la exploración de la dimensión de "despersonalización", los resultados revelan una variabilidad significativa en las respuestas de los periodistas de la Gobernación de Caldas en relación con distintos aspectos del desgaste profesional.

Al analizar la pérdida de interés en el trabajo desde que comenzaron en sus empleos, se observa que varios participantes informan haber experimentado esta sensación en diferentes frecuencias. Estos resultados son coherentes con la noción de que la pérdida de interés en el trabajo es un componente del síndrome de Burnout (Pines y Aronson, 1988), como se evidencia en su trabajo "Career burnout: Causes and cures".

En cuanto a la pérdida de entusiasmo por el trabajo. Se destaca una variabilidad significativa en las respuestas diarias de los encuestados. Este hallazgo también se alinea con la idea de que la pérdida de entusiasmo es un componente del Burnout y se vincula con la investigación de Moreno Vasco (2017), quien aborda el estrés laboral y su impacto en la motivación y entusiasmo en el trabajo.

Por otro lado, la sensación de querer hacer el trabajo sin ser molestado a diario revela una tendencia significativa entre los periodistas a buscar el aislamiento y evitar interacciones laborales no deseadas. Este comportamiento se relaciona con el estudio de Ufarte (2011), que aborda la precariedad laboral y el acoso en el contexto periodístico. Los resultados sugieren que una parte significativa de los periodistas busca trabajar en aislamiento, posiblemente como un síntoma de agotamiento emocional y desgaste profesional.

En relación con la percepción de que el trabajo no vale para nada, se identifica un porcentaje significativo de participantes que experimenta cinismo con regularidad. Este hallazgo refleja la presencia de niveles variables de cinismo en los periodistas de la Gobernación de Caldas, un componente del Burnout que puede ser un indicador temprano de agotamiento profesional y desgaste emocional (Marsollier, 2013).

Finalmente, frente al estrés asociado a trabajar todo el día, se destaca que un 64% de los periodistas experimenta dudas sobre el valor de su trabajo en diferentes grados. Estas dudas pueden interpretarse como señales de inseguridad laboral ocasional y se relacionan con el trabajo de Apiquian Guitart (2007), que destaca cómo la inseguridad laboral puede ser un factor desencadenante del Burnout. Los resultados respaldan la importancia de abordar la inseguridad laboral en la gestión de recursos humanos, especialmente en el contexto de periodismo de la Gobernación de Caldas.

En ese sentido, desde el enfoque de la despersonalización, los resultados muestran una variabilidad significativa en las respuestas de los periodistas encuestados con respecto a la pérdida de interés en su trabajo a lo largo del tiempo. La mayoría de los participantes indican experimentar esta pérdida de interés en diversas frecuencias, desde raras ocasiones hasta a diario, lo que sugiere una alta predominancia del Síndrome de Burnout en este grupo. Además, un número sustancial de periodistas manifiesta sentimientos de cinismo en relación con la utilidad de su trabajo, lo que podría ser un indicador temprano de agotamiento profesional y desgaste emocional. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el síndrome de Burnout en este entorno laboral, lo que podría incluir medidas como programas de apoyo psicológico, la promoción de un entorno de trabajo saludable y la concienciación sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. En general, estos resultados respaldan la relevancia de la investigación y la necesidad de implementar

estrategias efectivas de prevención y apoyo para los profesionales de los medios de comunicación en la Gobernación de Caldas.

Asimismo, en la dimensión de "realización personal", los resultados revelan aspectos significativos del bienestar laboral de los periodistas de la Gobernación de Caldas, abordando la percepción de contribución eficaz, la autoeficacia laboral y la capacidad para superar obstáculos en el ámbito laboral.

En relación con la percepción de contribución eficaz a las actividades de la organización, se destaca que un considerable 68% de los periodistas se siente seguro de estar haciendo una contribución eficaz a diario. Este alto grado de confianza en el desempeño laboral refleja una positiva autoeficacia laboral y se alinea con la literatura presentada por Maslach y Leiter (1997), quienes han subrayado la importancia de una percepción positiva de la eficacia laboral en la prevención del síndrome de Burnout.

En cuanto a la seguridad en ser eficaz en la realización de tareas laborales diarias, se observa que la mayoría de los participantes (72%) se siente seguro todos los días. Este sentimiento de autoeficacia laboral, identificado como un factor protector contra el Burnout, encuentra respaldo en el trabajo de Saborío e Hidalgo (2015), quienes también se centraron en el síndrome de Burnout. Estas evidencias sugieren que una autoevaluación positiva del desempeño laboral puede desempeñar un papel valioso en la prevención del Burnout.

Por otra parte, la capacidad para resolver eficazmente los obstáculos laborales revela que el 56% de los participantes afirma experimentar problemas en su trabajo a diario. Este hallazgo destaca la importancia de abordar el manejo del estrés y el apoyo en el entorno laboral de los periodistas, especialmente en situaciones desafiantes. La gestión efectiva de obstáculos puede contribuir a la sensación de realización personal y mitigar riesgos de Burnout.

Finalmente, vale la pena resaltar que la seguridad en ser eficaz en el trabajo todos los días se relaciona con el trabajo de Ufarte (2011) sobre la precariedad laboral y el mobbing en periodistas. El hecho de que el 72% de los participantes se sienta seguro de ser eficaz diariamente sugiere que la autoeficacia laboral puede ser un factor protector contra situaciones de precariedad y mobbing que podrían contribuir al síndrome de Burnout.

En conjunto, estos resultados resaltan la importancia de fortalecer la autoeficacia laboral y abordar el manejo del estrés y el apoyo en el entorno laboral como medidas preventivas para el síndrome de Burnout entre los periodistas de la Gobernación de Caldas.

Así, desde el ámbito de la eficacia profesional (realización personal), la mayoría de los periodistas participantes en este estudio en la Gobernación de Caldas perciben que hacen una contribución eficaz a la organización, lo que se relaciona con un sentido de logro y eficacia en el trabajo. Esto sugiere una alta predominancia de satisfacción laboral y un menor riesgo de Burnout en este grupo. Estos resultados son relevantes para los objetivos de la investigación al proporcionar una comprensión inicial de la percepción de eficacia laboral de los periodistas y su relación con el Burnout. Además, destacan la importancia de prestar atención a la minoría que no se siente eficaz en su contribución para abordar posibles factores de riesgo.

La percepción positiva de los periodistas sobre su competencia laboral puede influir en su bienestar psicológico y la prevención del Burnout. Estos hallazgos respaldan la importancia de investigar factores protectores, como la autoevaluación positiva del desempeño laboral. En resumen, la mayoría de los periodistas experimenta satisfacción y realización en su trabajo a diario, pero la presencia de una minoría que no lo hace plantea la necesidad de medidas para mejorar la experiencia laboral y prevenir el Burnout.

Conclusiones

La metodología empleada en este estudio, fundamentada en una revisión exhaustiva de antecedentes, ha proporcionado una perspectiva integral sobre la relación existente entre el síndrome de Burnout y diversos factores, tales como la carga de trabajo y el clima laboral. La literatura revisada resalta la importancia de implementar estrategias de prevención para abordar este fenómeno que afecta la salud y bienestar de los profesionales en ambientes laborales demandantes.

La aplicación del instrumento "Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)" a una muestra representativa de 25 participantes permitió evaluar el síndrome de Burnout en tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron hallazgos significativos en cada una de estas dimensiones, proporcionando una comprensión profunda de la situación de los periodistas de la Gobernación de Caldas en relación con el síndrome de Burnout.

En la dimensión de agotamiento emocional, se destacó la prevalencia de este componente entre los participantes, reflejando la necesidad imperante de abordar el agotamiento emocional en las vidas laborales de los periodistas. Este hallazgo resalta la importancia de estrategias de identificación temprana y manejo del estrés para preservar el bienestar mental y físico de los profesionales.

En cuanto a la despersonalización, los resultados subrayan la existencia de síntomas relacionados con el aislamiento y la evitación de interacciones laborales no deseadas. Este comportamiento puede ser indicativo de agotamiento emocional y desgaste profesional, señalando la necesidad de promover un entorno de trabajo más saludable y de abordar la precariedad laboral y el acoso, como sugiere la literatura revisada.

Por último, en la dimensión de realización personal, se observa una autoeficacia laboral significativa entre los periodistas, lo que constituye un factor protector contra el síndrome de Burnout. La valoración positiva del desempeño laboral y la contribución eficaz a las actividades de la organización indican la importancia de fortalecer la autoeficacia y promover un ambiente de trabajo que fomente la realización personal.

En conjunto, estos resultados enfatizan la necesidad de implementar medidas preventivas y de intervención para abordar el síndrome de Burnout en el contexto específico de los periodistas de la Gobernación de Caldas. La gestión proactiva de factores como la carga laboral, el estrés y la promoción de un clima laboral saludable son esenciales para preservar la salud y el bienestar de estos profesionales.

Perspectivas futuras y limitantes

Los resultados de esta investigación resaltan la preocupante predominancia del agotamiento emocional entre los periodistas de la Gobernación de Caldas. Este hallazgo es consistente con la noción de que el síndrome de Burnout es un problema común en profesiones de alta presión, como el periodismo, y subraya la necesidad apremiante de abordar este problema. Para los periodistas, estos resultados subrayan la importancia de reconocer y afrontar el agotamiento emocional en sus vidas laborales, ya que este puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y física, así como en la calidad de vida en general.

Además, estos hallazgos tienen implicaciones cruciales para la organización, sugiriendo que la carga laboral y el estrés pueden estar relacionados, lo que podría afectar negativamente el rendimiento y la satisfacción laboral. En consecuencia, es fundamental que la organización tome

medidas para abordar estos problemas, como la implementación de programas de apoyo psicológico y la promoción de un entorno de trabajo más saludable.

Por último, este estudio contribuye a la investigación del Síndrome de Burnout en periodistas, proporcionando evidencia adicional de que este síndrome es un problema importante en esta profesión y ofrece una base sólida para la formulación de recomendaciones y políticas que aborden este desafío de manera efectiva. Además, los resultados se relacionan con la literatura académica sobre el Burnout y el estrés laboral, respaldando las teorías y observaciones de investigadores previos en este campo.

8. Referencias

- Apiquian Guitart, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. In Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac, Mérida, México (pp. 26-27).
- Aranguren-Romero, J. P. (2022). Escuchar y narrar la guerra: experiencias emocionales de periodistas colombianos. *Revista mexicana de sociología*, 84(4), 1077-1104.
- Arpita Rojas, A. M., & Mirella, A. (2016). Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario “Maslach Burnout Inventory” en internos de Obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal y Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”-Junio 2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barajas, J., Cortez, F., Sánchez, R. C., Medina, L., Ruiz, M. L., & Camargo, A. (2020). Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería.
- Campomanes Olortegui, S. M. (2022). Gestión administrativa y síndrome de burnout en los colaboradores de una entidad pública durante la pandemia de Covid-19, 2021.

- Castillo Ramírez, S. (2001). El síndrome de " Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14.
- Cortés Pérez, K. (2016). Cansancio emocional en personas que trabajan y estudian en la ciudad de Bucaramanga.
- Crisóstomo, C. (2006). Sentencia nº 384/06. Caso Korpa. Juzgado de los social nº 4 de Sevilla, Sevilla.
- Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de neuro-psiquiatría*, 76(2), 120-125.
- Freudenberg H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30:159-65.
- Garmendia, M. L. (2007). Análisis factorial: una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg, versión de 12 preguntas. *Revista chilena de salud pública*, 11(2), 57-65.
- González Calvo, J. M., & Rejón Altable, C. (2002). El extrañamiento en la Psicopatología:¿ despersonalización, desrealización, trastornos del yo?. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 30(6), 382-391.
- Lavaggi Jacobs, F. (2017). Cansancio emocional y Engagement en estudiantes de una universidad privada de Lima.
- Mamani Gómez, D. G. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral según el aspecto generacional del personal del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Tacna 2020.
- Marsollier, Roxana Graciela, Aparicio, Miriam Teresita y Aguirre, Jimena Isabel Petrona (2009). Las estrategias de afrontamiento frente a los estresores laborales. Un análisis psicosocial. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral.
- Maslach, C., Leiter, M. The truth about burnout. 1997. San Francisco
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Moreno Vasco, P. A. (2017). El estrés laboral en el área de talento humano de la Empresa Expertos Seguridad Ltda (Doctoral dissertation, Psicología).
- Naím, E. (2022). 'Burnout': el desgaste laboral le cuesta millones a la economía global.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.
- Ortega, C, y López Ríos, F. (2004). El bournout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal and Health Psychology*, vol. 4 (1), 137 -160. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
- Parra-Villalba, J. J., & Cardona-Acevedo, M. (2022). Identificación de los factores asociados al síndrome Burnout en personal de carrera administrativa y personal de libre nombramiento y remoción. *Mundo FESC*, 12(S2), 8-23.
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Ramos Rodríguez, N. (2023). La cobertura de los desastres naturales y sus efectos en la salud mental de periodistas en Puerto Rico.
- Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout:" Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.

- Ramírez, H. M. Adicción al trabajo y síndrome de agotamiento laboral (Bachelor's thesis, Universidad de la Sabana).
- Reyna, V. H. (2022). Las salas de redacción como no lugares. *Brazilian Journalism Research*, 17, 402-423.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Sarmiento Orna, A. G. (2022). El Síndrome de Burnout en Servidores Públicos y su incidencia en el Clima Laboral de una Institución de Educación Superior (Master's thesis).
- Ufarte Ruiz, M. J. (2011). El periodista acosado Entre la precariedad laboral y el mobbing. Un estudio de caso: La precariedad de los periodistas almerienses en la prensa escrita.
- Ufarte Ruiz, M. J. (2022). El burnout en la profesión periodística: un estudio del síndrome de estar quemado en los profesionales de la prensa escrita de Almería.
- Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación administrativa*, 49(125).

ANEXOS

Cuestionarios

Cuestionario MBI

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - ES) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - ES)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Cuestionario MBI-GS

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - GS)
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - GS)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento acabado al final de la jornada							
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mi							
5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6. Me siento quemado "agotado" por mi trabajo							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo							
11. Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo							
12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
13. Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo							
14. Dudo de la importancia de mi trabajo							
15. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

Mensaje enviado a periodistas

Este cuestionario hace parte de un ejercicio académico de investigación donde se está estudiando la prevalencia del **síndrome de burnout en Periodistas**, a través de un estudio de caso en la Gobernación de Caldas.

Al momento de responder, es importante que tenga en cuenta un sentimiento generalizado en su trabajo, no como se sienta en el momento de llenar el cuestionario.

Además, pueden responder con total tranquilidad, pues no se solicitarán datos personales y si llegase a tener lugar, sus datos serán protegidos bajo la ley de protección de datos personales. (*Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012*)

Tómese el tiempo necesario para leer y responder el cuestionario.

El cuestionario consta de 16 preguntas y 7 opciones de respuesta:

- 0: nunca
- 1: pocas veces al año o menos
- 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

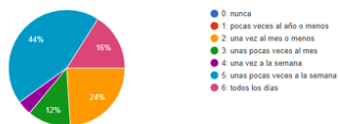


RESULTADOS

Agotamiento emocional

Resultados Agotamiento E

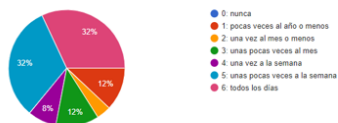
1. ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?
25 respuestas



3. ¿Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo?
25 respuestas



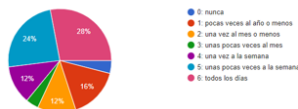
2. ¿Me siento acabado al final de la jornada?
25 respuestas



4. ¿Trabajar todo el día es estresante para mí?
25 respuestas



5. ¿Me siento quemado por mi trabajo?
25 respuestas



Aplicación Alpha de Cronbach agotamiento emocional

Escala de Likert - Desgaste Emocional						
Preguntas	1. ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?	2. ¿Me siento acabado al final de la jornada?	3. ¿Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo?	4. ¿Trabajar todo el día es estresante para mí?	5. ¿Me siento quemado por mi trabajo?	
Encuestados	1	2	3	4	5	
1	5	5	6	6	5	27
2	6	6	6	6	6	30
3	5	6	3	5	5	24
4	3	6	3	1	6	19
5	2	3	0	1	2	8
6	3	2	1	2	1	9
7	5	6	5	5	5	26
8	2	1	1	1	1	6
9	2	3	4	2	2	13
10	4	5	3	5	5	22
11	2	4	2	2	1	11
12	5	5	5	6	4	25
13	5	1	3	1	4	14
14	5	4	0	1	0	10
15	5	1	0	1	1	8
16	5	6	5	5	5	26
17	5	6	2	2	6	21
18	5	5	6	4	3	23
19	5	5	6	6	4	26
20	5	3	3	3	2	16
21	5	6	5	5	6	27
22	5	5	5	6	6	27
23	5	6	6	6	6	29
24	5	5	5	6	6	27
25	5	5	5	5	5	25
Varianza Individual	1,49	2,92	4,25	4,29	4,11	

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

Resumen de Estadísticas	
Número de ítem	5
Sumatoria de las Varianzas de los ÍTEMS	17,06
Varianza de la suma de los ÍTEM	60,54
ALFA DE CROMBACH	0,90
	0,90
Rangos	Magnitudes
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 1,20	Muy Baja

$\frac{k}{k-1}$	1,25
$\frac{\sum s^2}{sT^2}$	0,28
$\left[1 - \frac{\sum s^2}{sT^2} \right]$	0,72

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 sT^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

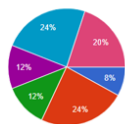
$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{sT^2} \right]$$

Despersonalización

Resultados Despersonalización

6. ¿Desde que comencé en el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo?

25 respuestas

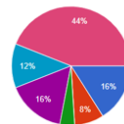


- 0: nunca
- 1: pocas veces al año o menos
- 2: una vez al mes o menos
- 3: unas pocas veces al mes
- 4: una vez a la semana
- 5: unas pocas veces a la semana
- 6: todos los días

Copiar

8. ¿Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten?

25 respuestas

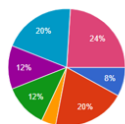


- 0: nunca
- 1: pocas veces al año o menos
- 2: una vez al mes o menos
- 3: unas pocas veces al mes
- 4: una vez a la semana
- 5: unas pocas veces a la semana
- 6: todos los días

Copiar

7. ¿He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo?

25 respuestas

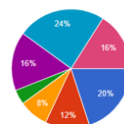


- 0: nunca
- 1: pocas veces al año o menos
- 2: una vez al mes o menos
- 3: unas pocas veces al mes
- 4: una vez a la semana
- 5: unas pocas veces a la semana
- 6: todos los días

Copiar

9. ¿Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo?

25 respuestas

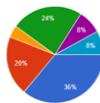


- 0: nunca
- 1: pocas veces al año o menos
- 2: una vez al mes o menos
- 3: unas pocas veces al mes
- 4: una vez a la semana
- 5: unas pocas veces a la semana
- 6: todos los días

Copiar

10. ¿Dudo sobre el valor de mi trabajo?

25 respuestas



- 0: nunca
- 1: pocas veces al año o menos
- 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

Copiar



Aplicación Alpha de Cronbach despersonalización

Escala de Likert - Despersonalización							
6. ¿Desde que comencé en el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo?	7. ¿He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo?	8. ¿Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten?	9. ¿Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo?	10. ¿Dudo sobre el valor de mi trabajo?			
6	7	8	9	10		Nivel de Satisfacción	Valoración
5	5	6	5	3	24	Todos los días	6
4	6	6	4	3	23	Unas pocas veces a la semana	5
6	6	6	4	3	25	Una vez a la semana	4
1	0	6	6	0	13	Unas pocas veces al mes	3
3	3	4	0	0	10	Una vez al mes o menos	2
0	0	0	0	0	0	Pocas veces al año	1
5	5	5	4	5	24	Nunca	0
1	1	1	1	1	5		
0	1	3	5	1	10	Número de Ítem	5
4	4	5	3	3	19	Sumatoria de las Varianzas de los ÍTEMS	22,47
1	1	0	1	0	3	Varianza de la suma de los ÍTEM	71,54
5	5	0	1	1	12	ALFA DE CROMBACH	0,86
3	2	4	5	4	18		0,86
1	3	0	0	1	5		
1	1	1	0	0	3		
5	4	6	6	5	26	Rangos	Magnitudes
1	1	6	0	0	8	0,81 a 1,00	Muy Alta
5	5	6	2	2	20	0,61 a 0,80	Alta
6	6	6	6	0	24	0,41 a 0,60	Moderada
3	3	4	2	3	15	0,21 a 0,40	Baja
6	5	6	6	0	23	0,01 a 1,20	Muy Baja
6	6	6	5	1	24		
6	6	6	5	4	27		
5	6	5	5	0	21		
4	4	4	4	3	19		
4,51	4,51	5,41	5,08	2,96		$\frac{k}{k-1}$	1,25
						$\frac{\sum s^2}{S_T^2}$	0,31
						$[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2}]$	0,69

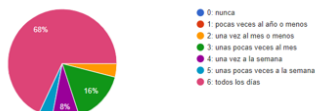
mero de ítems
 Sumatoria de varianzas de los ítems.
 Varianza de la suma de los ítems.
 Coeficiente de alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

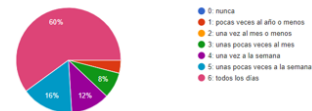
Eficacia profesional

Resultados Eficacia Profesional

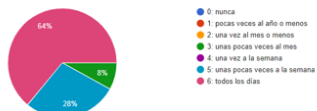
11. ¿Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización?
25 respuestas



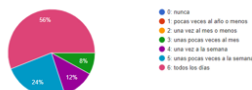
13. ¿Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo?
25 respuestas



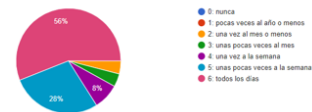
12. En mi opinión, ¿soy muy bueno haciendo mi trabajo?
25 respuestas



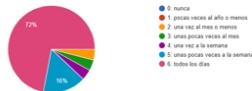
15. ¿Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo?
25 respuestas



14. ¿He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo?
25 respuestas



16. ¿En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas?
25 respuestas



Aplicación Alpha de Cronbach eficacia profesional

Escala de Likert - Eficacia Profesional								
Preguntas	11. ¿Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización?	12. En mi opinión, ¿soy muy bueno haciendo mi trabajo?	13. ¿Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo?	14. ¿He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo?	15. ¿Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo?	16. ¿En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas?		
Encuestados	11	12	13	14	15	16		
1	3	6	5	5	6	6	31	
2	6	6	6	5	6	5	34	
3	2	6	4	4	4	5	25	
4	6	6	6	6	6	6	36	
5	6	5	6	6	6	6	35	
6	6	6	6	6	6	6	36	
7	3	5	6	5	5	6	30	
8	5	5	5	5	5	6	31	
9	6	6	6	6	6	6	36	
10	4	6	6	5	6	6	33	
11	6	6	5	6	6	6	35	
12	6	5	6	6	6	6	35	
13	3	3	3	3	3	3	18	
14	6	6	6	6	6	6	36	
15	6	6	6	6	5	6	35	
16	3	3	3	2	3	2	16	
17	6	6	6	6	6	6	35	
18	6	6	4	5	5	6	32	
19	6	6	6	6	6	6	36	
20	6	5	6	6	5	5	33	
21	6	6	6	6	6	6	36	
22	6	6	1	6	6	6	31	
23	6	5	6	6	4	5	32	
24	6	6	4	5	6	6	33	
25	4	5	5	4	4	4	26	
Varianza Individual	1.81	0.76	1.72	1.13	0.96	1.09		
<p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. s^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p>								
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S^2} \right]$								
							k	1,2
							k-1	
							$\sum s^2$	0,26
							S^2	
							$\left[1 - \frac{\sum s^2}{S^2} \right]$	0,74
							Nivel de Satisfacción	Valoración
							Todos los días	6
							Unas pocas veces a la semana	5
							Una vez a la semana	4
							Unas pocas veces al mes	3
							Una vez al mes o menos	2
							Pocas veces al año	1
							Nunca	0
							Numero de ítem	6
							Sumatoria de las Varianzas de los ÍTEMS	7,47
							Varianza de la suma de los ÍTEMS	28,81
							ALFA DE CROMBACH	0,89
								0,89
							Rangos	Magnitudes
							0,81 a 1,00	Muy Alta
							0,61 a 0,80	Alta
							0,41 a 0,60	Moderada
							0,21 a 0,40	Baja
							0,01 a 1,20	Muy Baja