

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
DOCENTES DEL PROGRAMA INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA DE LA
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, VALLEDUPAR 2023**

**DE LA ROSA MONTERO ÁLVARO JESÚS
LÓPEZ CARRILLO KEISLY YULIETH**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA
VALLEDUPAR, CESAR
2023**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
DOCENTES DEL PROGRAMA INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA DE LA
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, VALLEDUPAR 2023**

**DE LA ROSA MONTERO ÁLVARO JESÚS
LÓPEZ CARRILLO KEISLY YULIETH**

Anteproyecto presentado para optar por el título de instrumentador quirúrgico

**Directora de trabajo de grado
DINA LUZ CASTRO PÁEZ
Instrumentadora Quirúrgica
Especialista en Gerencia en Salud
Maestrante en Sistemas Integrados de Gestión**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA
VALLEDUPAR, CESAR
2023**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del Jurado

Firma de Jurado

Valledupar, noviembre 2023

Dedicatoria

Dedicamos nuestro proyecto de grado a nuestros familiares que siempre nos acompañaron en nuestro proceso de formación, porque cada vez que caímos nos ayudaron a levantarnos y cada uno de nuestros logros los celebraron como propios.

A cada una de las personas que contribuyeron a que este proyecto hoy sea real y que esperamos sirva de inspiración para futuras investigaciones en cuanto al conocimiento y análisis sobre las enfermedades profesionales.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por la vida, por permitirnos llegar hasta este momento tan importante para nuestro desarrollo profesional.

A nuestros padres por demostrarnos su amor y apoyo incondicional acompañándonos durante todo nuestro proceso académico.

A nuestra docente asesora por impulsarnos a mejorar, a investigar más y no quedarnos con nada, gracias por su paciencia y perseverancia.

A Katy Martínez por ayudarnos a corregir cada detalle a altas horas de la noche.

A nosotros como equipo de trabajo por brindar los conocimientos y habilidades propias para que esto que esta meta hoy sea un logro real.

A la universidad y nuestros docentes por todo el conocimiento que nos brindaron en este camino hacia el logro de nuestros objetivos profesionales. De todo corazón, muchas gracias.

Contenido

	Pág.
Resumen.....	v
Abstract.....	vii
Introducción.....	ix
1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1 Descripción del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
2. Justificación.....	3
3. Propósito.....	5
4. Objetivos.....	6
4.1 Objetivo General.....	6
4.2 Objetivos Específicos.....	6
5. Línea de Investigación.....	7
6. Factibilidad y Delimitaciones.....	8
6.1 Factibilidad.....	8
6.2 Espacios Temporales y Geográficos.....	8
7. Marco Teórico.....	9
7.1 Marco Conceptual.....	9
7.2 Antecedentes y/o Estado del Arte Investigativo.....	9
7.3 Bases Teóricas.....	12
7.3.1 Síndrome de Burnout.....	12
7.3.2 Evolución del Síndrome de Burnout.....	17
8. Diseño Metodológico.....	23
8.1 Tipo de Estudio.....	23
8.2 Población.....	23
8.3 Muestra.....	23

8.4 Variables.....	25
8.5 Unidad de Análisis	25
8.5.1 Criterios de Inclusión.....	25
8.5.2. Criterios de Exclusión.....	25
8.6 Técnica de Obtención de Información	25
8.6.1 Fuentes Primarias.	25
8.6.2 Fuentes Secundarias.....	25
8.7 Análisis y Presentación de la Información	25
8.7.1 Análisis de la Información.	25
8.7.2 Presentación de la Información.....	26
8.7.3 Difusión de la Información.....	26
8.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	26
9. Resultados y Análisis de la Información.....	28
9.1 Discusión de Resultados	65
Conclusiones.....	68
Recomendaciones.....	70
Referencias	72
Anexos.....	77

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Genero.	41
Tabla 2. Edad.	41
Tabla 3. Estado civil.	42
Tabla 4. Nivel educativo.	43
Tabla 5. Años de experiencia laboral en la Universidad.	44
Tabla 6. Años de experiencia laboral en el campo de docencia en Instrumentación Quirúrgica.	45
Tabla 7. Tipo de vinculación laboral con la Universidad Popular del Cesar.	46
Tabla 8. Alguna otra actividad laboral.	47
Tabla 9. Cual otra actividad realiza.	48
Tabla 10. Horario laboral dedicado a la docencia.	50
Tabla 11. Si su anterior respuesta fue más de 12 horas indique con exactitud cuántas horas dedicadas a la docencia.	51
Tabla 12. Horas laborales dedicadas a su otra labor.	52
Tabla 13. Durante el ejercicio de su labor ha presentado algunos signos y síntomas cómo.	53
Tabla 14. Incapacidad laboral durante el transcurso del año.	54
Tabla 15. Si la anterior respuesta fue si Cuántas incapacidades con causa y día presentó.	55
Tabla 16. Salario justo en relación con la cantidad de trabajo que realiza.	56
Tabla 17. Siente que si experiencia laboral es.	55
Tabla 18. Recursos necesarios (por ejemplo, materiales educativos, tecnológicos, equipamiento) para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.	58
Tabla 19. En el desarrollo de su labor se siente valorado por.	59
Tabla 20. Tiempo dedicado a actividades de ocio, diversión o totalmente ajenas al ámbito laboral.	60
Tabla 21. Escala de maslach inventory.	61

Lista de Graficas

	Pág.
Grafica 1. Genero.	41
Grafica 2. Edad.	42
Grafica 3. Estado civil.	43
Grafica 4. Nivel educativo.	44
Grafica 5. Años de experiencia laboral en la Universidad.	45
Grafica 6. Años de experiencia laboral en el campo de docencia en Instrumentación Quirúrgica.	46
Grafica 7. Tipo de vinculación laboral con la Universidad Popular del Cesar.	47
Grafica 8. Alguna otra actividad laboral.	48
Grafica 9. Cual otra actividad realiza.	49
Grafica 10. Horario laboral dedicado a la docencia.	50
Grafica 11. Si su anterior respuesta fue más de 12 horas ¿indique con exactitud cuántas horas dedicadas a la docencia?	51
Grafica 12. ¿ Horas laborales dedicadas a su otra labor.	52
Grafica 13. Durante el ejercicio de su labor ha presentado algunos signos y síntomas cómo.	53
Grafica 14. Incapacidad laboral durante el transcurso del año.	54
Grafica 15. Si la anterior respuesta fue si Cuántas incapacidades con causa y día presentó.	55
Grafica 16. Salario justo en relación con la cantidad de trabajo que realiza.	56
Grafica 17. Siente que si experiencia laboral es.	55
Grafica 18. Recursos necesarios (por ejemplo, materiales educativos, tecnológicos, equipamiento) para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.	58
Grafica 19. En el desarrollo de su labor se siente valorado por.	59
Grafica 20. Tiempo dedicado a actividades de ocio, diversión o totalmente ajenas al ámbito laboral.	60
Grafica 21. Escala de maslach inventory.	61

Resumen

En el entorno laboral se pueden presentar un sin número de impases que no permiten que el trabajador opere de una forma efectiva dentro de su puesto, ocasionando perjuicios para su salud y para el rendimiento laboral, uno de estos es el Síndrome de Burnout, el cual a grandes rasgos es un estrés crónico que afecta en todas las esferas a la persona, impidiendo su bienestar integral. El estudio se centró en determinar los factores que influyen en el síndrome de Burnout en los docentes del Programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023 a través de la caracterización socio demográficamente de la población objeto de estudio. La identificación de signos y síntomas y la descripción de los factores que pueden influir en el Síndrome de Burnout en estos por medio de una encuesta de recolección de datos. Para ello se tuvo en cuenta un enfoque cuantitativo descriptivo y de corte transversal con una población de 50 docentes y una muestra estadística de 40 docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar.

Con la finalidad de darle respuesta a cada uno de los objetivos específicos se aplicó una encuesta de recolección de datos. Los resultados arrojaron una predominancia de docentes mujeres, lo que promueve una dinámica significativa en el equipo y enriquece la perspectiva laboral. La mayoría se encuentra en la franja de edad de 35 a 44 años, enfrentando desafíos de conciliación entre vida personal y profesional, lo que subraya la importancia de brindar apoyo en este equilibrio. Además, la alta proporción de docentes con postgrados y doctorados indica un compromiso con la especialización y la investigación, aunque implica una carga de trabajo intensiva que requiere apoyo. La experiencia laboral de más de 10 años en la universidad puede llevar a acumulación de estrés, resaltando la necesidad de estrategias de apoyo. Respecto al Síndrome de Burnout, el 70% reporta experimentar dolor de cabeza durante su labor, señalando la importancia de abordar las posibles causas de estrés en el ambiente de trabajo. Es esencial identificar y abordar los desafíos específicos, desde la conciliación familiar hasta la gestión del estrés laboral, para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. A pesar de los retos, la alta satisfacción laboral y la sensación de valoración por parte de los docentes son aspectos positivos a resaltar. Sin embargo, se debe

continuar mejorando las condiciones laborales e implementando estrategias de apoyo para garantizar el bienestar y la calidad educativa. Los resultados de la escala Maslach Burnout Inventory muestran un nivel considerable de agotamiento emocional, con un 32,5% reportando sentirse emocionalmente agotados al final del día, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias de apoyo y gestión del estrés. Aunque un alto porcentaje de profesionales siente que su trabajo tiene un impacto positivo en la vida de otras personas (60%), es esencial prestar atención al 32,5% que se siente al límite de sus posibilidades en el trabajo, indicando un nivel moderado de agotamiento y presión. Se debe considerar la implementación de medidas para aliviar esta carga laboral y promover un entorno más equilibrado. En conclusión, los profesionales en Instrumentación Quirúrgica muestran un alto nivel de satisfacción laboral, aunque un porcentaje significativo experimenta agotamiento y presión en su trabajo.

Palabras claves: Síndrome de Burnout Instrumentación Quirúrgica Estrés laboral Bienestar laboral.

Abstract

In the work environment, a number of impasses can occur that do not allow the worker to operate effectively within his position, causing damage to his health and work performance, one of these is Burnout Syndrome, which Broadly speaking, it is a chronic stress that affects the person in all spheres, preventing their overall well-being. The study focused on determining the factors that influence Burnout syndrome in teachers of the Surgical Instrumentation Program of the Popular University of Cesar in the year 2023 through the socio-demographic characterization of the population under study. The identification of signs and symptoms and the description of the factors that can influence Burnout syndrome through a data collection survey. For this purpose, a descriptive and cross-sectional quantitative approach was taken into account with a population of 50 teachers and a statistical sample of 40 from the Surgical Instrumentation program of the Popular University of Caesar.

In order to respond to each of the specific objectives, a data collection survey was applied. The results showed a predominance of female teachers, which promotes a significant dynamic in the team and enriches the work perspective. The majority are in the age group of 35 to 44 years, facing challenges of reconciling personal and professional life, which underlines the importance of providing support in this balance. Furthermore, the high proportion of teachers with postgraduate degrees and doctorates indicates a commitment to specialization and research, although it implies an intensive workload that requires support. Work experience of more than 10 years at university can lead to accumulation of stress, highlighting the need for support strategies. Regarding Burnout Syndrome, 70% report experiencing headaches during their work, pointing out the importance of addressing possible causes of stress in the work environment. Identifying and addressing specific challenges, from family balance to managing work stress, is essential to maintaining a healthy and productive work environment. Despite the challenges, the high job satisfaction and the feeling of being valued by teachers are positive aspects to highlight. However, working conditions must continue to be improved and support strategies implemented to guarantee well-being and educational quality. Results from the Maslach Burnout Inventory scale show

a considerable level of emotional exhaustion, with 32.5% reporting feeling emotionally exhausted at the end of the day, underscoring the need to implement support and stress management strategies. Although a high percentage of professionals feel that their work has a positive impact on the lives of other people (60%), it is essential to pay attention to the 32.5% who feel at the limit of their possibilities at work, indicating a moderate level of exhaustion and pressure. Consideration should be given to implementing measures to alleviate this workload and promote a more balanced environment. In conclusion, surgical instrumentation professionals show a high level of job satisfaction, although a significant percentage experiences exhaustion and pressure in their work.

Keywords: Burnout Syndrome Surgical Instrumentation Work stress Work well-being.

Introducción

El síndrome de Burnout está reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como un riesgo laboral gracias a su impacto en el trabajador, porque afecta su calidad de vida, su salud física y mental, o en el peor de los casos pone en riesgo la vida de quien lo padece. (Morales, 2015).

Esta investigación es importante debido a que afecta directamente la calidad de la educación y el bienestar de los profesionales de la enseñanza. El estudio de los factores que influyen en este síndrome proporciona información crucial para implementar estrategias de prevención y mitigación, garantizando un ambiente laboral saludable y propicio para el desarrollo académico, lo que a su vez contribuye al éxito de los estudiantes y al óptimo funcionamiento del programa en general.

Para poder conocer ese Síndrome de Burnout en los docentes el estudio buscó determinar los factores que influyen en el Síndrome de Burnout en los docentes del Programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023 mediante la caracterización sociodemográfica de la población, la identificación de los signos y síntomas del Síndrome de Burnout y los factores que pueden influir para que este síndrome se presente.

La investigación se estructura con aspectos fundamentales como el planteamiento del problema, donde se detallan diferentes aspectos que evidencian conceptos como Síndrome de Burnout sus efectos y algunas estadísticas que describen el problema, de igual manera, se contempla el marco teórico, donde se desarrollan aspectos que soportan la investigación, como son: antecedentes de la investigación, en el cual se resaltan estudios relacionados con el Síndrome de Burnout, además, se relaciona el marco teórico el cual contempla conceptos como factores de riesgo, hiperactividad, síndrome de Burnout etc.

Por último, se detallan los aspectos metodológicos vinculados con el proyecto de investigación y el enfoque del investigador con respecto a la obtención y el procesamiento de los datos, tales como; tipo de estudio, población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, técnicas de obtención de la información, procesamiento y análisis de los datos.

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

En el entorno laboral se pueden presentar un sin número de impases que no permiten que el trabajador opere de una forma efectiva dentro de su puesto, ocasionando perjuicios para su salud y para el rendimiento laboral, uno de estos es el Síndrome de Burnout, el cual a grandes rasgos es un estrés crónico que afecta en todas las esferas a la persona, impidiendo su bienestar integral. Los efectos y consecuencias están enmarcados en el plano de la seguridad y salud en el trabajo, ya que, perjudica notablemente la salud de las personas, a su vez a las organizaciones y la economía (Molina, 2020).

En ese sentido, se considera a este síndrome como un limitante para el bienestar del trabajador y la empresa, parece ser un asunto que las instituciones u organizaciones de hoy tienen en cuenta, y no es así, porque de acuerdo con diversas investigaciones este es un problema latente en el mundo. Por ejemplo, hay varios países comprometidos respecto a la presencia de este padecimiento, tal es el caso de México el cual cuenta con una tasa del 40% para el Síndrome de Burnout, asociado principalmente la llegada de la pandemia y el cambio en la dinámica laboral, creando el ambiente propicio para esta situación (OCCMundial , 2021).

Asimismo, según un estudio realizado por la Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez (UIA), en el transcurso del 2018 al 2019 se evidenció un aumento en el porcentaje de estrés laboral en los ciudadanos chilenos, pasando del 26% al 42%, afectando especialmente a los jóvenes en edades de 18 a 29 años (CNNChile, 2019). Por su parte, en Ecuador se estima un aumento en el porcentaje de Síndrome de Burnout desde la llegada del Covid-19, quedando en un 55% y significando que existe una gran preocupación hacia esta enfermedad, es importante resaltar que cerca del 60% de los afectados pertenecen al género femenino en edades de 30 a 49 años (La Hora, 2022).

En el caso de Colombia se tiene que entre el 20% y el 33% de los trabajadores padecen estrés laboral, dejando ver el impacto de la pandemia en el país, porque a pesar de estar utilizando la modalidad de teletrabajo no se logró un buen desempeño en el mismo, puesto que, se recargaba al trabajador (Toro, 2020). Además, se estima que las mujeres son más

propensas a desarrollar este padecimiento, siendo que el 70% de las laborantes admiten estar cansadas y sin energía física ni emocional luego de salir de sus sitios de trabajo, esto comparado con un 56% de los hombres, los que afirman sentirse de esa manera (InfoBae, 2021).

De acuerdo con Bianchini-Matamoros, L. (1999) el Síndrome de Burnout es una enfermedad que pone en riesgo la vida de las personas, su rendimiento en el trabajo, sus relaciones interpersonales; entre otras, haciendo prioritaria su atención. Además, no es un problema que solamente se presenta en Colombia. Por eso, es necesario que cada organización se preocupe por el bienestar de sus empleados, procurando evitar poner en riesgo su desempeño y calidad de vida, para esto deben realizarse investigaciones que lleven a tener información sobre el estado de los trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

De acuerdo con el apartado anterior, surge el siguiente planteamiento:
¿Cuáles son los factores que influyen en el Síndrome de Burnout en los docentes del programa Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar, Valledupar 2023?

2. Justificación

El síndrome de Burnout está reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como un riesgo laboral gracias a su impacto en el trabajador, porque afecta su calidad de vida, su salud física y mental, o en el peor de los casos pone en riesgo la vida de quien lo padece (Morales, 2015). Además, este problema no compromete a un espacio geográfico únicamente, sino que, de acuerdo con la literatura se ha presentado en diferentes países del mundo ocasionando un impacto negativo en cada uno de ellos, por tal motivo, se requieren investigaciones que apunten a proporcionar información fiable sobre este tema dentro de las organizaciones.

Ahora bien, el impacto de esta enfermedad se puede ver reflejada en afectaciones como: pérdida de peso, taquicardia, problemas en la piel, dolores musculares y en la cabeza, mareos y cansancio visual, y en ese sentido se puede establecer que no es un padecimiento de una profesión en específico, sino que también involucra a todos los profesionales de la salud. (Prado Montes, 2017)

Sepúlveda-Muñoz, L. y Betancur-Gil, L. (2018) realizaron una investigación denominada “Síndrome de Burnout en profesores de educación superior de una universidad privada del Valle de Aburrá, Antioquia” la cual tuvo por objetivo estimar los niveles de los síntomas del síndrome de Burnout. Los resultados arrojaron que de acuerdo con el análisis estadístico por frecuencia relativa el 19% de la población se encuentra un nivel bajo (sano) y el 22% en un nivel regular (normal) con relación al síndrome, sin embargo, un 42% de la muestra analizada se halla en un nivel alto (en peligro) y un 17% padecen del síndrome del quemado.

De Vera-García, M. y Gabari-Gambarte, M. (2019) realizaron una investigación denominada “Niveles de Burnout en docentes de secundaria, un estudio descriptivo analítico “cuyo objetivo fue medir e interpretar la vivencia de Burnout en los docentes participantes. Los resultados indican que el profesorado participante presenta bajos índices de Burnout (1,20%), con agotamiento y cinismo elevado y eficacia baja.

Esta investigación se realiza con la finalidad de determinar el síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del

Cesar, pues es perceptible el deterioro de los educadores en cuanto a los ambientes propicios de trabajo por tanto al identificar dichos signos y síntomas respecto al síndrome de Burnout se tomarán acciones adecuadas que permitan minimizar dicha enfermedad y mejorar la calidad de vida de los docentes.

Esta investigación se apoya en el alto porcentaje a nivel nacional sobre el padecimiento de este síndrome y por esta razón es necesario, desarrollar proyectos que aporten estrategias para su prevención o en caso contrario su tratamiento adecuado. Esta investigación beneficia a la Universidad Popular del Cesar ya que los resultados permitirán que bienestar universitario tome medidas para garantizar a sus empleados especialmente al profesorado, las condiciones propicias para el desarrollo de sus actividades, puesto que este síndrome es de suma importancia dado que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece sino que en muchas ocasiones a causa de este síndrome se llega a poner en peligro la salud de las personas.

3. Propósito

Un trabajador debe contar con las condiciones necesarias para poder desempeñarse de manera efectiva en su puesto de trabajo, esto incluye un buen ambiente laboral, acompañamiento en salud física, psicológica, entre otros.

Por tanto, el propósito de esta investigación consiste en determinar los factores que contribuyen al Síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar mediante la caracterización sociodemográfica de dicha población, signos, síntomas y descripción de los factores una vez sean identificados, y a partir de esto, los resultados obtenidos, puedan ser utilizados para desarrollar estrategias y programas de intervención destinados a prevenir o mitigar el Síndrome de Burnout en este grupo específico de profesionales, mejorando así su bienestar y su calidad de vida laboral.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Determinar los factores que influyen en el Síndrome de Burnout en los docentes del Programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.

4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio.
- Identificar signos y síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.
- Describir los factores que pueden influir en el Síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.

5. Línea de Investigación

El presente trabajo se enmarca bajo la línea de **investigación denominada Salud Pública** en la **sublínea Seguridad y Salud en el Trabajo**, la cual tiene por objetivo dar respuesta a los problemas de la salud de la comunidad a través de la investigación formativa teniendo en cuenta la progresión de los procesos de salud – enfermedad del mundo actual y las Funciones Esenciales de la Salud Pública (FESP) que se definen como dimensiones relevantes que abarcan prácticas sociales para el desarrollo integral de la salud de la población y la comunidad. Desde esta investigación se pretende estudiar un problema de salud ocupacional para comprender todo su contexto y relacionarlo con el que hacer del profesional en Instrumentación Quirúrgica.

6. Factibilidad y Delimitaciones

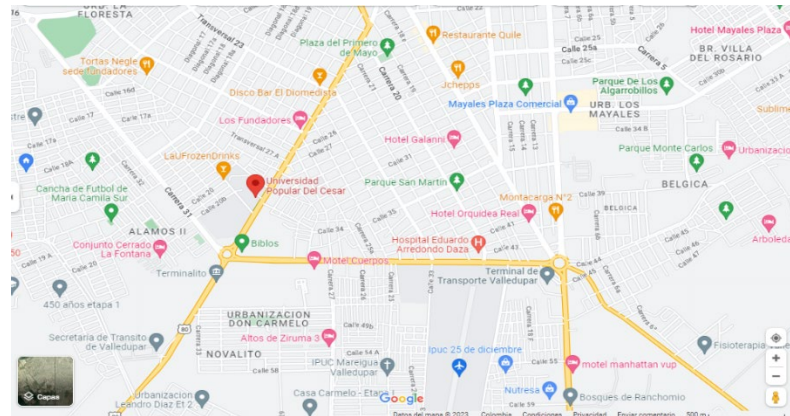
6.1 Factibilidad

Esta investigación es factible porque se cuenta con el recurso humano idóneo y disponible que permiten llevarla a cabo. Así mismo se dispone del tiempo y los recursos institucionales, materiales y financieros que se requieren. Por último, se considera el asunto ético como un factor importante dentro de este estudio, sabiendo que el mismo no genera ningún tipo de afectación con su realización, ni a los posibles participantes ni al medio ambiente.

6.2 Espacios Temporales y Geográficos

En este trabajo se tendrá en cuenta para la realización de este, los datos comprendidos en el año 2023, considerando que será recolectado a través de fuentes primarias y secundarias, considerando únicamente la situación del Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Por otro lado, la investigación será llevada a la marcha en el transcurrir del año 2023, dentro de la Universidad Popular del Cesar, en la ciudad de Valledupar.

Figura 1. Ubicación de la Universidad Popular del Cesar



Fuente: <https://goo.gl/maps/rCUhUf49ETYGzmaM9>

7. Marco Teórico

7.1 Marco Conceptual

Absentismo: Absentismo es la abstención deliberada de acudir al trabajo o a cumplir con una obligación. (Pérez Porto J. G., 2023)

Burnout: El burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional o síndrome del quemado, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por un estrés laboral crónico. (Maslach & Leiter, 2021)

Conducta tipo A: Este patrón de comportamiento se relaciona con personas muy competitivas y metódicas. (Martinez, 2018)

Entorno: Un entorno es, en términos generales, el ambiente o espacio que rodea a una persona, cosa u organización, del cual forma parte, y en el que se desenvuelve o realiza sus operaciones ordinarias. (editorial, 2023)

Factores de riesgo: Un factor es un elemento que actúa en conjunto con otros. La idea de riesgo, por su parte, alude a la cercanía o la inminencia de un daño. (Pérez Porto J. y., 2017)

Hiperactividad: El comportamiento hiperactivo usualmente se refiere a actividad constante, tendencia a distraerse fácilmente, impulsividad, incapacidad para concentrarse, agresividad, y comportamientos similares. (Medlineplus, 2022)

Síndrome: La palabra síndrome se refiere al conjunto de síntomas que definen o caracterizan a una enfermedad o a una condición que se manifiesta en un sujeto y que puede tener o no causas conocidas. (Significados.com, 2023)

7.2 Antecedentes y/o Estado del Arte Investigativo

Un importante aporte es dado por parte de Pereira V. y Vedia A., (2018), quienes en Buenos Aires llevan a cabo una investigación titulada “Síndrome de Burnout en las Instrumentadoras Quirúrgicas” el cual tuvo por objetivo determinar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan las Instrumentadoras Quirúrgicas y los enfermeros de quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming. La muestra del estudio fue de 45 participantes, los resultados finales mostraron una prevalencia del Síndrome de Burnout en 1 (2%) sujeto con respecto de 44 (98%) que no lo representan. En la subescala de cansancio emocional 7 (16%)

participantes obtuvieron un nivel alto, en la subescala de despersonalización 5 (11%) participantes obtuvieron un nivel alto y en la subescala de realización personal 12 (27%) participantes obtuvieron un nivel bajo.

Por otra parte, García-Caballero, I; Fernández-Martínez M y Portero-de la Cruz S. (2020) realizaron una investigación denominada “Síndrome de Burnout y factores relacionados en docentes universitarios” en Córdoba España el cual tuvo por objetivo conocer el nivel de las dimensiones del desgaste profesional del profesorado de la Facultad de Medicina y Enfermería de la Universidad de Córdoba. Estudiar la posible relación entre variables de tipo sociodemográfico y laboral y las dimensiones del desgaste profesional. Los resultados arrojaron que en los/as docentes la puntuación media de agotamiento emocional fue 10,45 (8,32) puntos, de despersonalización fue 2,64 (3,02) puntos y de realización personal fue 39,38 (7,59) puntos. No se encontró relación entre las características sociodemográficas y laborales propuestas y las dimensiones del Burnout, excepto la práctica de ejercicio físico. Los/as docentes que practicaban ejercicio físico habitualmente presentaban los niveles de agotamiento emocional aumentado 8,34 puntos ($p=0,007$) y de RP disminuido en 6,36 puntos ($p=0,03$) con respecto a aquellos/as que lo realizaban a diario.

Uno de los estudios que es de gran importancia para apoyar la investigación es el realizado por Sepúlveda-Muñoz, L. y Betancourt-Gil, L. (2018) titulado “Síndrome de Burnout en profesores de educación superior de una universidad privada del Valle de Aburrá, Antioquia”, el cual tuvo como objetivo estimar los niveles de los síntomas del síndrome de Burnout. Para ello, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, en el que se utilizó para la recolección de datos el instrumento Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) con sus cuatro factores: agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicossomático. Como resultado se obtuvo que de acuerdo con el análisis estadístico por frecuencia relativa el 19% de la población se encuentra un nivel bajo (sano) y el 22% en un nivel regular (normal) con relación al síndrome, sin embargo, un 42% de la muestra analizada se halla en un nivel alto (en peligro) y un 17% padecen del síndrome del quemado.

Sumado a estas investigaciones, encontramos que: Landinez-Quiroga, C. y Vásquez-Blanco, M. (2021) realizaron una investigación denominada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes vinculados al Colegio Luis Camacho Rueda de San Gil” en

Bucaramanga, Santander la cual tuvo por objetivo determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en una población total de 25 docentes del colegio Luis Camacho Rueda del municipio de San Gil, Santander, a través de la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI –ES). Cabe resaltar que se no se identificó ningún caso de síndrome de Burnout, y por ende no existe prevalencia de este en la población evaluada, esto posiblemente gracias a factores protectores que desde el entorno laboral y personal fomentan la salud mental del personal docente de la institución

Otro estudio similar fue el de Pedraza, I. y Correa, K. (2017) quienes realizaron una investigación titulada “Síndrome de Burnout en Docentes y Estudiantes de Prácticas Formativas del Programa de Instrumentación Quirúrgica en el Segundo Semestre del Año 2016”. Su objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes y estudiantes del programa de Instrumentación Quirúrgica de prácticas formativas en el segundo semestre del año 2016 de la Universidad Popular del Cesar. Teniendo en cuenta que gran parte de la población que se tomó para este estudio está comprendida entre el rango de edad de 25 a 35 años, que este rango de edad se constituye como un posible factor de riesgo para el padecimiento del síndrome de Burnout; que hubo preponderancia de género femenino sobre el masculino, que la ocupación de la población objeto de estudio se encuentra en la categoría de profesiones cuyas tareas se concretan en una relación continuada y estrecha con personas, puede decirse que existe la posibilidad de que en cuanto a las características sociodemográficas de la población objeto de estudio, esta se encuentre con riesgo de padecer síndrome de Burnout, tanto los docentes como los estudiantes del área de prácticas formativas de la Universidad Popular del Cesar.

Reunido ya toda esta serie de investigaciones y datos epidemiológicos se puede permitir apoyarse en ellas para realizar un nuevo sondeo esta vez en relación directa a los factores que influyen en el síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar durante el año 2023.

7.3 Bases Teóricas

7.3.1 Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout también conocido como Síndrome de desgaste profesional no se encuentra bien definido ni por el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V), ni en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE 10), sin embargo para el año 2000 la Organización Mundial de la Salud lo declaró como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del profesional, usualmente este se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), una sensación de ineficacia y pérdida de habilidades para la comunicación y realización de las labores o tareas. (Lachiner, 2020)

Dentro de este, se encuentran las siguientes tres características:

- Agotamiento emocional: incluye sensaciones de sobreesfuerzo y se refleja en un sentimiento de incapacidad de servir a los demás.
- Despersonalización: se presenta con actitudes, respuestas, emociones frías y distantes hacia los demás, manifiesta cinismo, irritabilidad e ironía con las personas con quien trabaja y a las que le sirve.
- Baja realización personal: se presenta disminución de la autoconfianza y el rendimiento laboral, baja tolerancia a la frustración que se plasma en precarias expectativas laborales y personales. (Lachiner, 2020)

7.3.1.1 Diferencia entre Estrés y Síndrome de Burnout.

Pese a la frecuente confusión asociada el estrés y al Síndrome de Burnout, los dos conceptos enlazan diferencias significativas, puesto que, el segundo es consecuencia del primero, además, mientras que el estrés suele caracterizarse por una sobre implicación en los problemas ocasionando daños principalmente físicos, agotamiento e hiperactividad emocional, en el Síndrome de Burnout se hace referencia a un problema que genera falta de

implicación, desgaste emocional y desmotivación como daños principales, afectando secundariamente a la pérdida de energía física. (Merino, 2020)

7.3.1.2 Tipos.

El síndrome de Burnout puede dividirse en dos tipos:

- **Burnout Activo:** es cuando el empleado mantiene una conducta asertiva, se relaciona con elementos externos a la profesión.
- **Burnout Pasivo:** el empleado suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores psicosociales. (Sevilla-Martinez, 2021)

7.3.1.3 Síntomas.

Los principales síntomas de este síndrome de Burnout son:

- **Agotamiento:** El agotamiento es un cansancio extremo. Sentirse cansado tiene una graduación muy amplia. Puede ser una sensación moderada o en un grado muy elevado.
- **Baja Autoestima:** La autoestima se define como un conjunto de percepciones, evaluaciones e ideas sobre nosotros mismos, en las cuales se fundamenta nuestra capacidad de autoconfianza, de amor propio y nuestra necesidad de ser reconocidos por los demás, entre otros aspectos de la personalidad.
- **Poca realización personal:** La Baja Realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio.
- **Estado permanente de nerviosismo:** El término nerviosismo hace referencia a un estado psíquico próximo a la ansiedad. El nerviosismo se caracteriza por un estado de excitación. El nerviosismo no siempre se puede detectar: a veces es un estado interior.
- **Dificultad para concentrarse:** la falta de concentración es un trastorno en la capacidad de atención que impide la realización de las tareas más cotidianas, tales como escuchar en una conversación, leer, ver una película, estudiar o llevar a cabo otro tipo de actividad.

- Comportamientos agresivos: La agresividad es un estado emocional que consiste en sentimientos de odio y deseos de dañar a otra persona, animal u objeto, pretender herir física y o psicológicamente a alguien.
- Dolor de cabeza: Sensación dolorosa en cualquier parte de la cabeza, que va desde un dolor agudo a un dolor leve y puede ocurrir con otros síntomas.
- Taquicardia: Latido cardíaco rápido que puede ser regular o irregular, pero que no está en proporción con la edad y el nivel de esfuerzo físico o actividad.
- Insomnio: El insomnio es un trastorno del sueño frecuente que puede causar dificultad para conciliar el sueño (quedarse dormido) o mantenerlo, o puede hacer que te despiertes demasiado temprano y no puedas volver a dormirte.
- Bajo rendimiento: es la no conformidad, puntual o recurrente, de los resultados de un estudiante a un rango de evaluación académico específico (convencional o no convencional).
- Absentismo laboral: El absentismo laboral es aquello que ocurre cuando el empleado se ausenta de algún acto o función en la empresa. Es decir, indica ausencias y/o retrasos, sean estos justificados o no.
- Aburrimiento: Estado de sentirse desinteresado sobre lo que lo rodea a uno, no tener nada que hacer o sentir que la vida es aburrida.
- Impaciencia: es la actitud nerviosa o acelerada de una persona incapaz de esperar a que algo suceda o que no le otorga el tiempo suficiente para que se desarrolle con naturalidad. (Sevilla-Martinez, 2021)

7.3.1.4 Causas.

El principal detonante del síndrome de Burnout es el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

El empleado que está expuesto de manera continua, entre otros, a altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas; entre otros, puede llegar a padecer un estrés crónico que acabe provocando el Burnout. Por ese motivo, el vínculo entre el estrés y el Burnout es muy fuerte. (Sevilla-Martinez, 2021)

7.3.1.5 Factores desencadenantes

El origen reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. Si bien, como es lógico, dependiendo de algunas variables de personalidad, sociodemográficas y/o individuales, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del burnout.

La exposición a factores de riesgo psicosocial, a fuentes de estrés en dosis nocivas y, en concreto, a variables como carga de trabajo, falta de control y autonomía, ambigüedad y conflicto de rol, malas relaciones en el trabajo, falta de apoyo social, falta de formación para desempeñar tareas, descompensación entre responsabilidad-recursos, etc., cuando se produce en trabajos en los que su contenido tiene unas demandas emocionales importantes y de prestación de servicios humanos, puede dar lugar a la aparición de un proceso de estrés crónico que desemboque en un daño para la salud del trabajador, el burnout.

Cualquier profesional con una gran vocación, que se entrega a su profesión, con altos niveles de idealismo profesional y que desarrolla su trabajo centrado en el trato hacia los demás puede desarrollar burnout. Sin embargo, ahí no residen las causas de las nocivas consecuencias para la salud que tiene desarrollar el burnout, sino que, además de factores individuales, son factores organizativos, de las condiciones de trabajo y de exigencias del servicio en las interacciones las que desencadenan e incrementan el daño a la salud si no se protege al individuo, entre otros. (Perea, 2020)

7.3.1.5.1 Factores de la organización

- Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida
- Falta de apoyo instrumental
- Exceso de burocracia
- Falta de participación de los trabajadores
- Falta de coordinación entre departamentos
- Falta de formación
- Falta de refuerzo o recompensa
- Falta de desarrollo profesional
- Relaciones conflictivas

- Estilo de dirección inadecuado
- Desigualdad percibida en la gestión de los recursos humanos (RRHH)

7.3.1.5.2 Factores de las condiciones de trabajo

- Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales
- Descompensación entre responsabilidad y autonomía
- Falta de tiempo para atender al usuario/cliente/alumno
- Disfunción de rol
- Carga emocional excesiva
- Falta de control de los resultados de la tarea
- Falta de apoyo social
- Poca autonomía decisional
- Estresores económicos
- Insatisfacción en el trabajo

7.3.1.5.1.3 Factores de las relaciones sociales

- Trato con usuarios difíciles o problemáticos
- Relaciones conflictivas con clientes
- Relaciones tensas, competitivas, con conflictos con compañeros y con usuarios
- Falta de apoyo social
- Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
- Proceso de contagio social del burnout

7.3.1.5.1.4 Factores individuales

- Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros
- Alto grado de idealismo
- Alto grado de empatía
- Baja autoestima
- Dedicación al trabajo
- Elevada autoexigencia
- Reducidas habilidades sociales

- Tendencia a la sobre implicación emocional
- Patrón de conducta de tipo A.

Además, entre otros, sobrecarga de trabajo y/o ocupación poco estimulante, poca o nula participación en la toma de decisiones, falta de medios para realizar la tarea, excesiva burocracia, pérdida de identificación con lo que se realiza, percepción de que no se recibe refuerzo cuando el trabajo se desarrolla eficazmente, pero sí se puede producir castigo por hacerlo mal y/o baja expectativa de qué hacer para que el trabajo sea tenido en cuenta y valorado como merece. (Perea, 2020)

7.3.2 Evolución del Síndrome de Burnout

Según Cherniss, el Burnout es un fenómeno progresivo y podrían establecerse las siguientes etapas:

La primera fase denominada como “de entusiasmo”, en esta la persona experimenta inicialmente el trabajo como algo estimulante. La segunda fase —estancamiento”, se comienzan a plantear dudas acerca del trabajo, del esfuerzo, de si vale la pena, las expectativas iniciales se oscurecen, los objetivos ya no son tan claros y se comienza a aislar y a interpretar negativamente las propuestas. La tercera fase —frustración” en esta, tanto las herramientas de la organización y como las personales hacen que se salve positivamente la situación o se entra en una etapa donde los problemas psicosomáticos se hacen crónicos y se va adoptando una actitud irritable, dubitativa y con poca adecuación a las tareas.

Continuando, la cuarta fase —de apatía” aquí ya se experimenta una actitud de resignación a cambiar las cosas, entra en una etapa de no saber decir que no, de cinismo ante los clientes y comienza el ausentismo laboral y la última fase —de quemado” cuando se produce un colapso físico e intelectual de no poder más, y es donde la enfermedad se manifiesta en sus características más comunes y acentuadas. (Cherniss, 1980).

7.3.2.1 Diagnostico.

Para poder diagnosticar el síndrome, los especialistas tienen que conocer los síntomas de la patología y realizar una entrevista clínica con el empleado que les permita averiguar si existe la sospecha de padecer la enfermedad. Además, conviene que el

profesional conozca cómo es su situación dentro de la empresa y cómo está organizado el trabajo.

Existen diferentes escalas o sistemas de medida para detectar el desgaste profesional. La más utilizada es la escala de Maslach o Maslach Burnout Inventory (MBI), que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional respecto a su trabajo, el entorno laboral, sus compañeros, los clientes. (Sevilla-Martinez, 2021)

7.3.2.2 Tratamiento.

El síndrome de Burnout debe abordarse de forma global, con iniciativas que incluyan desde cambios organizativos en la empresa hasta tratamiento psicológico. En el plano individual, el tratamiento psicológico de los afectados debe centrarse en los siguientes aspectos:

- **Psi coeducación y autoconocimiento.** Conocer el Burnout y los factores que lo originan, así como las circunstancias que están detrás de cada caso particular.
- **Aprender a afrontar el estrés.** Mediante técnicas de relajación y respiración, así como con terapia psicológica cognitivo-conductual.
 - Ajustar las expectativas a la realidad.
 - Mejorar la autoestima.
 - Trabajar la resiliencia y la asertividad.
- **Hábitos saludables.** Una alimentación sana, abandonar el tabaco, el alcohol y otras drogas y la práctica regular de ejercicio físico son fundamentales para afrontar el estrés y contribuyen a la salud mental.

En los casos en los que el afectado padezca depresión y ansiedad, deberá someterse al tratamiento Farmacológico que le prescriba el médico.

7.3.2.3 Consecuencias.

El síndrome de Burnout se caracteriza porque es un proceso que va creciendo de manera progresiva si no se toman medidas para impedirlo.

Esto puede provocar que el desgaste laboral evolucione y alcance otros aspectos como los ideales y la percepción de los logros. A medida que avanza, el trabajador puede tener dificultades para resolver problemas y ejecutar tareas que antes le resultaban sencillas.

La frustración comenzará a estar presente de manera constante, permanecerá en un estado continuo de agotamiento y los síntomas podrán evolucionar a estados más graves. En algunos casos, los trabajadores pueden llegar a abusar de los psicofármacos, del alcohol y las drogas. Por último, algunos pueden llegar a tener síntomas depresivos, de psicosis e incluso tener ideas de suicidio.

7.3.2.4 Prevención.

La prevención del síndrome del trabajador quemado debe comenzar en la empresa del empleado. La primera medida que hay que tomar es evaluar las situaciones que generan el estrés y la ansiedad en el trabajador y tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar reducirlo.

Para ello, debe mejorar la organización y proveer de herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma adecuada y no tenga tanta sobrecarga laboral.

Además, el trabajador puede adquirir una actitud asertiva, estableciendo una relación comunicacional, sin discutir, ni someterse a la voluntad del resto de compañeros y defendiendo sus convicciones.

Por otro lado, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el empleado renuncie a sus ambiciones y aspiraciones. Simplemente debe buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente.

7.4 Marco Legal

LEY 1616 DE 2023 ARTICULO 9 establece que: ““las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger ,mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

CONSTITUCION POLÍTICA DE COLOMBIA ARTICULO 25 define que: el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:

Artículo 158. Jornada ordinaria. La jornada de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio la máxima legal.

Artículo 159. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 161.Jornada máxima Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Artículo 163. Excepciones en casos especiales. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Artículo 164. Descanso el día sábado.

Artículo 165. Trabajos por turnos.

Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo.

LEY 1164 DE 2007 Artículo 37 que habla sobre los derechos del Talento Humano en Salud, puntualizando que el ejercicio de la profesión u ocupación se realizará teniendo en cuenta el derecho a la objeción de conciencia, a la protección laboral, al buen nombre, al compromiso ético y al ejercicio competente.

RESOLUCIÓN 1536 DE 2010 DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL: Por medio de la cual se establece la organización y funcionamiento del talento humano en salud en Colombia, teniendo como objetivo propender para que el país cuente con talento humano en salud idóneo, comprometido y en condiciones laborales óptimas que permitan atender las necesidades en salud de la población, y están encaminados a capturar información relacionada con el talento humano en salud, en cuanto a oferta, demanda, condiciones económicas, etc.

La ley 1616 del 2013 en su artículo 9 respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que “las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger ,mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, define lo siguiente: el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por otro lado, dentro del Código Sustantivo del Trabajo se especifican una serie de artículos con relación a ciertas especificidades de las condiciones de trabajo en el territorio colombiano, estos se mencionan a continuación:

Artículo 158. Jornada ordinaria. La jornada de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio la máxima legal.

Artículo 159. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 161. Jornada máxima Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Artículo 163. Excepciones en casos especiales. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Artículo 164. Descanso el día sábado.

Artículo 165. Trabajos por turnos.

Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo.

Asimismo, en la Ley 1164 de 2007 se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud, de esta se resalta el Artículo 37 que habla sobre los derechos del Talento Humano en Salud, puntualizando que el ejercicio de la profesión u ocupación se realizará teniendo en cuenta el derecho a la objeción de conciencia, a la protección laboral, al buen nombre, al compromiso ético y al ejercicio competente.

Por último, está la Resolución 1536 de 2010 del Ministerio de Protección Social: Por medio de la cual se establece la organización y funcionamiento del talento humano en salud en Colombia, teniendo como objetivo propender para que el país cuente con talento humano en salud idóneo, comprometido y en condiciones laborales óptimas que permitan atender las necesidades en salud de la población, y están encaminados a capturar información relacionada con el talento humano en salud, en cuanto a oferta, demanda, condiciones económicas, etc.

8. Diseño Metodológico

8.1 Tipo de Estudio

El presente trabajo está enmarcado en el método cuantitativo el cual de acuerdo con Sampieri (2014) Busca emplear métodos numéricos para recopilar y analizar datos de manera efectiva. Utiliza instrumentos estandarizados como cuestionarios o escalas para medir variables específicas. Posteriormente, analiza las relaciones entre las variables mediante técnicas estadísticas, identificando patrones y tendencias significativas.

Es descriptivo, puesto que, pretende describir y mencionar los rasgos de un fenómeno, problema o situación, dándole paso a la identificación de componentes activos que contribuyen a la presencia o no del conflicto objeto (Hernandez et al, 2010).

De corte transversal porque los datos serán recolectados en un único momento en un corte determinado de tiempo 2023-II (Cvetkovic et al., 2021). Por lo tanto, en un sentido más específico con la investigación, se quiere describir y mencionar los factores del Síndrome de Burnout en los docentes del Programa Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar, recolectando los datos necesarios en un momento determinado.

8.2 Población

La población objeto son los 50 docentes del Programa Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar.

8.3 Muestra

Para esta investigación se escogió una muestra aleatoria simple, la cual está definida como la extensión del grupo total, el nivel de confianza, el nivel de error y la desviación típica (Sierra, 1998).

Respondiendo a lo anterior, se utilizó la siguiente fórmula:

Muestra Aleatoria Simple (M.A.S)

N: Número total de docentes = 50.

n: Total de docente con los cuales se realizará la investigación.

e: Margen de error en la investigación = $5 = (0,05)^2 = (0,0025)$

α : Nivel de confianza = 95% $(1,96)^2 = (3,8416)$

1 y 4: son constantes.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{4(e)^2(N-1)}{Za^2}}$$

Reemplazando los valores se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{4(e)^2(N-1)}{Za^2}}$$

$$n = \frac{50}{1 + \frac{4(0.0025)(50-1)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{50}{1 + \frac{4(0.0025)(49)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{50}{1 + \frac{(0.01)(49)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{50}{1 + \frac{0,49}{3,8416}}$$

$$n = \frac{50}{1 + 0,1015202}$$

$$n = \frac{50}{1,1015202}$$

$$n = 44,3438914 = 40$$

De acuerdo con la realización de la fórmula del M.A.S. y tomando en cuenta la población total de 50 docentes, se determina una muestra de 40 docentes aleatorios que se encuentren laborando en la Universidad Popular del Cesar, específicamente en el programa de Instrumentación Quirúrgica en el año 2023.

8.4 Variables

De carácter cuantitativo cualitativo con un nivel de medición nominal (ver anexo 1).

8.5 Unidad de Análisis

8.5.1 Criterios de Inclusión.

Comprende al grupo de docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar activos en el año 2023.

8.5.2. Criterios de Exclusión.

Docentes de la Universidad Popular del Cesar que no pertenecen al programa de Instrumentación Quirúrgica.

8.6 Técnica de Obtención de Información

Las fuentes de datos a recurrir para llevar a cabo la investigación son las siguientes:

8.6.1 Fuentes Primarias.

Para este caso se utilizará una encuesta de recolección de datos que arrojaran datos sociodemográficos y los factores laborales que pueden afectar a los docentes además se tomará en cuenta una escala MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI se aplicará a los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar.

8.6.2 Fuentes Secundarias.

Están conformadas por las investigaciones anteriormente realizadas, libros, artículos científicos y demás aportes acordes a los factores que influyen en el síndrome de Burnout. (Vizcaíno-Verdú, 2020)

8.7 Análisis y Presentación de la Información

8.7.1 Análisis de la Información.

El análisis de la información se realizará siguiendo la línea de la estadística descriptiva utilizando el programa de Excel, a través de tablas o gráficas que se analizarán y compararán con la teoría y los antecedentes.

8.7.2 Presentación de la Información.

Los resultados de esta investigación serán presentados en tablas y gráficas, acompañados de discusiones y análisis, conclusiones de acuerdo con los datos y las recomendaciones.

8.7.3 Difusión de la Información.

Todo esto se mostrará de forma digital e impresa a los jurados asignados, comité de investigación del programa y de la facultad de la Universidad Popular del Cesar.

8.8 Aspectos Éticos de la Investigación

Esta investigación dentro del aspecto ético y moral se engloba en un estudio sin riesgo según lo mencionado en la Resolución N° 008430 del 4 de octubre de 1993 por el Ministerio de Salud, organizada de la siguiente manera:

Investigación sin riesgo

Comprenden al grupo de estudios que se dedican a la ejecución de técnicas y métodos que no pretenden ocasionar algún tipo de control o intervención sobre la o las variables involucradas en este, como es el caso de la revisión de historias clínicas, cuestionarios, entrevistas, entre otros. (Monje-Alvares, 2011)

De igual manera, dentro de estas investigaciones se tiene en cuenta ciertos principios éticos que aseguran el bienestar para los participantes de una investigación, de los cuales se pueden mencionar:

- Principio de totalidad/integridad
- Principio de respeto a la persona
- Principio de beneficencia
- Principio de justicia

Así mismo, en sus **artículo 14, 15 y 16** explica el requerimiento del consentimiento informado y la protección de la información relacionada a los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de recaudo de información, lo cual deja en claro que toda investigación debe entregar a los participantes dicho documento en el que se exponga el título

de la investigación, los objetivos, los procedimientos a realizar, los beneficios que puedan obtenerse, la garantía de recibir respuesta relacionada a cualquier inquietud que surja en cualquier participante, entre otros. (Monje-Alvares, 2011)

9. Resultados y Análisis de la Información

A continuación se llevará a cabo un análisis exhaustivo en relación a los factores que influyen en el síndrome de burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica teniendo en cuenta características sociodemográficas, identificando signos, síntomas y factores que pueden influir en ese síndrome.

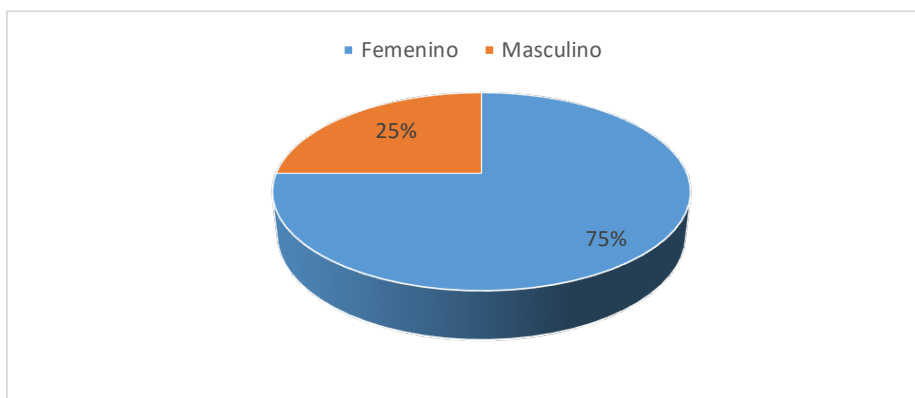
Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio.

Tabla 1. Genero

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Femenino	30	75%
Masculino	10	25%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 1. Genero



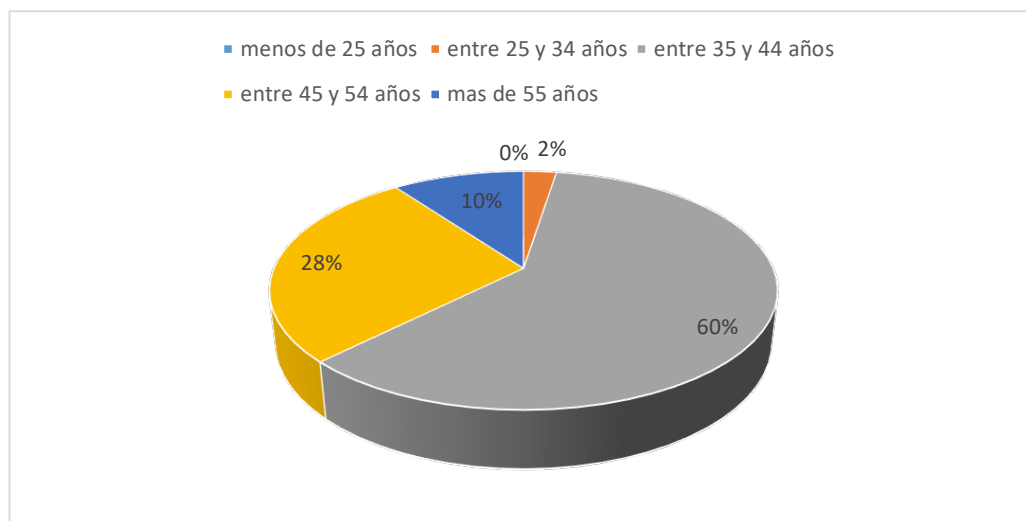
Fuente: elaboración propia 2023

Con respecto a la variable género el hecho de que el 75% de los docentes del programa de instrumentación quirúrgica sean de género femenino es un dato relevante que podría influir en el análisis de los factores que contribuyen al síndrome de burnout en este grupo.

Tabla 2. Edad

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Menos de 25 años	0	0%
Entre 25 y 34 años	1	2,5%
Entre 35 y 44 años	24	60%
Entre 45 y 54 años	11	27,5%
Más de 55 años	4	10%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 2. Edad

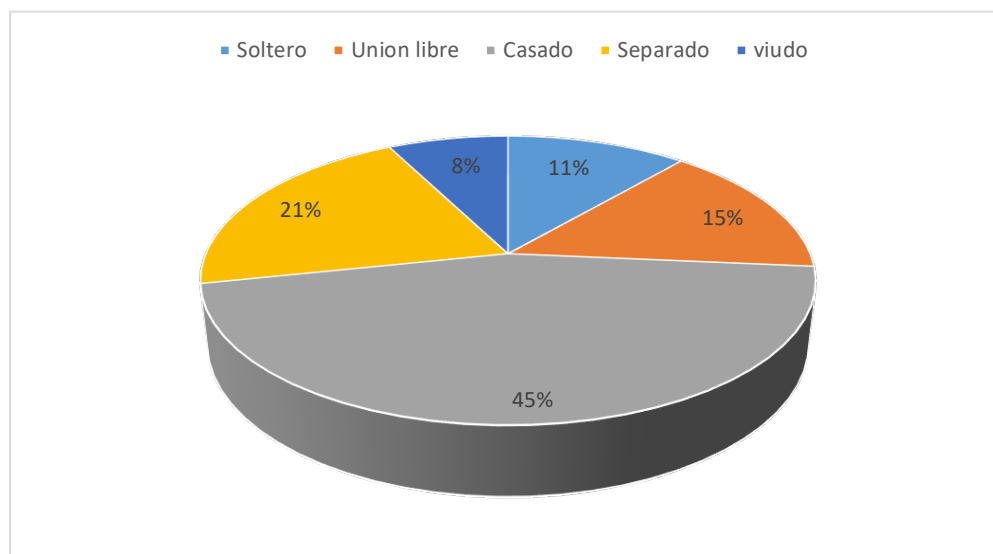
Fuente: elaboración propia 2023

En cuanto a la edad el resultado más alto se encuentra en el rango de edad de 35 a 44 años, representando el 60% del total. Lo cual es esencial en el contexto del análisis de factores que influyen en el síndrome de burnout, ya que sugiere que la mayoría de los docentes se encuentran en una etapa de sus carreras donde podrían estar experimentando desafíos particulares, como la conciliación entre la vida laboral y personal y la presión para avanzar en sus profesiones.

Tabla 3. Estado civil

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Soltero (a)	6	15%
Unión libre	8	20%
Casado (a)	24	60%
Separado (a)	11	27,5%
Viudo (a)	4	10%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 3. Estado civil

Fuente: elaboración propia 2023

En cuanto a la variable estado civil el resultado más alto con un 60% quienes manifiestan estar casados seguido de un 27,5% que están separados. El resultado alto es significativo ya que el matrimonio puede implicar responsabilidades familiares adicionales y una mayor necesidad de equilibrar la vida laboral y personal.

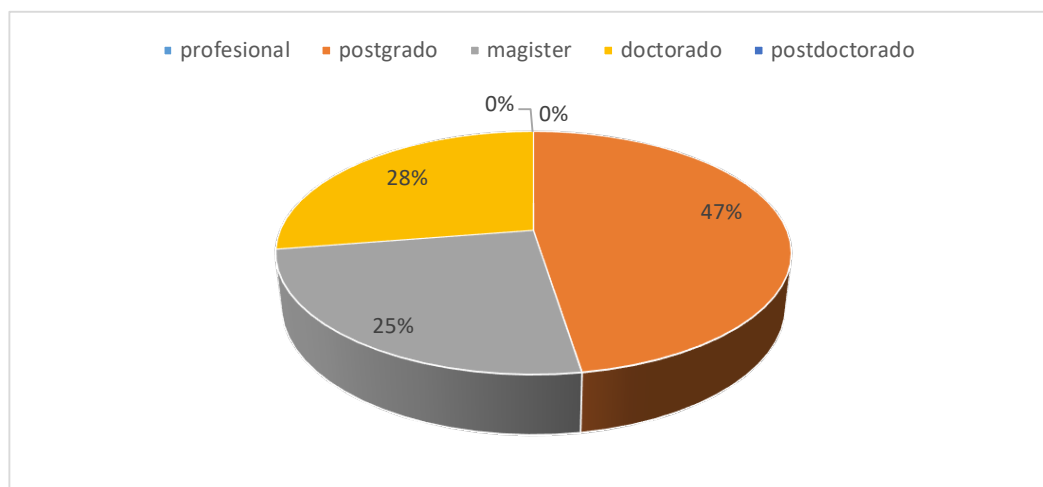
Tabla 4. Nivel educativo

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Profesional	0	0%
Postgrado	19	47,5%

Magister	10	25%
Doctorado	11	27,5%
Postdoctorado	0	0%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 4. Nivel educativo



Fuente: elaboración propia 2023

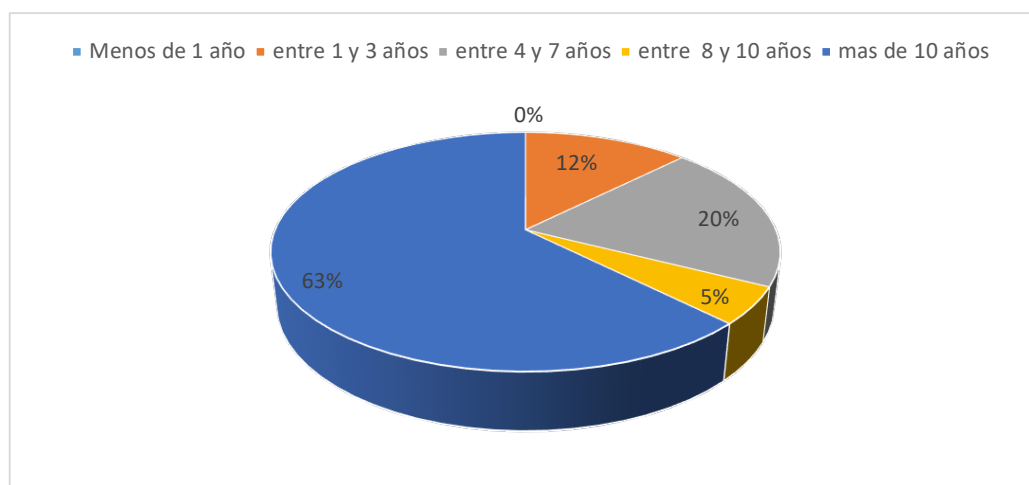
El resultado más alto en la categoría de nivel de educación, con un 47,5% de los docentes que tienen un postgrado, seguido de un 27,5% que tienen doctorado. En tanto a la respuesta más alta esta es relevante pues tener un postgrado puede indicar un mayor nivel de especialización y, a menudo, una carga de trabajo más intensa en términos de investigación y enseñanza.

Describir los factores que pueden influir en el Síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.

Tabla 5. Años de experiencia laboral en la Universidad Popular del Cesar

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Menos de 1 año	0	0%
Entre 1 y 3 años	5	12,5%
Entre 4 y 7 años	8	20%
Entre 8 y 10 años	2	5%
Mas de 10 años	25	62,5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 5. Años de experiencia laboral en la Universidad Popular del Cesar

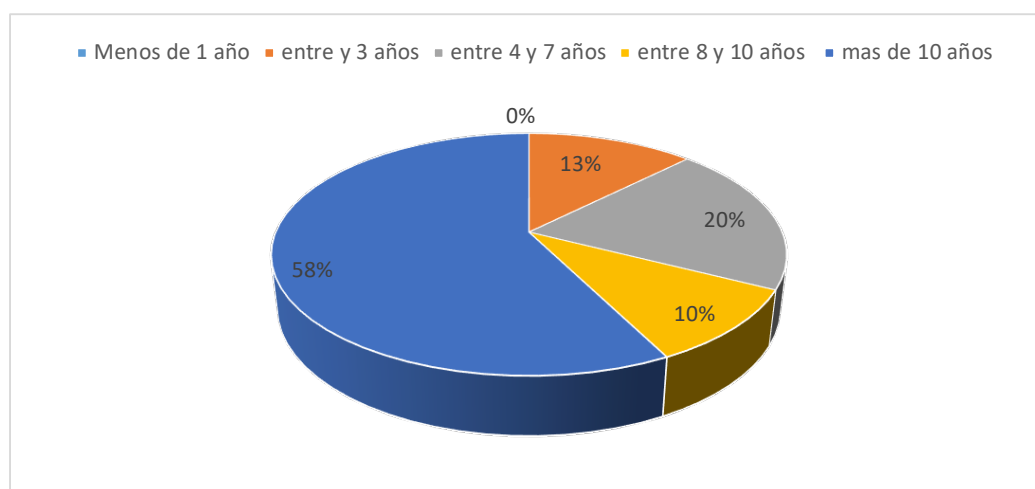
En cuanto a los años de experiencia laboral en la universidad, el resultado más alto con un 62,5% de docentes que tienen más de 10 años de experiencia, es un dato crucial al analizar factores que influyen en el síndrome de burnout en el contexto de la carrera de instrumentación quirúrgica.

Tabla 6. Años de experiencia laboral en el campo de la docencia en Instrumentación Quirúrgica

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Menos de 1 año	0	0%
Entre 1 y 3 años	5	12,5%
Entre 4 y 7 años	8	20%
Entre 8 y 10 años	4	10%
Mas de 10 años	23	57,5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 6. Años de experiencia laboral en el campo de la docencia en Instrumentación Quirúrgica



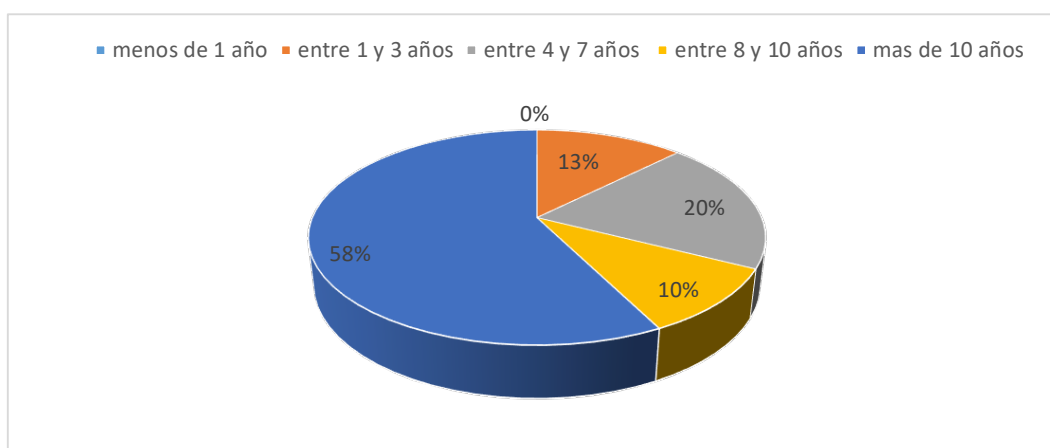
Fuente: elaboración propia 2023

Los resultados revelan que el grupo más significativo, con un notable 57,5% de docentes, posee una experiencia laboral superior a los 10 años, seguido por un 20% que cuenta con entre 4 y 10 años de experiencia. Este hallazgo es crucial al considerar los posibles factores que inciden en el síndrome de burnout dentro del ámbito de la enseñanza de esta disciplina. La prolongada trayectoria laboral sugiere una sólida base de conocimientos y habilidades, aunque también plantea desafíos adicionales, como la constante presión por mantenerse al día con las últimas prácticas médicas y tecnológicas.

Tabla 7. Tipo de vinculación laboral con la Universidad Popular del Cesar

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Menos de 1 año	0	0%
Entre 1 y 3 años	5	12,5%
Entre 4 y 7 años	8	20%
Entre 8 y 10 años	4	10%
Mas de 10 años	23	57,5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 7. Tipo de vinculación laboral con la Universidad Popular del Cesar

Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados en cuanto a los años de experiencia en el programa el porcentaje más alto se encuentra en el grupo de profesionales con más de 10 años de experiencia, representando un considerable 57.5% del total lo cual es un porcentaje considerable e importante en esta gráfica.

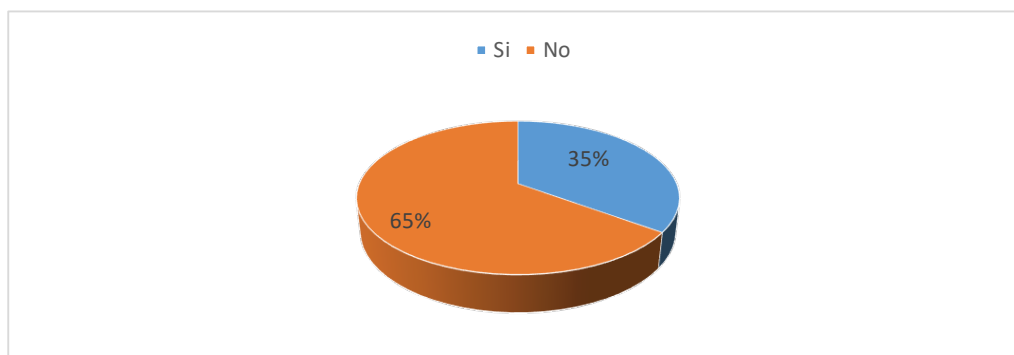
Tabla 8. Alguna otra actividad laboral

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Si	14	35%
No	26	65%

Total	40	100%
-------	----	------

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 8. Alguna otra actividad laboral



Fuente: elaboración propia 2023

Con respecto a la variable ejerce alguna otra actividad laboral, el 65% de los docentes en instrumentación quirúrgica no ejercen ninguna otra actividad laboral aparte de su rol docente lo cual es un dato notable. Esto sugiere un alto grado de dedicación y enfoque en su labor educativa, lo que potencialmente se traduce en una mayor disponibilidad de tiempo y energía para la enseñanza.

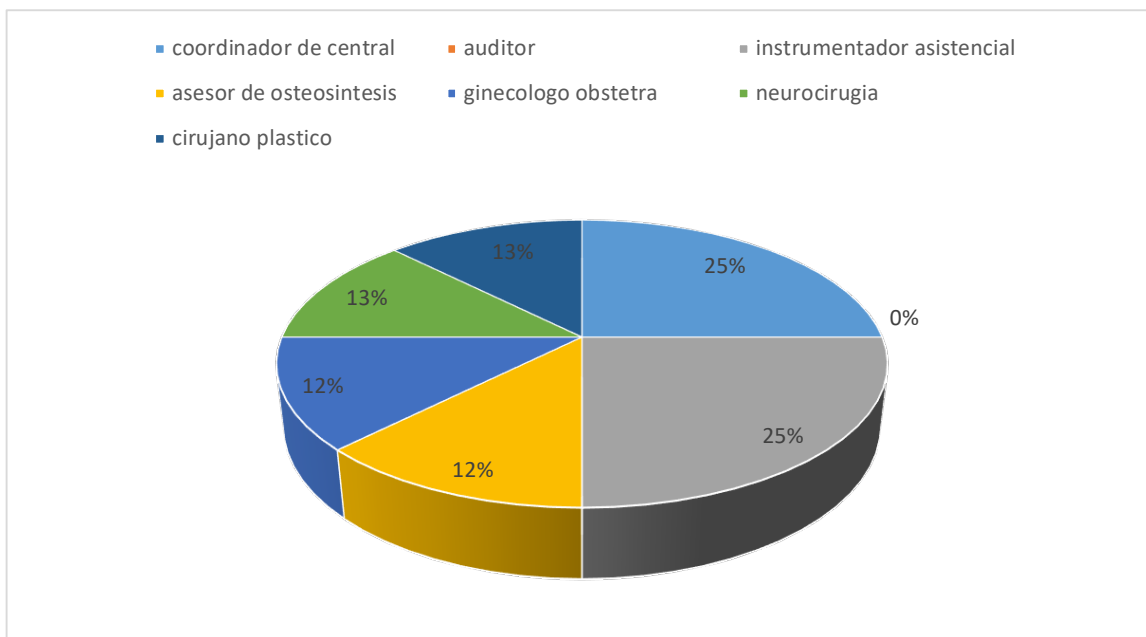
Tabla 9. Cual otra actividad laboral realiza

Opción	Numero de respuesta	Porcentaje de respuesta
Coordinador de Central Esterilización	2	5%
Auditor		0%
Instrumentador Quirúrgico Asistencial	2	5%
Asesor de Osteosíntesis	1	2,5%

Ginecólogo Obstetra	1	2,5%
Médico Ortopedista	1	2,5%
Ejercicio Profesional	1	2,5%
Neurocirugía	1	2,5%
Cirujano plástico	1	2,5%
Total	11	25%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 9. Cual otra actividad laboral realiza



Fuente: elaboración propia 2023

En el análisis de los resultados, se observa que la actividad más frecuentemente mencionada es "Coordinador de Central Esterilización" con un 5% de las respuestas, seguida por "Instrumentador Quirúrgico Asistencial" también con un 5%. La presencia significativa de coordinadores y asistentes en actividades relacionadas con la esterilización puede estar relacionada con el Síndrome de Burnout. Esta alta participación en roles de supervisión y asistencia directa en procedimientos quirúrgicos puede implicar una carga emocional y de

responsabilidad importante, lo que potencialmente contribuye al estrés y la fatiga, factores clave en el desarrollo del síndrome.

Tabla 10. Horario laboral dedicado a la docencia

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Horario administrativo	4	10%
8 horas diarias	24	60%
10 horas diarias	6	15%
12 horas diarias	4	10%
Más de 12 horas diarias	2	5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 10. Horario laboral dedicado a la docencia



Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados, los docentes dedican a sus labores 8 horas diarias con un 60% seguido de un 15% que dedican 10 horas. La cifra alta sugiere un compromiso sustancial con la enseñanza, permitiendo una dedicación considerable a la planificación de clases, la interacción con los estudiantes y la actualización de material didáctico. Este horario

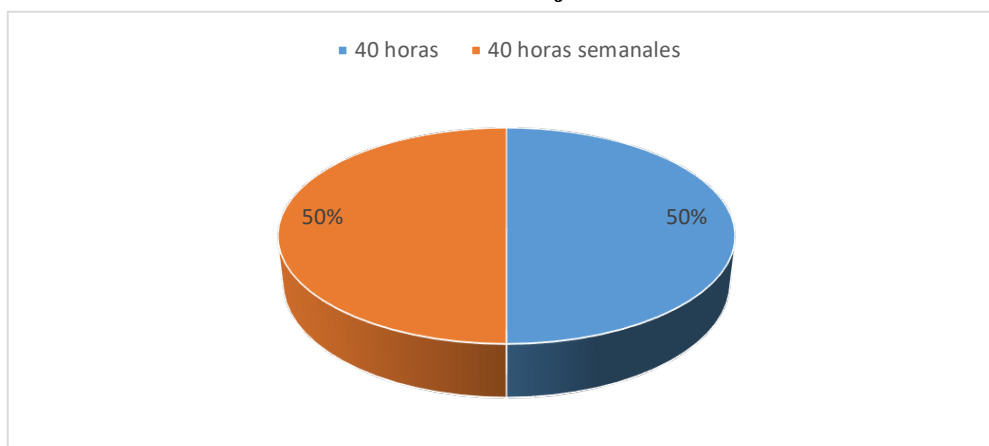
proporciona un espacio adecuado para la atención individualizada y el seguimiento de los progresos de los estudiantes, lo que puede contribuir a un aprendizaje más efectivo.

Tabla 11. Si su anterior respuesta fue MÁS DE 12 HORAS, indique con exactitud cuántas horas dedica al ejercicio de la docencia.

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
40 horas	20	50%
40 horas semanales	20	50%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 11. Si su anterior respuesta fue MÁS DE 12 HORAS, indique con exactitud cuántas horas dedica al ejercicio de la docencia.



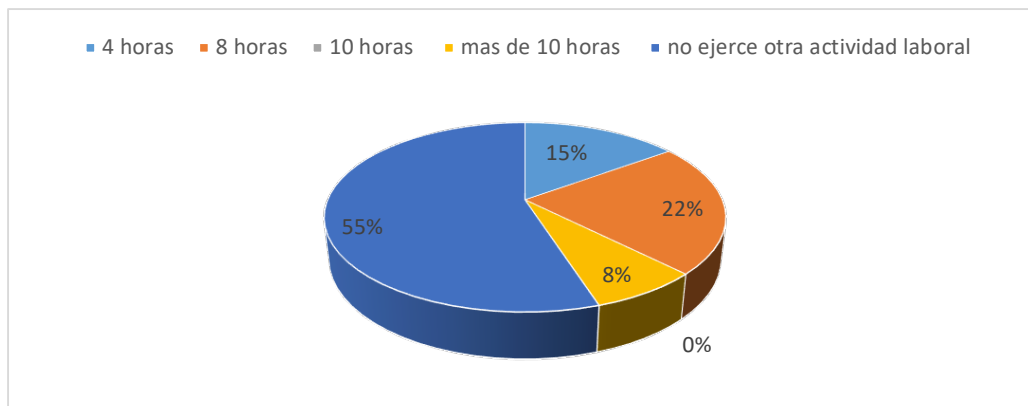
Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados el dato más significativo es que el 50% de los docentes en instrumentación quirúrgica dedican más de 12 horas semanales a su labor educativa. Esta cifra indica un compromiso excepcional con la enseñanza, reflejando una dedicación considerable que va más allá de las horas estándar de trabajo. Este nivel de inversión de tiempo sugiere un interés profundo en la formación de los estudiantes y una disposición a ir más allá de lo requerido.

Tabla 12. Horas laborales diarias dedicadas a su otra labor

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
4 horas	6	15%
8 horas	9	22,5%
10 horas	0	0%
Más de 10 horas	3	7,5%
No ejerce otra actividad laboral	22	55%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 12. Horas laborales diarias dedicadas a su otra labor

Fuente: elaboración propia 2023

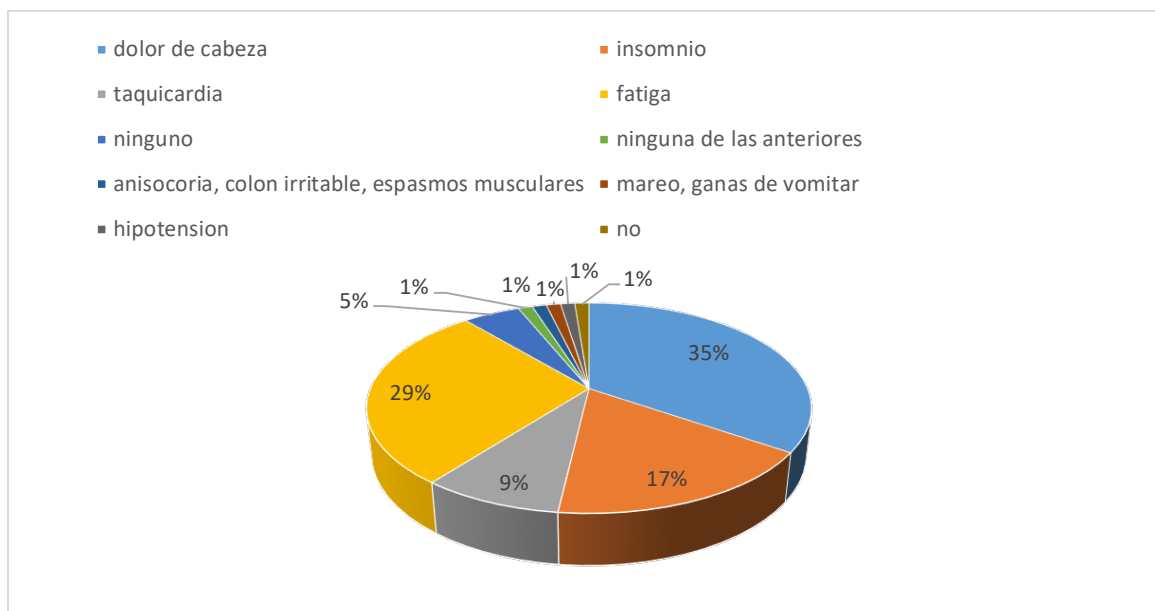
Con respecto a si ejercen otra actividad laboral el 55% de los docentes en instrumentación quirúrgica no ejercen ninguna otra actividad laboral aparte de su rol docente lo cual es un dato relevante y sugiere una dedicación exclusiva a su labor educativa. Esta concentración de esfuerzos en la enseñanza puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación impartida, ya que los docentes pueden enfocarse completamente en la preparación de clases, la atención a los estudiantes y el desarrollo de materiales didácticos.

Tabla 13. Durante el ejercicio de su labor ha presentado algunos signos y síntomas como

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Dolor de cabeza	28	70%
Insomnio	14	35%
Taquicardia	7	17,5%
Fatiga	23	57,5%
Ninguno	4	10%
Ninguna de las anteriores	1	2,5%
Anisocoria, colon irritable, espasmos musculares	1	2,5%
Mareo, ganas de vomitar	1	2,5%
Hipotensión	1	2,5%
No	1	2,5%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 13. Durante el ejercicio de su labor ha presentado algunos signos y síntomas como



Fuente: elaboración propia 2023

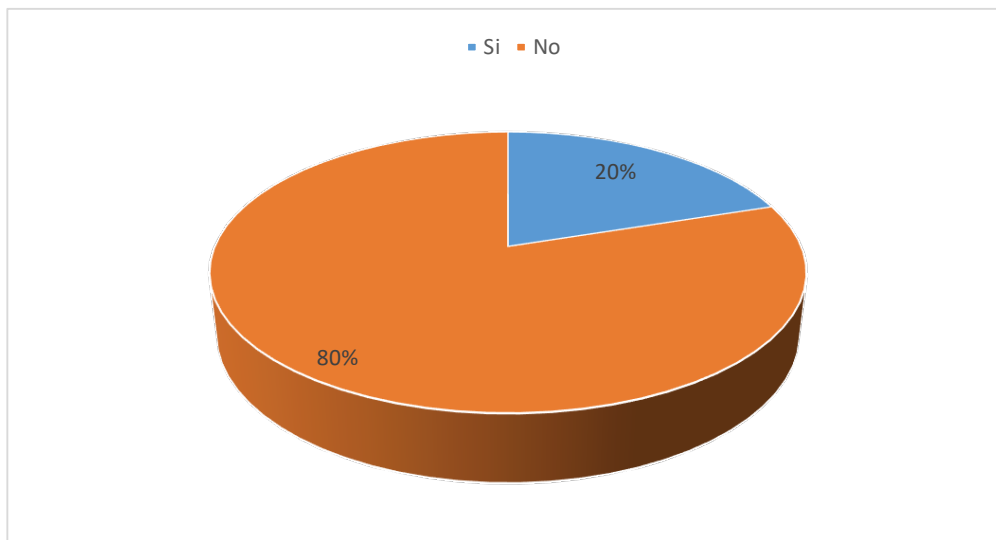
Durante el ejercicio de su labor el dato más notable es que el 70% de los profesionales en instrumentación quirúrgica reporta experimentar dolor de cabeza, seguido de un 35% que experimenta insomnio. Este resultado señala un aspecto crucial a considerar en el entorno de trabajo de estos profesionales. El dolor de cabeza puede ser indicativo de diversas causas, como el estrés, la fatiga visual o las condiciones ambientales.

Tabla 14. Incapacidad laboral durante el transcurrir del año

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Si	8	20%
No	32	80%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 14. Incapacidad laboral durante el transcurrir del año



Fuente: elaboración propia 2023

En términos de a si ha presentado incapacidad laboral en el transcurrir del año el dato más significativo revela que el 80% de los profesionales en instrumentación quirúrgica no ha experimentado incapacidad laboral a lo largo del año. Este resultado indica una consistente

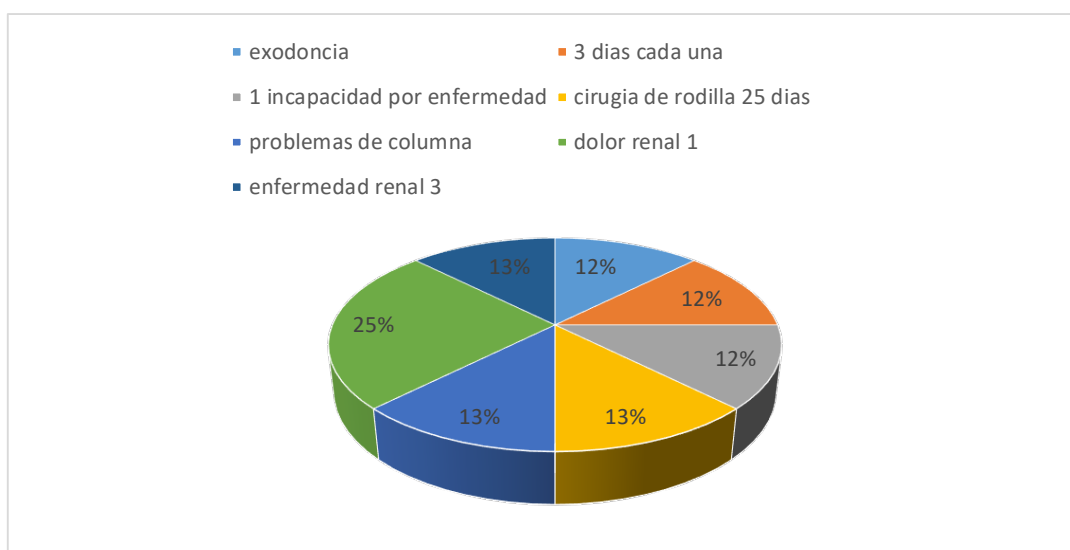
y robusta capacidad de estos profesionales para desempeñar sus funciones de manera efectiva y sin interrupciones prolongadas debido a problemas de salud o lesiones.

Tabla 15. Si la anterior respuesta fue *SÍ* indique: cuantas incapacidades ha presentado, causa y número de días.

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Exodoncia	1	2,5%
3 días cada una	1	2,5%
1 incapacidad por enfermedad	1	2,5%
Cirugía de rodilla 25 días	1	2,5%
Problemas de columna	1	2,5%
Dolor renal 1	2	5%
Enfermedad renal 3	1	2,5%
Total	8	20%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 15. Si la anterior respuesta fue *SÍ* indique: cuantas incapacidades ha presentado, causa y número de días.



Fuente: elaboración propia 2023

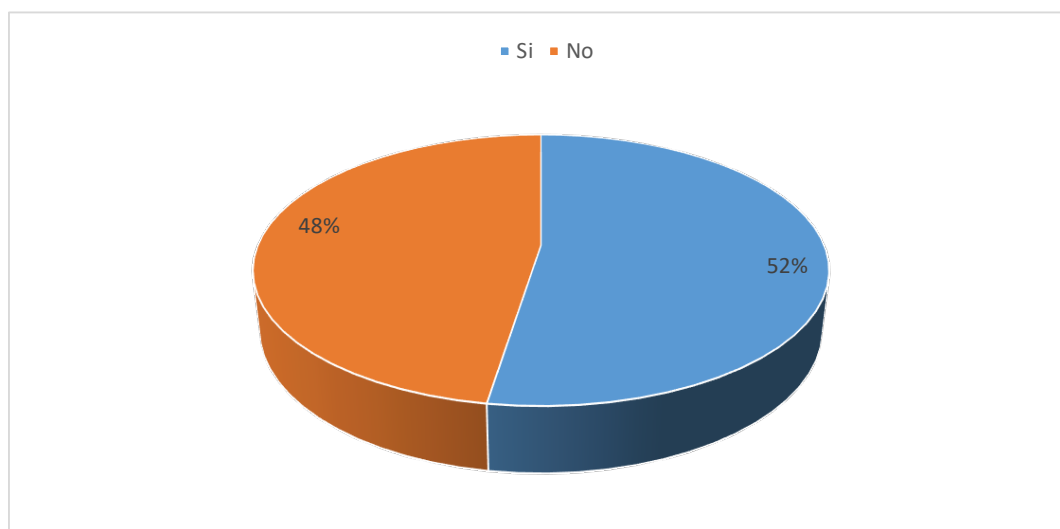
Se destaca que la actividad más comúnmente mencionada es "Enfermedad renal" con un 5% de las respuestas. La alta prevalencia de problemas relacionados con la salud renal en esta muestra puede tener implicaciones significativas en el contexto del Síndrome de Burnout. Los desafíos asociados con enfermedades renales pueden generar una carga emocional y física considerable para los profesionales de la salud, lo que potencialmente contribuye al estrés y al desarrollo del síndrome.

Tabla 16. Salario justo en relación con la cantidad de trabajo que realiza

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Si	21	52,5%
No	19	47,5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 16. Salario justo en relación con la cantidad de trabajo que realiza



Fuente: elaboración propia 2023

Con respecto a la variable cree que su salario es justo en relación con la cantidad de trabajo que realiza el 52,5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica consideran que el salario es justo en relación con las actividades que desempeñan. Este resultado sugiere una percepción mayoritariamente positiva respecto a la compensación económica que reciben por

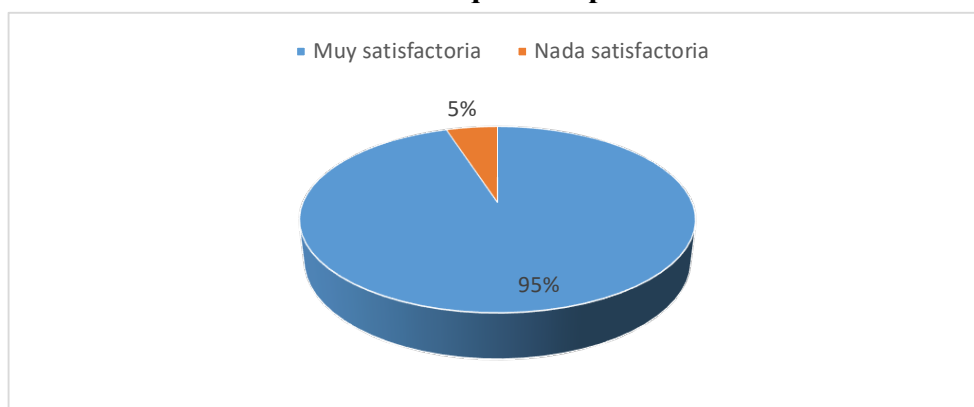
su labor. Esto puede indicar que existe una correlación percibida entre las responsabilidades y desafíos asociados con la instrumentación quirúrgica y la remuneración que reciben.

Tabla 17. Siente que su experiencia laboral es.

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy satisfactoria	38	95%
Nada satisfactoria	2	5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 17. Siente que su experiencia laboral es.



Fuente: elaboración propia 2023

El resultado más destacado revela que el 95% de los profesionales en instrumentación quirúrgica califican su experiencia laboral como "muy satisfactoria". Esta cifra es extraordinariamente alta y refleja un nivel excepcional de satisfacción entre los trabajadores de este campo.

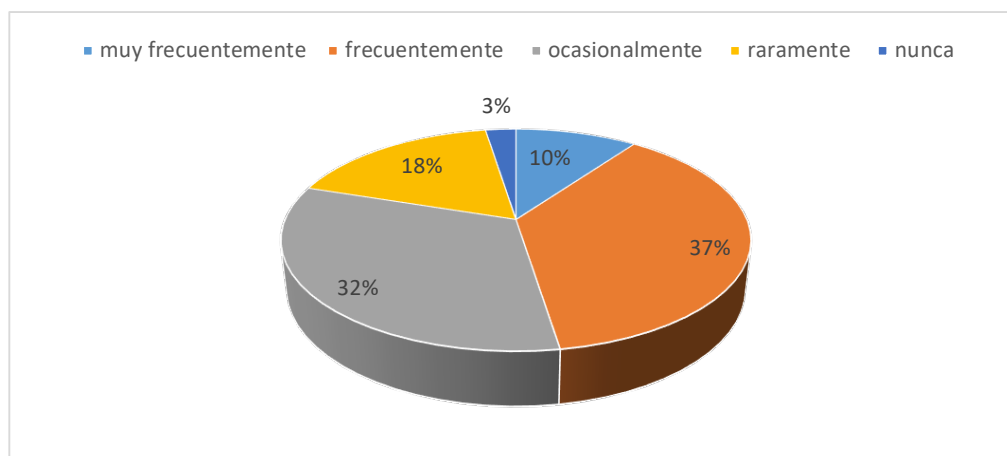
Tabla 18. Recursos necesarios (por ejemplo, materiales educativos, tecnológicos, equipamiento) para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
--------	----------------------	--------------------------

Muy frecuentemente	4	10%
Frecuentemente	15	37,5%
Ocasionalmente	13	32,5%
Raramente	7	17,5%
Nunca	1	2,5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 18. Recursos necesarios (por ejemplo, materiales educativos, tecnológicos, equipamiento) para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.



Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados estos muestran que el 37.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica considera que cuenta frecuentemente con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, mientras que el 32.5% afirma que esto ocurre ocasionalmente. Estos datos sugieren que una proporción significativa de profesionales a veces enfrenta desafíos en términos de disponibilidad de materiales educativos, tecnológicos y equipamiento.

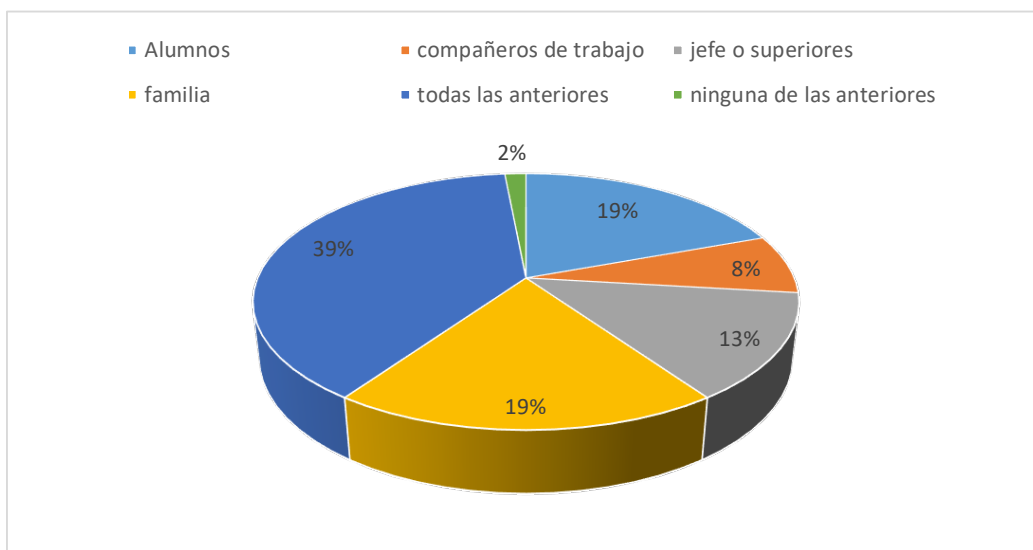
Tabla 19. En el desarrollo de su labor, se siente valorado por.

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
Alumnos	13	32,5%
Compañeros de trabajo	5	12,5%
Jefe o superiores	9	22,5%

Familia	13	32,5%
Todas las anteriores	26	65%
Ninguna de las anteriores	1	2,5%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 19. En el desarrollo de su labor, se siente valorado por.



Fuente: elaboración propia 2023

En esta variable, el 65% de los profesionales en instrumentación quirúrgica expresan sentirse valorados por todos, incluyendo por parte de sus alumnos, compañeros de trabajo, jefes o superiores, así como también por sus familias. El hecho de que los profesionales se sientan valorados tanto por sus pares como por sus superiores y alumnos indica un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

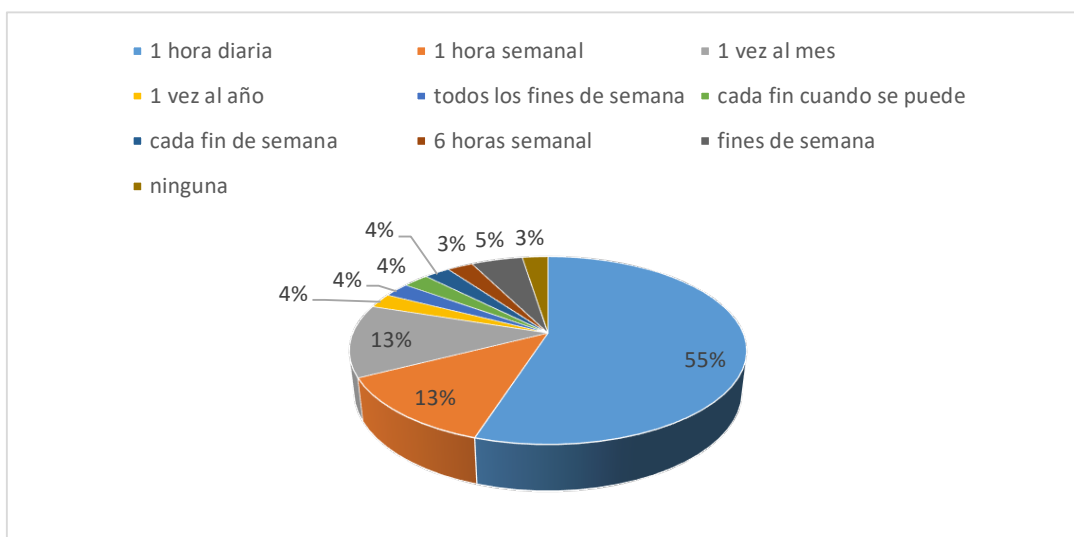
Tabla 20. Tiempo dedicado a actividades de ocio, diversión o totalmente ajenas al ámbito laboral.

Opción	Numero de respuestas	Porcentaje de respuestas
1 hora diaria	22	55%
1 hora semanal	5	12,5%
1 vez al mes	5	12,5%

1 vez al año	1	2,5%
Todos los fines de semana	1	2,5%
Cada fin cuando se puede	1	2,5%
Cada fin de semana	1	2,5%
6 horas semanal	1	2,5%
Fines de semana	2	5%
Ninguna	1	2,5%
Total	40	100%

Fuente: elaboración propia 2023

Grafica 20. Tiempo dedicado a actividades de ocio, diversión o totalmente ajenas al ámbito laboral.



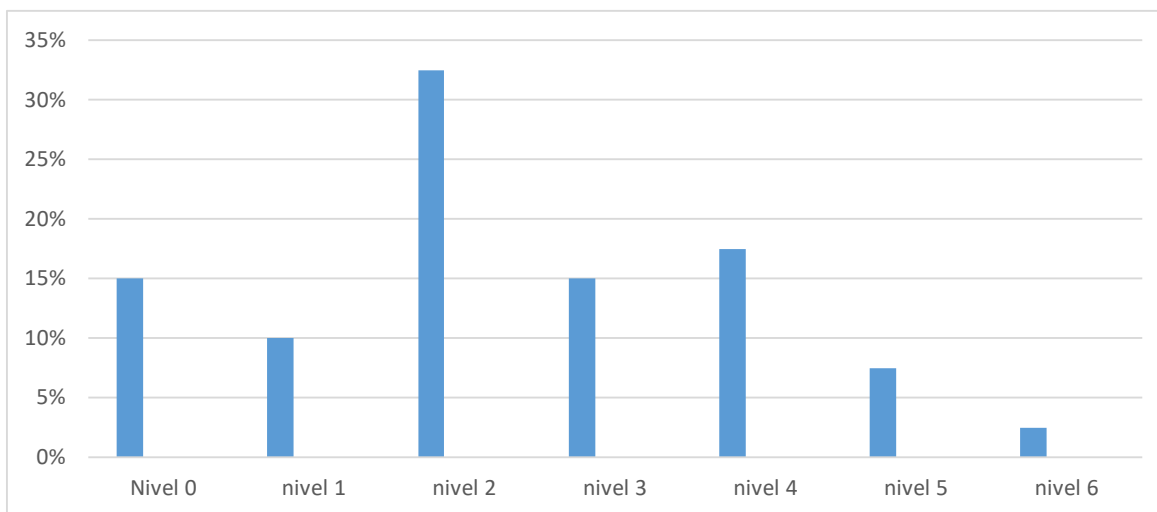
En cuanto al tiempo que dedican a actividades de ocio y diversión ajenas a su labor, el dato más destacado es que el 55% de los profesionales en instrumentación quirúrgica destinan aproximadamente una hora diaria a estas actividades. Esta cifra refleja una dedicación razonable al bienestar personal y la recreación, lo cual resulta fundamental para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esta práctica contribuye significativamente a la reducción del estrés y la fatiga, fomentando un rendimiento laboral óptimo y una mayor calidad de vida en general. Por otro lado, el 12,5% que dedica una hora semanal a estas actividades, aunque menor en comparación, aún demuestra una conciencia de la importancia del tiempo libre y la recreación en sus vidas.

Identificar signos y síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.

21. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros con una x correspondiente a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	15%	10%	32,5%	15%	17,5%	7,5%	2,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

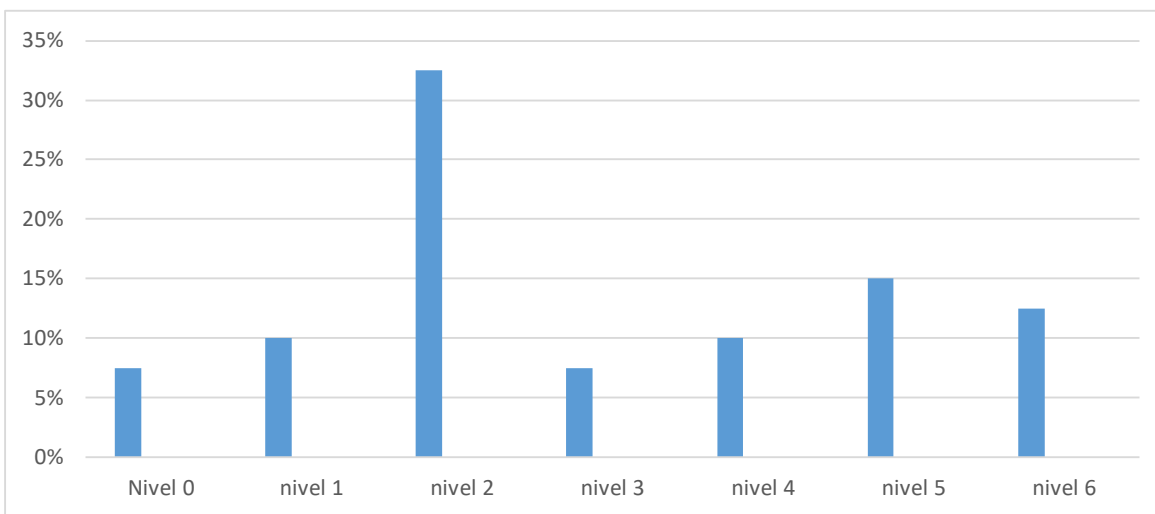


Fuente: elaboración propia 2023

Los resultados en la escala Maslach Burnout Inventory muestran que el 32,5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica reportan un nivel de agotamiento emocional 2, seguido de un 17,5% que se encuentra en un nivel 4. Estos resultados sugieren que un porcentaje significativo de profesionales experimenta desgaste emocional debido a su trabajo en el campo de la instrumentación quirúrgica.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Al final de la jornada me siento agotado.	7,5%	10%	32,5%	7,5%	10%	15%	12,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023



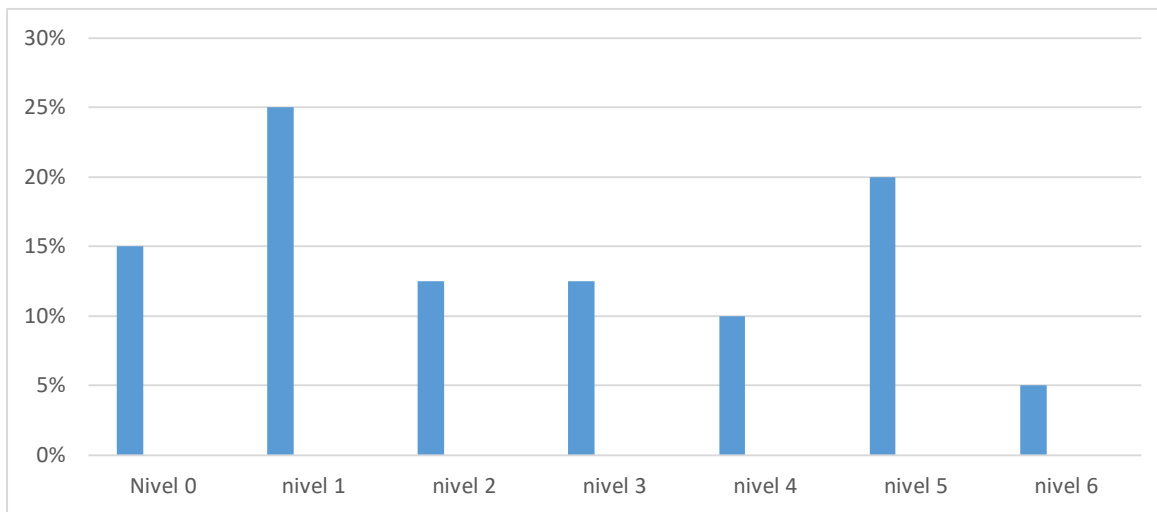
Fuente: elaboración propia 2023

El nivel más destacado en la escala de Maslach Burnout Inventory es el nivel 2, donde el 32,5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica reportan sentirse agotados al final de la jornada. Esto indica un nivel significativo de agotamiento emocional, lo que sugiere que una proporción importante de estos profesionales experimenta un desgaste considerable en su trabajo.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y	15%	25%	12,5%	12,5%	10%	20%	5%

tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

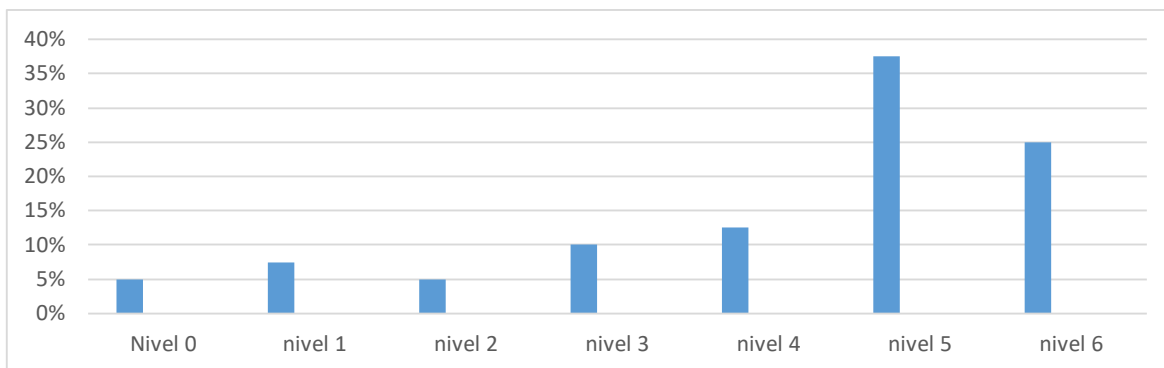


Fuente: elaboración propia 2023

El resultado más significativo en la escala de Maslach Burnout Inventory es el nivel 1, donde el 25% de los profesionales en instrumentación quirúrgica reportan no sentirse cansados al levantarse por las mañanas para enfrentar otro día de trabajo. Esto indica un nivel de energía y motivación considerable al inicio del día, lo que es positivo y puede contribuir a un desempeño laboral óptimo.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	5%	7,5%	5%	10%	12,5%	37,5%	25%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

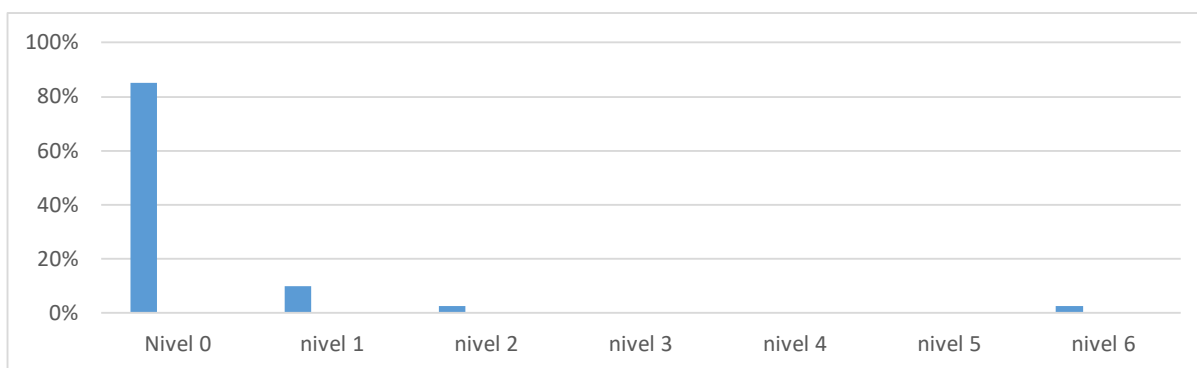


Fuente: elaboración propia 2023

En esta variable el resultado más relevante es que el 37.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se sitúa en el nivel 5 de la escala que indica que pueden entender con facilidad lo que piensan sus alumnos. Este resultado refleja un nivel muy alto de empatía y habilidades de comprensión hacia los estudiantes por parte de estos profesionales.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	85%	10%	2,5%	0%	0%	0%	2,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023



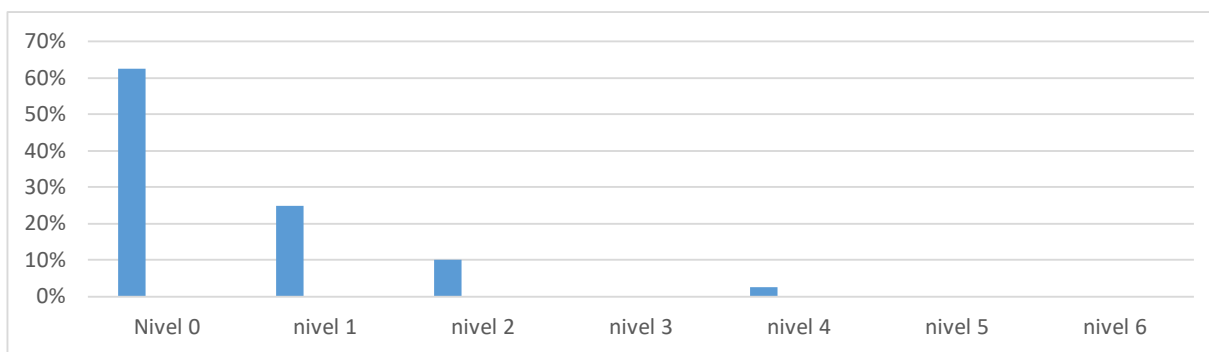
Fuente: elaboración propia 2023

En la escala de Maslach el resultado más destacado es que el 85% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0 de la escala, lo que indica que no perciben tratar a algunos alumnos como si fueran objetos. Esto es altamente positivo, ya que

sugiere que la gran mayoría de estos profesionales reconocen y respetan la dignidad e individualidad de sus estudiantes.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi.	62,5%	25%	10%	0%	2,5%	0%	0%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023



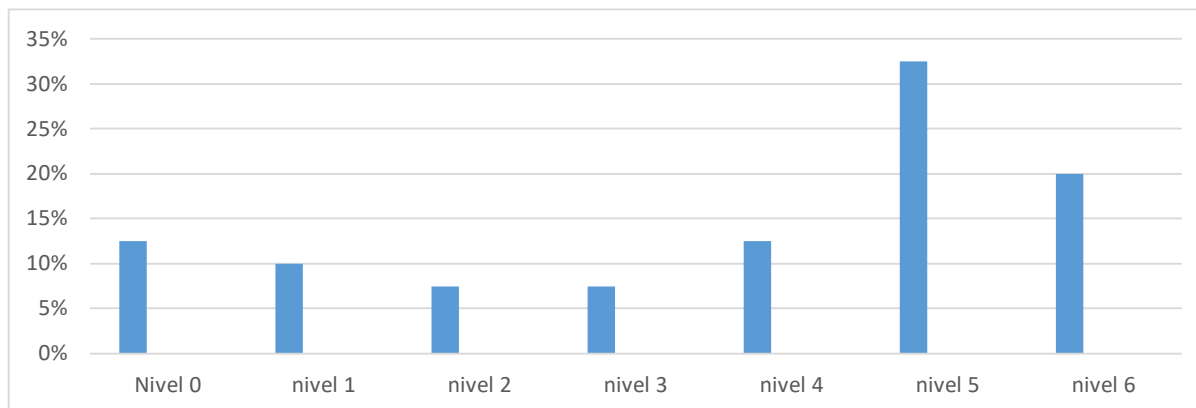
Fuente: elaboración propia 2023

La estadística más relevante indica que el 62.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0 de la escala, lo que sugiere que para la mayoría de ellos, trabajar con alumnos todos los días no representa una fuente de tensión significativa. Esto es un indicador positivo, ya que sugiere que la interacción con estudiantes no es percibida como una fuente importante de estrés o presión para la mayoría de los profesionales.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
---------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis alumnos.	12,5%	10%	7,5%	7,5%	12,5%	32,5%	20%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

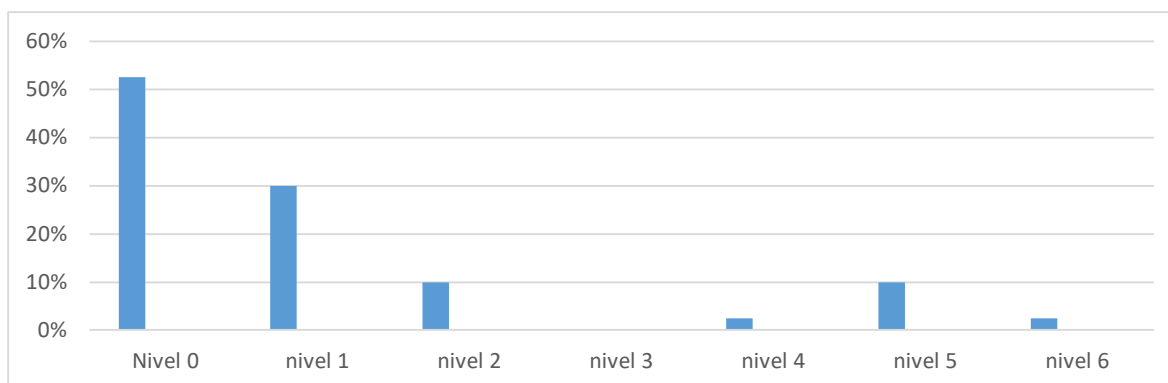


Fuente: elaboración propia 2023

Según la escala de Maslach Burnout Inventory el 32.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 5, lo que indica que se enfrentan muy bien a los problemas que presentan sus alumnos. Este resultado refleja un alto nivel de competencia y habilidad en la resolución de problemas en el contexto educativo.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Me siento “quemado” por el trabajo.	52,5%	30%	10%	0%	2,5%	10%	2,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

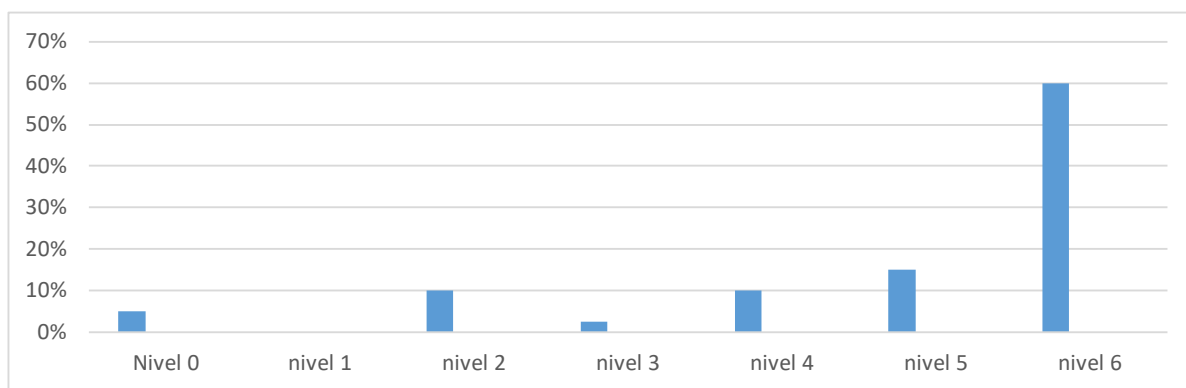


Fuente: elaboración propia 2023

El resultado más relevante según la escala de Maslach Burnout Inventory es que el 52.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no se sienten "quemados" por el trabajo. Este resultado es positivo, ya que sugiere que la mayoría de los profesionales no experimenta un nivel significativo de agotamiento emocional relacionado con su labor.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	5%	0%	10%	2,5%	10%	15%	60%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

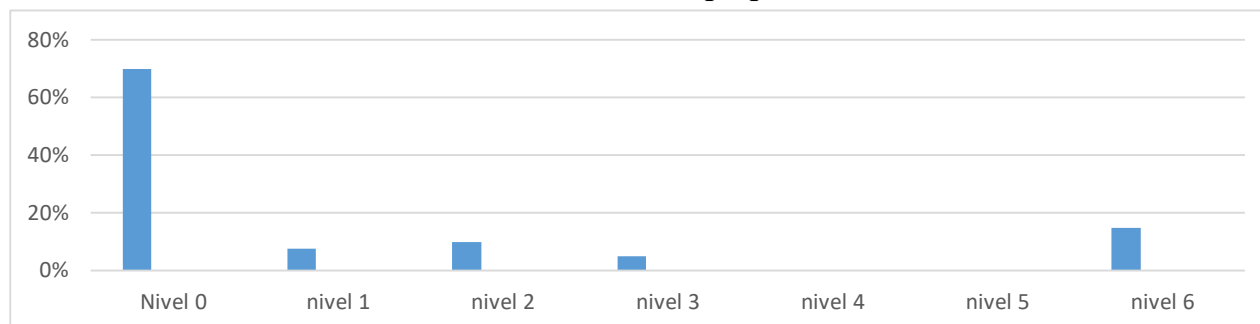


Fuente: elaboración propia 2023

Según la escala de Maslach Burnout Inventory el 60% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 6, indicando que sienten que a través de su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otras personas. Este resultado es altamente positivo y señala un sentido de propósito y satisfacción en la labor de estos profesionales. Sentirse capaz de tener un impacto positivo en la vida de otros es un factor motivador y gratificante en el ámbito laboral.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	70%	7,5%	10%	5%	0%	0%	15%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

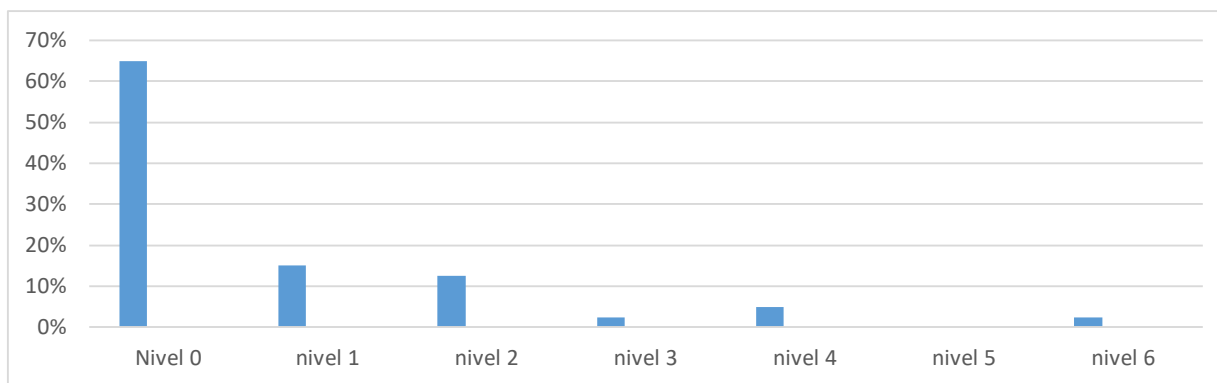


Fuente: elaboración propia 2023

El dato más alto de acuerdo a la escala de Maslach Burnout Inventory es que el 70% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no perciben tener un comportamiento más insensible con la gente como resultado de su trabajo. Este resultado es positivo, ya que sugiere que la mayoría de los profesionales no experimenta una disminución en su sensibilidad hacia las personas debido a su labor. Sin embargo, es importante reconocer que un porcentaje de profesionales puede estar experimentando cierta insensibilidad.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	65%	15%	12,5%	2,5%	5%	0%	2,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

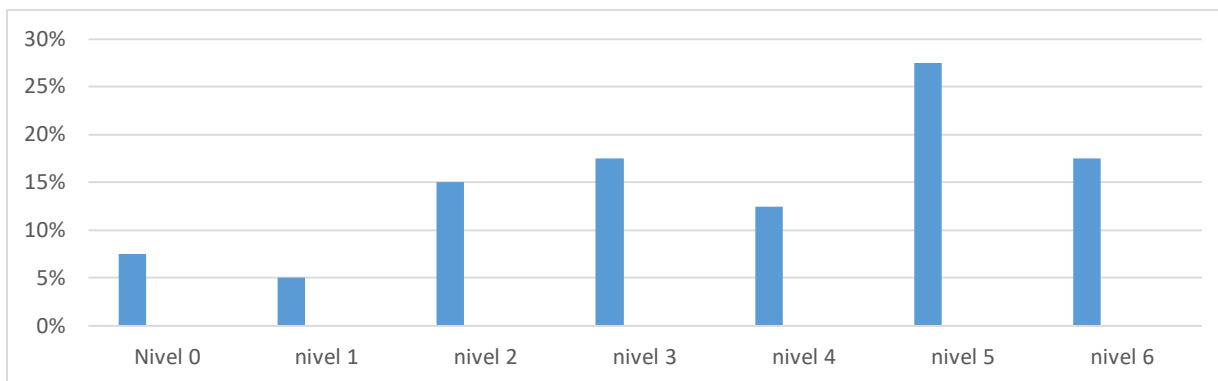


Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados según la escala de Maslach Burnout Inventory el 65% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no están preocupados porque su trabajo esté endureciendo emocionalmente. Este resultado es positivo, ya que sugiere que la mayoría de los profesionales no perciben un endurecimiento emocional como resultado de su labor. Sin embargo, es importante reconocer que un porcentaje de profesionales podría estar experimentando esta preocupación.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Me encuentro con mucha vitalidad.	7,5%	5%	15%	17,5%	12,5%	27,5%	17,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

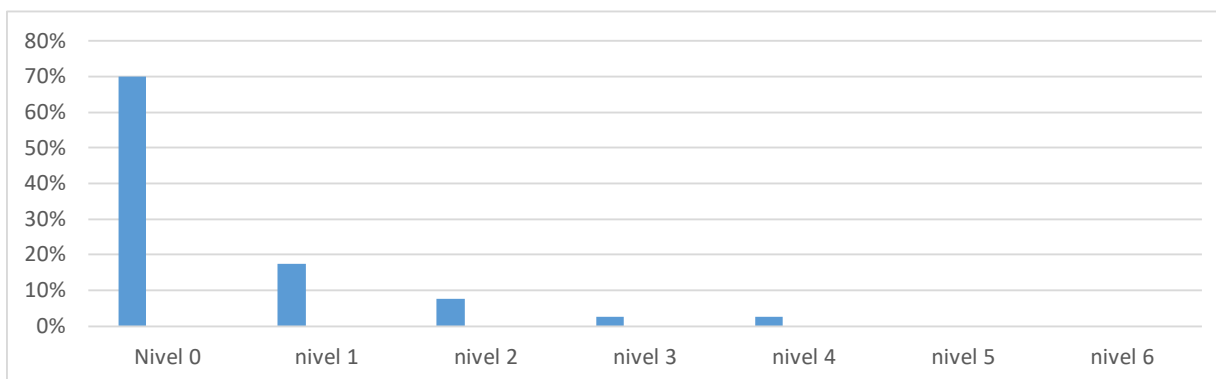


Fuente: elaboración propia 2023

En esta opción el 27.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 5, lo que indica que se sienten con mucha vitalidad. Esto refleja un nivel significativamente alto de energía y vitalidad entre este grupo de profesionales. Esta sensación de vitalidad puede ser un indicador de bienestar físico y emocional, lo que posiblemente contribuye a un desempeño laboral más eficaz y satisfactorio en el campo de la instrumentación quirúrgica.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Me siento frustrado por mi trabajo.	70%	17,5%	7,5%	2,5%	2,5%	0%	0%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

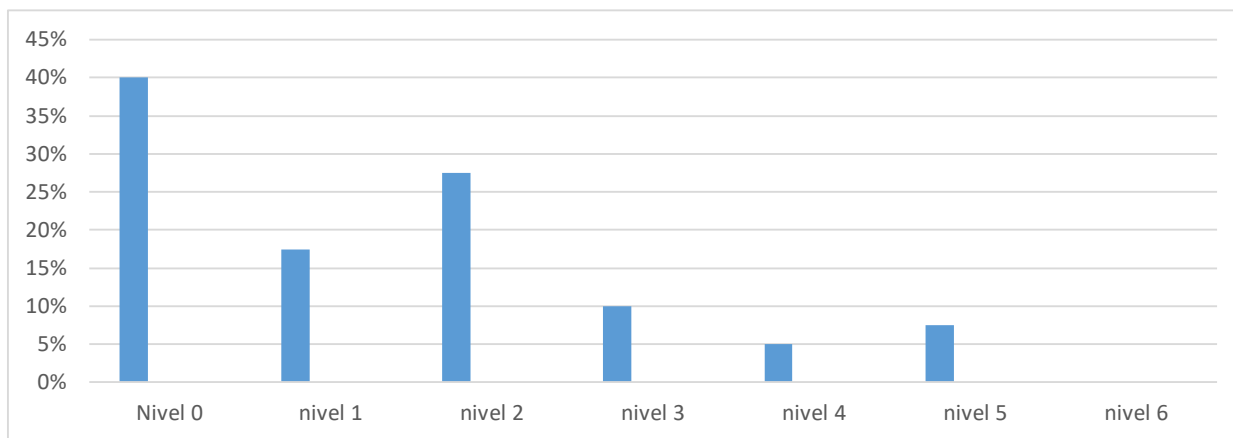


Fuente: elaboración propia 2023

Los resultados revelan según la escala de Maslach Burnout Inventory que el 70% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no se sienten frustrados por su trabajo. Este resultado es positivo, ya que sugiere que la mayoría de los profesionales no experimenta un nivel significativo de frustración en relación con su labor. Sin embargo, es importante reconocer que un porcentaje de profesionales puede estar experimentando cierta frustración

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	40%	17,5%	27,5%	10%	5%	7,5%	0%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023



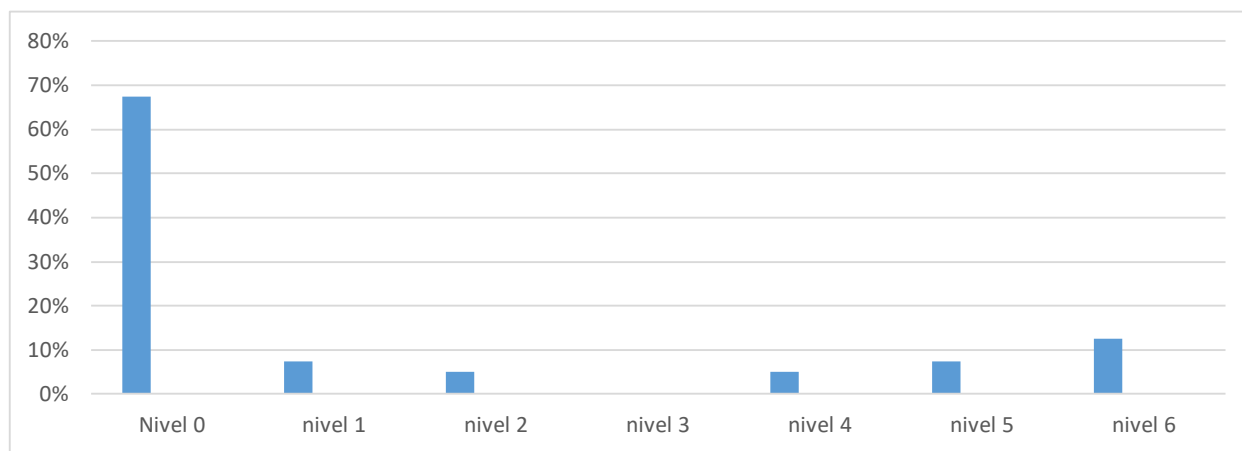
Fuente: elaboración propia 2023

El dato más relevante según la escala de Maslach Burnout Inventory es que el 40% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no sienten que están haciendo un trabajo demasiado duro. Este resultado es positivo, ya que sugiere que para la mayoría de los profesionales, el nivel de esfuerzo que están dedicando a su trabajo es percibido como apropiado y manejable. Sin embargo, es importante reconocer

que un porcentaje de profesionales podría estar experimentando una percepción de que están haciendo un trabajo demasiado duro.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de mis alumnos.	67,5%	7,5%	5%	0%	5%	7,5%	12,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

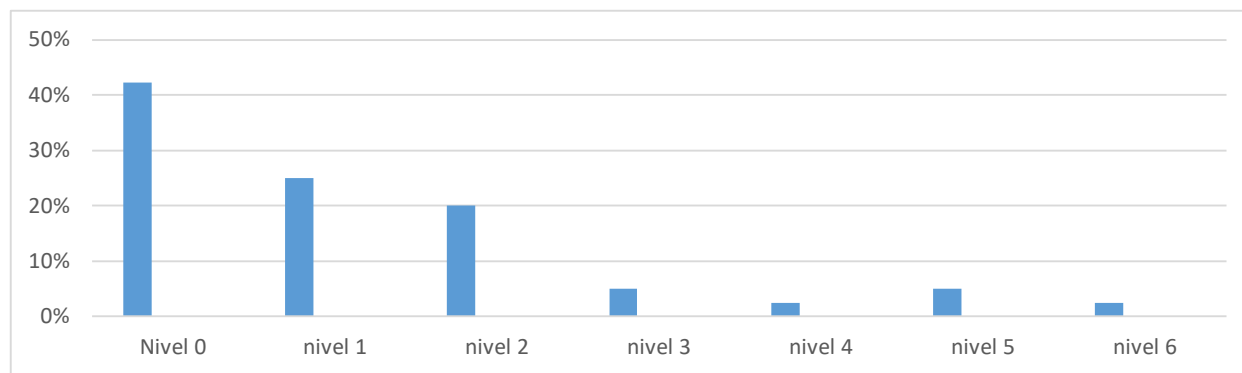


Fuente: elaboración propia 2023

Según la escala de Maslach Burnout Inventory el 67.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no experimentan indiferencia hacia lo que pueda ocurrirles a algunos de sus alumnos. Este resultado es positivo, ya que sugiere que la mayoría de los profesionales se preocupan por el bienestar y el éxito de sus estudiantes.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	42,2%	25%	20%	5%	2,5%	5%	2,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

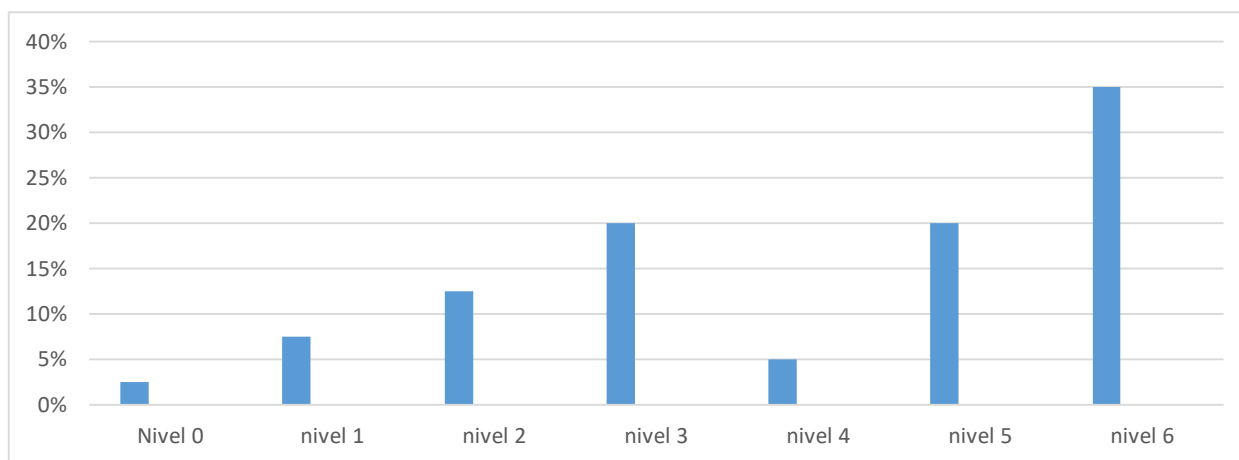


Fuente: elaboración propia 2023

El dato más relevante según la escala de Maslach Burnout Inventory es que el 42.2% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no experimentan un nivel significativo de estrés al trabajar en contacto directo con los alumnos. Esto es un indicador positivo, ya que sugiere que para la mayoría de los profesionales, la interacción con los alumnos no representa una fuente importante de tensión o ansiedad. Sin embargo, es importante reconocer que un porcentaje de profesionales podría estar experimentando cierto nivel de estrés en esta situación

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases.	2,5%	7,5%	12,5%	20%	5%	20%	35%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

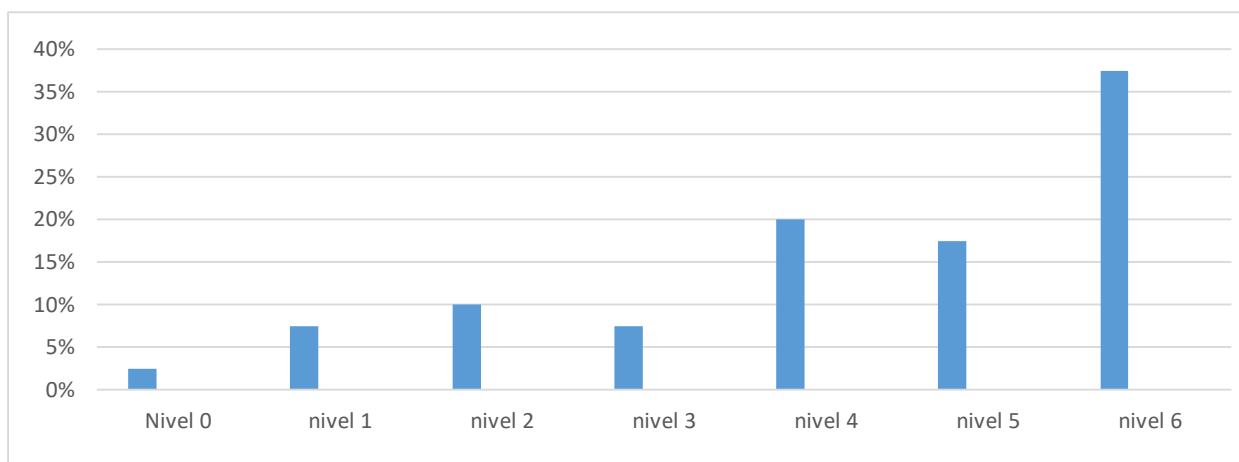


Fuente: elaboración propia 2023

El resultado más importante según la escala de Maslach Burnout Inventory es que el 35% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 6, lo que indica que tienen facilidad para crear una atmósfera relajada en sus clases. Esto es un indicador muy positivo, ya que sugiere que una proporción significativa de estos profesionales posee habilidades para establecer un ambiente propicio para el aprendizaje tranquilo y efectivo. Esta capacidad no solo contribuye a un ambiente de trabajo más favorable, sino que también puede facilitar la asimilación y retención del conocimiento por parte de los alumnos.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	2,5%	7,5%	10%	7,5%	20%	17,5%	37,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

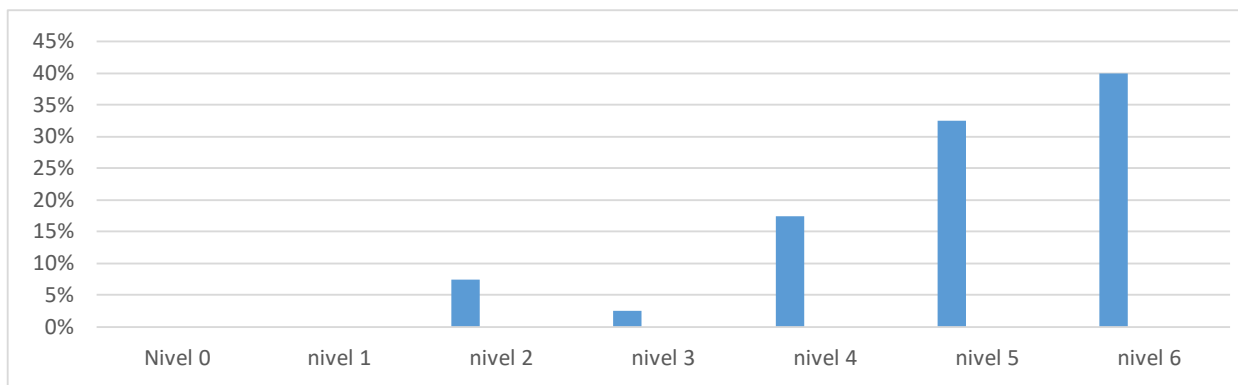


Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados el dato más relevante según la escala de Maslach Burnout Inventory es que el 37.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 6, lo que indica que se sienten animados después de trabajar junto con los alumnos. Este resultado es muy positivo, ya que sugiere que una proporción significativa de estos profesionales encuentra satisfacción y energía en la interacción con los estudiantes.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0%	0%	7,5%	2,5%	17,5%	32,5%	40%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

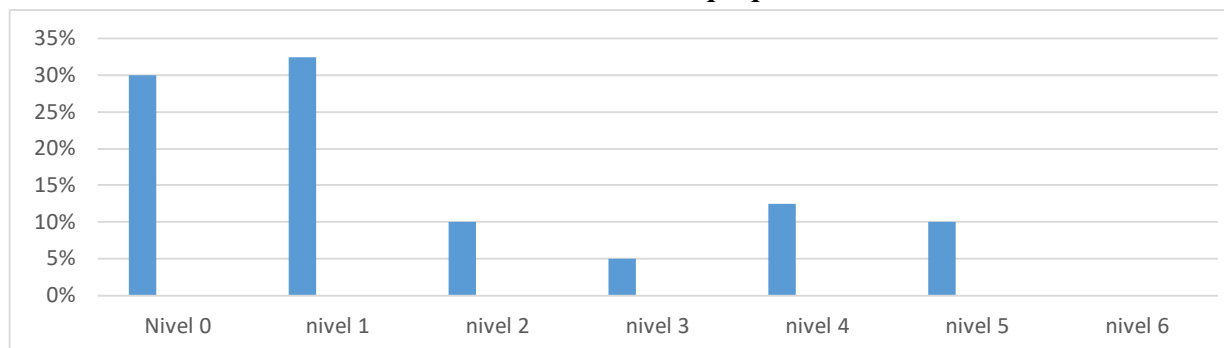


Fuente: elaboración propia 2023

Según la escala de Maslach Burnout Inventory el 40% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 6, lo que indica que sienten que han realizado muchas cosas que valen la pena en su trabajo. Este resultado es muy positivo y sugiere que una proporción significativa de estos profesionales experimenta una sensación de logro y satisfacción en su labor. Sentirse realizado por las tareas y contribuciones en el trabajo es un indicador de motivación y sentido de propósito, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad del desempeño laboral.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	30%	32,5%	10%	5%	12,5%	10%	0%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 202

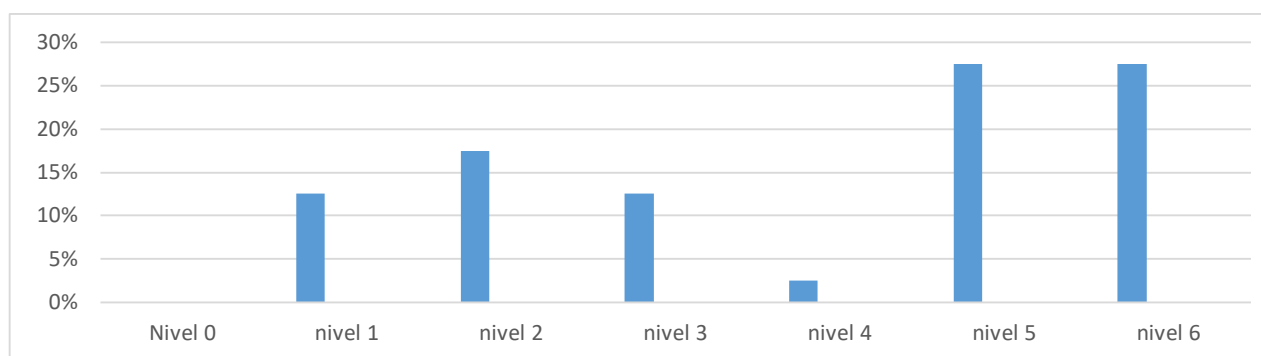


Fuente: elaboración propia 2023

Continuando con los resultados, según la escala de Maslach Burnout Inventory el 32.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 1, lo que indica que sienten que están al límite de sus posibilidades en el trabajo. Este resultado sugiere que una proporción significativa de estos profesionales experimenta un nivel moderado de agotamiento y presión en su labor. Es importante prestar atención a este grupo y proporcionar apoyo y recursos para manejar el estrés y la carga laboral de manera efectiva.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales que se presentan en el trabajo.	0%	12,5%	17,5%	12,5%	2,5%	27,5%	27,5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023

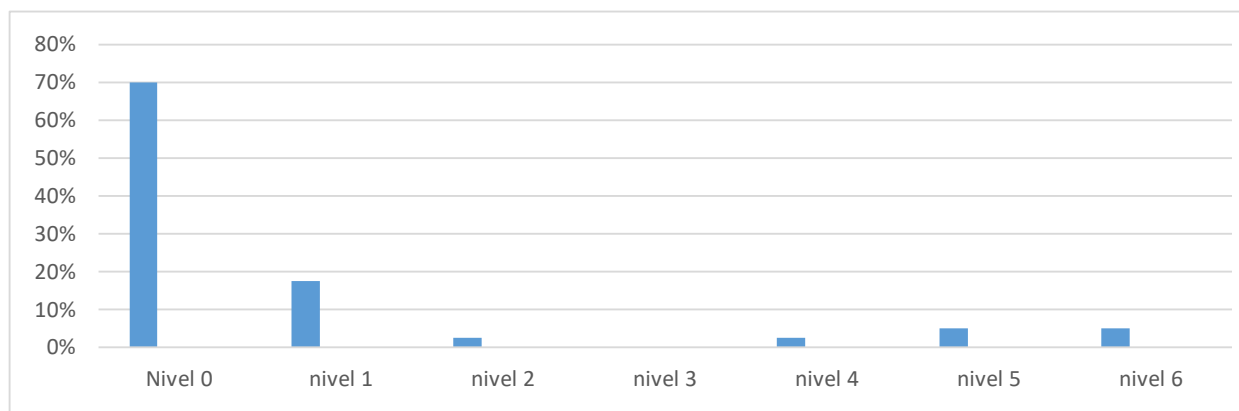


Fuente: elaboración propia 2023

Los datos más relevantes según la escala de Maslach Burnout Inventory revelan un empate entre el 27.5% de los profesionales en instrumentación quirúrgica que se encuentra en el nivel 5 y otro 27.5% en el nivel 6 quienes manifestaron abordar adecuadamente los problemas emocionales que surgen en el trabajo. Esto es una señal positiva, ya que sugiere que tanto el nivel de apoyo emocional como la efectividad en la gestión de los desafíos emocionales están en un nivel bastante alto.

Opción	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.	70%	17,5%	2,5%	0%	2,5%	5%	5%
Total	100%						

Fuente: elaboración propia 2023



Fuente: elaboración propia 2023

Los resultados según la escala de Maslach Burnout Inventory revelan que el 70% de los profesionales en instrumentación quirúrgica se encuentra en el nivel 0, lo que indica que no sienten que los alumnos los culpan de alguno de sus problemas. Esto es un indicador positivo, ya que sugiere que la mayoría de los profesionales no perciben una actitud de culpa por parte de los alumnos hacia ellos. Este resultado puede reflejar una comunicación efectiva y una relación positiva entre los profesionales y sus alumnos.

9.1 Discusión de Resultados

En este estudio, nos sumergimos en el análisis de diversos aspectos demográficos y laborales de los docentes en el campo de la Instrumentación Quirúrgica. Este análisis no solo se limita a identificar y describir dichos aspectos, sino que además se propone comparar y contrastar los resultados obtenidos en nuestra investigación con los hallazgos de estudios previos.

En términos sociodemográficos, en nuestro estudio de Instrumentación Quirúrgica, observamos que el 75% de los docentes son mujeres, lo que podría influir en el análisis del Síndrome de Burnout. Esta proporción es significativamente mayor que en el estudio español de García-Moreno et al. (2023), donde el 50% de los docentes son mujeres. Esta diferencia resalta la diversidad en las muestras y la posible variabilidad en los factores contribuyentes al síndrome.

Respecto a la edad, encontramos que el 60% de los docentes tiene entre 35 y 44 años. Esta distribución sugiere desafíos particulares, como la conciliación entre la vida laboral y personal, en comparación con el estudio anterior, donde se observa una presencia mayoritaria de profesionales en edad avanzada.

En cuanto al estado civil, el 60% de los docentes están casados, lo que implica responsabilidades familiares adicionales. Esta proporción es similar al estudio anterior, donde el 62,5% estaba casado.

En términos de nivel educativo, observamos que el 47,5% tiene postgrado y el 27,5% doctorado, indicando una alta especialización. Estos datos son consistentes con el estudio de García-Moreno et al. (2023), donde se encontraron cifras similares.

En relación con la experiencia laboral, el 62,5% de los docentes tiene más de 10 años de experiencia, lo que puede aumentar el riesgo de agotamiento profesional. Esta proporción es similar a la encontrada por Sánchez-Pérez (2022), donde el 60% tenía más de 10 años de experiencia.

En nuestro estudio, el 65% de los docentes no realiza otra actividad laboral aparte de su rol docente, lo que sugiere un alto grado de dedicación. Esta proporción es significativamente mayor que en el estudio anterior, donde solo el 25% no ejercía otra actividad.

Respecto a las horas trabajadas, el 60% dedica 8 horas diarias, reflejando un compromiso sustancial con la enseñanza. Esta cifra es similar a la encontrada por García-Moreno et al. (2023)

El 50% de los docentes en nuestro estudio dedica más de 12 horas semanales adicionales al trabajo, mostrando un compromiso excepcional. Este porcentaje es mayor que el encontrado en el estudio anterior, donde solo el 35% dedicaba más de 12 horas semanales.

En términos de problemas de salud, el 70% reporta dolor de cabeza y el 35% insomnio, aspectos cruciales para el entorno laboral. Estos porcentajes son más altos que los

encontrados por García-Moreno et al. (2023), lo que destaca la importancia de considerar la salud mental de los docentes.

En nuestro estudio, el 52,5% considera justo su salario y el 95% califica su experiencia laboral como "muy satisfactoria", cifras similares al estudio anterior, lo que indica un alto grado de satisfacción entre los docentes de Instrumentación Quirúrgica.

Conclusiones

Finalmente se puede concluir que se cumplieron con los objetivos inicialmente planteados, puesto que, Los hallazgos ofrecen una visión detallada del entorno laboral de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica.

En cuanto a la caracterización de la población, se logró establecer que existe predominancia del género femenino en el programa y esto sugiere una dinámica significativa en el equipo, lo que puede enriquecer la perspectiva y colaboración en el entorno laboral.

Además, la mayoría de los docentes se sitúan en la franja de edad de 35 a 44 años, una etapa donde es común enfrentar desafíos de conciliación entre vida personal y profesional. Adicional a ello, es de notar que, hay un número elevado número de docentes casados lo cual subraya la importancia de crear políticas y prácticas laborales que soporten un equilibrio entre la vida familiar y profesional.

La alta proporción de docentes con cualificación profesional entre postgrados y doctorados señala un mayor compromiso con el desarrollo de su labor en la docencia y la investigación, y a su vez puede acarrear un aumento en su carga laboral.

La experiencia laboral en la universidad, otro factor relevante, donde la mayoría de los docentes cuenta con más de 10 años de experiencia, no sugiere precisamente un factor desencadenante del síndrome de Burnout. Tal vez por el contrario se puede inferir que esto hace a la persona exigirse más en su realización como profesional.

Sin embargo se evidencia que un 22% de la población encuestada realiza una labor adicional a la docencia lo que acarrea el aumento de horas laborales, estrés laboral asociado al desarrollo de otras actividades y mayor exigencia personal en el cumplimiento de responsabilidades propias de cada actividad laboral en la que se desempeña.

En cuanto a los signos y síntomas detectados, existe mayor prevalencia del dolor de cabeza, seguido por insomnio y fatiga directamente asociados con la presencia del Síndrome de Burnout.

A pesar de los retos, existe alta satisfacción laboral y en su gran mayoría encuentra aceptación y grado de valoración por parte de jefes, familia, alumnos y compañeros de trabajo, siendo esto un aspecto positivo a resaltar. Sin embargo asalta la duda en ciertos docentes que solo se encuentran valorados por uno de estos componentes revelando la necesidad de indagar en como perciben ellos su entorno laboral.

Los resultados de la escala Maslach Burnout Inventory revelan un panorama detallado del nivel de agotamiento emocional experimentado por los profesionales en instrumentación quirúrgica. Destaca que el 32,5% reporta sentirse emocionalmente agotado al final del día, lo que indica un desgaste considerable en el ámbito laboral.

Es alentador observar que un alto porcentaje de profesionales (60%) siente que su trabajo tiene un impacto positivo en la vida de otras personas. Sin embargo, es esencial prestar atención al 32,5% que se siente al límite de sus posibilidades en el trabajo, lo que indica un nivel moderado de agotamiento y presión.

Se debe seguir trabajando en la mejora de las condiciones laborales y en la implementación de estrategias de apoyo para garantizar el bienestar de estos profesionales y, en última instancia, la calidad de la educación que brindan.

Recomendaciones

Basándonos en las conclusiones obtenidas, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

A la Universidad:

Promover la Diversidad y Equidad: Dado el predominio de docentes de género femenino en el programa de Instrumentación Quirúrgica, la Universidad podría implementar políticas y programas que fomenten la equidad de género y promuevan un ambiente inclusivo para todos los profesionales, independientemente de su género.

Ofrecer Apoyo para la Conciliación Laboral y Personal: Considerando que la mayoría de los docentes se encuentran en la franja de edad de 35 a 44 años, donde es común enfrentar desafíos de conciliación entre la vida personal y profesional, la universidad debería proporcionar recursos y políticas que faciliten este equilibrio, como flexibilidad horaria o programas de apoyo a la familia.

Fomentar el Desarrollo Profesional Continuo: Dado el alto nivel de compromiso con la especialización y la investigación por parte de los docentes, la universidad puede ofrecer programas de formación y apoyo específicos para aquellos con postgrados y doctorados, con el fin de mantener altos estándares académicos y apoyar su labor investigativa.

Al Programa de Instrumentación Quirúrgica:

Implementar Estrategias de Gestión del Estrés: Dado que un porcentaje significativo de profesionales reporta experimentar dolor de cabeza, insomnio y fatiga propios del cumplimiento de su labor, se sugiere la implementación de programas o actividades que aborden las posibles causas de estrés en el ambiente de trabajo y promuevan técnicas de gestión del estrés.

Establecer Programas de Apoyo para Profesionales con Experiencia de más de 10 Años: Dado que la mayoría de los docentes tienen una larga trayectoria en la universidad, se recomienda la creación de programas específicos que brinden apoyo y recursos para manejar el estrés acumulado y mantenerse actualizados en la enseñanza y la investigación.

Fomentar el Reconocimiento y Valoración de los Docentes: Aunque la mayoría de los docentes se siente valorado, es importante seguir promoviendo un ambiente en el que se reconozca y aprecie el trabajo de los profesionales, ya que esto contribuye significativamente a la satisfacción laboral y al bienestar emocional de los mismos.

Referencias

- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación Científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Bianchini-Matamoros, L. (1999). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina legal de costarica* , 189-192.
- Bueno, J. (2023). *¿Qué son los trastornos psicosomáticos?* Obtenido de <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/trastorno-psicosomatico#>
- Caballero, C. Bresó, E. González, O. (2017). *Burnout en estudiantes universitarios*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v32n3/v32n3a07.pdf>
- Carmona, A. (2015). *El síndrome de Burnout en el personal de una unidad quirúrgica*. España: Medica Electronica.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- CNNChile. (16 de Octubre de 2019). *Salud Mental: 42% de los trabajadores chilenos aseguran sentir altos niveles de estrés*. Obtenido de CNNChile: https://www.cnnchile.com/pais/salud-mental-42-trabajadores-altos-niveles-estres_20191016/
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*.
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- Country. (2022). *Síndrome del quemado*. Obtenido de <https://www.clinicadelcountry.com/clinica/sindrome-del-trabajador-quemado-una-enfermedad-poco-visible>
- CTB. (2019). *Sección 3. Proporcionar apoyo al personal y los voluntarios*. Obtenido de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/administracion-efectiva/apoyo-al-personal/principal>

- CUIDATE. (25 de Noviembre de 2021). *Síndrome de Bournet*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Cvetkovic et al. (2021). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana. Vol. 21 N°1*.
- DSSA. (2022). *Morbilidad* . Obtenido de <https://dssa.gov.co/index.php/morbilidad-estadisticas>
- editorial, E. (2023). *Entorno*. Obtenido de concepto.de: <https://concepto.de/entorno/>
- Farre, J. y. (2016). *despersonalización*. Obtenido de <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/12803/ESP/-es-despersonalizacion-.htm>
- Fernandez et al. (2020). Lineas de Investigación Programa de Instrumentación Quirúrgica. *Universidad Popular del Cesar*.
- Garcia-Caballero, I., & Fernandez-Martinez, M. y.-D. (2020). Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios. *Nure Investigacion*, 1-12.
- Gómez et al. (2017). *SINDROME DE BURNOUT, AMENAZA OCULTA*. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/978/Sindrome%20de%20Burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara et al. (2004). Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. Hospital Universitario del Valle, Cali, 2002. *Colombia Medica*.
- Hernandez et al. (2010). *Metdología de la Investigación*. Mexico: Mc-graw Hill.
- Hernandez, P. (2002). Estudio descriptivo del síndrome de burnout en personal de salud en el Hospital Militar de Bogotá. *Universidad Católica de Colombia*.
- InfoBae. (16 de Diciembre de 2021). *Síndrome de burnout en Colombia: “El 70 % de las mujeres hoy se sienten sin energía física y emocional después de una jornada laboral”*. Obtenido de InfoBae: <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/12/17/sindrome-de-burnout-en-colombia-el-70-de-las-mujeres-hoy-se-sienten-sin-energia-fisica-y-emocional->

despues-de-una-jornada-laboral/#:~:text=LO%20QUE%20REVEL%C3%93%20EL%20BURNOUT,el%2056%20%25%20de%20los%2

isfap. (s.f.). *Instituto Superior de Formacion Apertura Psicologica*. Obtenido de <https://isfap.com/sintomas-del-sindrome-de-burnout-y-factores-de-riesgo/>

Jackson, C. y. (1981). *ESTADISTICANDO*. Obtenido de <http://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html#:~:text=El%20inventario%20Burnout%20%E2%80%9Cquemado%E2%80%9D%20de,a%20trabajos%20pesados%20y%20rutinarios.>

La Hora. (01 de Enero de 2022). *Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador*. Obtenido de La Hora: <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>

Lachiner, S. y. (2020). *Síndrome de Burnout*. Costa Rica: Revista de Medicina.

Martinez, G. G. (04 de abril de 2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/personalidad/personalidad-tipo-a>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). El desafío del burnout: Gestionando las relaciones de las personas con sus trabajos. *Editorial paidós*, 119-124.

Medlineplus. (2022). *Hiperactividad*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003256.htm#:~:text=El%20comportamiento%20hiperactivo%20usualmente%20se,Deambular>

Merino, S. (2020). *¿Qué es el síndrome de “Burnout” y en qué se diferencia del estrés?* Canal de prevención.

Miravalles, J. (2020). *Cuestionario de Maslach burnout Inventory*. Gabinete psicológico - San Juan de la Cruz.

Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo*.

- Monje-Alvares, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. *Surcolombiana*, 2-100.
- Morales, L. y. (2015). Síndrome de Burnout. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, Vol. 32 N° 1.
- OCCMundial . (1 de Octubre de 2021). *Estudio: Estrés laboral en México 2021*. Obtenido de OCCMundial: <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>
- Perea, E. M. (03 de enero de 2020). *ERGOBI*. Obtenido de Salud y Bienestar Laboral: <https://www.ergobi.es/blog/sindrome-de-burnout-factores-desencadenantes/>
- Pereira, V. y. (2018). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería*. Revista electrónica Interacao.
- Pérez Porto, J. G. (2023). *Absentismo - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/absentismo/>
- Pérez Porto, J. y. (2017). *Factores de riesgo - Qué es, causas, definición y concepto*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/factores-de-riesgo/>
- Prado Montes, A. M. (2017). Síndrome de Fatiga ocular y su relación con el medio laboral. *edicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 245-361.
- Restrepo et al. (2005). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia. *Revista de Salud Pública*.
- Restrepo, N., Colorado, G. & Cabrera A. (2006). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín*. Medellín, Colombia: Revista de Salud Pública.
- Sampieri et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Dev Int. .
- Secaira, J. (2017). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Sevilla-Martinez, M. y.-M. (Noviembre de 2021). *Síndrome de Bournet*. Obtenido de Cuidateplus : <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

Sierra, B. (1998). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España.

Significados.com. (2021). *Asertividad*. Obtenido de <https://www.significados.com/asertividad/>

Significados.com. (2023). *Resiliencia*. Obtenido de <https://www.significados.com/resiliencia/>

Significados.com. (2023). *Síndrome*. Obtenido de <https://www.significados.com/sindrome/>

SLD. (2020). *metodo de investigación*. Obtenido de <https://instituciones.sld.cu/ihi/metodologia-de-la-investigacion/>

Toro, J. (28 de Octubre de 2020). *El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico derivado del estrés, la ansiedad y la depresión causada por la concentración de trabajo*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828#:~:text=Salud-,Cerca%20de%2019%2C25%25%20de%20los%20trabajadores%20en%20el%20pa%C3%ADs,est%C3%A1n%20experimentando%20estr>

Vinaccia, E., & Alvarán, L. (2004). El síndrome del Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: *Terapia Psicológica, Vol. 22, N°1, 1-9*.

Vizcaíno-Verdú, A. (2020). *Fuentes primarias y secundarias. ¿Por qué no abusar de las últimas?* Obtenido de <https://www.grupocomunicar.com/wp/escuela-de-autores/fuentes-primarias-y-secundarias-por-que-no-abusar-de-las-ultimas/>

Anexos

Anexo a. Cuadro de operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variable	Definición	Naturaleza	Escala	Indicador	Ítems
Caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio	Género	El Género se refiere a la identidad biológica de una persona como hombre o mujer.	Cualitativa	nominal	Femenino-Masculino	1
	Edad	La edad se refiere al número de años que ha vivido una persona desde su nacimiento.	Cuantitativa	Ordinal	Variable numérica en años.	2
	Estado civil	El estado civil se refiere al estado legal de una persona en términos de su relación conyugal.	Cualitativa	Nominal	Soltera, casada, viuda, unión libre.	3
	Nivel educativo	El nivel educativo se refiere al nivel de educación formal que una persona ha alcanzado.	cualitativa	Nominal	Profesional, postgrado, máster, doctorado.	4

	Número de hijos	El número de hijos se refiere al número de hijos nacidos vivos, incluyendo los hijos que luego fallecieron.	Cuantitativa	Discreta	1,2,3,4...	5
Identificar signos y síntomas de Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.	Signos y síntomas de Burnout	Los síntomas físicos incluyen dolor de cabeza o de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular y cansancio. Desde el punto de vista emocional, las personas que tienen el síndrome de desgaste se sienten irritables, tensas y desmotivadas.	Cualitativa	Nominal	Dolor de cabeza, dolor de espalda, dolor muscular, fatiga, taquicardia, entre otros	12
	Incapacidad laboral	Se refiere a los días de absentismo laboral por enfermedad o accidente que impide ejercer su labor.	Cuantitativa	Discreta	1, 2, 3...días	13
Describir los factores que pueden influir en el síndrome de		Los factores que pueden influir en el síndrome de Burnout son circunstancias o	Cuantitativa	Discreta	Horarios	10, 11
					Años de experiencia laboral	6,7
					Tiempo de ocio	18

Burnout en los docentes del programa de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar en el año 2023.	Factores de riesgo	condiciones que pueden contribuir al desarrollo de esta condición.	Cualitativa	Nominal	Vinculación laboral	8, 9
					Salario justo	14
					Desarrollo y experiencia laboral	15
					Recursos para realizar la labor	16
					Valor a la labor	17
					Desgaste profesional	19

Anexo b. Encuesta de recolección de datos

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR EN EL AÑO 2023

Objetivo: Determinar los factores que influyen en el síndrome de Burnout en los docentes del Programa Instrumentación Quirúrgica de la Universidad Popular del Cesar ubicada en la ciudad de Valledupar en el año 2023.

I. Información general:

1. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad:

- a) Menos de 25 años
- b) Entre 25 y 34 años
- c) Entre 35 y 44 años
- d) Entre 45 y 54 años
- e) Más de 54 años

3. Estado civil:

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Viudo (a)
- d) Unión libre
- e) Separado (a)

4. Nivel educativo:

- a) Profesional
- b) Postgrado
- c) Magister
- d) Doctorado
- e) Postdoctorado

5. Número de hijos: _____

II. Responda las siguientes preguntas en referencia a su actividad laboral diaria

6. **¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en la Universidad Popular del Cesar?**

- a) Menos de 1 año
- b) Entre 1 y 3 años
- c) Entre 4 y 7 años
- d) Entre 8 y 10 años
- e) Más de 10 años

7. **¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en el campo de la docencia en Instrumentación Quirúrgica?**

- a) Menos de 1 año
- b) Entre 1 y 3 años
- c) Entre 4 y 7 años
- d) Entre 8 y 10 años
- e) Más de 10 años

8. **¿Cuál es su tipo de vinculación laboral con la Universidad Popular del Cesar?**

- a) Docente ocasional de medio tiempo
- b) Docente ocasional de tiempo completo
- c) Docente catedrático
- d) Administrativo
- e) Otra ¿Cuál? _____

9. **Además de su labor como docente, ejerce alguna otra actividad laboral?**

- a) Si
- b) No

Si la respuesta anterior es **SI** indique ¿cuál otra actividad laboral?

10. **¿Cuál es su horario laboral dedicado a la docencia durante la semana?**

- a) Horario administrativo
- b) 8 horas diarias
- c) 10 horas diarias
- d) Más de 10 horas diarias
- e) Si son más de 10 horas indique ¿Cuántas? _____

11. Si realiza otra actividad laboral adicional a la labor docente, ¿cuántas horas laborales semanales dedica a su otra labor?

- a) 4 horas diarias
- b) 8 horas diarias
- c) 10 horas diarias
- d) Más de 10 horas diarias
- e) No ejerce otra actividad laboral

12. Durante el ejercicio de su labor ha presentado algunos signos y síntomas como:

- a) Dolor de cabeza
- b) Insomnio
- c) Taquicardia
- d) Fatiga
- e) Otros ¿Cuáles? _____

13. ¿Ha presentado incapacidad laboral durante el transcurrir del año?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta fue **SI**, indique:

cuantas incapacidades ha presentado _____

Causa _____

Número de días _____

III. Otros aspectos relacionados:

14. ¿Cree que su salario es justo en relación con la cantidad de trabajo que realiza?

- a) Si
- b) No

15. Siente que su desarrollo y experiencia laboral es:

- a) Muy satisfactoria
- b) Nada satisfactoria

16. ¿Considera que cuenta con los recursos necesarios (por ejemplo, materiales educativos, tecnológicos, equipamiento) para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva?

- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) ocasionalmente
- d) Raramente
- e) Nunca

17. En el desarrollo de su labor, se siente valorado por:

- a) Alumnos
- b) Compañeros de trabajo/Superiores
- c) Familiares
- d) Todos los anteriores
- e) Ninguno de los anteriores

18. Cuanto tiempo dedica a actividades de ocio, diversión o totalmente ajenas al ámbito laboral

- a) 1 hora diaria
- b) 1 hora semanal
- c) 1 vez al mes
- d) 1 vez al año
- e) Otro. ¿Cuál? _____

Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (Mbi-Es)

Este cuestionario, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional y su función es medir el desgaste profesional. Esta prueba pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

19. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros con una x correspondiente a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0=	Nunca/ninguna vez
1=	Casi nunca/pocas veces al año
2=	Algunas veces/una vez al mes o menos
3=	Regularmente/pocas veces al mes
4=	Bastantes veces/una vez por semana
5=	Casi siempre/ pocas veces por semana
6=	Siempre/todos los días

			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales que se presentan en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.							