



ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

IDENTIFICAR EL RIESGO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDES DE TULUA.

CRISTHIAN HUMBERTO PULIDO GOMEZ



Universidad[®]
Católica
de Manizales

UNIVERSIDAD MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicanas de La Presentación
de la Santísima Virgen

IDENTIFICAR EL RIESGO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDES DE TULUÁ, 2022-2023

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de especialista en seguridad
y salud en el trabajo

Autor

CRISTHIAN HUMBERTO PULIDO GOMEZ

Código Estudiante: B1920222025

Asesora

Patricia Andrea Martos

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD A DISTANCIA

MANIZALES

2022

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	4
2. ANTECEDENTES.....	5
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
4. FORMULACIÓN DE PROBLEMA	13
5. OBJETIVOS.	13
5.1 Objetivo general.	13
5.2 Objetivos específicos.	13
6. JUSTIFICACIÓN.....	14
7. MARCO DE REFERENCIAL.....	15
7.1 MARCO TEORICO	15
7.2 MARCO CONCEPTUAL	17
7.3 MARCO NORMATIVO	19
7.4 MARCO CONTEXTUAL.....	21
8. METODOLOGÍA	23
8.1 TIPO DE ESTUDIO	23
8.2 POBLACIÓN	23
8.3 Criterios de inclusión:	23
8.4 Criterios de exclusión:	23
8.5 Variables	24
8.6 PROCEDIMIENTO.....	24
8.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	25
9. RESULTADOS	26
10. CONCLUSIONES	30
11. RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	33
Anexo 1	35
Anexo 2 PLAN ACCION.....	36

1.Resumen

Antecedentes: Las encuestas del síndrome burnout a partir de los instrumentos autorizados para medir los factores de riesgo de despersonalización, realización personal y agotamiento generalmente se ha conocido una gran percepción hacia los trabajadores de objeto de estudio reconocer su ambiente laboral, el liderazgo, la relación de los individuos dentro del contexto del trabajo, entre otras variables, con el objetivo de conocer las posibles afectaciones del desempeño de las personas en la organización y de las condiciones de salud tanto físicas como mentales.

Objetivo: Identificar el riesgo del Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad del Valle, sede de Tuluá 2022-2023

Métodos: El estudio es observacional, descriptivo de corte transversal y mixto. La población está representando por ciento dos (102) trabajadores, de los cuales cincuenta y uno (51) participaron en el estudio, de los quienes autorizaron su participación y cumplieron con los criterios de inclusión. Para la evaluación del síndrome burnout se utilizó el instrumento elaborado Maslach Burnout Inventory, en el cual se evalúan 22 ítems de análisis a Factores de Riesgo Psicosocial dividida en tres categorías como despersonalización, agotamiento y realización personal. Una vez se recolectó la información y se garantizó la calidad de dato, se realizó el análisis de la caracterización sociodemográfica, los resultados de la encuesta de los factores de riesgo psicosociales.

Resultados: El 56,9% de los encuestados en la institución, son del género masculino, la edad promedio de los participantes oscila entre 30 y 39 años (49%), el 56,9% tienen maestría, el 41.2% son solteros. Se aplica el instrumento maslach burnout inventory se obtiene unos resultados en la parte de agotamiento en alto con un 4%, medio 8% y bajo 88%, en la realización personal en rango alto 31%, medio un 16% y bajo un 53% y la despersonalización rango alto con 6%, medio 16% y bajo con un 78%.

Palabras claves: Síndrome burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, estrés laboral.

2.ANTECEDENTES

Durante los últimos años, se han realizado varios estudios sobre el síndrome burnout en diferentes trabajos como asistenciales, administrativos, docentes entre otros, desde lo nacional e internacional, en el año 2022 se desarrolló la investigación en dos instituciones educativas superiores ubicada en la ciudad de Lima, Perú , sus nombres son Universidad Peruana Cayetano Heredia y Universidad Tecnológica del Perú, en la facultad de medicina con el objetivo de determinar los predictores del síndrome de burnout en los docentes, desde las tendencias económicas y la competitividad laboral han generado cambios en el trabajo, exigiendo un desempeño laboral, determinando transformaciones en las organizaciones, por diferentes tecnologías. Con la pandemia del COVID-19, el escenario laboral ha sufrido cambios, la OIT da conocer, a nivel mundial en el 2020, producto de la pandemia, la estimación en la disminución de la ocupación laboral fue de 114 millones, la desocupación de 33 millones y la pérdida de horas de trabajo fue de 8,8%, equivalente a 255 millones. En el mercado laboral en América Latina y el Caribe, afirmó, que se encuentra en terapia intensiva y tiende a ser crítico y esto como consecuencia no solo de la recesión económica sino también por el COVID-19, los datos estadísticos del 2020 son de dos dígitos.10.6 %.

Esta investigación es de tipo descriptivo aplicado 262 docentes recopilaron los datos con cuestionarios y consentimiento por medio el inventario de Escala Maslach Burnout, utilizaron el análisis factorial exploratorio para identificar los determinantes del síndrome de burnout en el contexto de pandemia, fue aplicado en el periodo julio a septiembre año 2020, desarrollando actividades de forma virtual, durante la investigación muestran en promedio tendencia baja a los niveles de burnout con un 79.4%, sin embargo, en las tres dimensiones los resultados son dispares con el modelo de Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), en la dimensión de agotamiento la prevalencia fue de 43.5% en el nivel bajo, en la dimensión cinismo o despersonalización la prevalencia fue de 60.3% en un nivel bajo, y en la dimensión de eficacia o realización personal la prevalencia se ubica en el nivel alto con 46.6%.

En el caso de la dimensión de agotamiento, a nivel de facultad o especialidades donde dictan los docentes, los resultados encontrados se desglosan en el siguiente orden: áreas de ciencias

de la salud con 6.5%, áreas de ciencias matemáticas y exactas con 8.4%, áreas de las ingenierías con 19.4%, áreas de letras con 29.4%, y áreas económico y empresarial con 35.9%, En el caso de las edades los niveles de agotamiento guardan una relación directa. Así, los docentes menores de 36 años solo el 7.3% de los encuestados expresaron estar agotados. Esta estadística crece a modo que aumentan las edades: el 17.5% expresaron agotamiento entre docentes de 36 a 44 años, el 29.4% entre docentes de 45 a 54 años y el 45.8% expresaron estar agotados entre docentes mayores de 54 años. Tales cifras nos permiten deducir a modo de conclusión que la edad es un factor determinante en los niveles de agotamiento que puedan experimentar los docentes universitarios, con mayor prevalencia en docentes mayores 54 años y masculinos, sin embargo, hay proporción minoritaria alrededor 8% con prevalencia de burnout en docentes menores 36 años ambos géneros, minimizar el crecimiento sobre las dimensiones tratadas anteriormente. ¹

Desde la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú y Universidad de Sevilla, España se realizó la investigación año 2021 sobre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores universitarios de una universidad pública de Perú, la percepción laboral en características como la organización, medibles, que distinguen entidad laboral de otra y permite hacer un diagnóstico, que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar, la medición periódica del clima laboral es importante, porque alimenta a las universidades públicas, mejora el ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral.

Los profesores nombrados y contratados también realizan investigaciones, exigencias propias de la universidad, afrontan los estresores del contexto de trabajo , como fondos, recursos insuficientes, dificultades financieras, sobrecarga de trabajo, malas prácticas de gestión, inseguridad laboral, reconocimiento y recompensa insuficiente, condiciones inadecuadas de trabajo y aspectos estructurales de la tarea docente y la interacción problemática con los estudiantes.

El objetivo general de dicha investigación es conocer la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores de una universidad pública de Perú; y objetivo específico fue establecer comparación entre los niveles del clima laboral y del burnout, según variables sociodemográficas-laborales.

La anterior investigación es un estudio cuantitativo-correlacional, no experimental y transversal, realizado a profesores de una universidad pública, que es multidisciplinaria, cuenta con 11 facultades (Ciencias; Ciencias Agrarias; Ingeniería de industrias alimentarias; Ingeniería civil; Ingeniería de mina; Ciencias del ambiente; Ciencias médicas; Economía y contabilidad; Administración y turismo; Derecho y ciencias políticas; Ciencias sociales, educación y comunicación), y 24 carreras profesionales. La población estudio fue de 422 profesores, participaron 206 profesores cuyas edades oscilaron entre 30 a 70 años, el 79.6% fueron varones; el 71.4% fueron casados; el 80.1% nombrados; 35.9% con experiencia laboral de 21 hasta 30 años; el 80.6%, tenía solo un trabajo remunerado y la mayoría (36.9%) trabajaba cuatro horas diarias en contacto con los estudiantes.

La investigación trato de conocer la relación entre clima laboral y síndrome burnout en los profesores universitarios, realizaron la medición estructural y medición, el cual es una relación negativa por sus cinco factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) con el Síndrome Burnout modulado por sus tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), a menor clima laboral favorable o muy favorable, mayor será el síndrome burnout, el nivel de clima laboral es un predictor, los resultados hallados confirman teorías, que sostienen que el clima laboral, sea variable interviniente o independiente, tiene efectos sobre variables al comportamiento organizacional y procesos biológicos como el síndrome burnout.

Además, el factor de supervisión del Clima laboral, está directamente relacionado con la despersonalización del Síndrome burnout; por medio del proceso de supervisión no se realizaría adecuadamente desde el liderazgo, de apoyo y asesoría adecuados, se de confianza, retroalimentación y mejora continua del desempeño laboral; entonces el profesor universitario por lo que presentaría indiferencia, apatía y suspicacia; así como conductas negativas de cinismo, hostilidad, desconfianza y desapego afectivo ante sus colegas, directivos y estudiantes. Con la anterior investigación hay efectos indirectos de covariabilidad entre varios factores del Clima laboral el factor de autorrealización con los factores de involucramiento laboral y supervisión; el involucramiento laboral con supervisión comunicación y las condiciones laborales. Se estableció que el clima laboral y el síndrome

burnout es el promedio en los profesores universitarios investigados, favorece el no incremento del síndrome burnout, los profesores perciben un entorno laboral adecuado, sin mayores presiones, ni cambios a nivel gestión administrativa ².

Otro estudio a nivel internacional en el año 2021, es el evaluar manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador, se debe tener claro que las universidades tienen sus propias misiones, el talento humano, comportamiento, esfuerzos, motivación, actividades, entre otros, lo anterior es un desarrollo integral de los docentes a partir de ello puedan desarrollar agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que presentan en el contexto laboral, desde la parte administrativa y directivas ver detectar y corregir los causales, el objetivo es evaluar las manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales de las dos universidades ya mencionadas, a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory, muestra estudio 56 personas, universidad central ecuador 39 personas, universidad técnica cotopaxi 17 personas, el 85,7% tuvo menos de 20 años de trabajo en la universidad, siendo el tiempo de trabajo promedio de 10,4 años. El 71,4 % de los docentes tuvieron dedicación a tiempo completo en la universidad, el 21,4 % a medio tiempo y el resto de forma parcial, de acuerdo con la clasificación laboral en instituciones de educación superior vigente en Ecuador. Respecto al tipo de contrato, el 71,4 % tuvo nombramiento permanente y el resto, contratos ocasionales.

Con relación a la evaluación de las tres dimensiones del síndrome de Burnout, el valor promedio de la muestra en cuanto a agotamiento personal fue de 15, considerándose bajo, el cual estuvo presente en el 55,6 % de los participantes; el 26,8 % alto, y el resto medio. Con la despersonalización, el valor promedio resultó de 6,4, clasificándose como medio; con valores altos en el 30,4 % de los docentes estudiados.

Por último, en cuanto a la realización personal el promedio fue de 32,3, un valor bajo (presente en el 39,8 %), se observó, además, que el 32,1 % de los encuestados tuvieron un alto valor en esta dimensión y el 28,1 %, medio. Con las tres dimensiones del síndrome burnout estudiadas, más desfavorable fue despersonalización, como signos indolencia o falta empatía, así afectar proceso de enseñanza aprendizaje y el logro de los objetivos organizacionales, presenta valor alto en los docentes de carreras técnicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi y valores medios en los de ciencias sociales de ambas universidades.

En la dimensión realización personal en los docentes, excepto en la UTC, por lo anterior son signos de alerta para las instituciones al disminuir la percepción positiva del docente sobre él, afecta sus relaciones con las demás personas ya sea estudiantes, directivos o colegas.

Como resultado de la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory a 56 docentes de carreras técnicas y sociales de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Técnica de Cotopaxi en Ecuador, se determinó la presencia del síndrome de Burnout en el 14,3 % de ellos.

Es de gran utilidad para que conozcan en realidad el estado de salud de los docentes y generar acciones para disminuir estos riesgos, optimicen desde el talento humano y desempeño profesional ³.

Desde la ciudad de Manizales, se realizó la siguiente investigación con el objetivo de identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior del sector privado con Investigación de tipo descriptivo de corte transversal, estas condiciones laborales se detectan con condiciones estrés ya sea sobrecarga de trabajo, limitantes tiempo para actualizarse, multiplicidad de tareas académicas, falta de tiempo para investigación, ambiente institucional, ausencia de liderazgo. La muestra la constituyeron 144 docentes, se utilizó el instrumento MBI- Educator Survey de Maslach, Jackson y Schwab (1986), en la investigación se encontró un alto porcentajes de docentes con un bajo nivel de agotamiento emocional 66%, bajo sentimiento de realización personal (38.20%) y un alto porcentaje de docentes entre media y alta despersonalización (72.9), En general, los docentes reportaron bajos niveles de agotamiento emocional y de realización personal y un alto nivel de despersonalización ⁴.

A nivel nacional se presenta estudio del síndrome burnout con el objetivo evaluar la presencia del síndrome Burnout en docentes universitarios de la universidad Antonio Nariño en tiempos de pandemia (COVID 19), mediante la escala de Maslach, el tipo estudio es observacional corte transversal, criterios inclusión docentes vinculados a la universidad, criterios de exclusión docentes con previos diagnósticos de carga mental de trabajo, depresiones. La muestra fue conformada por los docentes activos de la facultad de odontología No se evidenció la presencia del síndrome de Burnout en los profesores de la Facultad de Odontología de la universidad Antonio Nariño; sin embargo, los resultados

obtenidos denotaron en un porcentaje del 67.20 % en el que las mujeres tuvieron mayor participación en el desarrollo del diligenciamiento de la encuesta, ya que en esta institución hay mayor contratación del sexo femenino que el masculino, en el caso de los hombres el porcentaje fue de 32.80%. Se observó un alto grado de realización personal, dando como resultado un desempeño óptimo en sus labores cotidianas. Se determinó mediante el instrumento APGAR familiar que tener una familia funcional es un factor protector para no padecer el síndrome ⁵.

Realizan estudio del año 2022 en la ciudad Madrid, Cundinamarca el título del proyecto es síndrome burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de Sabana de Occidente, objetivo principal establecer indicadores más representativos que pueden determinar síndrome burnout en dicha institución, por medio del cuestionario maslach, esta investigación es de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo, muestra 22 docentes de los cuales el 45% son mujeres y el 55% son hombres, su edad está comprendida en un rango entre 24 años a 54 años donde perciben valores altos como un 27,27% presentando sintomatología alta de cansancio emocional, terminan cansados, exhaustos con cargas laborales altas. También los resultados de despersonalización tiene índice alto en los docentes que participaron 10.8% para el total muestra, con actitudes frialdad y distanciamiento de las personas, este trabajo concluye que la edad adulta la mayoría cuenta con factor protector, se combina con los años de experiencia con la docencia, manejo de tiempo, los sentimientos, por otra parte los casados tiene alto agotamiento emocional y despersonalización a diferencia de los docentes solteros, el cual idearon un plan de mejora para la institución por estos hallazgos obtenidos ⁶.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se está evidenciando en diferentes ámbitos de la economía al síndrome de burnout como una entidad que juega un papel cada vez más importante en el deterioro de la salud tanto física como psicosocial en el trabajador.

Según lo indicado por Amsten A y Shanafelt T en Mayo Clinic Proceedings, “el control o no del estrés crónico ocupacional repercute directamente sobre la corteza prefrontal la cual es la encargada del pensamiento, acción y emoción” (7).

“El síndrome de burnout está asociado también al incremento del riesgo cardiovascular” según un estudio realizado por Appels y Schouten en el que realizando una simple pregunta: alguna vez usted ha estado quemado? -Aludiendo al síndrome de burnout- en 3877 hombres entre los 39 y 65 años con factores de riesgo controlados, de los cuales una tercera parte habían presentado agotamiento, fatiga o síndrome del quemado previo al infarto (8).

La Organización mundial de la salud declara en el año 2000 al síndrome de burnout como síndrome que afecta la calidad del trabajo y lo incluye dentro y junto a los factores de riesgos psicológicos, pero no es sino hasta el 2018 que reconoce al síndrome de burnout como una enfermedad cuyo diagnóstico entra en vigor en enero de 2022 a través de la clasificación estadística internacional de problemas de salud conexos (CIE-11) (9)

La organización panamericana de la salud (OPS) y la organización internacional del trabajo (OIT) hablan también de los riesgos psicosociales en el trabajador derivados del estrés crónico, mencionando además como posibles consecuencias de este padecimiento no solo la pérdida de motivación en sus actividades laborales sino también su desenlace en enfermedades cardio-cerebrovasculares y psiquiátricas (10)

Algunas soluciones a este planteamiento del problema son expuestas por las entidades OMS/OPS/OIT iniciando la inclusión del concepto “trabajo decente” (10).

A nivel nacional el síndrome de burnout en Colombia está regido a través del ministerio del trabajo por decreto 1477 de 2014 e incluso adoptó su propio CIE-10 como un síndrome de agotamiento profesional (11)

A nivel regional son algo más limitados los planteamientos al problema del síndrome de burnout y son enfocados en personal de salud primordialmente, como el trabajo realizado en Cali en 2021 sobre la prevalencia del síndrome de burnout en un centro asistencial (12), pero llegando siempre a la misma conclusión en cuanto a su importancia de seguimiento e intervención.

En la universidad del valle sede Tulua los estudiantes han venido realizando el proceso de evaluación de desempeño de los diferentes docentes que participan en los programas académicos, dicha evaluación ha presentado en los últimos 5 años una disminución en la percepción positiva que tiene los estudiantes a cerca del compromiso, metodología y dedicación que los docentes tienen frente a la asignación de cursos que le corresponden cada semestre. En la misma evaluación los estudiantes de manera descriptiva han manifestado la falta de sentido de pertenencia, despersonalización, falta de compromiso y empatía por la labor docente. Adicionalmente los gestores de programas académicos señalan que algunos docentes no responden en los tiempos solicitados por las actividades y compromisos de índole administrativo como parte de la planeación para el desarrollo de los cursos.

Estos datos anotados nos llevan a buscar al síndrome del quemado o de burnout en el personal de trabajo de la Universidad del valle, sedes de Tuluá, todo esto debido a que trabajadores con patologías crónicas controladas aún tendrían un riesgo significativo de desenlace orgánico negativo a causa de esta condición.

4.FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal Docente de la universidad del valle, sedes de Tuluá para el 2022-2023?

5. OBJETIVOS

5.1OBJETIVO GENERAL

Identificar el riesgo del Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad del Valle, sede de Tuluá 2022-2023.

5.2OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características sociodemográficas y laborales de la población participante del estudio.
- Diseñar un programa de intervención que permita la vigilancia del síndrome burnout en la población objeto de estudio

6.JUSTIFICACIÓN

La investigación del síndrome de burnout se realiza no solo en trabajadores sanos sino que también en poblaciones con patologías de enfermedad general previas, a las cuales una influencia añadida de estrés crónico que desencadene en éste síndrome podría aumentar las probabilidades de eventos cardiovasculares (8); Estos trabajadores en riesgo podrían ser identificados y continuar su seguimiento integral, además de servir como una base para futuros trabajos investigativos complementarios en la ciudad de Tuluá, por lo que en este punto radicaría la utilidad del estudio.

Según la Organización mundial de la salud, el síndrome de burnout también es calificado como un riesgo no solo para desarrollar otra enfermedad física sino también para desarrollar múltiples enfermedades mentales debido a su carácter de fatiga emocional, despersonalización y de realización personal (13).

La influencia del síndrome de burnout tanto en el riesgo cardiovascular como en el de patologías psiquiátricas generaría como consecuencia un impacto en la productividad de los trabajadores que si se identifica previamente podría intervenir (10).

El clima laboral en docentes universitarios se convierte también en otro punto de inflexión y podría medirse utilizando variantes del instrumento de inventario de Maslach ya que hay estudios que indican la asociación entre el síndrome de burnout y un mal clima laboral (2).

La identificación de la prevalencia del síndrome de burnout en esta población también supondría un complemento a los trabajos previamente publicados en este ámbito, pero generaría una variedad en cuanto a la afectación de diferentes profesiones (12).

Un valor agregado que justificaría el estudio sería un análisis del cambio de actividades del personal postpandemia, debido a que de acuerdo con el cargo desempeñado se pudo haber expuesto a un estrés directo continuando con la presencialidad o indirecto al realizarse el cambio de condiciones de trabajo. (13)

7. MARCO REFERENCIAL

7.1 MARCO TEORICO

El síndrome de burnout es causado por un estrés crónico que lleva a un proceso disfuncional en el trabajador en el que este deja de tener el compromiso y la implicación personal en el ámbito laboral por que pierden el interés hacia su trabajo (14) este término fue introducido en 1974 por Freudenberger quien realizó un estudio en un clínica psiquiátrica y describió como con el paso del tiempo y debido a el estrés crónico el personal asistencial se volvía cada vez más insensibles, agresivos y tenían un trato muy distanciado con sus pacientes y con tendencia a culparlos por su condición (15)

El agotamiento emocional ha sido señalado por algunos autores como la dimensión más importante del síndrome de burnout debido a que entre mayor sea el agotamiento emocional mayor es el número de consecuencias. (16) (17)

Las consecuencias que ocasiona el síndrome de burnout son diversas pero están unas de tipo orgánico y las de tipo organizacional que son las relacionadas con su desempeño laboral y las orgánicas son debido a que el síndrome de burnout es causado por la exposición crónica a el estrés que como lo dice Seyle genera unos procesos adaptativos generando una mayor liberación de glucocorticoides lo que a su vez va a aumentar el riesgo a padecer úlceras gástricas, aumento de la presión arterial y cambios en la inmunomodulación (18)

El estrés laboral crónico es una de las principales fuentes de riesgos psicosociales en cualquier tipo de organización laboral, y en el sector servicios una de las formas más habituales de desarrollarse el estrés laboral es el Síndrome de Quemarse en el Trabajo también llamado el síndrome de burnout que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional, la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja. Los síntomas que presenta son baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización, y se integran como dimensiones del cuestionario Maslach Burnout Inventor. (19) (20) Este cuestionario fue creado por Cristina Maslach la cual considera que las características opresoras del trabajo, en combinación con las características sociodemográficas, son las causas principales del

burnout , según esta doctora, el síndrome de burnout es cansancio emocional que se manifiesta a través de tres vertientes: agotamiento emocional en el que el trabajador siente que su parte afectiva es superada debido a el estrés producido por el contacto diario con las personas que reciben directamente su servicio, despersonalización que se expresa con sentimientos negativos hacia las personas con quienes trabaja, y los expresa con comportamientos y actitudes acordes a esos sentimientos y disminución del rendimiento que es el pensamiento del trabajador en el que se evalúa de forma negativa en su ámbito laboral, afectando así su autoestima y las relaciones interpersonales. (21)

El concepto de estrés tiene diferentes definiciones dependiendo del área que lo estudie, en la medicina se considera como un proceso fisiológico a través del cual se pueden adquirir enfermedades, en la física se le asocia a la fuerza que se ejerce generando de esta manera un desgaste sobre algún objeto, en la psicología, por su parte, se refiere al tipo de alteración que se genera en una persona, teniendo un impacto psicológico. (22)

En los años 50 Selye introdujo el término estrés y lo definió como una respuesta no específica de tipo adaptativo generada por estímulos negativos excesivos y dio su explicación fisiológica relacionándolo con una producción aumentada de glucocorticoides. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) el estrés ocurre cuando una persona afronta de manera inadecuada demandas que superan su conocimiento, destreza o habilidad, presentando un desequilibrio del entorno o del propio sujeto, provocando respuestas fisiológicas, cognitivas, conductuales y emocionales ante las situaciones que son percibidas como amenazantes teniendo esto en cuenta el ambiente laboral es un entorno en el que la presencia de niveles de estrés tiene mayor frecuencia, debido a las exigencias estas demandas pueden desbordar la capacidad de los empleados para dar respuesta a su trabajo. Cuando estos eventos de estrés son prolongados en el tiempo, las personas se enfrentan al denominado estrés laboral. (23).

El estrés laboral no solo tiene aspectos negativos, en ocasiones es necesario una cantidad de estrés, pero también es necesario controlar el nivel, frecuencia y duración del estrés. (24) Porque representa un factor de riesgo importante hoy en día ya que puede desencadenar

síntomas depresivos y de psicosis que si no son tratados o detectados a tiempo puede constituir un factor de riesgo de suicidio en los trabajadores. (25)

El síndrome de burnout no se encuentra en el DSM, pero si en la clasificación internacional de enfermedades (CIE) bajo el código Z.73.0

7.2 MARCO CONCEPTUAL

ESTRÉS LABORAL: Es el proceso en que las demandas comprometen o superan la capacidad adaptativa a un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad. Es decir, es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación y se puede agravar cuando el empleado siente que no recibe apoyo de sus supervisores o colegas, cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias (26)

SÍNDROME DE BURNOUT: Es el desgaste profesional que sufren de los trabajadores de los servicios a personas, debido a unas condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales y es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas, ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Su concepto se puede desglosar en 5 fases que presenta el síndrome de burnout (27):

Fases del proceso de burnout

Fase inicial: Ante el nuevo puesto de trabajo se experimenta entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. (27)

Fase de estancamiento. No se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. (27)

Fase de frustración. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales. (27)

Fase de apatía. Se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales, como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal, lo que constituye mecanismos de defensa de los individuos. (27)

Fase de quemado. Colapso emocional y cognitivo fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud; puede obligar al trabajador/a dejar el empleo y arrastrarlo a una vida profesional de frustración e insatisfacción. (27)

Esta descripción de la evolución del Burnout tiene carácter cíclico. De esta manera, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral. (27)

Cansancio o agotamiento emocional: Se presenta cuando aparece una disminución y/o pérdida de los recursos emocionales, es decir una pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga. (27)

Despersonalización: Se presenta cuando aparecen actitudes negativas, de insensibilidad o construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefensión y frustración. (27)

Abandono de la realización personal: Se presente cuando suele evaluarse al trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal; el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto. (27)

Los anteriores conceptos se presentan de forma insidiosa, no súbita, sino paulatina, cíclica; puede repetirse a lo largo del tiempo, de modo que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en otro trabajo.

Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como: negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión (siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio), ira, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad y autoinmolación, cargas excesivas de trabajo, se puede presentar como cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal, cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada, pérdida de la memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño. (26)

En el 5 y el 10% de los casos, el síndrome resulta irreversible. Por lo tanto, es importante la prevención ya que, normalmente, el diagnóstico precoz es complicado y la línea que separa el desgaste del síndrome de Burnout es muy pequeña (27)

7.3 MARCO NORMATIVO

En los últimos años el país ha aumentado la preocupación por la salud de los trabajadores, para que estos cuenten con las condiciones que les permitan desarrollar libremente y de manera óptima sus actividades, se ha manifestado con la creación y modificación de la legislación que rige estos aspectos.

El código sustantivo del trabajo artículo 200 define la enfermedad profesional a la patología que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos y en el artículo 201 establece una tabla de enfermedades profesionales donde se adoptan las enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, en cuanto a estrés se encuentra: Patologías causadas por estrés en el trabajo Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad

y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable. (28)

Cronológicamente encontramos que fue a partir del año 1951 en donde en el país se comenzó a legislar las condiciones del trabajo con el convenio 100 sobre la igualdad en la remuneración, con esto se logró que el pago devengado por las mujeres fuera igualitario al de los hombres; posterior a esto se creó el convenio 111 en el año de 1958, este tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo. (29)

Como ya se mencionó al iniciar el apartado, en cuanto a legislación el país ha avanzado mucho propendiendo por un ambiente de trabajo idóneo para el empleado, con el convenio 156 la OIT (organización internacional del trabajo), resalta la importancia de la igualdad de oportunidades y trato, en la recomendación 156 de este convenio se especifican medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Hasta este momento las condiciones de riesgo psicosocial habían mejorado de manera abismal, pero todavía se tenían muchas falencias, por tal razón se creó la resolución 1016 en el año de 1989, con esta se definen los riesgos psicosociales, pero solo hasta la resolución 2646 que se habla claramente la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales.

Hasta el momento en el país no se contaba con un sistema que administra los riesgos profesionales, en el año de 1994 se crea el decreto 1295, con este se determina la organización y administración del Sistema general de Riesgos Profesionales; luego de creado este sistema era necesario establecer los riesgos profesionales, aquí en este mismo año nacen las tablas de riesgos profesionales, pero estas fueron reemplazadas en el año de 2014 por las que propone el decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia donde se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; en el año 2006, a través del decreto 1010, se adoptan medidas importantes para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral (29)

El Decreto 2566 del 07 julio de 2009, es el decreto actual y vigente en donde se establece la tabla vigente de enfermedades profesionales y establece nuevamente las causadas por el estrés. (30)

En las últimas dos décadas la legislación en riesgo psicosocial ha sumado todos los esfuerzos en proteger al trabajador, para esto se creó la ley 1562 en el 2012, esta define que la seguridad y salud en el trabajo tienen como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente, al igual en el año 2013 el Ministerio de la Protección Social crea la ley 1616, la cual en su artículo 9 exige a las ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales), acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial, garantizar el derecho a la salud mental.

En lo más reciente encontramos el decreto 1072 de 2015 en el cual se establece pautas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y es de obligado cumplimiento por todas las organizaciones independientes de su naturaleza y tamaño, inculca una mejora continua y que se incluya la política, organización, planificación, aplicación, evaluación y auditoría. Otro componente actualizado es la resolución 0312 de 2019 donde se deben cumplir los estándares mínimos a grupos que es de obligatorio cumplimiento, donde verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa de las empresas.

7.4 MARCO CONTEXTUAL

El Municipio de Tuluá está ubicado en la zona Centro del Departamento Del Valle del Cauca a 102 km. De Cali, a 172 km de Buenaventura y a 24 km de Buga. Es atravesado de sur a norte por el río Tuluá. Geográficamente el núcleo urbano se encuentra enclavado en el valle que conforman los ríos Tuluá y Morales, está conectado con otros municipios a la periferia como Andalucía, Bugalagrande, San pedro, Trujillo, Riofrío, tiene varios referentes que ofrece el municipio ya sea comercial, gastronomía, entre otros, la anterior investigación se va a realizar institución educativa superior Universidad del Valle donde ofrece varios tipos

de ofertas como formación profesional, tecnológico y posgrados cuenta con gran personal calificados y profesional para dictar todos estos programas, con área de formación en: (30)

- Tecnología en Electrónica
- Tecnología en Desarrollo de Software
- Tecnología en Alimentos
- Trabajo Social
- Ingeniería de Alimentos
- Ingeniería de Sistemas
- Administración de Empresas
- Contaduría Pública

La actividad económica comprende la enseñanza que ofrece fundamentación teórica y metodológica de una profesión y una amplia formación para la dirección, el diseño y la gestión, la formación en instituciones legalmente reconocidas para desarrollar cualquier programa a la comunidad. Desde 1986 se fue creando el programa de regionalización universidad del valle por medio del Dr. Harold Rizo Otero direccionado a la educación superior y brindando una formación académica, en ese entonces no contaban con gran acceso a universidad en la región, y queda difícil el desplazamiento hacia las grandes capitales donde tenían un desarrollo educativo, pero con la implementación de la regionalización obtuvo una gran acogida en diferentes poblaciones municipales del departamento. (30)

Se inician labores en la ciudad de Tuluá en el año 1986 a distancia en las instalaciones del SENA CLEM, durante el año 1987 realizan un contrato de acomodato en el barrio el príncipe, posterior al año 2002 la alcaldía municipal y la asamblea departamental en convenio con la universidad del valle entregan edificio del barrio villa campestre, durante el año 2005 obtuvo acreditación alta calidad por el Ministerio de educación, por un periodo de ocho años, en el año 2014 realizan renovación de acreditación el cual conceden por 10 años, a los programas académicos y servicios dados por sus sedes. (30)

En el año 2008 el concejo municipal de Tuluá cede terreno del barrio victoria de forma gratuita. A partir del año 2010 realizan fortalecimiento de posgrados ofertando maestrías y especializaciones.

Durante los últimos años y toda su contribución a la comunidad tuluëña y sus municipios vecinos contribuyen de manera significativa a la formación profesional y accesos a personas de bajos recursos que pueda mejorar su calidad de vida, además con docentes que son grandes profesionales y transmiten sus saberes a los estudiantes.

La misión “La Universidad del Valle tiene como misión formar en el nivel superior, mediante la generación, transformación, aplicación y difusión del conocimiento en los ámbitos de las ciencias, la técnica, la tecnología, las artes, las humanidades y la cultura en general. Atendiendo a su carácter de universidad estatal, autónoma y con vocación de servicio social, asume compromisos indelegables con el desarrollo de la región, la conservación y el respeto del medio ambiente y la construcción de una sociedad más justa y democrática” (30)

LA VISION “Ser reconocida como una Universidad incluyente con altos estándares de calidad y excelencia, referente para el desarrollo regional y una de las mejores universidades de América Latina.” (30)

8. Metodología

8.1 Tipo estudio

Observacional, descriptivo corte transversal, Mixto

8.2 Población

Personal docente de la Universidad del Valle Sede Tuluá actualmente cuenta con 102 personas en esta área.

8.3 Criterios de inclusión:

- Trabajadores docentes
- Sean de planta o por contrato.

8.4 Criterios de exclusión:

- Personal docente que no acepten el consentimiento informado.

8.5 VARIABLES

En el presente estudio se incluirán las siguientes variables:

variables dependientes

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- realización personal

variables independientes

- Edad
- Genero
- Hijos
- Estado civil
- Tipo de contrato
- Escolaridad
- Antigüedad
- Horas de trabajo

8.6 PROCEDIMIENTO

1. Se solicitará el permiso para acceder a la base de datos de la UNIVALLE y realizar la investigación en la oficina de gestión humana.
2. Se aplicará el Cuestionario Breve de burnout de Maslach y Jackson en su versión al español en el personal docente de la Universidad del Valle del Cauca. En primera medida se proporcionará una descripción sobre el trabajo a realizar y que se pretende con este; seguido a esto se suministrará un consentimiento informado para proceder a entregar el cuestionario. Este instrumento es autoadministrado.
3. una vez diligenciados todos los cuestionarios se procederá a su tabulación para el análisis de datos.

8.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para evaluar el grado de afectación del síndrome de burnout se pretende usar el MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey) en su versión al español, este cuestionario consiste en 22 ítems que se agrupan tres dimensiones o áreas: la evaluación se hace a partir de tres dimensiones: Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional. La utilización de este instrumento se ha utilizado en la gran parte de estudios sobre el burnout, en la actualidad es el más utilizado; este instrumento ha sido validado en países alrededor del mundo, incluyendo Latinoamérica con Cuba, Colombia, México, Chile, Venezuela, entre otros.

La aplicación de la prueba de Maslach se realiza virtual, con una duración estimada de 10 minutos, informando previamente al participante el objeto del estudio y resaltando el carácter anónimo de este. Además haremos uso del cuestionario de factores sociodemográficos (edad, género, estado civil, escolaridad, tenencia de hijos, condición laboral y tiempo de servicio). La forma en que se contestan las preguntas es con una puntuación del 0 al 6 de la siguiente manera 0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días, el cuestionario se agrupa en tres dimensiones: Cansancio emocional(9 preguntas siendo su puntuación máxima 54), despersonalización(5 preguntas siendo su puntuación máxima 30), realización personal(8 preguntas siendo su puntuación máxima 48), el síndrome se diagnostica cuando se tienen altas puntuaciones en las dos primeras y bajas en la última (menos de 34 puntos).

9.Resultados

Con la caracterización de la población se obtiene que un 49% está entre los 30 a 39 años, le continua con el 29,4% entre los 40 a 49 años, 15,7% entre los 50 a 59 años, los demás son 3,9% entre los 19 a 29 años y 60 a 69 años.

Desde el sexo se divide en 56,9% en sexo masculino y el 43,1% con el sexo femenino.

El número de hijos comprende entre 9 hijos es del 47,1%, con 1 hijo al 35,3%, continua con 2 hijos 11,8%, entre 3,4 y 5 hijos está en un 2%.

El estado civil comprende en un 41,2% desde lo soltero/a, luego con 29,4% en la opción casado/a, 21,6% en unión libre mayor 2 años, y 9,8% en la unión libre menor 2 años.

El tipo de contrato es docente hora catedra con un 88,3%, docente ocasional con un 11,8%, docente nombrado con un 3,9%, contrato termino indefinido con un 2%.

En los niveles de estudios se comprenden maestría con un 56,9%, especialización con 29,4%, pregrado con un 12,8%, doctorado con un 3,9%.

La antigüedad en la institución mayor 5 años con un 41,2%, entre los 1 a 5 años con un 31,4% y menor de 1 año con un 27,5%.

Cansancio emocional

En esta dimensión encontramos que el 51% de los trabajadores respondió nunca se ha sentido defraudado de su trabajo, en el mismo punto le continua con un 27,5% aquellos que respondieron nunca, los demás 7,8% donde respondieron una vez al mes y unas pocas veces al mes y 2% los empleadores respondieron una vez a la semana y todos los días.

A la siguiente pregunta cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado el mayor porcentaje es el 35,3% en pocas veces al año, le continua el 25,7% respondieron los empleadores a la respuesta nunca, los demás respondieron 11,8% unas pocas veces al mes y 3,9 % los empleadores respondieron una vez al mes y una vez a la semana.

En otra pregunta cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado los empleadores contestaron así, el 43,1% en la opción pocas veces al año,
26

27,5% en la opción nunca, 11,8% en la opción unas pocas veces al mes, 9,8% una vez a la semana, 3,9% en las opciones una vez al mes y todos los días.

La siguiente pregunta siento que tratar todo el día con estudiante me cansa, el mayor puntaje que se obtuvo fue el 41,2% con la opción nunca, le continua con un 25,5% en la opción pocas veces al año, 17,6% en la opción unas pocas veces al mes, luego un 7,8% en la opción una vez al mes, un 5,9% una vez a la semana y un 2% todos los días.

La otra pregunta es si siento que mi trabajo me está desgastando donde contestaron lo siguiente 35,3% en las opciones nunca y pocas veces al año, le continua el 11,8% con la opción una vez al mes, sigue 9,8% en la opción una vez a la semana y 3,9% en las opciones unas pocas veces al mes y todos los días.

La pregunta me siento frustrado por mi trabajo lo cual los trabajadores contestaron el 47,1% a la opción nunca, luego el 27,5% la opción pocas veces al año, con un 11,8% en la opción unas pocas veces al mes, continua con 7,8% la opción una vez al mes y el 3,9% la opción de todos los días, por último 2% la opción una vez a la semana.

En la pregunta siento que esto demasiado tiempo en mi trabajo los trabajadores respondieron así, con un 68,6% en la opción nunca, 23,5% en las opciones pocas veces al año y una vez al mes, 5,8% en la opción unas pocas veces al mes y 1,9% opción una vez a la semana.

En la pregunta siento que trabajar con la gente me cansa los empleadores contestaron con 41,2% en la opción nunca, 33,3% en la opción pocas veces al año, 11,8% unas pocas veces al mes, 5,9% en la opción una vez a la semana, 3,9% en las demás opciones que son una vez al mes y todos los días.

En la siguiente pregunta es cómo me siento si estuviera en el límite de mis posibilidades, el mayor porcentaje que obtuvo fue el 51% en la opción nunca, continua el 19,6% en la opción pocas veces al año, luego el 11,8% en la opción una vez al mes, luego el 7,9% en la opción una vez a la semana, luego el 5,9% en la opción unas pocas veces al mes, por último 3,9% la opción todos los días.

Al promediarse los datos se encuentran que hay un riesgo bajo con el 88,2%, continua con riesgo medio con el 7,8% y un riesgo alto con el 3,9%.

Realización personal

En esta dimensión encontramos diferentes preguntas para obtener los resultados a esta pregunta siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo la opción con mayor porcentaje fue todos los días con un 64,7%, continua con 21,6% en la opción una vez a la semana, luego 5,9% en la opción unas pocas veces al mes, por último 3,9% en las opciones de nunca y pocas veces al año.

En la pregunta siento que trato, con mucha efectividad los problemas de las personas/estudiantes a las que tengo que atender los empleadores contestaron así, el 51% en la opción todos los días, continua 21,6% una vez a la semana, luego 11,8% en la opción unas pocas veces al mes, por último 7,8% en las opciones una vez al mes y pocas veces al año.

En la otra pregunta es siento que estoy influyendo en la vida de otras personas/estudiantes a través de mi trabajo los trabajadores respondieron que el 64,7% la opción todos los días, luego el 11,7% en la opción una vez a la semana, continua 9,8% en la opción pocas veces al año, luego 5,9% en las opciones de una vez al mes y unas pocas veces al año, por último 2% en la opción nunca.

La otra pregunta es me siento muy enérgico en mi trabajo los empleadores contestaron así el 52,9% en la opción todos los días, luego 29,4% en la opción una vez a la semana, con un 5,9% para la opción unas pocas veces a la semana, por último, con un 3,9% en las opciones una vez al mes, nunca y pocas veces al año.

La otra pregunta es siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo donde el mayor porcentaje fue con el 58,8% en la opción todos los días, luego el 15,7% en la opción una vez a la semana, continua con 9,8% en la opción pocas veces al año, luego con un 7,8% en la opción unas pocas veces al mes, 5,9% en la opción una vez al mes y con un 2% nunca.

La otra pregunta es que me siento agrado/a después de trabajar en contacto con mis estudiantes, los empleadores respondieron así con un 70,6% en la opción todos los días, continua con 13,8% en la opción una vez a la semana, 5,9% en las opciones una vez al

mes y unas pocas veces al mes, por último, con un 2% en las opciones nunca y pocas veces al año.

La otra pregunta que se tiene creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo se tiene un porcentaje del 64,7% en la opción todos los días, continua con 13,7% en la opción una vez a la semana, 9,8% en la opción unas pocas veces al mes, 7,8% en la opción una vez al mes, y 3,9% en la opción pocas veces al año.

En la pregunta siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada se discrimina lo siguiente con un mayor porcentaje en la opción todos los días con 47,1%, continua con 23,6% en la opción una vez a la semana, 9,8% en las opciones de pocas veces al año y unas pocas veces al mes, 5,9% en la opción una vez al mes, por último, un 3,9% en la opción nunca.

Se promediaron los datos obtenidos se encuentra en un riesgo alto el 31,3%, el riesgo medio el 15,6% y riesgo bajo el 52,9%.

Despersonalización

En esta pregunta siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales el mayor porcentaje fue el 86,2% en la opción nunca, luego un 3,9% en las opciones una vez a la semana, pocas veces al año y unas pocas veces al mes, y 2% en la opción una vez al mes.

En la pregunta siento que mi trato con la gente es más duro por lo cual los trabajadores respondieron con un 51% en la opción nunca, la siguiente respuesta con un 19,6% en la opción pocas veces al año, 9,8% con las opciones una vez al mes y unas pocas veces al mes, 7,8% en la opción una vez a la semana y 2% en la opción todos los días.

La siguiente pregunta es me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente el mayor porcentaje es el 62,7% en la opción nunca, continua con 19,6% en la opción pocas veces al año, 7,8% en la opción una vez a la semana, 3,9% con las opciones una vez al mes y unas pocas veces al mes, por último 2% en la opción todos los días.

En la siguiente pregunta siento indiferencia ante el resultado del trabajo de las otras personas, los trabajadores respondieron con un 49% en la opción nunca, luego con 33,3% en la opción pocas veces al año, 5,9% en la opción unas pocas veces al mes, por último 3,9% en las opciones una vez al mes, una vez a la semana y todos los días.

En la pregunta me parece que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas contestaron de la siguiente forma con un 70,6% en la opción nunca, continua un 13,7% en la opción pocas veces al año, 5,9% en la opción unas pocas veces al mes, 3,9% en las opciones una vez a la semana y una vez al mes y un 2% en la opción todos los días.

Se promediaron los datos y se clasificaron de riesgo alto, medio y bajo, se determinan los siguientes datos que el 78,4% está en la población de riesgo bajo, 16,6% para un riesgo medio y un 5.8% para un riesgo alto encontramos datos de despersonalización de los trabajadores.

10. Conclusiones

En las características sociodemográficas se obtiene que el personal docente de la Universidad del Valle Sede Tuluá es una población adulta de la tercera década de vida con un porcentaje de 49%, la mayoría son hombres con un 56,9% e indican que son solteros la mayoría con un 41,2%, lidera con un tipo de contrato docente hora catedra con un 86,3%, con un nivel de estudio con maestría que es el 56,9%.

En cuanto a las características laborales generalmente llevan más de 5 años en la institución, no tienen una carga horaria alta la mayoría trabajan en un rango de 6 a 10 horas.

El síndrome de burnout es una enfermedad importante frente a ciertos casos donde se pueden conllevar la alteración de su bienestar se puedan repartir en varias esferas, como lo es la familia, laboral, emocional, por lo anterior conlleva agotamiento físico como psíquico.

Por los resultados analizados anteriormente por el cuestionario Maslach Burnout Inventory, se logra evidenciar que hay una incidencia media en el bienestar de los empleadores, pues se logra obtener una puntuación general en las tres dimensiones que son agotamiento, despersonalización y realización personal a través de esto, se puede observar que hay unos indicios que puedan desarrollar el síndrome de burnout, puesto hay que colocar la debida

atención a los síntomas en un futuro, sería un alto riesgo desarrollar ciertas situaciones, generando preocupaciones a nivel interno de la institución.

En la realización personal hay un leve aumento en riesgo alto con un 31%, se encuentran unos resultados que muestran que los trabajadores tienen falencias en el manejo ciertas emociones, se puede reflejar directamente con el rendimiento y la productividad de la institución, es un punto donde debe de fortalecerse como ayuda psicológica o el escuchar esas personas que tiene algún problema, así poder tener mejores resultados en la institución.

En el cansancio emocional se esperaba pues de que fuera cruzar un riesgo alto está en un 8%, pero hubo un menor porcentaje en estos aspectos, pero es importante de no dejarla a un lado y se debe de tener en cuenta a la hora de realizar acciones para el bienestar del trabajador impactando en el sobreesfuerzo y desgaste físico.

La despersonalización hay un gran riesgo bajo con un 78%, pero hay ciertas personas que oscilan entre un riesgo medio es un 16% y alto en un 6%, pueda ser reflejado en trabajos rutinarios, con alteración comportamental en los trabajadores y en su desempeño, como la pérdida de motivación al trabajo que realizan, actitudes negativas, respuestas negativas hacia las otras personas, e insensibilidad.

Se va realizar la intervención a través de 3 actividades de prevención como la primaria, secundaria y terciaria, a partir de la primera actividad se va lograr de buscar el crecimiento personal y profesional de cada trabajador a mejorar la relación interpersonal y mejorar los conflictos, actividad de bienestar laboral generando espacios de esparcimiento e integración con la familia, la segunda actividad es dar técnicas de entrenamiento y autorregulación y así controlando los problemas, y la actividad terciaria es observar el ambiente de trabajo y que adecuaciones realizar frente a este.

11.Recomendaciones

Preparación en habilidades sociales, es importante que los trabajadores adquieran técnicas que les permitan interactuar con los docentes o estudiantes sin que ello suponga una implicación excesiva o un desgaste emocional cómo, formar en la identificación, discriminación y resolución de problemas, entrenar en el manejo de la ansiedad y el estrés en situaciones inevitables, manteniendo un equilibrio entre la sobre implicación y la indiferencia, aumentar los recursos o habilidades comunicativas en la institución.

Formar programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo, también promover el trabajo en equipo, es preciso fortalecer los vínculos sociales entre los docentes, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento y realizar estrategias de colaboración y cooperación grupal y promover el apoyo social en el trabajo conformando entre los grupos de docente y el personal institucional.

Tener en cuenta las distintas técnicas que ayuden al trabajador a superar las situaciones de estrés como meditación, yoga, técnicas de autorregulación o autocontrol: de gestión del tiempo, de delegación, de desarrollo de habilidades sociales, de asertividad, de entrenamiento en solución de problemas, etc., que mantengan la motivación y el sentido del desempeño del puesto en el trabajo

Para que se dé lo anterior, es importante que se fortalezca y dominen el tema desde el programa bienestar universitario, para que se logre dar un gran manejo integral a la parte de los docentes.

Es deseable que se continúe con la presente investigación, realizando estudios de seguimiento para conocer el proceso de desarrollo y fases del síndrome en la población estudiada anualmente.

BIBLIOGRAFIA

1. CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad, Síndrome de desgaste ocupacional, versión 02/2022, disponible en <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
2. Organización Panamericana de la salud, Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades, 2016 Abril, disponible en https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es#gsc.tab=0
3. Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014. Adopta la tabla de enfermedades laborales [internet]. 2014 [consultado 2021 abril 29]. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
4. Aponte B, Moncaleano A, Ortega F, Patiño L, Velasquez M, Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de la red de salud de la ladera e.s.e del distrito de santiago de Cali año 2021. Disponible en <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3654>
5. Organización Mundial de la Salud, PHC webinar series #1 - Health workforce, junio 2019, disponible en <https://www.who.int/news-room/events/detail/2019/06/21/default-calendar/phc-webinar-series--1---health-workforce>
6. Quiceno JM, Vinaccia Alpi S. Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". Acta Colombiana de Psicología. 2007 julio-diciembre; 10(2).
7. Merchena-Hernandez J.TbD. población a riesgo de desarrollar síndrome de burn-out y cuales son sus factores de riesgo. Tesis. Medellín: Universidad CES, Facultad de salud pública; 2011.
8. GARCÍA HRR. SÍNDROME BURNOUT EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN. GUATEMALA: UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS; 2010.
9. PAEZ KYC. DIAGNÓSTICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EDEC S.A. DEL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ, BOYACÁ. Tunja, Colombia: UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD, Psicología; 2015.
10. Szabo STYSA. The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: a retrospective 75 years after his landmark brief "letter" to the editor# of nature. Stress (Amsterdam, Netherlands). 2012; 15: p. 472-478.
11. Gutiérrez Aceves GACLMÁMJS. síndrome de burnout. Arch Neurocién. 2006; 11(4): p. 305-309.
12. Merchena-Hernandez J.TbD. población a riesgo de desarrollar síndrome de burn-out y cuales son sus factores de riesgo. Tesis. Medellín: Universidad CES, Facultad de salud pública; 2011.
13. Maslach CJS. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981 April ; 2.
14. Hansel A HSCRvKR. Inflammation as a psychophysiological biomarker in chronic psychosocial stress. Neurosci Biobehav Rev. 2010; 35(1).
15. Murillo MFNVKTCP. Factores psicosociales asociados al síndrome del burnout en empleados del área administrativa de la empresa ci sunshine bouquet Ltda. tesis. ; 2015.
16. Rivera BRGMIAMLRAAG. ESTUDIO EXPLORATORIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR MEXICANA USANDO LA ESCALA DE MASLACH. (Spanish). REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS. 2011; 4: p. 67-81
17. 2016. Incidencia de la satisfacción laboral en los niveles del síndrome de burnout del personal administrativo y trabajadores de la universidad nacional de chimborazo año 2016. tesis. Universidad Nacional De Chimborazo; 2016.
18. Leka SGACT. La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores de los trabajadores trabajadores nº 3. 2004;: p. 1 - 37.
19. Unión General de Trabajadores de Andalucía. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. 2009;: p. 1- 132.

20. CA. S. Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. Rev CES Salud Pública. 2011; 18: p. 85-90
21. G. V. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Tesis. Bogota: Pontificia Universidad; 2004.
22. Acerca de la Sede - Universidad del Valle / Sede Tuluá, Colombia [Internet]. tulua.univalle.edu.co. [cited 2022 Dec 20]. Available from: <https://tulua.univalle.edu.co/la-sede/acerca-de-la-sede>

ANEXO 1

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

- A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- D. DESPERSONALIZACIÓN
- R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

INTERVENCIÓN	ACCIONES	TIEMPO	INDICADOR	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Actividades atención primaria	Actividades de formación continua y desarrollo personal	Octubre 2023	Numero de programas ejecutados/ Numero de programas planeados	Director de Gestión Humana	\$12.500.000
	Actividades bienestar laboral y fomentar estilos de vida saludable	Octubre 2023	Número de empleados participantes/ número de empleados vinculados	Director de Gestión Humana	\$7.900.000
Actividades de prevención secundaria	Entrenamiento técnicas autorregulación o control.	Noviembre 2023	Numero de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial con posible presencia de estrés laboral /Total de trabajadores	Director de Gestión Humana Psicóloga	\$18.000.000
	Flexibilidad horaria	Noviembre 2023	Número de actividades extralaborales permitidas	Director de Gestión Humana Psicóloga	\$9.500.000
Actividades prevención terciaria	Modificar el ambiente de trabajo	Diciembre 2023	Número de actividades para la implementación del sistema de vigilancia a ejecutar / actividades que se requieren para cumplir con el sistema	Director de Gestión Humana	\$5.000.000

	Acompañamiento terapéutico, médico y psicológico de trabajadores con síndrome diagnosticado	Octubre 2023	Número de casos confirmados participantes del programa / Número total de participantes confirmados	Profesionales de la Salud y Psicología	\$23.100.000
--	---	--------------	--	--	--------------

ANEXO 2. PLAN DE ACCION.



*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co