

**Relación entre variables demográficas y del trabajo, satisfacción con la vida, resiliencia,
burnout y satisfacción laboral, en empleados colombianos**

Sofía Corzo Langhammer

Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

Facultad de Psicología y ciencias del comportamiento

Maestría en Salud y Discapacidad

Asesor: Msc. Edgar Fernando Riveros Munévar

17 de marzo de 2023

Relación entre variables demográficas y del trabajo, satisfacción con la vida, resiliencia, burnout y satisfacción laboral, en empleados colombianos

Resumen

El trabajo es el contexto en el cual el individuo pasa la mayor parte de su vida adulta, por consiguiente, analizar el impacto que genera en ella, podría ser un predictor importante en nuestra salud mental. El objetivo de este estudio fue identificar la relación entre variables demográficas y del trabajo, y la salud mental (entendida desde la satisfacción con la vida y la resiliencia), y laboral (medida con el burnout y la satisfacción laboral) en empleados colombianos. Esta fue una investigación cuantitativa, transversal con un alcance correlacional que contó con la participación de 69 trabajadores colombianos (37 hombres y 32 mujeres) de diferentes sectores de servicios, que tuvieron entre 20 y 67 años de edad. En cuanto a los resultados, se encontró que los hombres presentan mayor satisfacción con el trabajo y las mujeres mayor agotamiento emocional y despersonalización, no hay diferencias en las variables de acuerdo a la modalidad de trabajo (presencial, remota o híbrida), correlaciones positivas y significativas ($p < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida y esta tiene una fuerza de correlación débil con la resiliencia y la despersonalización, finalmente, se encontró que existe una correlación negativa alta con el agotamiento emocional, y una correlación negativa débil con la despersonalización. Estos resultados permitieron concluir que el agotamiento emocional afecta negativamente la satisfacción laboral, la cual a su vez es un predictor directo de la satisfacción que tienen con su vida.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Satisfacción con la Vida, Burnout, Resiliencia.

Abstract

Work is the context in which we spend most of our adult life, therefore, analyzing the impact it generates on it could be an important predictor of our mental health. The objective of this study was to identify the relationship between demographic and work variables, and mental health (understood from satisfaction with life and resilience), and work (measured with burnout and job satisfaction) in Colombian employees. This was a quantitative, cross-sectional study with a correlational scope that included the participation of 69 Colombian workers (37 men and 32 women) from different service sectors, who were between 20 and 67 years of age. Regarding the results, it was found that there are positive and significant correlations ($p < 0.05$) between job satisfaction and satisfaction with life and this has a weak correlation strength with resilience and depersonalization, finally, it was found that there is a high negative correlation with emotional exhaustion, and a weak negative correlation with depersonalization. These results allowed us to conclude that the satisfaction that people have with their work predicts the satisfaction they have with their lives, and emotional exhaustion negatively affects job satisfaction.

Introducción

La satisfacción laboral y su relación con la salud mental, ha sido un tema de estudio recurrente debido a sus aplicaciones en la mejora de la vida de los trabajadores, y, por consiguiente, en el logro de la eficiencia dentro de la organización (Pecino et al. 2015). Según Mañas et al. (2007), el trabajador obtiene la satisfacción cuando se siente apto para una tarea, lo cual conlleva a una mayor permanencia en el trabajo, a la productividad laboral, y principalmente, a la salud y el bienestar psicológico. Esta temática ha tomado relevancia dentro de la literatura científica, pero, en repetidas ocasiones, proporcionan una imagen engañosa relacionando como única variable el consumo o los ingresos de los colombianos como reflejo del bienestar subjetivo, siendo

fundamental ampliar la gama de características y condiciones a nivel personal, familiar, y regional sobre estos niveles de bienestar (Krauss & Graham, 2013).

Aunque en el mundo, la Salud Mental se esté promoviendo con mayor intensidad en los últimos años, y se han visto avances considerables en varios países de Latinoamérica, en Colombia esto no sobresale en el sistema de salud, por esta razón, los profesionales prestadores de este servicio consideran que los derechos humanos, la rentabilidad financiera, la calidad del servicio que se está prestando y las directrices que orientan el mismo sistema van de manera contraria a la salud mental en Colombia (Hernández y Sanmartín, 2018). En el estudio realizado por Posada (2013) en 38 países más, se encontró que las condiciones psiquiátricas en Colombia, así como las neurológicas, se incrementarán de un 10,5% a un 15%, y la depresión será el principal motivo de consulta en los próximos años. Por su parte, Rojas et al. (2018) afirman que la Salud Mental, específicamente en las políticas públicas de Colombia, tiene una evidente falta de coherencia entre lo que se plantean, y lo que ocurre con las personas, dada por la mala implementación e interpretación de las normas existentes, haciendo que el servicio de salud brindado sea deficiente, lo que plantea mejorar las líneas de estudio en torno a la salud mental, incluyendo la misma satisfacción en el trabajo como una dimensión.

Se entiende como satisfacción por la vida aquella evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias del individuo, siendo este un indicador subjetivo mediado por la capacidad que cada persona presenta para tener una condición interna estable que compensa los cambios del entorno (homeostasis) creando un sentido de bienestar personal (Yasuko, 2005). Por otra parte, Boada y Touse (1993) definen la satisfacción laboral como un factor que determina el grado de bienestar de una persona en su trabajo, y Locke (2009) lo comprende como el estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales propias. Estas

experiencias en el proceso de trabajo se dan cuando el trabajador pone en acto las capacidades físicas, mentales y psíquicas de forma articulada, en un contexto específico de acuerdo con su organización y división en el trabajo en pro de la producción de bienes, servicios o conocimientos que tiene una utilidad social que permite satisfacer algún tipo de necesidad (Henry, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, en los sistemas de gestión de talento humano, la satisfacción con la vida de las personas se ha convertido en un constructo fundamental para comprender su situación personal, familiar y social, la cual se relaciona con la satisfacción, encontrando que hay una relación positiva alta y significativa entre las mismas, es decir, a mayor satisfacción con la vida, mayor es la satisfacción laboral (Cardozo, et al. 2019).

Según Vargas (2018), en el contexto laboral es fundamental mejorar las condiciones de salud de las personas, mejorando las políticas públicas, fortaleciendo los sistemas de vigilancia y control de las condiciones de trabajo que dan los empleadores, y generando planes de acción, promoción y protección de la salud. Se ha encontrado que la enfermedad ha tenido un fuerte crecimiento en los últimos años en Colombia, con una alta frecuencia en los cascos urbanos, y con mayor incidencia en las pequeñas regiones, siendo las actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura aquellas que presentan más riesgo a enfermar, haciendo fundamental darle la importancia que merece a la salud laboral (Vargas, 2018). En esta línea, Avellán (2019) afirma que los sistemas sociales, culturales, políticos y económicos repercuten en la calidad de vida de las futuras generaciones, por lo cual se considera fundamental realizar esfuerzos por parte de los sistemas sociales y las organizaciones en las cuales las personas se desempeñan, para corregir las acciones previas que tuvieron un impacto social negativo en su proceso de desarrollo sostenible.

Las experiencias deben comprenderse como una relación social y no sólo un aspecto técnico pero el nuevo sistema de producción capitalista se desarrolla en el marco de una relación

que fue históricamente necesaria, conflictiva y asimétrica entre los empleadores y los trabajadores, lo cual involucra una serie de exigencias que tienen como finalidad hacer que brinden su máximo esfuerzo a lo largo de la jornada y generar la mayor cantidad de valor posible, haciendo que se exija una mejora continua en la calidad y cantidad de su trabajo que comprometan más dimensiones de sí mismos (amigos, familia, ejercicio, tiempos de descanso, entre otros) (Henry, 2019). Al respecto, se encuentra que el desempeño laboral tiene una relación específica con la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, encontrando que la edad, la motivación, el apoyo por parte de la institución, el estado civil y los años laborados dentro de la institución explican la variabilidad del cansancio emocional y de la calidad de vida profesional, planteando como factores protectores la edad y el estado civil (Salgado-Roa y Leria Dulcic, 2019).

Al indagar la relación entre satisfacción con la vida y bienestar psicológico y social en la salud mental de los trabajadores, hay estudios que reflejan variables de importancia: en el estudio realizado por Moreta et al. (2018) se encontró que la satisfacción con la vida varía entre hombres y mujeres, las cuales experimentan una mayor satisfacción a comparación con los hombres, así mismo, el bienestar subjetivo y psicológico predicen el 55.1% de la varianza de la salud mental de las personas. Por su parte, Sanin y Salanova (2019) estudiaron el optimismo como antecedente de la satisfacción con la vida, y encontraron como hallazgo principal que la felicidad en el trabajo es un mediador de esta relación de variables, que se da entre el optimismo y la satisfacción con la vida.

En torno a otras variables asociadas a la satisfacción laboral y la calidad de vida del trabajador, se ha encontrado que la resiliencia predice una buena salud mental, social y física en trabajadores, y que algunos de los atributos individuales que facilitan el balance entre la vida laboral y personal son la pasión, el interés, pensamiento positivo e inteligencia emocional (Badu,

2020). Moreta et al. (2018) encontraron que la percepción de las personas de bienestar y satisfacción con la vida son los mejores predictores de la salud mental, en conjunto con su situación económica y contextual, ya que esto permite conocer la dinámica de diversos elementos cognitivos, emocionales y de predisposición que podrían predecir el estado de la salud mental del individuo. Por otra parte, Hernández, Caldera, Reynoso González⁴, Iván Alejandro Caldera Zamora⁵, Santiago Salcedo Orozco⁶ Centro Universitario de Los Altos de la Universidad de Guadalajara (México)

Con las nuevas dinámicas laborales se ha llegado a reflexionar sobre el futuro laboral en América Latina a raíz de la pandemia del Covid-19 con consideraciones previas ocasionadas por la creciente desigualdad social, el desempleo, la precariedad laboral y por consiguiente, el incremento de la pobreza que se estima da inicio en la crisis financiera del 2008, al llegar de forma inesperada la pandemia, se incrementa la desigualdad como consecuencia de la explotación laboral y el desempleo, y se aceleraron las tendencias pensadas hace algunos años atrás sobre el futuro del trabajo con las tecnologías digitales (Palomino et al. 2020). Por su parte, en el estudio de Egas et al. (2020), se perciben necesidades afectivas y psicológicas de la población en un contexto de tensión social dado por la incorporación de las nuevas herramientas virtuales en la práctica de sus profesiones, lo que afecta la salud mental de los trabajadores.

Con las nuevas condiciones de trabajo que supone esta generación, se ha incrementado la posibilidad de tener estrés crónico laboral, afectando la productividad, la salud mental, la permanencia de los trabajadores en su posición de trabajo, ausentismo y accidentes laborales (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014). Según la Organización Mundial de la Salud (2019), el síndrome del agotamiento laboral y el estrés crónico que genera dentro del contexto laboral no ha sido abordado de manera satisfactoria, reconociendo

que es un problema de salud pública mundial serio. Justamente, se encontró que el burnout es una consecuencia del estrés crónico laboral que se genera por la dificultad de afrontar las exigencias del trabajo, expresándose con agotamiento emocional, despersonalización, y la no realización personal (Monte, 2005). Ahora bien, se encontró que los participantes en la modalidad de trabajo presencial presentan una mayor probabilidad de tener el síndrome de burnout, a diferencia de las demás modalidades de trabajo (Ulla, 2023), pero la literatura en este campo, tras la pandemia, aun es escasa.

Al respecto, los estudios en muestras colombianas son pocos: Bedolla et al. (2019) encontraron que las mayores insatisfacciones laborales de las personas se relacionan con los espacios físicos de la institución y el salario, existiendo relación significativa con el nivel académico, los factores de supervisión y participación, prestaciones, edad y ambiente físico de los trabajadores. Según Sanin y Salanova (2014), el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en Colombia son mediados por la satisfacción laboral global a través de la apertura al cambio y el desempeño percibido por el jefe de la persona, así mismo, la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción en el trabajo, lo cual predice la buena ejecución de las funciones de cada uno de los miembros de la empresa a nivel individual. Sobre Burnout, Castillo et al. (2019) encontraron que el 25% de los trabajadores en un contexto hospitalario, presentaban un alto nivel de agotamiento y baja realización personal, una tercera parte despersonalización, y uno de cada 10 trabajadores el síndrome de burnout completo.

En conclusión, la satisfacción con la vida, la resiliencia, el burnout y la satisfacción laboral, son variables que parecen asociarse con la calidad de vida laboral y al mismo desempeño en el trabajo, resaltando la importancia de su estudio, pero los análisis en muestras colombianas son escasos, y dadas las condiciones laborales que se han establecido posterior a la pandemia,

generando nuevos estilos de trabajo, se resalta la presente investigación. Es necesario su abordaje ya que permitirá identificar, por un lado, los niveles de salud mental general de los trabajadores para dar cuenta de sus necesidades psicológicas, y además observar cuáles de ellas pueden relacionarse con la salud mental laboral, en específico la satisfacción laboral y los indicadores de burnout (variables antes denotadas como predictoras del mismo desempeño en el trabajo). En sí, los hallazgos esta investigación aportarán en la comprensión de la salud mental en el trabajo, tema poco explorado en el país.

Pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre variables demográficas y del trabajo, y la salud mental, (entendida desde la satisfacción con la vida y la resiliencia), y salud mental laboral (medida con el burnout y la satisfacción laboral) en empleados colombianos?

Objetivo general: identificar la relación entre variables demográficas y del trabajo, y la salud mental, (entendida desde la satisfacción con la vida y la resiliencia), y salud mental laboral (medida con el burnout y la satisfacción laboral) en empleados colombianos.

Objetivos Específicos:

Identificar los niveles de satisfacción con la vida, satisfacción con el trabajo, resiliencia, y burnout.

Identificar las diferencias en satisfacción laboral, satisfacción con la vida, resiliencia y burnout, según el sexo de los participantes.

Identificar las diferencias en satisfacción laboral, satisfacción con la vida, resiliencia y burnout, según la modalidad de trabajo.

Como hipótesis, de acuerdo con la revisión conceptual, se esperan altos niveles en satisfacción con la vida, altos niveles en resiliencia, baja satisfacción con el trabajo, y la presencia de burnout en un 10-20% de la muestra; en torno al sexo se esperan mayores niveles de satisfacción laboral

y con la vida, y resiliencia en hombres, y mayores niveles de burnout en mujeres; en modalidad de trabajo, se espera menos satisfacción laboral y con la vida y más burnout en trabajadores presenciales, y finalmente relaciones directas entre satisfacción laboral con satisfacción con la vida, resiliencia y la edad, e inversas con las dimensiones del burnout.

Método

Tipo de estudio

La presente es una investigación cuantitativa, considerándose apropiada por ser un conjunto de procesos secuenciales que permiten comprobar determinada hipótesis, en este caso, hipótesis asociadas a la calidad de vida, salud mental y laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

Al ser un estudio no experimental, se entiende que las variables independientes no se harán variar de forma intencional para ver su efecto sobre las otras variables, sino que estas serán observadas dentro de una situación ya existente; así mismo, siendo este un estudio transversal, se hará la recolección de datos en un solo momento, y con el alcance correlacional, se tendrá como finalidad conocer la relación que existe entre variables demográficas y de trabajo, con la salud mental y laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

Participantes

Se contó con la participación de 69 trabajadores colombianos (37 hombres y 32 mujeres) de diferentes sectores de servicios, con edades comprendidas entre los 20 y 67 años de edad (media: 34.6; desviación: 11.3) obtenidos por medio de un muestreo no probabilístico a conveniencia que, según Hernández y Mendoza (2018), suponen un proceso de selección guiado

por las características y el contexto del estudio, permitiendo conocer el comportamiento de las variables entre ellas. Como criterio de inclusión, los participantes debían tener más de 18 años, y tener un trabajo en Colombia. Para más información de los participantes, se muestra la tabla

Tabla 1

Características de los participantes.

Estrato socioeconómico			Estado Civil		
	f	%		f	%
Estrato 1	6	8.696	Casado(a)	19	27.536
Estrato 2	4	5.797	Separado(a)	2	2.899
Estrato 3	11	15.942	Soltero(a)	37	53.623
Estrato 4	35	50.725	Unión libre	10	14.493
Estrato 5	7	10.145	Viudo(a)	1	1.449
Estrato 6	6	8.696			

Municipio en el cual trabaja		
	f	%
Barichara	1	1.449
Barrancabermeja	1	1.449
Bogotá	22	31.884

Bucaramanga	42	60.870
Charala	1	1.449
Medellín	1	1.449
Sabana de torres	1	1.449

Modalidad de trabajo

	f	%
Trabajo híbrido (virtual y presencial)	10	14.493
Trabajo presencial	54	78.261
Trabajo virtual	5	7.246

Instrumentos

Para medir la salud mental de los participantes se usaron dos escalas: la primera, fue la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener et al. (1985), siendo este un breve instrumento con 5 elementos tipo Likert de 7 puntos, en donde 1 era “muy en desacuerdo”, y 7 era “muy de acuerdo”, el cual tiene como finalidad evaluar la satisfacción general que tiene la persona con su vida, entendiendo que a mayor puntuación hay mayor satisfacción. Fue validado en Colombia por Vinaccia et al. (2019) en Colombia, mostrando una alta confiabilidad, consistencia interna apropiadas, y concordancia con la estructura de la versión original, y se calificaron a los participantes con los criterios de ese estudio y con agrupación por puntajes (esta última, porque al

revisar los percentiles en este estudio, se denota una muy alta satisfacción con la vida, mostrando un sesgo positivo en dicha calificación).

También fue implementada la escala de resiliencia de Connor y Davidson (2003) de 10 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert, la cual cuenta con cinco opciones de respuesta: “en absoluto”, “rara vez”, “a veces”, “a menudo”, y “casi siempre”, en donde, a mayor puntuación (siendo “en absoluto” un 0 y “casi siempre” un 4), mayor nivel de resiliencia posee la persona. Esta escala cuenta con la adaptación para Colombia (Riveros et al., 2016; Riveros et al., 2017) refiriendo la conservación de una única dimensión, llamada resiliencia, en concordancia al estudio original, y reportando coeficientes de fiabilidad superiores a .80. No se hallaron criterios de calificación, pero el estudio de Riveros (2017) planteaba puntajes bajos hasta 15, medios hasta 25, y altos por encima de 26.

Ahora bien, para medir la salud en el trabajo se implementaron dos escalas, una de ellas fue la escala de evaluación del burnout MBI-GS de Maslach, Jackson y Leiter (1996) contiene 22 ítems, los cuales se clasifican en: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y su conjunto suma el denominado Burnout, valorados en una escala tipo Likert de cinco puntos, la cual refleja la frecuencia con la que se experimenta la situación descrita en cada uno de los ítems; se consideran puntuaciones bajas del MBI entre 1 y 33, media entre 34 y 66, y alta entre 67 y 99. Para este estudio, se usó la versión adaptada en Colombia (Córdoba et al., 2011), y los criterios de calificación en Colombia, propuestos por Castillo et al. (2019).

La segunda escala fue la escala para medir satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979), la cual operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de las personas y la respuesta afectiva que tienen a su trabajo mediante 15 ítems, abordando factores intrínsecos (reconocimiento, responsabilidad, promoción, contenido de la tarea) y extrínsecos

(horario, remuneración, condiciones físicas), y, a mayor puntuación obtengan los participantes, mayor satisfacción laboral tienen. La fiabilidad por consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach, denota buenos puntajes con altos niveles de reproducibilidad en adaptación de la escala realizada por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995)

Procedimiento

Se realizó un primer acercamiento con los participantes mediante redes sociales, llamadas telefónicas, y de manera presencial, invitándolos de manera cordial a participar en el estudio mediante el diligenciamiento de la encuesta virtual (Google Forms), adjuntando en ella el consentimiento informado, que incluía la justificación, el procedimiento, los riesgos y términos de confidencialidad y privacidad del estudio, así como los datos de contacto antes de que los participantes iniciaran a responder. Tras la presentación de esta información se solicitó la voluntariedad de participar en el estudio y se firmó el consentimiento informado. Al aceptar, y confirmar su mayoría de edad y estado activo de trabajo en Colombia, se procedieron a realizar las cuatro subpruebas previamente mencionadas, proceso que se llevó a cabo en alrededor de 10 minutos por cada participante. Tras este proceso, se elaboró la base de datos y se procedió con los análisis estadísticos, iniciando por descriptivos (frecuencias y porcentajes) para cada variable, para dar cuenta de los niveles en que los participantes se encontraban, y finalmente análisis de normalidad que denotan distribuciones homogéneas, y por ello análisis de correlación de Pearson para ver las asociaciones entre las variables de interés. Es importante señalar que este estudio se acoge a los lineamientos de la ley 1090 del 2006, en torno a los principios de responsabilidad, anonimato, confidencialidad e información del uso de los datos recolectados, y bajo el marco de la resolución 8430 de 1993, que regula la investigación en salud, se entiende la presente investigación como un estudio sin riesgo.

Resultados

A continuación, en la tabla 2, se muestran los hallazgos descriptivos en cada variable, en frecuencias y porcentajes de cada calificación.

Tabla 2.

Descriptivos de cada variable de estudio.

Satisfacción con la vida (percentiles estudio Vinaccia et al, 2019)			Resiliencia		
	f	%		f	%
Bajo (percentil 1-25)	24	34,78	Bajo (puntajes 0-15)	8	11,59
Medio (percentil 26-75)	35	50,72	Medio (puntaje 16-25)	8	11,59
Alto (percentil 75-99)	10	14,49	Alto (puntaje 26-40)	53	76,81

Satisfacción con la vida (agrupación por puntajes)			Agotamiento		
	f	%		f	%
Bajo (puntajes 1-12)	6	8,70	Bajo (percentil 1-25)	8	11,59
Medio (puntajes 13-22)	17	24,64	Medio (percentil 26-75)	29	42,03

Alto (puntajes 23-35)	46	66,67	Alto (percentil 75-99)	32	46,38
<hr/>			<hr/>		
Despersonalización			Realización personal		
	f	%		f	%
Bajo (percentil 1-25)	8	11,59	Bajo (percentil 1-25)	24	34,78
Medio (percentil 26-75)	20	28,99	Medio (percentil 26-75)	37	53,62
Alto (percentil 75-99)	41	59,42	Alto (percentil 75-99)	8	11,59
<hr/>			<hr/>		
Presencia de Burnout			Satisfacción laboral		
	f	%		f	%
Sí	9	13,04	Insatisfecho	13	18,84
No	60	86,96	Neutro	12	17,39
			Satisfecho	44	63,77

Como se observa en la tabla 2, se hallan altos niveles de satisfacción con la vida (si se tiene en cuenta el criterio por rangos), de satisfacción laboral y de resiliencia, sin embargo, hay una alta prevalencia de agotamiento emocional (46.38%) y despersonalización (59.42%), y bajos niveles de realización personal en el 34.78% de la muestra. Finalmente, esta tabla denota que la configuración de baja realización, alta despersonalización y alto agotamiento, que configuran el burnout, se presenta en el 13.04% de los participantes. En la tabla 3 se reportan las comparaciones de las variables, por sexo.

Tabla 3.

Comparaciones por sexo.

Variable	Grupo	Media	DT	t	p
Satisfacción laboral	Hombre	77.243	22.701	2.733	0.008
	Mujer	62.406	22.235		
Satisfacción con la vida	Hombre	24.081	7.503	-0.464	0.644
	Mujer	24.906	7.195		
Resiliencia total	Hombre	28.892	11.135	-0.212	0.833
	Mujer	29.438	10.115		
Agotamiento emocional	Hombre	21.622	7.704	-2.633	0.011
	Mujer	26.781	8.575		
Despersonalización	Hombre	10.595	5.464	-2.061	0.043
	Mujer	13.438	5.989		
Realización personal	Hombre	31.405	5.960	1.938	0.057
	Mujer	28.344	7.160		

Se encontró que los hombres presentan un mayor nivel de satisfacción con el trabajo, mientras que las mujeres tienen índices estadísticamente más elevados de agotamiento emocional y despersonalización, finalmente, no se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres con la realización personal, el agotamiento emocional, la satisfacción con la vida y la

resiliencia. En torno a las comparaciones por modalidad de trabajo (presencial, remota o híbrida) los Anovas no reflejan diferencias significativas ($p > 0.05$) en ninguna de las variables. En la tabla 4 se reportan los coeficientes de correlación entre las variables.

Tabla 4.

Relaciones entre las variables.

Variable		Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con la vida	Resiliencia	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Satisfacción con la vida	R	0.419	—				
	Valor p	< .001	—				
Resiliencia	R	0.074	0.209	—			
	Valor p	0.544	0.084	—			
Agotamiento emocional	R	-0.355	-0.113	0.244	—		
	Valor p	0.003	0.355	0.043	—		

Despersonalización	R	-0.146	0.109	0.288	0.745	—	
	Valor p	0.230	0.372	0.016	< .001	—	
Realización personal	R	0.185	-0.043	0.300	-0.083	0.049	—
	Valor p	0.128	0.724	0.012	0.500	0.690	—

Dichos resultados (tabla 4) demuestran que, existen correlaciones significativas ($p < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con una fuerza de correlación moderada ($r > 0,3$). También se halla una correlación moderada y negativa entre la satisfacción con el trabajo y el agotamiento emocional, lo que indica que a mayor agotamiento del trabajador se encontrará una menor satisfacción con el ejercicio laboral. Se llevaron a cabo análisis de las variables con la edad, encontrando una correlación significativa ($r = -0,462$, $p < 0,05$) entre la edad y el agotamiento emocional de las personas, a menor edad hay mayor agotamiento emocional.

Discusión

El objetivo de esta investigación fue identificar la relación entre variables demográficas y del trabajo, y la salud mental (entendida desde la satisfacción con la vida y la resiliencia), y laboral (medida con el burnout y la satisfacción laboral) en empleados colombianos. Al respecto, los hallazgos muestran una alta satisfacción con la vida y altos niveles de resiliencia, sin embargo la presencia de los componentes del burnout también son muy prevalentes, con bajos niveles de

realización personal en poco más de un tercio de los participantes hasta la presencia de despersonalización en casi el 60%.

En torno a las diferencias, se encontraron mayores niveles de satisfacción laboral para los hombres, y en mujeres mayores valores de agotamiento emocional y despersonalización, y no se encuentran diferencias significativas en ninguna variable de acuerdo con la modalidad de trabajo que tengan. De igual forma se encuentra una relación directa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida, e inversa entre el agotamiento emocional y la satisfacción con el trabajo, esto permitiría indicar que a más agotamiento se presentará menor satisfacción en el ejercicio del trabajo.

En cuanto a las variables que midieron la salud mental de los participantes, se pudo encontrar un alto nivel de satisfacción con la vida y de resiliencia, sin diferencias significativas entre los participantes. Esto difiere con los resultados obtenidos por Moreta et al. (2018), en donde los hombres tenían índices mejores de satisfacción con la vida (una de las variables que predice la salud mental). Estos resultados indican que, en concordancia con Sanin y Salanova (2019), las personas que participaron en el presente estudio tendrían más probabilidad de ser optimistas, y ser felices en su trabajo, dado su alto nivel de satisfacción vital y resiliencia y, de acuerdo con Badu (2020), los altos niveles de resiliencia presentados en los resultados serían predictores de una buena salud mental, social y física.

A diferencia del estudio de Moreta et al. (2018), en donde se encontró que las mujeres presentan mayor satisfacción con la vida, en este estudio no hubo diferencias significativas por género. Así mismo, se encontró que, a menor edad, mayor agotamiento laboral, corroborando los

resultados de Salgado-Roa y Leria Dulcic (2019), los cuales afirmaron que un factor protector en la satisfacción laboral y la calidad de vida es la edad.

El hallazgo de alta prevalencia de despersonalización, agotamiento emocional y baja realización, así como la presencia del Burnout en el 13.04%, y la relación inversa entre edad y agotamiento emocional, se relacionan con la investigación realizada por la Eurofound (2014), quienes afirman que las nuevas condiciones laborales que suponen en las nuevas generaciones, refieren una alta posibilidad de tener estrés crónico laboral (burnout) y es asociado con productividad, salud mental, permanencia laboral y accidentes de los trabajadores.

Moreta et al. (2018) encontraron que la percepción de bienestar y satisfacción con la vida son los mejores predictores de la salud mental, en conjunto con su situación económica y contextual, ya que esto permite conocer la dinámica de diversos elementos cognitivos, emocionales y de predisposición que podrían predecir el estado de la salud mental del individuo, lo cual permite explicar justamente que se encontrara una correlación directa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en la presente investigación, que va en acuerdo con el hallazgo en estudios como el de Badu (2020).

Podría concluirse que la salud mental y laboral tienen una fuerte correlación entre sí, y aquellos que presentan probabilidades más altas de padecer enfermedades asociadas al trabajo son las mujeres, y las personas más jóvenes. Por otra parte, altos niveles de resiliencia y satisfacción con la vida son factores protectores para el síndrome de Burnout y la insatisfacción laboral.

Este estudio presenta una serie de limitaciones a tener en cuenta: en primer lugar el número de participantes fue limitado (baja tasa de respuestas en las instituciones), y se obtuvo por medio

de un muestreo no probabilístico, esto implica que los hallazgos deben tratarse con cautela, dada la baja representatividad poblacional. De igual forma, las aplicaciones se llevaron a cabo de forma remota, lo que no permite el control de variables extrañas o la deseabilidad social. Dado el alcance de este estudio, no se indaga acerca de otras variables laborales, como la antigüedad, el cargo o el tipo de sector de la institución del trabajador, lo que plantea futuros trabajos, ahora incluyendo estas variables de interés.

Por otra parte, para futuros estudios relacionados con la temática, sería de gran valor tener un mayor alcance con demás regiones del país, y tener una mayor muestra poblacional. Este estudio, dada la escasez de literatura científica que hacen referencia a la salud mental y laboral de las personas, brinda un primer acercamiento a la salud mental y laboral de los colombianos en un contexto social, político, laboral, personal y económico que ha modificado la forma en la cual se trabaja, y se pone de manifiesto que el agotamiento emocional afecta negativamente la satisfacción laboral, la cual a su vez es un predictor directo de la satisfacción que tienen con su vida.

Referencias

- American Psychological Association. (2012). *Building your resilience: We all face trauma, adversity and other stresses. Here's a roadmap for adapting to life-changing situations, and emerging even stronger than before.* <https://www.apa.org/topics/resilience>.
- Avellan, M. (2019). Contabilidad ambiental y la responsabilidad social empresarial dentro del panorama mundial del desarrollo sostenible. *Revista ECA Sinergia*. 10, 105-115. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588561542009/588561542009.pdf>

- Badu, E, O'Brien, A, Mitchell R, Rubin, M, James, C, McNeil, K, et al. (2020) Workplace stress and resilience in the Australian nursing workforce: A comprehensive integrative review. *International Journal of Mental Health Nursing*. <https://doi.org/10.1111/inm.12662>
- Bard, G. y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/t6qawg3gj>
- Bedolla, E., Carrillo, M., Severiche, C. y Espinoza, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3312>
- Boada J., y Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Rev Psicol: universidad Tarraconensis*. *Revista de psicología Universitas Tarraconensis*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2976895>
- Castillo, K., Cestagalli, N., Vernaza, J., Riveros, F., Bernal, L. y Quiñones M., A. (2019). Variables asociadas al síndrome de burnout en el área de la salud de una clínica de Villavicencio, Colombia. *Psicología y Salud*. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i1.2568>
- Connor, K. & Davidson, J. R. (2003). *Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. *Depression and Anxiety*.
- Córdoba, L., Tamayo, J., González, M., Martínez, M., Rosales, A. & Barbato, S. (2011). Adaptation and validation of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey in Cali, Colombia. *Colombia Médica*. <https://doi.org/10.25100/cm.v42i3.874>

- Egas, V., Torres, A., Hidalgo, N., Andrade, S., y Salao, E. (2020). Salud mental, virtualidad y pandemia: Experiencias de Psico Escucha PUCE. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública*, 7(2), 55 - 74. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4872>
- Galvis, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. , Ospina, P., Chaves, V., Carreño, L., y Vera, V. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
- Gañan, A., Correa, J., Ochoa, J., y Orejuela, S. (2021). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Universidade Federal do Tocantins*. <http://dx.doi.org/10.20873/2526-1487e021003>
- Gil-Monte, Y (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill: México.
- Hernández, D. y Sanmartín, C. (2018) La paradoja de la salud mental en Colombia: entre los derechos humanos, la primacía de lo administrativo y el estigma. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 43-56. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psmc>
- Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171-196. <https://dx.doi.org/10.26489/rvs.v32i44.8>

Juárez, A., García, J., Camacho, A., Gómez, V., Vera, A., Fernández, M., y García, I. (2011).

Traducción y adaptación del MBI-GS en población latina. *Documento no publicado*.

Krauss, A. y Graham, C. (2013). Subjective wellbeing in Colombia: some insights on vulnerability, job security, and relative incomes. *Happiness and development*, 233-260.

<http://hdl.handle.net/10986/16887>

Locke, E. (2009). The nature and causes of job satisfaction. En: Dunnette M. editor. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: Rand Mc Nally*; p.1297-1349.

[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639511](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639511)

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló E (2007), La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.

<https://psycnet.apa.org/record/2007-10908-006>

Moreta, R., López, C., Gordón, P., Ortíz, W. y Gaibor, W. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos.

Actualidades en psicología. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>

Pecino V., Mañas M., Díaz P., López, J. y Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de psicología*. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>

Pérez-Bilbao, J, & Fidalgo, M. (1995) Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

Posada, J. (2013). La salud mental en Colombia. *Biomédica* 33 (4), 497-498.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-87052018000200129

OECD. (2013). *Estudios económicos de la OCDE COLOMBIA Evaluación económica*. OECD Publishing.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Promoción de la Salud Mental*. https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": international classification of Diseases . <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Palomino, H. Garro, S. y Sánchez, R. (2020). El futuro del trabajo en América Latina, entre “antes” y “durante” la pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1). <https://doi.org/10.20430/ete.v88i352.1242>

Ulla, M. (2023). El síndrome de burnout y las nuevas formas de empleo. Repositorio institucional de la Universidad de Oviedo. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/68817>

Ramírez, J., Mora, A., y Hernández, M. (2020). Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 30(1), 1-10. Recuperado en 02 de agosto de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-94852020000100008&lng=es&tlng=es.

Rojas, L., Castaño, G. y Restrepo, D. (2018). Salud mental en Colombia. Un análisis crítico. *Ces Medicina*, 32(2), 129-140. <https://doi.org/10.21615/cesmedicina.32.2.6>

- Riveros, F., Bernal, L., Bohórquez, D., Vinaccia, S. y Quiceno, J. (2017). Análisis psicométrico del Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) en población universitaria colombiana. *Psicología desde el Caribe*, 34(3), 161-171. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.3.11140>
- Riveros, F., Bernal, L., Bohórquez, D., Vinaccia, S. y Quiceno, J. (2016). Validez de constructo y confiabilidad del Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) en población colombiana con enfermedades crónicas. *Salud y sociedad*, 7(2), 130-137.
- Salgado-Roa, J., y Leria-Dulčić, F. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad Y Salud*, 22(1), 06-16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sanin, A., Sonia, M. y Vera, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/221>
- Sanin, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672014000100009yscript=sci_abstractytlng=pt
- Vargas, Y. (2018). Perfil de salud laboral en Colombia a partir del análisis y caracterización de la enfermedad laboral reportada en el Sistema General de Riesgos Laborales (Tesis de Maestría). *Universidad Nacional de Colombia*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/69637>

- Vinnacia, S., Parada, N., Quiceno, J., Riveros, F. y Vera, L. (2019). Escala de satisfacción con la vida (SWLS): análisis de validez, confiabilidad y baremos para estudiantes universitarios de Bogotá. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3468>
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*. 52: 129–48. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Yasuko, B. (2005). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y salud*. <https://doi.org/10.25009/pys.v15i1.826>

Apéndice A. Consentimiento informado.

Lo estamos invitando a participar del siguiente estudio, que tiene como objetivo identificar la relación entre variables demográficas y del trabajo, y la salud mental y laboral en empleados colombianos. Esta investigación está a cargo de la estudiante de la maestría en salud y discapacidad Sofía Corzo Langhammer junto con el profesor Fernando Riveros, pertenecientes a la Universidad de La Sabana.

Justificación.

Las condiciones laborales en Colombia han sido tema de interés para la investigación, especialmente en torno a la salud mental del trabajador. Algunas variables de interés como la resiliencia, las mismas condiciones del trabajo y el desgaste laboral parecen asociarse con la calidad de vida del trabajador, pero la investigación en contexto nacional es escasa.

Procedimiento.

Si decide participar, se le pedirán algunos datos demográficos (no son datos que permitan identificarlo) y 4 cuestionarios: CD-Risc 10 de resiliencia, MBI-GS de Maslach, Jackson y Leiter sobre desgaste laboral, la escala de satisfacción con la vida (SWLS) de Diener, y la escala para medir satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Dura un máximo de 10 minutos en contestar todo el cuestionario.

Riesgos.

Esta investigación se acoge a los lineamientos de la investigación científica desde la ley del psicólogo, y demás protocolos de investigación en humanos, ante ello se entiende que esta investigación no presenta riesgos, sin embargo usted es libre de retirarse en el momento que desee, sin justificar la razón de su retiro.

Privacidad y confidencialidad

Los datos obtenidos en los cuestionarios son completamente anónimos, por tal razón, en ninguno de los formatos deberá dar información de su nombre, número de cédula o algún dato que permita identificarlo. La información recolectada es de uso confidencial y será usada únicamente con fines investigativos y podrán ser publicados en uno o varios artículos científicos.

Datos de contacto

El proyecto de investigación se encuentra a cargo de la estudiante de la maestría en salud y discapacidad Sofia Corzo Langhammer junto con el profesor Fernando Riveros. Cualquier duda, puede comunicarse al correo edgar.riveros@unisabana.edu.co o sofiacorla@unisabana.edu.co.

Agradecemos su interés en participar en esta investigación.

¿Estaría de acuerdo con participar? Si - No