



UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA DE
LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**

Docente tutor

Dr. JOHN FREDDY PRADO

Elaborado por

JESSICA NIETO

ALEXANDRA ROA

MARIA EUGENIA SANCHEZ

Santiago de Cali, 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
2. JUSTIFICACIÓN.....	11
3. OBJETIVOS.....	13
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
4. MARCO DE REFERENCIAL.....	14
4.1. MARCO TEÓRICO.....	14
4.2. MARCO CONCEPTUAL.....	19
4.2.1. Síndrome:	20
4.2.2. Burnout:	20
4.2.3. Despersonalización	20
4.2.4. Agotamiento emocional.....	20
4.2.5. Falta de realización personal	21
4.2.6. Síntomas del síndrome de Burnout.....	21
4.2.7. Sobre carga laboral.....	21
4.2.8. Cuestionario Maslach Burnout Inventory.....	21
4.3. MARCO CONTEXTUAL	22
4.4. MARCO ÉTICO-LEGAL.....	23
4.4.1. Normatividad internacional	23
4.4.2 Normatividad Nacional	25
4.4.3. Normatividad disciplinar	27
5. METODOLOGÍA	28
5.1. DISEÑO DE ESTUDIO.....	28
5.2. TIPOS DE ESTUDIO.....	28
5.2. POBLACIÓN	28
5.3. MUESTRA.....	28
5.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	29
5.4.1. Criterios de inclusión.....	29
5.4.2. Criterios de exclusión.....	29
5.5. VARIABLES	29

5.6. FASES DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
5.6.1. Fase de planeación.....	31
5.6.2. Fase teórica.....	31
5.6.3. Fase metodológica.....	31
5.6.4. Fase técnica.....	31
5.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	32
6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	33
7. RESULTADOS.....	34
7.1. CORRELACIÓN DE VARIABLES CON EL SÍNDROME DE BURNOUT.....	51
7.2. RUTA PARA EL MANEJO DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI.....	53
8. DISCUSIÓN.....	59
9. CONCLUSIONES.....	63
10. AGRADECIMIENTOS.....	66
11. REFERENCIAS.....	67
12. ANEXOS.....	71

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de la edad de los participantes.....	35
Tabla 2. Análisis del género de los participantes.....	38
Tabla 3. Análisis del estado civil de los participantes	39
Tabla 4. Análisis del número de hijos de los participantes.....	40
Tabla 5. Análisis del nivel más alto de estudio de los participantes.....	41
Tabla 6. Análisis de la experiencia laboral de los participantes	42
Tabla 7. Análisis del tiempo de trabajo en la universidad de los participantes.....	43
Tabla 8. Análisis de la modalidad de trabajo de los participantes en la universidad	44
Tabla 9. Análisis de la modalidad materias impartidas por los docentes participantes	45
Tabla 10. Análisis de trabajo adicional al desempeñado en la universidad por parte de los participantes.....	46
Tabla 11. Análisis de horas dedicadas a otros trabajos adicionales al desempeñado en la universidad por parte de los participantes	47
Tabla 12. Análisis de los resultados de síndrome de Burnout	48
Tabla 13. Análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	49

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfico 1. Análisis de la edad de los participantes	35
Gráfica 2. Análisis del género de los participantes	38
Gráfica 3. Análisis del estado civil de los participantes.....	39
Gráfica 4. Análisis del número de hijos de los participantes	40
Gráfica 5. Análisis del nivel más alto de estudio de los participantes	41
Gráfica 6. Análisis de la experiencia laboral de los participantes.....	42
Gráfica 7. Análisis del tiempo de trabajo en la universidad de los participantes	43
Gráfica 8. Análisis de la modalidad de trabajo de los participantes en la universidad	44
Gráfico 9. Análisis de la modalidad materias impartidas por los docentes participantes	45
Gráfico 10. Análisis de trabajo adicional al desempeñado en la universidad por parte de los participantes.....	46
Gráfico 11. Análisis de horas dedicadas a otros trabajos adicionales al desempeñado en la universidad por parte de los participantes	47
Gráfica 12. Análisis de los resultados de síndrome de Burnout.....	48
Gráfica 13. Análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).....	49
Gráfica 14. Análisis de correlación de variables	51
Gráfica 15. Ruta de manejo para el síndrome de Burnout.....	54

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Cuestionario sociodemográfico	68
Anexo B. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).....	69
Anexo C. Carta comité de ética.....	71
Anexo D. modelo de Consentimiento informado	72
Anexo E. Acta de aprobación de propuesta Comité Técnico de Trabajo de Grado (CTTG) del programa académico	73

INTRODUCCIÓN

En el área de la salud y docencia, existen diversos eventos y situaciones que desarrollan condiciones de estrés, estas pueden generar diferentes signos y síntomas que afectan al profesional, reduciendo así su rendimiento a nivel laboral y personal, ya que se presenta un desequilibrio a nivel físico, emocional y mental.

El desgaste generado por las diversas actividades laborales que no puede ser superado con estrategias de afrontamiento del profesional, afectan su capacidad de adaptarse, generando así disfuncionalidades en diversas áreas. El síndrome Burnout o también conocido como síndrome de estar quemado o desgaste profesional, es una fase avanzada de estrés laboral agrupado en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional al daño causado por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y habilidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas demandas. Un estudio de la OIT en Colombia estima que uno de cada cinco empleados sufre estrés y fatiga, entre los factores más dañinos para la salud de los empleados y desencadena una alta rotación de personal en las organizaciones (1).

Algunos de los factores de riesgo que enfrentan los docentes siguen siendo los mismos a lo largo de los años, como el cambio social, el permanecer de pie o permanecer sentado largas horas, elevar y forcejar la voz durante sus jornadas de clases, o permanecer horas extras en la institución, presión en la evaluación de calidad de enseñanza, y descansos cortos. A nivel de los profesionales de salud, se relaciona estado civil, horas de trabajo, lugar de trabajo, presencia de hijos o no, supervisores, gerentes, desarrollo profesional, presencia o no de nuevas tecnologías

que faciliten su trabajo, etc. Todo esto influenciando de gran manera a quien ha perdido la orientación del equilibrio laboral y personal.

Según la OMS, esta condición está estrechamente vinculada con la insatisfacción laboral, la sobrecarga de tareas, el ambiente de trabajo poco saludable y la falta de apoyo social (2), a partir del año 2019, este diagnóstico fue incluido en la clasificación internacional de enfermedades, 11 edición (CIE-11) de la organización mundial de la salud (OMS), y entró en vigencia el 1 de enero de 2022, como BURN-OUT- síndrome de desgaste profesional (3).

Para la evaluación de este síndrome, es utilizado el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, que contiene 22 ítems en forma de afirmaciones que finalmente es medida por unas escalas que según su puntuación indicaran la presencia o no de desgaste profesional- burnout.

La presente investigación se realizó con el fin de identificar la presencia o ausencia del síndrome de Burnout en los docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali, a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), además determinar las variables que aumentan la probabilidad de desarrollar este síndrome y finalmente describir la ruta de manejo establecida por el Ministerio de Trabajo para la presencia de síndrome de Burnout.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con Katherine Fiorella (4), a lo largo de los años, el término "Burnout" se ha utilizado de forma excesiva e inapropiada, asociándolo a síntomas clínicos que no necesariamente son característicos de este síndrome. Esto puede deberse a una mayor presión laboral debido a las exigencias del mundo actual, por lo tanto, es importante comprender los fundamentos clínicos relacionados con este estado de desgaste laboral.

El síndrome de Burnout (SB), es una afección común en los profesionales de la salud, ya que ellos tienen la responsabilidad de velar por la salud de los pacientes, entre las áreas donde más se evidencia esta situación es en medicina, enfermería y odontología. Este agotamiento y frustración se caracteriza en general por la carga laboral a la cual se enfrentan estos profesionales, el deber de brindar seguridad al paciente, errores médicos que se puedan generar durante los procedimientos y la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Esta situación se refleja en gran medida en la odontología, porque es reconocida como una profesión altamente exigente, que ha ido cambiando con el tiempo y esto se debe en gran medida a la demanda de profesionales que salen titulados y a su vez por la necesidad de especializarse en algún área específica, con el fin de ser reconocidos en su labor.

Igualmente, muchos odontólogos, aparte de ejercer su profesión directamente en una entidad de salud o en su propio consultorio, también se dedican a la docencia, siendo una práctica que exige mucho compromiso y dedicación, lo cual se le suma a la carga laboral a la que enfrenta estos profesionales diariamente y además las responsabilidades personales con las que deben cumplir en su vida cotidiana, todos estos factores intervienen el rendimiento laboral del profesional, causando diferentes afectaciones tanto en su salud general como en la parte psicológica.

Según Fiorella (4), se han realizado diferentes estudios previos referentes a este síndrome, en donde se ha evaluado rasgos representativos, entre los que se encuentran el agotamiento emocional (AE), definiéndose como una sensación constante de cansancio en el tras varios intentos fallidos de adaptación al entorno. Como resultado, para protegerse de esta sensación, las personas intentarán aislarse por medio de un mecanismo de defensa llamado despersonalización (DE), que hace referencia al segundo rasgo del SB y por último se encuentra la carencia de realización personal (RP), en donde el sujeto cree que no es la persona adecuada para el puesto porque cree que sus habilidades no insuficientes para alcanzar los objetivos.

Dado que este síndrome ya fue incluido por la OMS como un diagnóstico y diferentes estudios han demostrado que han incrementado los casos en los profesionales de diferentes áreas, siendo el campo de la salud donde se presenta la mayor prevalencia, por el alto nivel de estrés que se genera, es así que es pertinente realizar un estudio en los docentes del programa de Odontología de la Universidad Santiago de Cali, a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory, para determinar la presencia o ausencia en los docentes y así, desarrollar una ruta de acción para su manejo, evitando que este síndrome interfiera negativamente, tanto en su condición de salud como en la calidad de la enseñanza.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo identificar la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en los docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali?

2. JUSTIFICACIÓN

Los prestadores del servicio odontológico, en este caso docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali, están expuestos a distintas situaciones que requieren de una elevada dedicación y alta responsabilidad laboral, esto puede resultar negativamente en el desarrollo diario personal, emocional y mental (5).

Cabe resaltar que el síndrome de burnout se caracteriza “por un estado de agotamiento físico, emocional y mental, que resulta de una participación prolongada en situaciones laborales que son emocionalmente exigentes” (6), es por esta razón que las investigaciones que se han realizado sobre este tema se centran en el área profesional, especialmente en el ámbito de la salud, siendo un entorno en donde hay una constante exposición a factores estresantes, que influyen negativamente en la calidad de la atención.

Hay factores de riesgo importantes para tener en cuenta como la sobrecarga de trabajo, el ambiente de trabajo inadecuado, las malas relaciones entre compañeros, que suelen provocar aspectos negativos en los trabajadores de la salud, sumando el estrés por problemas en el hogar, esto conduce al agotamiento, por ello es importante desarrollar estrategias que promuevan un ambiente laboral adecuado. (7)

Esta investigación tuvo apoyo bibliográfico, lo cual permitió evaluar los diversos aspectos que desencadenan el padecimiento de este síndrome, determinando las afectaciones en los docentes del programa de odontología, aplicando el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para establecer de qué manera está repercutiendo en la salud mental y en la calidad de vida de los profesionales.

El programa de odontología en busca de su acreditación en alta calidad y conforme a los requerimientos para este proceso, es importante evaluar la condición de salud ya sea física o emocional de los docentes del programa, presentándose la necesidad de crear este proyecto con

el fin de determinar las afectaciones que conlleva el Síndrome de Burnout en el proceso de enseñanza – aprendizaje y así mismo articular los resultados de esta investigación con el área de bienestar universitario y poder brindar una atención profesional a los docentes por parte del equipo de psicología y darle un manejo oportuno y adecuado.

La investigación se desarrolló bajo el diseño estudio descriptivo de corte transversal de tipo cuantitativo, en donde se utilizará como instrumento de recolección de información, un cuestionario y al final se realizará un análisis estadístico de los resultados, siendo así un estudio que no presenta implicaciones en la salud de los participantes, clasificándose como una investigación sin riesgo, según la resolución 8430 de 1993 (8).

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en los docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali, a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las variables que inciden en el desarrollo de Burnout positivo en los docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali, según los aspectos evaluados en los cuestionarios.
- Describir la ruta de manejo establecida por el Ministerio de Trabajo, frente a la presencia de Síndrome de Burnout.

4. MARCO DE REFERENCIAL

4.1. MARCO TEÓRICO

El Síndrome de Burnout, también conocido como desgaste profesional, ha sido un tema de creciente preocupación, ya que se genera por un agotamiento prolongado y el no control el estrés de manera efectiva en el ámbito laboral, lo cual conlleva afectaciones físicas, mentales y emocionales. El constante crecimiento laboral y los avances en este entorno, obliga de alguna manera a los profesionales a exigirse a si mismos para cumplir con las exigencias del mercado, lo que los hace más vulnerables a desarrollar este síndrome.

Desde que el síndrome de Burnout (BOS), surgió como un problema de salud social, en 2019, la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el BOS como “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado exitosamente” (9).

Aunque, en la revisión bibliográfica, se evidenció que este síndrome es más frecuente en profesiones de la salud, también se presenta en otras ocupaciones, como en el ámbito educativo, dado que los docentes deben cumplir con ciertas habilidades y compromisos para lograr alcanzar los objetivos exigidos por la institución, lo cual implica proporcionar su tiempo y energía para conseguirlo, pero además se presentan situaciones en donde las condiciones laborales no son las adecuadas, la cantidad de alumnos en el aula de clase sobrepasa el límite y se problemas de aprendizaje, todos estos factores afectan negativamente al desempeño de los docentes.

Según Maslach et al.,2009, “la respuesta al estrés crónico tanto a nivel personal como en las relaciones laborales desencadena el síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal” (10).

Por su parte, el agotamiento impide que las personas realicen su trabajo de manera adecuada, ya que tienen la percepción de falta de energía. La despersonalización se relaciona con

pensamientos y comportamientos negativos hacia otras personas o actividades que se están realizando y de alguna manera tratar de culpar a los demás de los propios problemas. Por último, se encuentra la falta de realización personal, en donde las personas sienten que a pesar de dar lo mejor, de esforzarse no consiguen lo que quieren o se sienten insatisfechos con los resultados.

Investigaciones recientes resaltan la relevancia de comprender los factores específicos que contribuyen al Síndrome de Burnout en el área de la enseñanza odontológica. Según Maslach y Leiter, profesionales en el campo del Burnout, la carga laboral y las exigencias particulares del trabajo odontológico pueden aumentar la vulnerabilidad de los docentes a padecer este síndrome. La interacción constante con situaciones de estrés, la presión por mantener altos estándares de calidad académica y las situaciones emocionales relacionadas al cuidado del paciente odontológico, merecen especial atención al analizar la afectación del síndrome de Burnout en este entorno (11).

Analizar esta situación es importante ya que, dentro de las profesiones que más genera estrés y agotamiento laboral, se encuentra la odontología y al complementarlo con la docencia, es aún más exigente. Esto se genera por diferentes factores, por un lado, el profesional en odontología tiene la presión constante de velar por la salud de sus pacientes, de brindarles un diagnóstico acertado y tratamientos oportunos, además de la capacidad del profesional de conocer y manejar las emociones que se originan en la consulta odontológica.

En el ámbito de la docencia, la responsabilidad de proporcionar conocimientos y enseñanzas a los alumnos que les permita crecer como personas y profesionales, además en la odontología hay un punto adicional, en cuanto a las prácticas clínicas de los estudiantes, en donde la responsabilidad de los procedimientos de los alumnos recae sobre el docente y todos estos factores interfieren para que con el transcurrir del tiempo se genere el síndrome de Burnout.

De acuerdo con un estudio realizado por Gorter R et al., 2007, el síndrome de Burnout se puede empezar a desarrollar desde la etapa de formación del odontólogo, en donde se demostró que el 10% de la muestra de estudiantes estaba emocionalmente agotado, el 17% sufría una grave falta de logros y el 28% presentaba despersonalización, es por eso que los primeros años como profesional merecen una mayor atención, porque es el momento donde se produce lo que se conoce como “choque con la realidad”, en donde las expectativas del odontólogo, a veces son tan altas que no se ajustan a la realidad, provocando frustración por no poder alcanzar los objetivos (12).

Por otro lado, el síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio a lo largo del tiempo y diferentes autores han desarrollado modelos para lograr entender su origen, entre las cuales se encuentra Modelo de interacción entre Individuo y Organización, descritas por Maslach y Leiter, Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman y Teoría del Desgaste del Docente por Kyriacou.

El Modelo de interacción entre Individuo y Organización, establece que un desajuste en entre el individuo y su entorno de trabajo produce agotamiento e ineficacia, mientras que un ajuste produce lo contrario, aumentando el compromiso en el trabajo, además se evalúan variables individuales y organizacionales, consideradas las más relevantes en el entorno laboral, entre ellas se encuentran: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores (11).

La carga laboral, es determinada por el flujo de trabajo, que, si es demasiado para lo que puede realizar una persona en condiciones normales, se considera sobrecarga laboral, en donde las capacidades son insuficientes para cumplir con la demanda laboral, provocando así un agotamiento en el empleado, ya que no cuenta con el tiempo suficiente para descansar y recuperarse, lo contrario una carga laboral moderada, le brinda al empleado la oportunidad de recuperarse y aprovechar mejor sus habilidades y obtener mejores resultados.

En cuanto al control, se refiere a la capacidad que tiene el empleado de influir sobre su trabajo, de poder tomar decisiones por sí mismo, tener autonomía y poder utilizar los recursos eficazmente para cumplir con su labor.

La recompensa es el reconocimiento que obtienen los empleados por su desempeño, sea financiero o no financiero y sirven como estímulo para continuar realizando un excelente trabajo y brindando a la empresa los resultados esperados, lo contrario sucede al no recibir la recompensa justa, dando a entender al empleado que no se valora su trabajo, desmotivándose y bajando su desempeño.

La comunidad, tiene que ver con las relaciones entre los compañeros de trabajo, que cuando se basan en el respeto, es posible resolver desacuerdos y tener un clima laboral adecuado y así el empleado experimenta un mayor compromiso laboral, lo contrario sucede cuando estas relaciones no se dan de manera cordial, se experimenta un ambiente desfavorable, generando agotamiento en el empleado.

En la variable de equidad, es la forma en que los empleados perciben la toma de decisiones en el trabajo, que estas sean justas y equitativas. Por último, el área de valores es el grupo de cualidades que caracterizan a las personas, igualmente cada organización cuenta con unos principios fundamentales que guían y definen la empresa, cuando se presenta un desacuerdo entre los valores individuales y organizaciones, afecta a los empleados, produciendo un mayor agotamiento.

Por otro lado, se encuentra el Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman, en donde se plantea que presencia de condiciones o situaciones que generen estrés y de la respuesta que se le da al estrés son las dos condiciones necesarias para desarrollar una situación de estrés laboral. Las facetas son un conjunto de variables que estos autores han estudiado y encontraron una relación entre ellas, que al no darles el manejo adecuado puede generar estrés laboral (13).

Dentro del modelo las facetas se dividen en siete, las cuales son las siguientes; “Faceta ambiental” que evalúa lo que es la demanda de trabajo y características de las tareas, expectativas del rol, características y condiciones organizativas, demandas y condiciones externas de la organización.

Dentro de la “Faceta personal” están las condiciones psicológicas, condición física, etapas de vida y demografía. En la “Faceta de proceso” se analizan los procesos psicológicos y los procesos físicos. La “Faceta de consecuencias humanas” estudia las consecuencias para la salud psicológica, consecuencias para la salud física y consecuencias conductuales.

La “Faceta consecuencias organizativas” se relaciona con aspectos directamente laborales como, calidad del desempeño laboral, beneficios, ganancias, cambios en innovación y creatividad. En la “Faceta de respuesta adaptativa” tiene que ver con la respuesta adaptativa del ser humano, de la organización y de terceros. Por último, en la “Faceta del tiempo” se mide el tiempo en el desarrollo del estrés.

Por último, está la Teoría del Desgaste del Docente por Kyriacou, la cual enfatiza en que el estrés para los docentes se puede definir como la experiencia de emociones negativas y desagradables como ira, miedo, tensión, frustración o depresión derivadas de determinados aspectos de su trabajo, que los consideran de alguna manera una amenaza para su autoestima (14).

Para comprender esta situación, se utilizaron diferentes métodos para evaluar el nivel de estrés de los docentes, mediante cuestionarios de autoinformes donde cada uno calificaba su nivel de estrés mediante una escala, además con preguntas sobre la salud, el aspecto psicológico, entre otros temas, también se utilizaron entrevistas, estudios de casos y estudios previos con indicadores fisiológicos del estrés. En el análisis final de los investigadores, en general los motivos por los cuales se presenta estrés elevado en los docentes, es por cansancio, tensión

nerviosa, frustración, desgaste, carga laboral, condiciones de trabajo, percibir la dificultad de adaptación de los alumnos, fragilidad personal y la rutina.

Como se puede observar, el Síndrome de Burnout, se ha estudiado a lo largo del tiempo, aunque en un principio no lo denominaban de esta forma, sino simplemente como estrés, se ha podido evidenciar que, aunque se relacionan, tienen ciertas diferencias, por un lado, el estrés son todas esas reacciones fisiológicas del cuerpo que lo preparan para responder ante una situación y de alguna manera puede ser positivo porque es un estímulo para lograr un objetivo, que tal vez en una situación de calma no se lograría.

Por el contrario, el Síndrome de Burnout, es una situación no tan positiva, porque se trata de un estrés crónico, es decir, un estrés laboral no controlado que avanza y se agudiza con el tiempo, afectando muchos aspectos de la vida, tanto en lo físico, emocional, social, en lo laboral, caracterizado por el agotamiento emocional, falta de motivación, puede conducir a la depresión y definitivamente la persona no va a responder adecuadamente en ningún aspecto de su vida.

Existe una herramienta para evaluar la presencia de este Síndrome y es por medio del cuestionario Maslach Burnout Inventory, que ha sido un método válido y confiable que contiene 22 ítems, los cuales se dividen en 9 ítems en la subescala de agotamiento emocional, 5 ítems en la subescala de despersonalización y 8 ítems en la subescala de logros personales, cada uno se califica en dos dimensiones: frecuencia con la que se experimenta y la intensidad en que se experimenta (15).

4.2. MARCO CONCEPTUAL

Para llevar a cabo la investigación, se considera oportuno mencionar algunos conceptos claves relacionados con el tema de la presencia o ausencia del síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de Odontología de la Universidad Santiago de Cali, con base al cuestionario de Maslach Burnout Inventory; que se desarrollaran a lo largo del trabajo.

4.2.1. Síndrome: Es un cuadro clínico que representa una enfermedad que tiene un significado determinado y tiene una identidad determinada por sus características propias; Es decir, un conjunto significativo de síntomas y signos que ocurren en diferentes momentos y tienen diferentes causas o etiologías (16).

4.2.2. Burnout: Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional, de etiología laboral, donde el empleado a lo largo de la presión laboral acompañado de presiones externas, como lo puede ser su estilo de vida, desarrolla un desequilibrio en sus esferas mentales, donde se caracteriza la despersonalización, disminución de la sensación de logro, cansancio emocional, y como resultado a la cronicidad del burnout un trastorno ansio-depresivo.

El síndrome de burnout se da sobre todo en personas que han elegido una profesión (es muy común entre trabajadores sanitarios, profesores). Si bien las manifestaciones se extienden únicamente a la vida laboral, eventualmente se extienden a la vida social y familiar del trabajador en cuestión en casi todas las situaciones (6).

4.2.3. Despersonalización: respuesta negativa, insensible y apática del trabajador de salud hacia aquellos que le rodean, se acompaña de sentimientos y actitudes muy contrarias a lo que solían ser, estos responden a sus propios sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal, aislándose así de los demás intentando culpabilizar con la frustración y el fracaso que sienten en el trabajo (17).

4.2.4. Agotamiento emocional: situación en la que los empleados descubren que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, donde experimentan un agotamiento de los recursos energéticos o emocionales, esto se da especialmente por el contacto cotidiano con personas a las que se deben atender como sujetos de trabajo, como es el caso de los pacientes, alumnos, entre otros (17).

4.2.5. Falta de realización personal: de acuerdo con Gil Monte P., se refiere a la tendencia de los profesionales a evaluarse a sí mismos negativamente, impactando particularmente su capacidad para hacer su trabajo y construir relaciones con las personas a las que sirven, por ejemplo, pacientes clientes y familiares, en otras palabras, los empleados están insatisfechos consigo mismos y con los resultados de su trabajo (17).

4.2.6. Síntomas del síndrome de Burnout: según el estudio realizado por Hammarström et al., en población adulta en general, los síntomas más prevalentes en los grupos evaluados fueron sentirse cansado/tener poca energía, dolor de espalda, dolor en las articulaciones/extremidades, dificultad para dormir, dolores de cabeza, dolor de estómago, náuseas, indigestión, estreñimiento y diarrea (18).

Cabe destacar que el riesgo de agotamiento aumenta dependiendo la cantidad de síntomas que presente la persona, según el estudio, si se presentan cuatro o más de estos síntomas hay mayores posibilidades de sufrir esta situación, razón por la cual es importante estar alerta a cada síntoma que se presente y poder tratarlo lo más rápido posible por el respectivo especialista.

4.2.7. Sobre carga laboral: las actividades de tiempo adicional que un trabajador debe realizar en su jornada laboral, la sobre carga de estas actividades y la programación de horarios laborales siendo la sobre carga laboral uno de los principales responsable de problemas físicos, y psicológicos, causado por la necesidad de producción según su demanda, falta de personal, fallas en los procesos y asignación de tareas, mal planteamiento de sus actividades, falta de equipos tecnológicos para facilitar su trabajo entre otros (13).

4.2.8. Cuestionario Maslach Burnout Inventory: con base a la guía descrita por Maslach C et al., es un instrumento conformado por 22 ítems, diseñado para evaluar las tres dimensiones del síndrome de Burnout; agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, cada ítem está escrito en forma de declaraciones sobre sentimientos o actitudes personales y se

responden de acuerdo con una escala de 7 puntos. Las puntuaciones de cada subescala se evalúan por separada y no se debe combinar en una sumatoria total, lo que genera tres resultados para cada dimensión, por lo general se tarda entre 10 a 15 minutos en completar el cuestionario (19).

Finalmente, para determinar si se presenta o no este síndrome, se suman los ítems de cada subescala, en el caso de agotamiento emocional, se presenta indicios de Burnout con más de 26 puntos, en despersonalización con más de 9 puntos y en falta de realización personal menos de 24 puntos.

4.3. MARCO CONTEXTUAL

La Universidad Santiago de Cali, fue creada en el año 1958 por un grupo de socios fundadores, quienes, ante la ausencia de ofertas de formación en el área del Derecho en el Valle del Cauca y la poca iniciativa de las universidades en esa época de desarrollar este programa, decidieron crear una institución en donde se ofertará la carrera de Derecho (20).

Se caracteriza por ser pionera e innovadora en todos sus procesos; rasgo que ha identificado los procesos de formación de los estudiantes y que se identifica en todas las áreas donde un egresado santiagoño se desempeñe. Con el tiempo la Universidad entra en un fuerte plan de crecimiento en infraestructura física, creación de nuevos programas y ampliación de la cobertura, al abrir una seccional de la Universidad en el municipio de Palmira, para responder a las necesidades de la sociedad y brindar mejor calidad educativa (20).

Desde su fundación, la Universidad Santiago de Cali se convierte en una de las universidades más grandes, no solo de la región sino de todo el país, se planteó en su Proyecto Educativo Institucional la apuesta de ser reconocida como una institución en la que la investigación y la innovación son el motor del crecimiento (20).

La Universidad cuenta con 19.482 estudiantes, en la sede de Cali (16.970) y la seccional de Palmira (2.512), las cuales están estructuradas en siete facultades y 88 programas en pregrado y posgrado. Una planta integrada por 1.136 docentes con altos niveles de formación en maestrías y doctorados (20). La investigación se efectuará con los docentes del programa de Odontología, que actualmente son 39 que se encuentran vinculados, ya sea por hora catedra o tiempo completo, en cabeza de la directora del programa de Odontología, la doctora Isabel Calero.

4.4. MARCO ÉTICO-LEGAL

La investigación sobre la afectación del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santiago de Cali debe guiarse por un marco ético y legal sólido para garantizar la integridad y el respeto a los derechos de los participantes. El presente documento aborda la normatividad internacional, nacional y disciplinar que deben regir esta investigación.

4.4.1. Normatividad internacional

4.4.1.1. Declaración de Helsinki

La Asociación Médica Mundial (AMM) ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información identificables. Esta declaración establece principios éticos para la investigación médica, asegurando el respeto por la autonomía de los participantes, la integridad científica y la protección de su bienestar, la investigación se llevará a cabo de acuerdo con estos principios internacionalmente reconocidos (21).

- **Consentimiento informado:** Se implementará un mecanismo de consentimiento informado eficaz y conciso, en donde, antes de diligenciar, los docentes participantes recibirán información detallada sobre los objetivos de la investigación, los procedimientos implicados, los posibles riesgos y beneficios, y se les dará la oportunidad de hacer preguntas al respecto.

- **Respeto a la Dignidad y Derechos de los Participantes:** La investigación tendrá en cuenta los derechos, la privacidad, dignidad, no se empleará presión ni intimidación y los participantes recibirán respeto y consideración durante todo el estudio.
- **Riesgos y beneficios:** Se harán esfuerzos para minimizar los riesgos y maximizar los beneficios para los participantes, tanto en lo personal como en relación con la comunidad académica, además se garantizará que los riesgos estén equilibrados con los beneficios.
- **Privacidad y confidencialidad:** Cualquier información recopilada se mantendrá completamente confidencial, es importante mantener la información segura y sólo los responsables de la investigación tendrán acceso a los datos obtenidos, garantizando el cumplimiento de las normas pertinentes sobre privacidad y protección de datos.

4.4.1.2. Principios Bioéticos

A continuación, se destacan los principios bioéticos que regirán esta investigación.

- **Respeto a la autonomía:** es el derecho de las personas de decidir desde sus propios principios y convicciones sobre cualquier intervención que se vaya a realizar sobre ellos. En ciertos casos, un individuo que no es competente aún puede tener cierta autonomía en la toma de decisiones. En este principio, la figura del consentimiento informado es una demostración clara de la autonomía de las personas para participar o no de alguna situación (22).

Aplicando el principio de autonomía se destaca el respeto a la capacidad de los docentes para tomar decisiones sobre su participación en la investigación, además se garantizará un proceso de consentimiento informado claro y comprensible, permitiendo a los participantes decidir voluntariamente si desean formar parte del estudio.

- **No maleficencia:** este es el principio básico de cualquier sistema ético, se construye en un sentido negativo, como una prohibición de causar daño, intencionada o

imprudentemente a otros, con un grado de exigencia superior a la obligación a proporcionar un bien (22). Implica la obligación de no causar daño innecesario a los participantes, se tomarán medidas para minimizar cualquier riesgo potencial asociado con la participación en la investigación, asegurando que los beneficios superen cualquier posible inconveniente.

- **Beneficencia:** Este es un componente central de la práctica médica, que consiste en prevenir el daño, eliminar el daño o hacer el bien a otros (22). Con la información recolectada por medio del cuestionario de Maslach, para determinar las afectaciones del síndrome de Burnout en los docentes del programa de Odontología, en un futuro sería posible diseñar protocolos para un manejo adecuado de este síndrome, aportando beneficios tanto a la comunidad académica como a la sociedad en general.
- **Justicia:** Reconocer que todas las personas son iguales en dignidad y derechos significa que en cada intervención médica se debe tener claro que en situaciones similares se debe actuar de la misma manera y que se actuara de manera diferente en situaciones distintas, permaneciendo siempre abiertos a las posibilidades (22). La selección de los participantes se llevará a cabo de manera imparcial, evitando discriminaciones y asegurando la representatividad de los docentes del programa de odontología.

4.4.2 Normatividad Nacional

4.4.2.1. Resolución 8430 de 1993

Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud (8).

Artículo 2. Las instituciones que vayan a realizar investigación en humanos deberán tener un Comité de Ética en Investigación, encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema.

Artículo 5. En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Artículo 8. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

Artículo 10. El grupo de investigadores o el investigador principal deberán identificar el tipo o tipos de riesgo a que estarán expuestos los sujetos de investigación.

Artículo 11. Para efectos de este reglamento las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías: investigación sin riesgo, investigación con riesgo mínimo, investigación con riesgo mayor al mínimo.

De acuerdo con esta resolución, la investigación que se va a realizar se encuentra dentro de la categoría de investigación sin riesgo, que como lo especifica la norma, son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

Artículo 14. Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

4.4.3. Normatividad disciplinar

4.4.3.1. Ley 35 de 1989: Código de ética del odontólogo colombiano (23)

Artículo 1. C) Los conocimientos, capacidades y experiencias con que el odontólogo sirve a sus pacientes y a la sociedad, constituyen la base de su profesión. Por lo tanto, tiene obligación de mantener actualizados los conocimientos; los cuales, sumados a su honestidad en el ejercicio de la profesión, tendrán como objetivo una óptima y mejor prestación de los servicios.

D) El odontólogo respetará y hará respetar su profesión procediendo en todo momento con prudencia y probidad. Sus conocimientos no podrá emplearlos ilegal o inmoralmente. En ningún caso utilizará procedimientos que menoscaben el bienestar de sus pacientes.

Artículo 2. El odontólogo dispensará los beneficios de su profesión a las personas que los necesiten, sin más limitaciones que las expresamente señaladas en esta Ley, y rehusará la prestación de sus servicios para actos que sean contrarios a la moral y cuando existan condiciones que interfieran su libre y correcto ejercicio.

Artículo 23. El odontólogo está obligado a guardar el secreto profesional en todo lo que, por razón del ejercicio de su profesión, haya visto, escuchado y comprendido, salvo en los casos en que sea eximido de él por disposiciones legales.

Artículo 52. La difusión de los trabajos odontológicos científicos e investigativos podrá hacerse por conducto de las publicaciones científicas correspondientes.

Artículo 54. El odontólogo tiene la obligación de participar los resultados de sus investigaciones.

5. METODOLOGÍA

5.1. DISEÑO DE ESTUDIO

Para la presente investigación se propone un estudio descriptivo de corte transversal, este diseño busca identificar las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que requiera análisis. Tiene como único objetivo medir o recopilar información de forma independiente o colectiva sobre los conceptos o variables a los que se refieren, por lo tanto, no tiene como finalidad indicar que se relacionan como tal (24), igualmente es de corte transversal porque el estudio se va a desarrollar en un solo periodo de tiempo.

5.2. TIPOS DE ESTUDIO

El estudio que se empleará en esta investigación será cuantitativo, que se centra más en el conteo y clasificación de la información obtenida, mediante cuestionarios, encuestas, mediciones y otros instrumentos para recoger información numérica o medible, para luego establecer modelos estadísticos y es lo que se busca con esta investigación, ya que se recolectará información mediante el cuestionario de Maslach, se podrá medir para obtener datos estadísticos, lo que proporciona una visión más clara de lo que se espera de la investigación.

5.2. POBLACIÓN

La población para esta investigación está compuesta por 39 docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali.

5.3. MUESTRA

La muestra para esta investigación estará conformada por 39 docentes del programa de Odontología de la Universidad Santiago de Cali.

5.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

5.4.1. Criterios de inclusión: Docentes del programa de Odontología de la Universidad Santiago de Cali.

5.4.2. Criterios de exclusión: Docentes que no estén disponibles para realizar el cuestionario y docentes que no diligencien el cuestionario completo.

5.5. VARIABLES

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS			
NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN	TIPO DE VARIABLES	VALORES POSIBLES
Género	Característica que distingue los rasgos sexuales del individuo	Nominal	Femenino (1) Masculino (2)
Edad	Número de años transcurridos entre la fecha de nacimiento y la fecha actual	Nominal	Número entero
Estado civil	Situación de las personas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes	Nominal	Soltero/a (1) Casado/a (2) Unión libre (3) Separado/a (4) Divorciado/a (5) Viudo/a (6)
Número de hijos	Cantidad de hijos	Nominal	Ninguno (1) 1 a 3 (2) Más de 3 (3)
Nivel de estudio	Es el nivel de educación más alto que una persona ha terminado.	Nominal	Pregrado (1) Posgrado (2) Maestría (3) Doctorado (4)
Experiencia laboral	Es la que se adquiere con el	Nominal	< 1 año (1) 1 a 5 años (2)

	ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio		6 a 10 años (3) > 10 años (4)
Tiempo de trabajo en la universidad	Tiempo vinculado a la universidad	Nominal	< 1 año (1) 1 a 5 años (2) 6 a 10 años (3) > 10 años (4)
Modalidad de trabajo en la universidad	Tipo de contratación con la universidad	Nominal	Tiempo completo (1) Hora catedra (3)
Modalidad de Materias	Tipo de materias que imparte en la universidad	Nominal	Teórica (1) Teórica - práctica (2) Clínica (3)
Otros trabajos	Trabajos adicionales al desempeñado en la universidad	Nominal	Si (1) No (2)
Horas dedicadas a otros trabajos	Número de horas que dedica a los otros trabajos diferentes a la universidad	Nominal	< 4 horas (1) 4 a 8 horas (2) 8 a 12 horas (3) > 12 horas (4)
Variables de Burnout			
Agotamiento Emocional	La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Razón	Sumatoria de las respuestas de los 9 ítems
Despersonalización	Conformada por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22	Razón	Sumatoria de las respuestas de los 5 ítems
Realización personal	Conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.	Razón	Sumatoria de las respuestas de los 8 ítems

5.6. FASES DE LA INVESTIGACIÓN

5.6.1. Fase de planeación

- Descripción del problema
- Formulación y delimitación del problema
- Determinar los objetivos de la investigación
- Justificación de la investigación

5.6.2. Fase teórica

- Desarrollo del marco teórico
- Marco conceptual
- Descripción del contexto de la investigación por medio del marco contextual
- Construcción del marco ético-legal

5.6.3. Fase metodológica

- Selección del método de investigación
- Identificación de la población de estudio
- Determinar la muestra de estudio
- Selección y validación de los instrumentos de recolección de datos

5.6.4. Fase técnica

- Aplicación de los instrumentos de recolección de datos
- Organización de los datos para el análisis
- Análisis de información
- Interpretación de resultados
- Síntesis y discusión de resultados

5.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

- **Autonomía:** Se declara la existencia del **Consentimiento Informado** para las personas mayores de edad, como reconocimiento del derecho de decisión de los participantes a aceptar libre y voluntariamente ser parte de la investigación. Es el respeto a la libertad de decisión sin presiones externas.
- **Beneficencia:** Se informan detalladamente los beneficios que aportará la investigación a la población de estudio y la comunidad en general.
- **No maleficencia:** Se informan los posibles riesgos que correrán los participantes, cómo se minimizarán y en caso de causarse daño, cómo se reparará.
- Se declara que la investigación será realizada y/o supervisada por expertos en el tema.
- Se informa sobre la confidencialidad de los datos obtenidos en los resultados de la investigación.
- **Justicia:** Se determina que no se permitirá durante el desarrollo de la investigación, ningún tipo de discriminación por razones de etnias, ideologías, edad, género, estrato social u otros. Según el tipo de investigación específica.
- Todos los participantes deben recibir el mismo trato, debe predominar la **equidad**.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Año 2024												
ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DEFINIR TEMA DE INVESTIGACION												
ELABORACIÓN DE ANTE PROYECTO												
ASESORIAS CON DOCENTE TUTOR												
PRESENTACIÓN DEL ANTE PROYECTO AL COMITÉ DE ÉTICA PARA EL AVAL												
TRABAJO DE CAMPO												
ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS												
SUSTENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN												


7. RESULTADOS

En este apartado de la investigación **“SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI”**, se expone de manera aclaratoria los resultados obtenidos de la encuesta sociodemográfico, y del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Todas las preguntas del cuestionario sociodemográfico se encontraban agrupadas, de manera tal que se incluyen los aspectos personales y laborales de cada participante, posteriormente el test de evaluación Cuestionario Maslach Burnout Inventory obteniendo 3 dimensiones numéricas.

Las tablas no superan el 100%, esto sucede ya que las preguntas están diseñadas como ítems afirmativos sin posibilidad de añadir más de una respuesta en cada ítem, igualmente se evidencia gráficamente cada uno de estos resultados para una mayor claridad, igualmente se presentan el modelo de cuestionarios que se utilizaron para recolectar la información.

A. Cuestionario sociodemográfico

		<p>SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI</p>					
		<p>Cuestionario sociodemográfico</p>					
<p>En siguiente cuestionario encontrará una serie de preguntas, especifique su respuesta con una "X" dependiendo su situación actual. Las respuestas son anónimas y será utilizadas confidencial y exclusivamente para el presente estudio.</p>							
1. Edad:							
2. Género:		Femenino		Masculino			
3. Estado civil:		Soltero/a		Casado/a		Unión libre	
Separado/a		Divorciado/a		Viudo/a			
4. Número de hijos:		Ninguno		1 a 3		Más de 3	
5. Nivel más alto de estudio:		Pregrado		Posgrado			
Maestría		Doctorado					
6. Experiencia laboral:		< 1 año		1 a 5 años		6 a 10 años	
>10 años							
7. Tiempo de trabajo en la universidad:		< 1 año		1 a 5 años			
6 a 10 años		>10 años					
8. Modalidad de trabajo en la universidad:		Tiempo completo		Hora catedra			
9. Modalidad de materias:		Teórica		Teórica-práctica			
Clínica							
10. Trabajo adicional al desempeñado en la universidad:		Si		No			
11. Horas dedicadas a otros trabajos:		< 4 horas		4 a 8 horas			
8 a 12 horas		>12 horas					

B. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

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

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

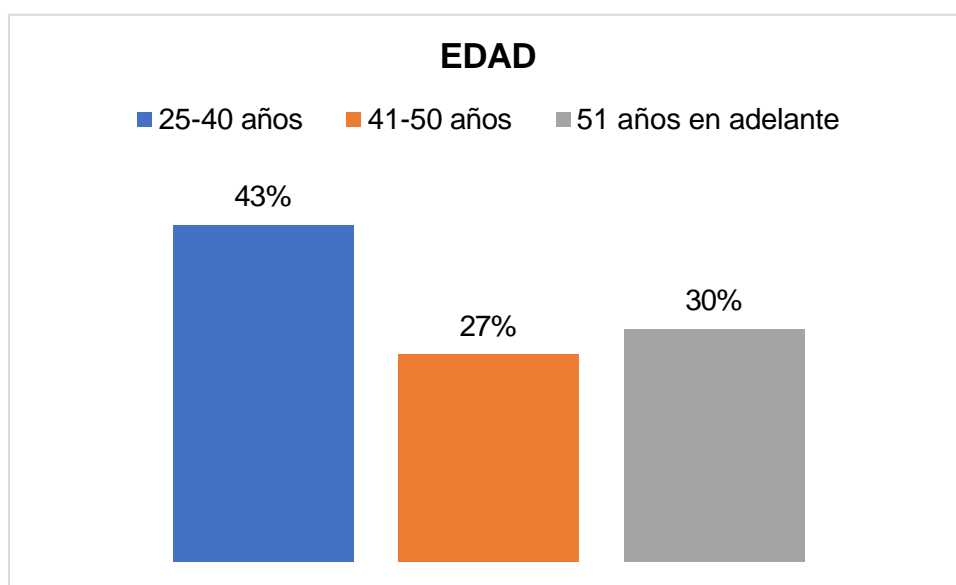
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Tabla 1. Análisis de la edad de los participantes

Edad	Frecuencia	%
25-40 años	13	43%
41-50 años	8	27%
51 años en adelante	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Análisis de la edad de los participantes



Fuente: Elaboración propia

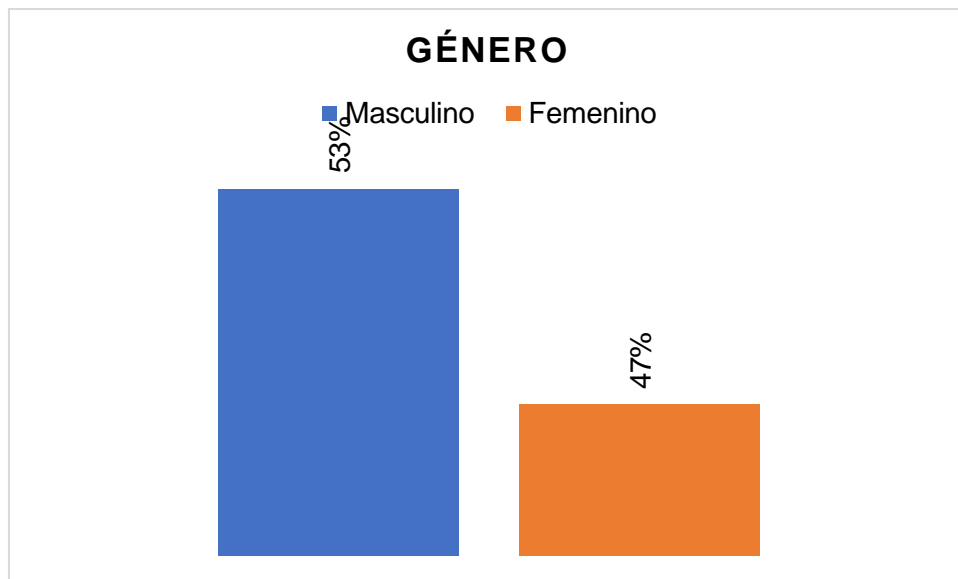
En este análisis se encontró que el mayor porcentaje de participantes, se encuentran en un rango de edades de 25 a 40 años lo que corresponde a un 43%, seguido de un 30% con edades de 51 años en adelante y por último un 27% conformado por edades entre 41 a 50 años.

Tabla 2. Análisis del género de los participantes

Genero	Frecuencia	%
Masculino	16	53%
Femenino	14	47%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Análisis del género de los participantes



Fuente: Elaboración propia

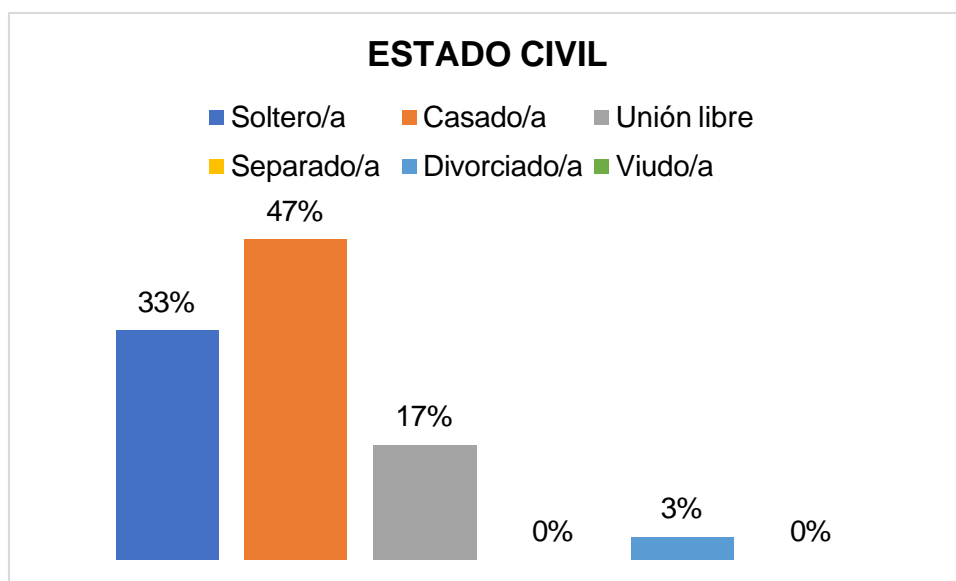
Se evidencia que los docentes encuestados para esta investigación, el 53% corresponde al género masculino y el 47% corresponde al género femenino de la población.

Tabla 3. Análisis del estado civil de los participantes

Estado civil	Frecuencia	%
Soltero/a	10	33%
Casado/a	14	47%
Unión libre	5	17%
Separado/a	0	0%
Divorciado/a	1	3%
Viudo/a	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Análisis del estado civil de los participantes



Fuente: Elaboración propia

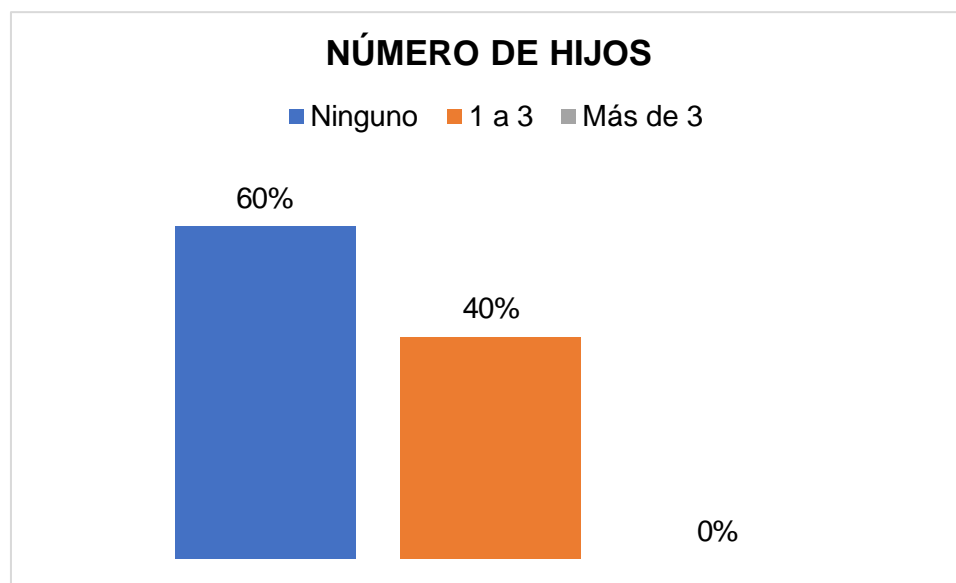
Con respecto al estado civil de los participantes se distribuye de la siguiente manera: 47% casados, el 33% solteros, el 17% unión libre y el 3% divorciados.

Tabla 4. Análisis del número de hijos de los participantes

Número de hijos	Frecuencia	%
Ninguno	18	60%
1 a 3	12	40%
Más de 3	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Análisis del número de hijos de los participantes



Fuente: Elaboración propia

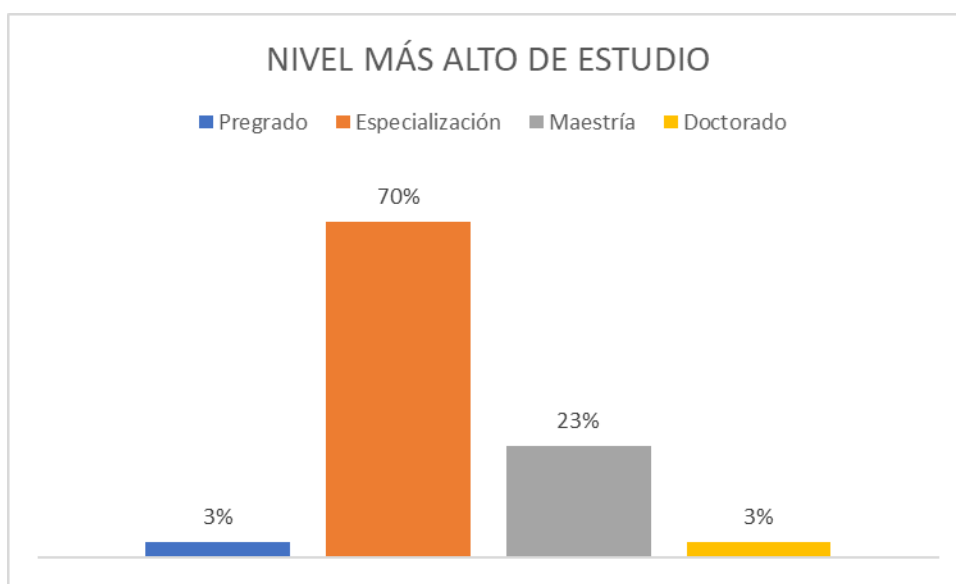
Según el análisis, se observa que el 60% de los docentes encuestados no tienen hijos, siendo el mayor porcentaje y un 40% tienen entre 1 a 3 hijos.

Tabla 5. Análisis del nivel más alto de estudio de los participantes

Nivel más alto de estudio	Frecuencia	%
Pregrado	1	3%
Especialización	21	70%
Maestría	7	23%
Doctorado	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Análisis del nivel más alto de estudio de los participantes



Fuente: Elaboración propia

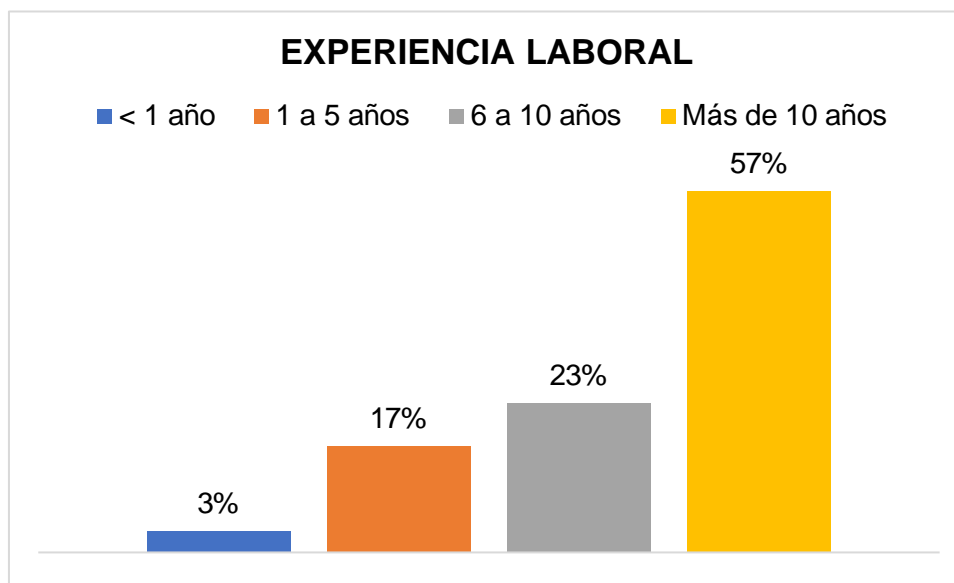
Según el máximo nivel de estudio, se obtuvo que el 70% de los docentes participantes tienen especialización, seguido de un 23% con maestría, por su parte pregrado y doctorado con un 3% cada uno, evidenciándose así la calidad de preparación de los docentes en la enseñanza de los estudiantes.

Tabla 6. Análisis de la experiencia laboral de los participantes

Experiencia laboral	Frecuencia	%
< 1 año	1	3%
1 a 5 años	5	17%
6 a 10 años	7	23%
Más de 10 años	17	57%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Análisis de la experiencia laboral de los participantes



Fuente: Elaboración propia

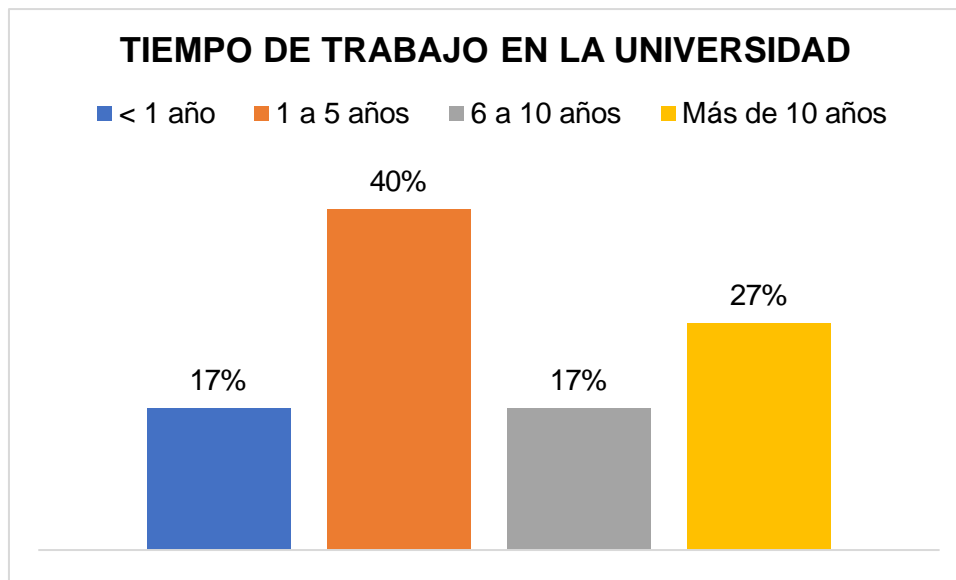
De acuerdo a la experiencia laboral de los docentes participantes en la investigación, se distribuye de la siguiente manera: el 57% tienen una experiencia de más de 10 años, seguido del 23% de 6 a 10 años de experiencia, el 17% de 1 a 5 años y por último un 3% con menos de 1 año de experiencia laboral.

Tabla 7. Análisis del tiempo de trabajo en la universidad de los participantes

Tiempo de trabajo en la universidad	Frecuencia	%
< 1 año	5	17%
1 a 5 años	12	40%
6 a 10 años	5	17%
Más de 10 años	8	27%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7. Análisis del tiempo de trabajo en la universidad de los participantes



Fuente: Elaboración propia

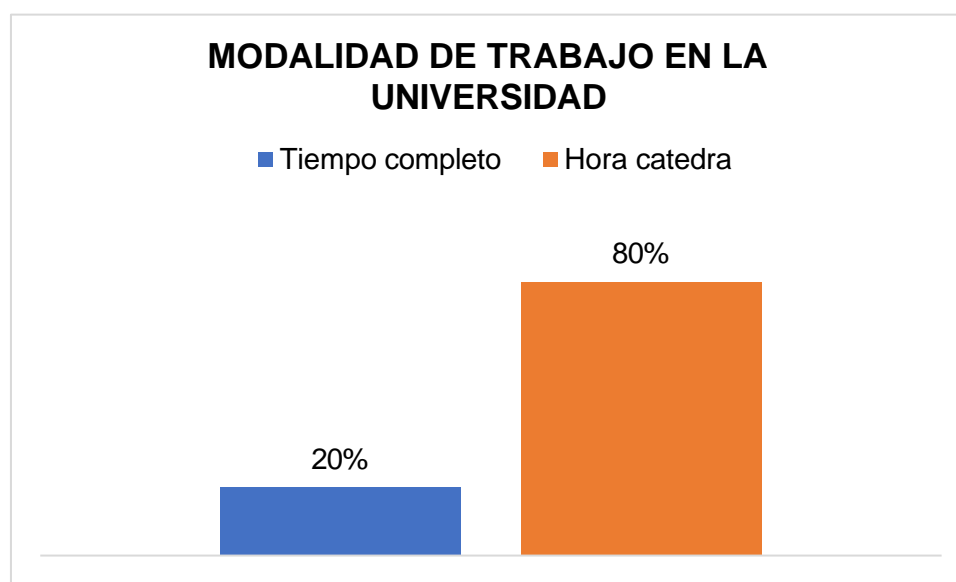
Según el tiempo de trabajo en la universidad de los docentes participantes en la investigación, se distribuye de la siguiente manera: el 40% llevan de 1 a 5 años trabajando en la universidad, seguido del 27% con más de 10 años, menos de 1 año y entre 6 a 10 años, cada uno con 17%.

Tabla 8. Análisis de la modalidad de trabajo de los participantes en la universidad

Modalidad de trabajo en la universidad	Frecuencia	%
Tiempo completo	6	20%
Hora catedra	24	80%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8. Análisis de la modalidad de trabajo de los participantes en la universidad



Fuente: Elaboración propia

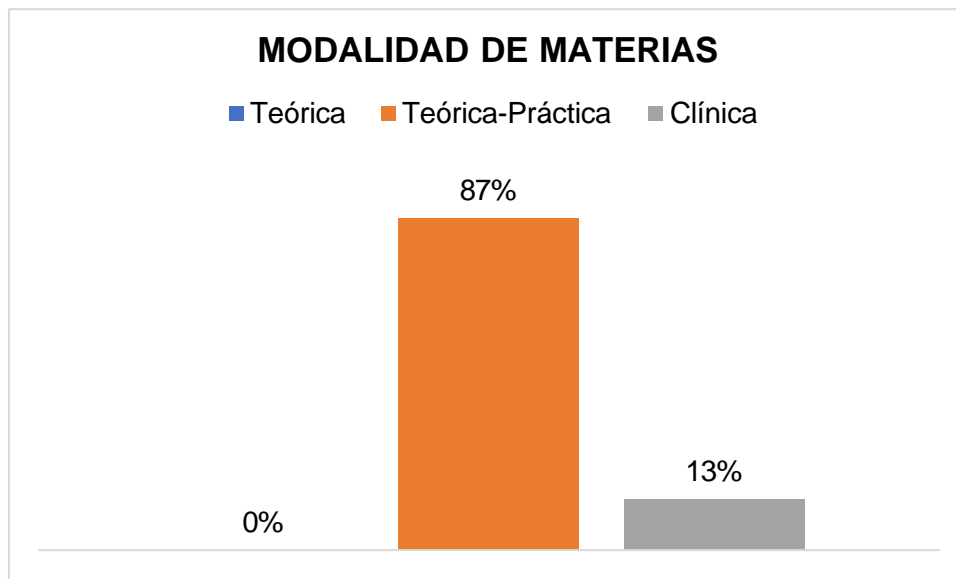
El 80% de los docentes que participaron en esta investigación tienen como modalidad de trabajo en la universidad, hora catedra y el 20% tienen la modalidad de tiempo completo.

Tabla 9. Análisis de la modalidad materias impartidas por los docentes participantes

Modalidad de materias	Frecuencia	%
Teórica	0	0%
Teórica-Práctica	26	87%
Clínica	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Análisis de la modalidad materias impartidas por los docentes participantes



Fuente: Elaboración propia

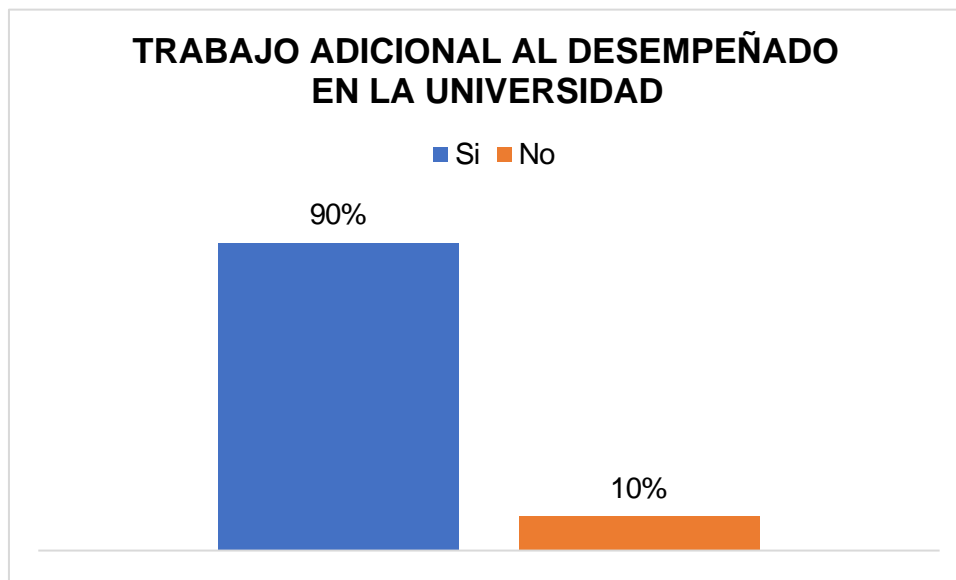
De acuerdo con el análisis de la modalidad de materias impartidas por los docentes participantes, se observa que la mayoría tiene a su cargo materias teórico – prácticas con un 87%, lo que incluye práctica tanto en clínica como en laboratorio y el 13% son tutores de clínica.

Tabla 10. Análisis de trabajo adicional al desempeñado en la universidad por parte de los participantes

Trabajo adicional al desempeñado en la universidad	Frecuencia	%
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propio

Gráfico 10. Análisis de trabajo adicional al desempeñado en la universidad por parte de los participantes



Fuente: Elaboración propia

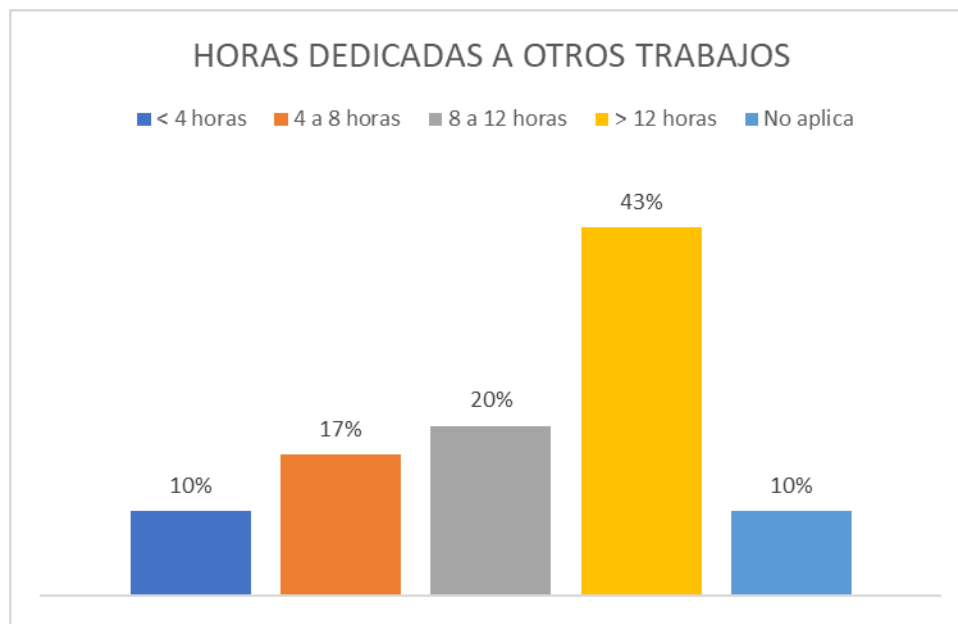
De los docentes encuestados, el 90% realizan otras actividades adicionales, a las desempeñadas en la universidad, mientras que el 10% se dedica exclusivamente a ella, esto es importante debido a que el tener más actividades aumenta el riesgo de agotamiento laboral.

Tabla 11. Análisis de horas dedicadas a otros trabajos adicionales al desempeñado en la universidad por parte de los participantes

Horas dedicadas a otros trabajos	Frecuencia	%
< 4 horas	3	10%
4 a 8 horas	5	17%
8 a 12 horas	6	20%
> 12 horas	13	43%
No aplica	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Análisis de horas dedicadas a otros trabajos adicionales al desempeñado en la universidad por parte de los participantes



Fuente: Elaboración propia

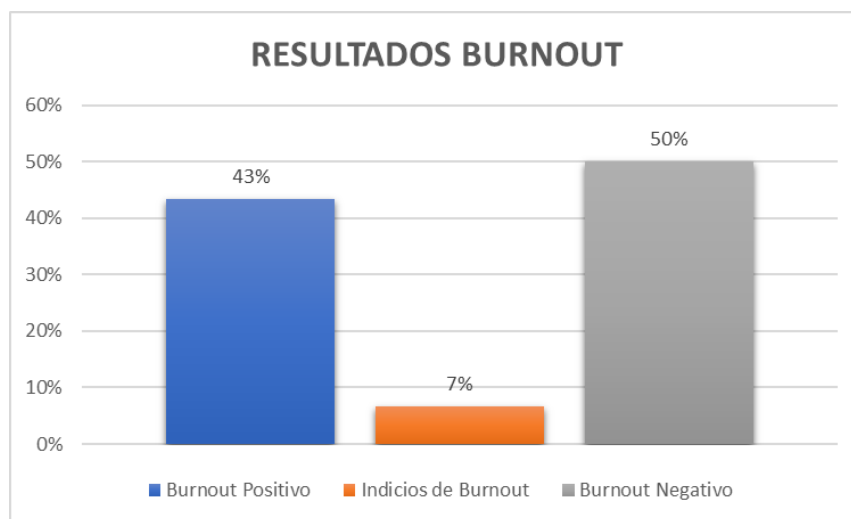
Con respecto a las horas dedicadas a otros trabajos adicionales al desempeñado en la universidad, por parte de los docentes participantes, se distribuye de la siguiente manera: el 43% dedican más de 12 horas semanales a otros trabajos, un 20% entre 8 a 12 horas, el 17% de 4 a 8 horas, con un 10% cada uno para los que dedican menos de 4 horas y para aquellos que no aplica, porque no tienen otro trabajo adicional al desempeñado en la universidad.

Tabla 12. Análisis de los resultados de síndrome de Burnout

Resultados Burnout	Frecuencia	%
Burnout Positivo	13	43%
Indicios de Burnout	2	7%
Burnout Negativo	15	50%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 12. Análisis de los resultados de síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

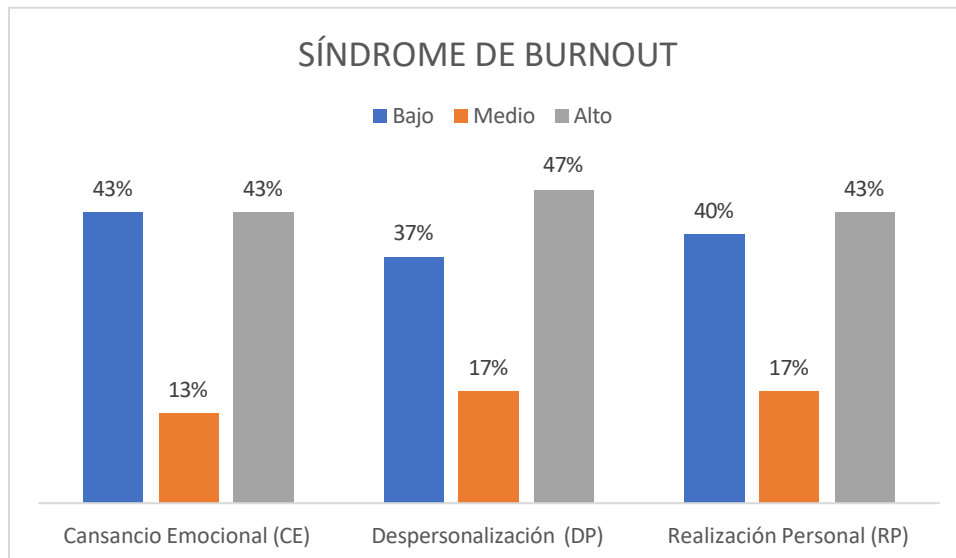
Al realizar el análisis del síndrome de Burnout, se obtuvo un 50% en Burnout negativo, es decir personas que no presentan señales de alarma de padecer este síndrome, seguido de un 43% con Burnout positivo, que son aquellas personas en donde los resultados obtenidos en las dimensiones de cansancio emocional (CE) y despersonalización (DP) se encuentran en el rango alto y realización personal (RP) en rango bajo, lo que sugiere la presencia de este síndrome. Finalmente se presenta un 7 % en la categoría de indicios de Burnout que son las personas que, al realizar el cuestionario, se obtuvo por lo menos en una de las dos primeras dimensiones un rango alto, siendo una señal para darle un manejo oportuno y evitar con el tiempo, desarrollar este síndrome.

Tabla 13. Análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Dimensiones	Frecuencia	%
Cansancio Emocional (CE)		
Bajo ≤ 18	13	43%
Medio 19-26	4	13%
Alto ≥ 27	13	43%
Total	30	100%
Despersonalización (DP)		
Bajo ≤ 5	11	37%
Medio 6-9	5	17%
Alto ≥ 10	14	47%
Total	30	100%
Realización Personal (RP)		
Bajo ≤ 33	12	40%
Medio 34-39	5	17%
Alto ≥ 40	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 13. Análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se observa como resultado tres dimensiones para considerar el síndrome de burnout; Las dimensiones de agrupación se distribuyen de la siguiente manera:

1. **Cansancio Emocional (CE):** el cual se agrupa en tres rangos, bajo ≤ 18 , Medio 19-26, Alto ≥ 27 , constituido por las preguntas de la prueba de Maslach (#1,2,3,6,8,13,14,16,20).
2. **Despersonalización (DP):** asimismo presenta tres rangos Bajo ≤ 5 , Medio 6-9 y alto ≥ 10 , constituido por las preguntas de la prueba de Maslach (#5,10,11,15,22).
3. **Falta de realización personal / disminución de la sensación de logro (RP):** de igual manera los tres rangos con los siguientes puntos de corte Bajo ≤ 33 , Medio 34-39, Alto ≥ 40 , constituido por las preguntas de la prueba de Maslach (#4,7,9,12,17,18,19,21).

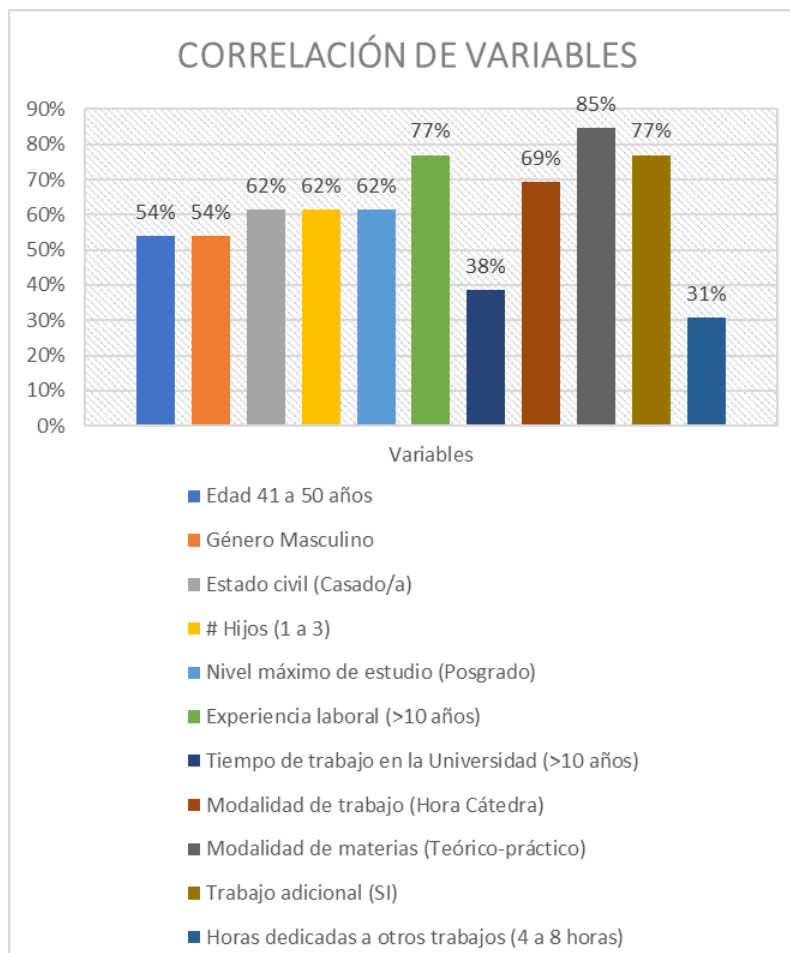
De acuerdo con los resultados en la primera dimensión “Cansancio emocional” existe una relación entre el rango bajo y alto con un 43% siendo el punto de corte medio con un porcentaje mínimo de 13% a comparación con las demás dimensiones, respecto a la “Despersonalización” se puede observar claramente una máxima obtención de resultado en el rango de corte alto con 47%, seguido de bajo con un 37% y corte medio de 17% , en el resto de la dimensión “Falta de realización personal /disminución de la sensación de logro”, se aprecia un mayor porcentaje en el rango de corte alto con un 43% seguido de bajo con 40% y corte medio de 17%; obteniendo en general como resultado **INDICIOS DE BURNOUT**, ya que respecto a la forma de evaluación, para que se presente indicios de este síndrome debe haber como resultado por lo menos una de las dos dimensiones con un valor de referencia alto, tal como se evidencia en la gráfica anterior, por otro lado para que se **PRESENTE BURNOUT** debe haber resultados de alto, alto y bajo para CE, DP y RP respectivamente.

Para la investigación “**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**” se tenía presente una muestra de 39 docentes de los cuales a 30 se les aplicó el cuestionario sociodemográfico y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), 9 participantes fueron excluidos de la investigación debido a la

no disponibilidad para realizar el cuestionario, con la revisión individual de los resultados fue posible evidenciar que 13 de los docentes se encuentra en la categoría **positivo para burnout**, 2 de los docentes presentan **indicios de burnout** es decir que cuentan con rango alto en por lo menos una de las dos primeras dimensiones y 15 participantes obtuvieron un resultado representativo en ausencia apuntando a **negativo para Burnout**.

7.1. CORRELACIÓN DE VARIABLES CON EL SÍNDROME DE BURNOUT

Gráfica 14. Análisis de correlación de variables



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la correlación de variables con porcentaje más representativo, dentro del grupo de personas que presentan Burnout positivo, se identifica que prevalecen las edades entre 41 a 50 años con un 54%, lo cual sugiere que las personas en este ciclo de vida tienen mayor riesgo de presentar agotamiento laboral, igualmente el género masculino es el más afectado con un 54%.

En la parte de estado civil, presenta mayor porcentaje las personas que se encuentran casadas con 62% lo que se podría relacionar con este síndrome en que, aparte de cumplir con sus deberes en el trabajo, también tienen responsabilidades en su hogar y que incrementa con el número de hijos, que en este caso prevalece el número de hijos entre 1 a 3 con un 62% y todos estos elementos con el transcurso del tiempo pueden generar agotamiento laboral.

Por otro lado, la mayoría de personas presentan Burnout positivo, su nivel máximo de estudio es de posgrado con un 62%, lo que sugiere la necesidad constante de las personas de superarse y prepararse cada día más, adquiriendo mayor experiencia laboral que en su mayoría tienen más de 10 años, que representa un 77%, de los cuales el 38% llevan más de 10 años de trabajo en la universidad, en relación con el síndrome, a pesar de adaptarse con el tiempo al trabajo, llega un punto en el que se empieza a sentir el agotamiento, por la edad, por la necesidad de cumplir con las exigencias del trabajo y más aún en esta profesión de la odontología en donde aparte de enfrentarse a cada uno de los procedimientos, también se debe tratar con personalidades diferentes de los pacientes, que muchas veces son complejas y esto también genera un desgaste en el profesional.

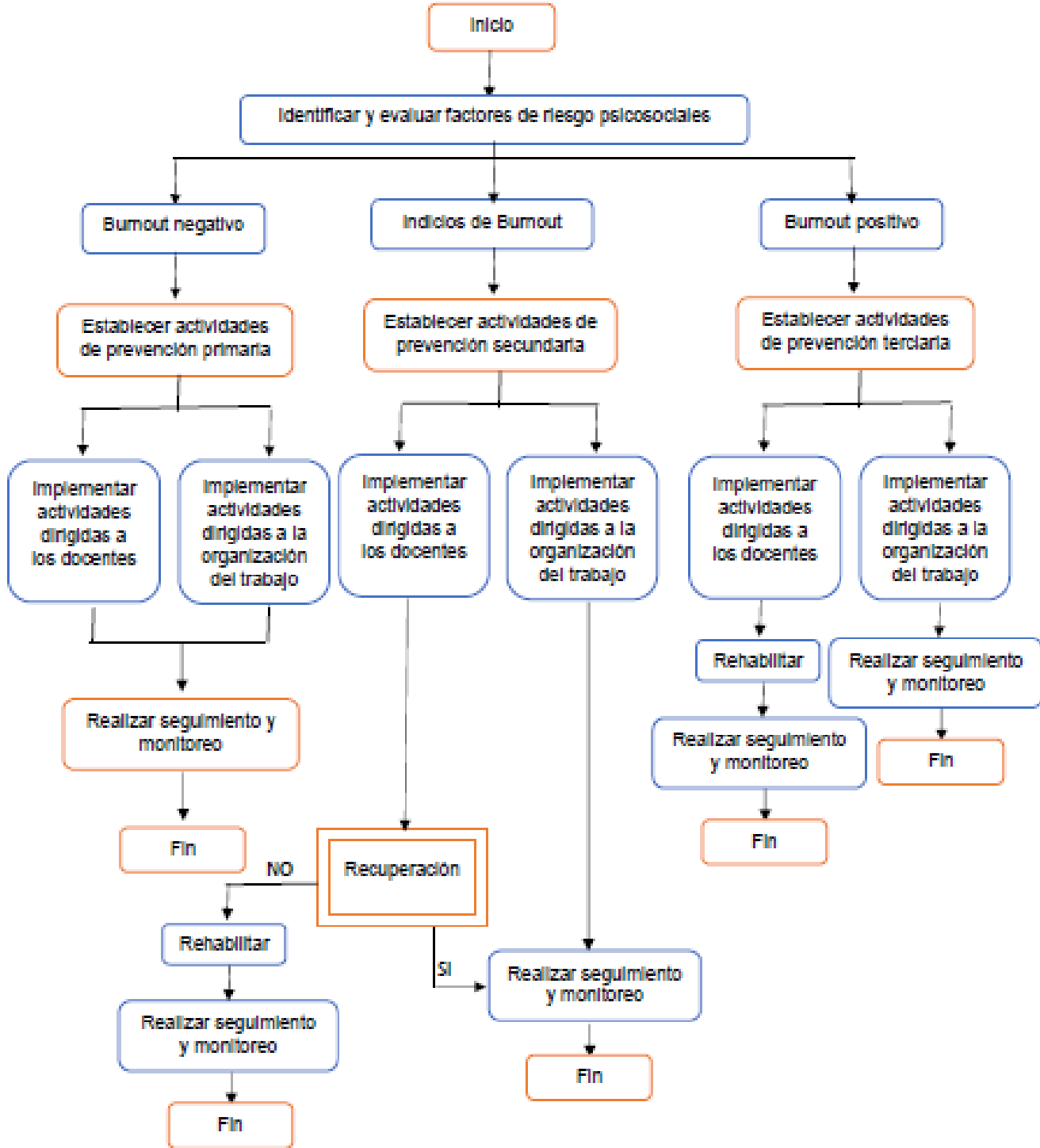
En cuanto a la modalidad de trabajo, en este grupo de personas, se diferencia la hora cátedra con un porcentaje de 69%, de los cuales en su mayoría imparten materias teórico – prácticas con 85%, sea en laboratorio o en clínica, siendo un tipo de materias que conllevan mayor dedicación, mayor inversión de tiempo y más responsabilidad tanto con los estudiantes como con los pacientes, en el caso de los tutores de clínica.

En su mayoría los docentes que presentan Burnout positivo, aparte de cumplir con su trabajo en la universidad, también tienen trabajos adicionales por fuera, representado por un 77% en donde deben cumplir actividades con grandes demandas, en donde dedican en su mayoría entre 4 a 8 horas diarias (31%), con la exigencia de tiempo en la atención entre un paciente y otro, afrontar cuestiones ergonómicas, que muchas veces generan desgaste físico y problemas de salud, como son las posturas por tiempo prolongado, los ruidos de los equipos, la exposición constante a la luz de las unidades, todos son factores que pueden bajar la productividad del profesional, perjudicando su desempeño laboral.

7.2. RUTA PARA EL MANEJO DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

Respecto a la información que se ha detallado anteriormente y como base al protocolo propuesto por el ministerio de trabajo para la prevención y actuación frente al síndrome de Burnout (25), se adopta la ruta de manejo para los docentes de odontología de la Universidad Santiago de Cali, con el propósito de orientar en el manejo frente a este síndrome, incluyendo recomendaciones para prevenirlo, manejo precoz, tratamiento y rehabilitación del síndrome, en donde se proponen actividades de prevención primaria, secundario o terciaria, dependiendo el nivel de riesgo en el que se encuentre cada persona y así darle un manejo integral a esta situación.

Gráfica 15. Ruta de manejo para el síndrome de Burnout



Fuente: Protocolo de prevención y actuación de Burnout Mintrabajo

La ruta inicia identificando y evaluando los factores de riesgo psicosociales, lo cual debe estar a cargo del área de seguridad y salud en el trabajo, identificando cinco grupos y clasificando a las personas con Burnout negativo, con indicios y con Burnout positivo.

- **Sin riesgo:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones de promoción.
- **Riesgo bajo:** estos factores no están relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas, las dimensiones y que se encuentran en esta categoría serán objeto de acciones de intervención con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.
- **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos en la salud.
- **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una probabilidad importante de asociación con respuestas de estrés alto, y por tanto las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Al realizar esta clasificación de las personas involucradas, se inicia con las respectivas actividades de intervención que se dividen en:

- **Actividades de prevención primaria:** Consiste en realizar actividades dirigidas tanto a la institución como al individuo, con el fin de asegurar la mayor adaptabilidad de los trabajadores a los requerimientos y las características propias de la institución en

términos de cultura, valores, estilo de liderazgo y forma de trabajo, entre ellas se encuentran:

7.2.1. Dirigidas a la institución

- Establecer y mantener actualizadas las descripciones de cargo
- Fortalecer los procesos de selección

7.2.2. Dirigidas al individuo

- Inducción y reinducción
 - Actividades de formación continua y desarrollo de personal
 - Fortalecer los procesos de gestión del desempeño
 - Actividades de bienestar laboral
 - Fomento de estilos de vida saludable
-
- **Actividades de prevención secundaria:** es posible identificar los indicios del síndrome de Burnout a partir de las evaluaciones médicas ocupacionales, entrevistas diagnósticas, la aplicación de herramientas psicométricas específicas o mediante el uso de escalas que permiten valorar en qué grado están afectadas en el individuo las dimensiones que componen el síndrome como es el caso del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Estas actividades están orientadas al manejo de las personas que presentan signos y síntomas sugestivos de estar desarrollando este síndrome, o aquellos a los que ya se les ha diagnosticado, en donde se incluyen actividades dirigidas al individuo y a la organización como tal.

1. Dirigidas a la institución

- Análisis de puestos de trabajo
- Grupos de mejora

- Mejorar redes de comunicación
- Fomento de la flexibilidad horaria
- Fortalecimiento del desarrollo de líderes

2. Dirigidas al individuo

- Asistencia profesional
- Entrenamiento en técnicas de autorregulación o control
- Fortalecimiento de las actividades estilo de vida saludable

➤ **Actividades de prevención terciaria:** Consiste en un conjunto de actividades desarrolladas con el propósito de lograr la recuperación o en su defecto, la rehabilitación laboral de la persona a quien se le ha identificado con síndrome de Burnout. Para la realización de las actividades de prevención terciaria, el responsable de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con el área de gestión de talento humano, puede solicitar la asistencia técnica y asesoría de la ARL a la cual se encuentra afiliada la institución.

El plan de recuperación/rehabilitación debe ser definido por un equipo interdisciplinario que debe conocer las exigencias del puesto de trabajo, contar con el consentimiento informado y la aprobación del trabajador, quien además tiene la responsabilidad de participar activamente en el programa terapéutico para lograr su recuperación funcional, estas actividades también se dividen en las dirigidas a la organización y al individuo específicamente.

1. Dirigidas a la institución

- Promover la adaptación trabajador – trabajo
- Modificar el ambiente de trabajo
- Fortalecer vínculos sociales
- Fortalecer redes de apoyo social

- Fortalecer la gestión del desempeño

2. Dirigidas al individuo

- Plan de recuperación/rehabilitación
- Tratamiento psicoterapéutico
- Asesoramiento

Finalmente, es necesario realizar un monitoreo de las actividades implementadas, a través de un equipo interdisciplinario, que asegure la identificación, valoración y seguimiento a las alteraciones de salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosociales y en especial a los generados por factores de estrés laboral.

8. DISCUSIÓN

A partir del análisis realizado en la investigación llevada a cabo, la cual tenía como objetivo identificar la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en los docentes del programa de odontología de la Universidad Santiago de Cali, a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se examinaron todos los aspectos relacionados entre el área laboral y el ambiente personal de los docentes participantes, conforme al cuestionario sociodemográfico el cual abordó diferentes variables como edad, género, estado civil, número de hijos, nivel más alto de estudio, años de experiencia profesional, tiempo de trabajo en la universidad, modalidad de materias, trabajo adicional al desempeñado en la universidad, y horas dedicadas a otros trabajos.

Una considerable cantidad de participantes tienen una apreciación positiva y satisfactoria frente a su marco laboral, sin embargo, el 43% de la muestra presenta una asociación negativa entre el ambiente laboral y agotamiento, por tanto, se buscó abordar literatura existente sobre la presencia del síndrome de burnout en participantes odontólogos generales y especialistas.

Los hallazgos coinciden con la investigación española de Hernández et al. BMC Salud Bucal, donde el 26.2% de los odontólogos participantes experimentaron Burnout y el 96.2% no experimento burnout (26), por su parte el análisis de ciertas variables sociodemográficas incide en los resultados donde Burnout fue predicho en participantes que trabajaban más de 20 horas semanales, tienen más años de experiencia laboral y edad, lo que puede aumentar los niveles de agotamiento, en el análisis de correlación con la existencia del síndrome de Burnout se pudo determinar que entre mejor sea el entorno laboral menor será el agotamiento, esto es congruente según DA Denton et al. (27).

Algo similar manifiesta la revista de investigación médica internacional “la interacción entre factores endógenos como (genéticos, salud en general, personalidad, función cerebral) y exógenos (apoyo social, apoyo familiar) de un individuo pueden generar factores estresantes

crónicos”, sin embargo, implementando estrategias de afrontamiento acordes a la situación, es posible promover la resiliencia mental, que permite estar funcionalmente competente o recuperarse rápidamente después de enfrentarse a factores estresantes, tanto emocionales, como cognitivos o físicos y el comportamiento adaptativo, que permite al individuo manejar satisfactoriamente condiciones estresantes sin perder el control de si mismo o del entorno, igualmente, se considera que el lugar de trabajo debe ser un sitio amigable y cómodo, para contribuir a la disminución del agotamiento, aunque no solo implementando este tipo de cambios organizacionales o estructurales, se ven resultados óptimos, porque también es necesario fortalecer los factores intrínsecos de los empleados “como el manejo del estrés, el afrontamiento psicológico y las capacidades de resiliencia, así como las competencias de comunicación y trabajo en equipo”. Khammissa, R. A. G et al. (28)

Los resultados de realización personal fueron mayores en odontólogos con especialidades o calificaciones adicionales como diplomados entre otros, presentando así similitud entre las horas trabajadas y el aumento de la sensación de logro, siendo así consistente con DA Denton et al. (27), quien afirma en su investigación “Los dentistas con títulos de posgrado y aquellos que trabajan en equipos más grandes tuvieron puntuaciones de agotamiento más bajas y puntuaciones de compromiso laboral más positivas”.

De igual forma, con los resultados obtenidos en la investigación, se evidencia un porcentaje significativo de docentes que no tienen indicios, ni padecen este síndrome, resaltando que son profesionales que desempeñan dos labores importantes, las cuales presentan una considerable carga laboral, como son la docencia y la atención de pacientes en consulta particular, a pesar de estos factores y según la investigación realizada por Khammissa et al. SAGE Open Medicine (29), los odontólogos que desempeñan labores en diferentes entornos, ya sea en una institución y en consulta particular, se encuentran en constante relación con otras personas de diferentes

profesiones y esto impacta positivamente, en que presentan menos aislamiento social, profesional y cuentan con mayor apoyo de un equipo de trabajo.

En comparación con aquellos odontólogos que desempeñan su oficio en “solitario”, que tienden a tener pocas perspectivas de desarrollo profesional, lo que promueve sentimientos de atrapamiento en el entorno laboral y de desesperanza, debido a que son profesionales que habitualmente atienden a un número considerable de pacientes, trabajando largas horas por día, con rutinas que al final se vuelven un poco monótonas, esto a su vez crea una serie de conflictos en el odontólogo, entre querer proporcionar los mejores resultados a sus pacientes, el mantenimiento del consultorio y en muchas ocasiones el gestionar los aspectos financieros, lo que genera angustia y afecta negativamente, tanto la calidad del tratamiento como el bienestar del profesional a largo plazo.

En relación con la variable del género las mujeres disciernen mayor estrés en su ámbito laboral contrario a los hombres como lo plantea Hernández et al. (26), en comparación a los resultados obtenidos de este estudio el cual resalta una mayor incidencia en el género masculino con 7 participantes positivos para burnout y las mujeres con una cantidad inferior a ese valor alcanzado.

La cantidad de docentes en el programa es limitada en comparación al número de estudiantes, teniendo un total de 37 docentes en el programa de odontología, comparado a una cantidad de ≥ 100 estudiantes en los primeros semestres, generando así una variable negativa asociada al agotamiento laboral por el exceso de actividades lo que respalda en otros términos en su investigación DA Denton et al. (27).

Este estudio presenta limitaciones a considerar dentro de las cuales la implicación en la investigación fue baja, muchos de los participantes se mostraron escépticos a la hora de llenar los cuestionarios, no obstante, el índice de respuestas de este trabajo fue bajo y la cantidad de cuestionarios Maslach Burnout Inventory (MBI) completados por los docentes participantes

corresponden a 30. Es importante destacar que este estudio no es una herramienta netamente de diagnóstico, es una forma de identificar posibles casos de este síndrome, sin embargo se requiere un acompañamiento interdisciplinario, con un equipo de profesionales en el tema y estudios más a fondo, para determinar definitivamente la presencia del síndrome de Burnout y así darle el manejo adecuado y lograr la recuperación funcional de la persona en su lugar de trabajo, por lo tanto, esta investigación es claramente exploratoria.

9. CONCLUSIONES

La presente investigación consistió en identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes del programa de odontología donde se logró evidenciar que si existe la presencia de este síndrome en algunos participantes, por las puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional, al igual que en despersonalización, y bajas en lo que respecta a realización personal, con mayor incidencia en hombres que en mujeres, así mismo los datos obtenidos fueron menores a la cantidad de participantes encuestados en una relación 13/30, observándose que las mujeres presentaban una mejor percepción ante situaciones laborales negativas sumado a otras variables como la presencia de hijos, estado civil y edad.

Por otra parte, se estimó que muchos de los cuestionarios revisados de manera individual presentaban respuestas demasiado optimistas, lo cual se dedujo que para muchos este tema de investigación abarcaba aspectos personales y generaba susceptibilidad, dando respuestas beneficiosas para sí mismos, igualmente durante el trabajo de campo fue necesario realizar la exclusión de 9 docentes, debido a la no disponibilidad para realizar el cuestionario.

Dentro de la ruta establecida por el Ministerio de Trabajo, inicialmente se deben identificar los factores de riesgo por medio de diferentes herramientas, como encuestas, entrevistas o en este caso el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual ya se encuentra diseñado para evaluar este tipo de síndrome, para luego distribuir a las personas dependiendo los resultados, sea con Burnout negativo, indicios de Burnout o en su defecto Burnout positivo, para finalmente implementar actividades dirigidas a la institución o directamente al individuo, en colaboración de un grupo interdisciplinar conformado por la dirección de gestión humana y si es posible con la asistencia técnica y asesoría de la ARL a la cual se encuentra afiliada la institución, proporcionando un acompañamiento continuo en el proceso, además de contar con la participación activa de los docentes en los diferentes programas terapéuticos para lograr su recuperación funcional y satisfactoria.

Con los resultados obtenidos en la investigación, se evidencia una importante problemática entre los profesionales de la salud, que es necesario intervenir a tiempo, en este caso odontólogos, siendo una profesión que genera altos grados de estrés, por el constante manejo de pacientes, la responsabilidad que esto conlleva, además, existen otros factores predisponentes que hacen que los profesionales en este campo sean susceptibles a padecer este síndrome, tales como la sobrecarga laboral, las complicaciones en los tratamientos, el manejo emocional de los pacientes y en ocasiones, el ejercicio individual de su profesión, puesto que la responsabilidad no es compartida y recae sobre una persona, lo que puede generar sensación de soledad, todos estos elementos afectan el desempeño y productividad del profesional.

Es importante resaltar que la Universidad Santiago de Cali, dentro de su área de bienestar universitario, cuenta con la consulta psicológica, en la cual se brinda un servicio por parte de un equipo de profesionales para el manejo de diversas situaciones que se generen en los miembros de la comunidad, incluidos los docentes, además se ofrecen talleres que abordan necesidades de alta prevalencia, como lo es, el manejo y control del estrés y la ansiedad, el manejo de las emociones, estrategias para relaciones efectivas y trabajo en equipo, aspectos que al no ser manejados adecuadamente pueden generar en las personas un agotamiento físico, emocional y mental, siendo la característica principal del síndrome de Burnout.

Igualmente, dentro del modelo de bienestar universitario, se encuentra el área de seguridad y salud en el trabajo, que contribuyen a la prevención de los diferentes riesgos de la comunidad académica, desde el punto de vista psicosocial, además de promover hábitos saludables, identificar a tiempo posibles riesgos y así mismo proteger la seguridad y la salud de la comunidad (30).

Teniendo en cuenta que se obtuvo un porcentaje representativo de docentes con presencia de síndrome de Burnout, se recomienda llegar a articular la presente investigación con el área de psicología y de bienestar universitario, con el fin de dar un manejo multidisciplinario, en donde

se genere un diagnóstico definitivo por parte de los profesionales y así activar las rutas de manejo establecidas por la institución, además de poder implementar aspectos que recomienda el Ministerio de Trabajo en su Protocolo de prevención y actuación frente al Burnout.

10. AGRADECIMIENTOS

Finalmente queremos agradecer, en primer lugar, a Dios por guiarnos en este camino, por haber alcanzado esta meta y estar presente en nuestras vidas, por medio de su voluntad quiso ponernos donde estamos, obrando a través de muchas personas y familiares para que todo fuese posible.

A nuestro tutor el Dr. JOHN FREDDY PRADO, por dedicar su tiempo y sabiduría, proporcionándonos instrucciones durante el desarrollo de este trabajo, por siempre estar dispuesto a aclarar nuestras dudas y apoyarnos para sacar este proyecto adelante.

Agradecemos inmensamente a nuestros padres por ese gran apoyo familiar, emocional y económico durante toda la carrera, han sido fueron quienes nos han brindado su comprensión, motivación, paciencia, nos han enseñado a creer en nosotras mismas y a luchar cada día por nuestros sueños

A todos los docentes que participaron en nuestra preparación académica siendo grandes pilares y guías de nuestro conocimiento, permitiéndonos alcanzar nuestros objetivos como futuros profesionales, así mismo agradecemos su participación en nuestro trabajo de grado, sin ustedes este proyecto no se hubiese podido llevar a cabo.

Igualmente reconocemos las habilidades y competencias de cada una de nosotras y que gracia a nuestro esfuerzo, dedicación y un buen compañerismo concluimos este trabajo con éxito.

Finalmente agradecemos a la Universidad Santiago de Cali, esta institución académica que ha hecho de nosotras estudiantes ejemplares, con valores sólidos, brindándonos los medios y recursos académicos para formarnos como profesionales y afrontar los desafíos que la vida nos imponga.

11. REFERENCIAS

1. Loaiza AV. Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout' [Internet]. Diario La República. [citado el 5 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073>
2. Adhanom T. la salud mental en el trabajo [Internet]. OMS. 2022 [citado el 10 de octubre

de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

3. Adhanom T. La Organización Mundial de la Salud (OMS) publica hoy su nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) [Internet]. OMS. 2018 [citado el 10 de octubre de 2023]. Disponible en: [https://www.who.int/es/news/item/17-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-\(icd-11\)](https://www.who.int/es/news/item/17-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-(icd-11))
4. Gálvez KP. Burnout syndrome and job performance among health science teachers. Odontol. Sanmarquina [Internet] 2023; 26 (2): e23761–1 [citado el 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/os.v26i2.23761>
5. Lara N et al. Síndrome de Burnout en estudiantes de la Clínica de Odontología. Av Odontoestomatol [Internet] 2023; 39(1): 36-41 [citado el 10 de octubre de 2023]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021312852023000100006&lng=es
6. Schaufeli WB, Greenglass ER. Introduction to special issue on burnout and health. Psychol Health [Internet] 2001;16(5):501-10 [citado el 10 octubre de 2023]. Disponible en: doi: 10.1080/08870440108405523. PMID: 22804495
7. Aguagüiña S., Villarroel J. Burnout syndrome in primary care health personnel at the Quero Type C Health Center. Dom. Cien [Internet] 2020; 6(4): 322-338 [citado el 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1660>


8. Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud [Internet]. Colombia: Ministerio de salud; 1993
9. Kim H et al. Development of Korean Version Burnout Syndrome Scale (KBOSS) Using WHO's Definition of Burnout Syndrome. *Safety and Health at Work* [Internet] 2021; 12(4): 522-529 [citado el 21 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.08.001>
10. Leiter MP, Maslach C. Rotación de enfermeras: el papel mediador del agotamiento. *J Enfermeras Gerente* [Internet] 2009; 17:331–9 [citado el 21 de febrero de 2024]
11. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* [Internet] 2016;15(2):103-11 [citado el 22 de febrero de 2024]. Disponible en: 10.1002/wps.20311
12. Gorter R et al. Outcome of career expectancies and early professional burnout among newly qualified dentists. *International Dental Journal* [Internet] 2007; 57 (4): 279-285 [citado el 22 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1875-595X.2007.tb00133.x>
13. Beehr T., Newman J. Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel psychology* [Internet] 1978: 665-699 [citado el 22 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
14. Kyriacou C. Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review* [Internet] 2001; 53(1): 27-35 [citado el 22 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/00131910120033628>
15. Nápoles J. Burnout: A Review of the Literature. Update: Applications of Research in Music Education [Internet] 2022; 40(2) 19–26 [citado el 22 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/87551233211037669>

16. RAE. Síndrome [Internet]. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 2006 [citado el 1 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.rae.es/desen/s%2525C3%2525ADndrome>
17. Gil P. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), 1a ed. España: Piramide Ediciones Sa; 2005
18. Hammarström P., Rosendahl S., Gruber M., Nordin S. Somatic symptoms in burnout in a general adult population, Journal of Psychosomatic Research [Internet] 2023; 168: 0022-3999 [citado el 29 de febrero de 2024]. Disponibl en: <https://doi.proxyusc.elogim.com/10.1016/j.jpsychores.2023.111217>
19. Maslach C., Jackson S., Leiter M. Maslach Burnout Inventory: Manual 3ª ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996
20. Pérez C et al. Informe de autoevaluación con fines de acreditación institucional: 1ª ed. Universidad Santiago de Cali 2019. Universidad Santiago de Cali, 2019. Disponible en: <https://www.usc.edu.co/acreditacion-institucional/>
21. Manzini J. Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta bioética [Internet] 2000; 6(2): 321-334 [citado el 29 febrero de 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2000000200010
22. García M. Los principios de la bioética y la inserción social de la práctica médica. Rev Adm Sanit [Internet] 2006; 4(2):341-56 [citado el 29 febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-articulo-los-principios-bioetica-insercion-social-13091842>
23. Ley 35. Sobre ética del odontólogo colombiano [Internet]. Colombia: Ministerio de salud, 1989
24. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación, 6ª ed. México: Mc Graw Hill; 2014

25. Ministerio de trabajo. Síndrome de agotamiento laboral - Burnout. Protocolo de prevención y actuación [Internet] 2015 [citado el 30 abril de 2024]. Disponible en: <https://www.amfpr.org/wp-content/uploads/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>
26. Hernández J., Fernández L., Montero J., González L. Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. BMC Oral Health [Internet] 2021; 21:156 [citado el 2 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>
27. Denton D., Newton J., Bower E. Occupational Burnout and work engagement: a national survey of dentists in the United Kingdom. British Dental Journal [Internet] 2008 [citado el 2 de mayo de 2024]. Disponible en: DOI: 10.1038/sj.bdj.2008.654
28. Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. Fenómeno de burnout: factores neurofisiológicos, características clínicas y aspectos del manejo. *Revista de Investigación Médica Internacional*, 50(9), 030006052211064. [Internet] 2022. [citado el 02 de mayo de 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
29. Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). The burnout construct with reference to healthcare providers: A narrative review. *SAGE Open Medicine*, 10: 1–9 [Internet] 2022 [citado el 02 mayo de 2024] Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20503121221083080>
30. Universidad Santiago de Cali. Modelo de Bienestar Universitario [Internet] [citado el 4 septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.usc.edu.co/bienestar-universitario/normatividad/>

12. ANEXOS

Anexo A. Cuestionario sociodemográfico

		SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI			
		Cuestionario sociodemográfico			
<p>En siguiente cuestionario encontrará una serie de preguntas, especifique su respuesta con una "X" dependiendo su situación actual. Las respuestas son anónimas y será utilizadas confidencial y exclusivamente para el presente estudio.</p>					
1. Edad:					
2. Género:		Femenino	Masculino		
3. Estado civil:		Soltero/a	Casado/a	Unión libre	
Separado/a	Divorciado/a	Viudo/a			
4. Número de hijos:		Ninguno	1 a 3	Más de 3	
5. Nivel más alto de estudio:		Pregrado	Posgrado		
Maestría	Doctorado				
6. Experiencia laboral:		< 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	>10 años
7. Tiempo de trabajo en la universidad:		< 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	>10 años
8. Modalidad de trabajo en la universidad:		Tiempo completo	Hora catedra		
9. Modalidad de materias:		Teórica	Teórica-práctica	Clínica	
10. Trabajo adicional al desempeñado en la universidad:		Si	No		
11. Horas dedicadas a otros trabajos:		< 4 horas	4 a 8 horas	8 a 12 horas	>12 horas

Anexo B. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

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

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

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	

16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

EVALUACIÓN:

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.

Anexo C. Carta comité de ética

Santiago de Cali, marzo 4 de 2024

Señores
COMITÉ DE ÉTICA Y BIOÉTICA
Facultad de Salud
Universidad Santiago de Cali

Cordial saludo.

Me permito presentar a su consideración con el propósito de solicitar el aval ético, que permita iniciar el trabajo de campo, el ante proyecto de investigación titulado "SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI" realizado por las estudiantes, Alexandra Roa Gutiérrez, Maria Eugenia Sanchez Meza, Jessica Nieto Manquillo, semestre IX pertenecientes al programa de Odontología, bajo mi dirección. Manifiesto que se encuentra dentro de los parámetros requeridos para tal fin.

Atentamente

Firma _____
NOMBRE DEL DIRECTOR(A)

Anexo D. modelo de Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE**

ACEPTACION COMITÉ FECHA: _____ **SESIÓN** _____ **CÓDIGO JURADO** _____

Yo _____ mayor de edad, identificado con CC. N° _____

_____ acepto libre y voluntariamente a participar del trabajo de investigación titulado: " _____ ", realizado por las estudiantes del programa _____:

_____ cc _____ cel _____ correo _____;

_____ cc _____ cel _____ correo _____; y

Dirigido por la docente _____ cc _____ cel _____ correo _____.

Las estudiantes y docente que realizarán el estudio me han explicado claramente que el objetivo del estudio es: _____ y sobre los pasos para cada el cumplimiento de cada objetivo y como debo de participar:

• **PASO A PASO LO QUE EL PARTICIPANTE DEBE HACER** (procedimientos-maniobras)

• me explicaron también que puedo retirarme del estudio cuando crea conveniente, **o ser retirado** sin repercusión alguna. A su vez sé que no utilizarán mi nombre, sino que se utilizarán códigos o número de identificación y los resultados obtenidos los sabrán los investigadores y yo, (derechos del participante.....) para (producto) _____. Los resultados obtenidos serán única y exclusivamente para este fin investigativo.

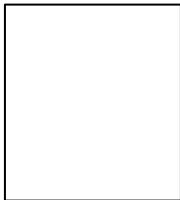
• Sé que el beneficio de este trabajo es: _____ para : _____ (aplicabilidad), en ningún momento habrá remuneración económica.

• Se me ha informado que no me ocasionarán riesgos físicos, morales, mentales, emocionales y sociales, ni ahora ni a futuro. **Si hay algún riesgo debe ser puesta aquí la solución a ello.**

• A su vez, me comentaron que utilizarán todas las normas de bioseguridad pertinentes; seré tratado con equidad-igualdad y respeto y se me responderá a cualquier duda que se me presenté en cualquier momento de la investigación.

Al firmar este documento reconozco que he leído y entendido el documento y el trabajo que realizaran.

Comprendiendo estas explicaciones, doy mi consentimiento para la realización de: _____ y firmo a continuación:



NOMBRE PARTICIPANTE _____

FIRMA _____

C.C: _____

FIRMA DE EL-LOS TESTIGO(S) _____

(ESCRIBIR DEBAJO DE LA FIRMA LA RELACIÓN CON EL PARTICIPANTE)

FIRMA DE LOS INVESTIGADORES Y DIRECTOR DEL TRABAJO.:

Anexo E. Acta de aprobación de propuesta Comité Técnico de Trabajo de Grado (CTTG) del programa académico



Santiago de Cali, marzo 12 de 2024

Estudiantes:

Alexandra Roa Gutiérrez
María Eugenia Sánchez Meza
Jessica Nieto Manquillo

Asunto: Aval de comité técnico de investigación Programa de Odontología.

En respuesta a su solicitud consistente en la revisión del documento de trabajo de grado titulado: "Síndrome de burnout en los docentes del programa de odontología de la universidad Santiago de Cali", bajo la tutoría del docente John Freddy Prado, para dar aval técnico, les informamos que en sesión de comité técnico de trabajos del programa académico se concluyó que procede su solicitud.

Cualquier inquietud al respecto quedo atenta al PBX 5183000 ext. 894 o al correo electrónico programadeodontologia@usc.edu.co

Atentamente, Comité técnico de trabajo de grado Programa de odontología



DIRECCIÓN
PROGRAMA
ODONTOLOGÍA

Isabel Cristina Calero Clavijo
Directora Programa de Odontología
Universidad Santiago de Cali
programadeodontologia@usc.edu.co
6025183000 ext. 894

