

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

CARACTERIZACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAULO VI SEDE PRINCIPAL DEL MUNICIPIO DE COLOMBIA, HUILA – COLOMBIA.

*PINTO, Oswald, CORRECHA, Carlos, QUINTERO Yuberica ***

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Burnout; despersonalización; Cansancio emocional; realización personal y docente.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación de la aparición del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Paulo VI. Se seleccionó una muestra de 20 docentes entre hombres y mujeres a los cuales se les aplicó el “cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” con 22 Ítems, para así medir niveles de aspectos como cansancio emocional, despersonalización y realización personal destacando que el síndrome de Burnout se presenta como respuesta a las presiones prolongadas que los docentes sufren ante situaciones laborales estresantes, emocionales e interpersonales de su diario vivir.

FUENTES

Se consultaron un total de 89 referencias bibliográficas relacionadas con el síndrome de Burnout y normatividad legal vigente distribuidas así: 65 Documentos sitio web, 4 Libros, 7 Sitios Web, 8 Artículos de revista, 2 secciones de libro, 1 varios, 1 medios electrónicos, y 1 entrevista.

CONTENIDO

El termino Burnout el cual es inglés y en español se traduce como “estar quemado”, el cual fue descrito por primera vez en 1974 por Freudenberg es considerado como una patología psiquiátrica que padecen profesionales en su mayoría docentes y el cual se forma por síntomas de tipo médico – biológicos y psicosociales que se presentan por una demanda excesiva de energía. En la presente investigación se cumplió con los objetivos propuestos realizando análisis de la existencia o no del síndrome de Burnout, así como la identificación de las características sociodemográficas y psicosociales de los docentes proponiendo estrategias a aplicar para la prevención y tratamiento del mismo. El síndrome de Burnout se

denomina como un cuadro sintomático que padecen los trabajadores que ejercen sus actividades en cualquier organización siendo más propensos los docentes y el personal que labora en el área de la salud (médicos, enfermeros). El cual es un síndrome tridimensional que se desenvuelve en donde el objeto de trabajo son personas y se evalúan aspectos como cansancio emocional, despersonalización y realización personal, en la presente investigación se refleja los resultados de la aplicación del “cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” en (20) docentes que prestan servicios en la Institución Educativa Paulo VI – Sede Principal del Municipio de Colombia. Encontrándose resultados como que la mayor parte de encuestados son mujeres de las cuales en general presentan niveles altos, medios y bajos en los aspectos evaluados para concluir que no existe presencia de Burnout en esta Institución Educativa Paulo VI – Sede Principal, lo que si queda evidenciado es que presentan inicios del síndrome ya que del total de encuestados (9) presentan niveles bajos, (3) docentes presentan altos niveles de cansancio emocional y (8) niveles medios de despersonalización. Los cuales influyen de manera significativa en la ejecución de las actividades cotidianas de los docentes ya que los altos niveles de estos traen consigo síntomas como agotamiento, irritabilidad, fracaso o impotencia, ansiedad, baja autoestima, agresividad, frustración personal y laboral, insomnio, dolor de cabeza, falta de concentración entre otros que ocasionan efectos adversos tanto a nivel personal como en el desarrollo de su labor llegando a producir ausentismo laboral. Lo que nos lleva a considerar necesario evaluar situaciones que generen estrés y ansiedad en los docentes para así tomar las medidas adecuadas para tratarlo o reducirlo y mejorando su calidad de vida.

METODOLOGÍA

La investigación se denomina de tipo explicativo ya que describe y establece las causas que se encuentran detrás del síndrome de Burnout, donde se trabajó con

un grupo de 20 docentes voluntarios los cuales están distribuidos en 12 mujeres y 8 hombres a los que se les aplico el “cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” de 22 Ítems presencialmente para luego validar y analizar los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Tomando como base los resultados obtenidos de la aplicación del “cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” aplicado a los docentes se identificó la no existencia del síndrome de Burnout en la Institución Educativa Paulo VI –Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila; logrando identificar y divulgar factores asociados a la aparición del síndrome de Burnout y estrategias a implementar para afrontar o prevenir su padecimiento. Dentro de las

limitaciones se evidencio la desinformación que se tiene por parte del personal docente de la existencia del síndrome y de igual modo para la presente investigación no se tuvieron en cuenta variables que muy seguramente tienen influencia en la aparición del síndrome y sería preciso evaluar para investigaciones futuras.

ANEXOS

La investigación incluye 3 anexos: el primero, consentimiento informado a docente encuestados, el segundo el “cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)”; y el tercero, carta de autorización para investigación en empresas.

**CARACTERIZACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA COMUNIDAD
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAULO VI SEDE PRINCIPAL DEL
MUNICIPIO DE COLOMBIA, HUILA – COLOMBIA.**

PINTO OSWALD, CORRECHA CARLOS, QUINTERO YUBERICA

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C, DICIEMBRE DE 2019**

**CARACTERIZACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA COMUNIDAD
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAULO VI SEDE PRINCIPAL DEL
MUNICIPIO DE COLOMBIA, HUILA – COLOMBIA.**

GONZÁLEZ EDGAR

DIRECTOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C, DICIEMBRE DE 2019**

Tabla de Contenido

Resumen.....	8
Abstract	8
Introducción	9
Planteamiento del Problema.....	10
Formulación del Problema o Pregunta de Investigación.....	13
Justificación.....	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Marco Referencial.....	16
Antecedentes investigativos	16
Marco Legal.....	23
Marco Conceptual	28
Conceptualización del Síndrome de Burnout.	35
Consecuencias del Síndrome de Burnout.	36
Síntomas y Consecuencias.....	36
Marco Teórico.....	37
Hipótesis.....	44
Hipótesis de Trabajo.....	44
Hipótesis de investigación.....	44
Hipótesis alterna	46
Hipótesis nula	47
Marco Metodológico.....	48
Paradigma.....	48

Tipo de estudio	48
Alcance	49
Enfoque.....	49
Diseño o método previsto.....	50
Contexto de la Organización	50
Universo	51
Población	51
Muestra	51
Criterios de inclusión y/o de exclusión de la muestra.	52
Variables.....	52
Instrumento.....	53
Fases	54
Análisis de datos y obtención de resultados	55
Análisis y contrastación de los resultados obtenidos.....	59
Conclusiones.....	63
Discusión	65
Recomendaciones	68
Referencias Bibliográficas	69
Anexos.....	80

Listado de Tablas

Tabla 1. <i>Marco Legal Caracterización síndrome de Burnout en los docentes</i>	23
Tabla 2. <i>Alfa de Cronbach.</i>	55
Tabla 3. <i>Variables sociodemográficas.</i>	55
Tabla 4. <i>Variables relacionadas con el trabajo</i>	56

Tabla 5. <i>Población por nivel obtenido en cada aspecto evaluado de desgaste</i>	56
Tabla 6. <i>Porcentajes de cada aspecto evaluado</i>	58

Tabla de Gráficos

Gráfica 1. <i>Nivel del Síndrome de Burnout por Aspecto</i>	57
--	----

Tabla de Anexos

Anexo 1. <i>Consentimiento informado</i>	80
Anexo 2. <i>Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	82
Anexo 3. <i>Carta para investigación en empresas</i>	86

Resumen

Permanentemente los docentes deben dar respuesta a las necesidades tanto de los alumnos como de los padres de familia, directivos del plantel educativo y colegas, por lo que es de suma importancia mantener un estado físico y psicológico óptimo, en la realización de sus actividades puede llegar a agostarse, frustrarse y presentar síntomas del síndrome de Burnout lo que comúnmente se conoce como quemarse en el trabajo; a este síndrome son muy susceptibles las profesiones que tienen alta demanda de relaciones laborales con otras personas como es el caso de los docentes, el objetivo de esta investigación proyecta la identificación de la incidencia del síndrome de Burnout en los docentes, evaluándose aspectos tales como cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; despersonalización; Cansancio emocional; realización personal y docente

Abstract

Permanently teachers must respond to the needs of both students and parents, school administrators and colleagues, so it is very important to maintain an optimal physical and psychological state, in carrying out their activities can reach to agostase, get frustrated and present symptoms of Burnout syndrome what is commonly known as burning at work; Professions that have a high demand for labor relations with other people, such as teachers, are very susceptible to this syndrome. The objective of this research projects the identification of the incidence of Burnout syndrome in teachers, evaluating aspects such as fatigue. emotional, depersonalization and personal fulfillment

Keywords: Burnout syndrome; depersonalization; Emotional tiredness; personal and teaching achievement

Introducción

“En 1974 Freudenberg hizo más popular al síndrome de Burnout, posteriormente en 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson lo definieron como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios”. (García, 2018).

Teniendo en cuenta la repercusión del síndrome de Burnout “hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estados profesionales ante situaciones de crisis” (Atance, 1997).

Según encuesta hecha por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dio a conocer que México ocupa el primer lugar con más porcentaje de estrés relacionado al trabajo a nivel mundial. Esta situación ocasiona pérdidas que van desde 5,000 a 40,000 millones de dólares al año (OMS, 2009). (Ramírez J. A., 2017).

En Colombia el Ministerio de trabajo reconoce el síndrome de agotamiento profesional o síndrome de Burnout como una enfermedad laboral según el Decreto 1477 de 2017 por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, se encuentra asociado a factores de riesgo tales como las demandas de carga mental, el nivel de responsabilidad que este asociado a la tarea, la demanda emocional del mismo y la falta de claridad frente a la definición de roles asumidos, este síndrome está ligado a los servicios prestados en el sector educativo, por lo tanto la importancia de investigar la prevalencia del síndrome de burnout teniendo en cuenta las variables asociadas a las condiciones demográficas y demás a las que se enfrentan los docentes. (Ministerio, 2014).

La presente investigación se realiza en docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, con el fin de analizar las incidencias del síndrome de burnout en docentes, enfermedad profesional que se manifiesta a través de altos niveles de ausentismo, falta de compromiso, baja autoestima, alto deseo de vacaciones y problemas que alejan al profesor de su labor.

Planteamiento del Problema

En la actualidad los diferentes estilos de vida y profesiones en general se ven más expuestos a distintos tipos de riesgos ocupacionales como son físicos, químicos, ergonómicos, psicológicos, biológicos, entre otros. Sin embargo, se está presentando un importante incremento principalmente en los riesgos de tipo psicosocial, relacionados directamente por cargas laborales y sociales, temas de globalización y crecimiento demográfico en las ciudades y territorios. (Sánchez, 2012).

Una de las patologías que más se presenta en las áreas de docencia está relacionadas con el llamado síndrome de Burnout, es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Es un tipo de respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo; se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el agotamiento, la fatiga, el desarrollo de actitudes negativas, así como también la tendencia a evaluarse de forma negativa. (Royert, 2016).

El síndrome de burnout es un fenómeno que empezó a ser investigado solo hasta principios de los años 70. Para esa época, se inició una profunda transformación del mundo del trabajo, debido principalmente al desarrollo de las nuevas tecnologías, cambios organizacionales y gerenciales, la precarización del trabajo, el aumento del desempleo en parte a raíz de la

automatización–; la intensificación de la explotación de los trabajadores mediante nuevos procesos de trabajo más flexibles que requieren un mayor grado de especialización, entre otros aspectos. (Bambula & Ingrid, 2016).

Faber en 1983 define el síndrome de Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima. (Quicena, 2007).

Freudenberger (1974) utiliza por primera vez el término “burn-out” se refiere preferentemente a aquellos voluntarios que trabajan en su “Free Clinic” y que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años en la mayoría de las ocasiones, se encuentran desmotivados, faltos de todo interés por el trabajo. (Jiménez, 2001).

Según Firth con su definición en 1987, la falta de apoyo organizacional se configura como otra de las variables influyentes en el Burnout, dando a conocer las consecuencias asociadas de este síndrome en los profesionales asistenciales que padecen el Burnout, se presentan efectos físicos como fatiga crónica, trastornos de sueño y cefaleas. (Duran, 2013).

Maslach en 1971 definía el Síndrome de Burnout como un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo, posteriormente fue el creador del cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (MBI), el cual permitir realizar una caracterización del síndrome, por elementos tales como el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y

profesional, insistía en los mismos elementos y proporcionaba un instrumento que permitía evaluar los niveles del problema. (Moreno-Jiménez, 2005).

La OMS (1994) destaca que el Burnout se ha transformado en un grave problema para quienes cuidan a personas con enfermedades crónicas, que repercute en el staff y en los miembros de la familia. (Cappri, 2007).

El Síndrome de Burnout es una de las principales causas de deterioro en el trabajo, cuyas consecuencias se manifiestan a nivel individual: en el plano de lo psicológico como enfado, ansiedad, agresividad verbal o física, desaliento, miedo, enojo, aislamiento; en el área física existen manifestaciones como fatiga, problemas gastrointestinales, cardiacos, o trastornos psicósomáticos; y en el nivel organizacional, con trastornos debidos a las actitudes negativas hacia el trabajo o hacia las personas que atiende (en este caso los alumnos), problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, ausentismo laboral, accidentes laborales, pérdida de interés por la profesión y que en el caso que nos ocupa, se puede manifestar con repercusión en el proceso de enseñar y la calidad de las relaciones interpersonales que se derivan del trabajo o aún en la familia. (Aldrete Rodríguez, 2003).

En Colombia el síndrome de Burnout se encuentra presente de acuerdo a diferentes estudios realizados por Instituciones académicas, las cuales concluyen que los docentes sufren depresión debido a las largas horas de trabajo y los bajos salarios, patología severa que está relacionada con el ámbito laboral y el estilo de vida que se lleva desarrollaron actitudes negativas y de insensibilidad hacia sus alumnos debido al estrés con el que deben lidiar en su lugar de trabajo, las largas jornadas y el aburrimiento por la rutina personal y académica. El estrés al que los docentes se enfrentan está fuertemente ligado a la ausencia de un salario digno, ya que en Colombia un docente gana menos que un profesional asalariado. (Universia Colombia, 2014).

Revisando las diferentes revistas científicas e información contenida es importante determinar el nivel de estrés agudo o burnout que manejan los docentes que laboran en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, para de esta manera apoyar con algunas propuestas para mejorar la calidad y salud mental en el trabajo de los docentes. (Aráuz, 2013).

Formulación del Problema o Pregunta de Investigación

Ante esto surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué factores están asociados a la aparición del síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila?

Justificación.

Desde hace algunos años se viene mostrando un interés significativo por el estudio de factores relacionados con el trabajo y la repercusión de estos en la salud de los trabajadores, los cuales no siempre ha sido acompañada de condiciones laborales dignas y adecuadas, recursos suficientes, ni del diseño de tareas y puestos que tengan en cuenta las características de las personas, sus necesidades, habilidades e intereses. La falta de atención a estos aspectos puede generar consecuencias sobre las personas y sobre las empresas.

El Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Es un tipo de respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo; se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el agotamiento, la fatiga, el desarrollo de actitudes negativas, así como también la tendencia a evaluarse de forma negativa (Martínez Royert, 2016).

Por sus características y el impacto que ha generado en todos los sectores laborales, el síndrome de burnout es un mal invisible que afecta y repercute en la calidad de vida. Son varios los estudios sobre síndrome de burnout en los que se encontraron distintos factores relacionados; aspectos culturales, sociodemográficos, interdisciplinarios, de personalidad, entre otros, son algunos de los factores que varían dependiendo del tipo de población estudiada, demostrándose que la variabilidad de las asociaciones entre burnout y estos factores depende de la población y en particular, del tipo de profesión.

La Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, es un establecimiento público de orden municipal, adscrito al Ministerio de educación de Colombia. Su modalidad de formación es regular y articulación con la media hacen que esta institución juegue un papel determinante en el desarrollo económico y social de la región, siendo puente de inclusión y fuente de emprendimiento. Es por ello, que los docentes instructores son fundamentales para brindar educación de calidad; su labor es una tarea compleja donde existen condiciones laborales que generan una gran influencia en los niveles de ejecución y que posiblemente estén asociados a síndrome de burnout.

Actualmente, múltiples estudios muestran evidencia de la presencia del síndrome de burnout en personas con profesiones de ayuda, entre ellas la docencia. Esta labor presenta una alta vulnerabilidad al burnout, debido a la realización simultánea de múltiples actividades y funciones que implican asegurar que los estudiantes reciban una educación de calidad (Alderete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003; García, 1996 citado por Matud, García & Matud, 2002; Moreno-Jiménez, Garrosa & González, 2000; Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya & Huertas, 2005). (Fátima Díaz Bambula, 2010).

Por todo lo anterior, esta investigación explora las posibles asociaciones de los factores propios presentados por la población con el síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, durante el año 2019. De esta manera se puede contribuir a mejorar significativamente la calidad del aprendizaje que reciben los estudiantes, se mejoran las condiciones de trabajo y el ámbito laboral de los docentes. De igual manera, se convierte en un estudio referente relacionado con el síndrome de burnout en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, y los resultados obtenidos en este estudio podrían dar referentes que permitan tomar acciones enmarcadas en la prevención desde el área de salud laboral.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar los factores asociados a la aparición de síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, durante el año 2019.

Objetivos Específicos

- ❖ Identificar las características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, durante el año 2019.
- ❖ Determinar la incidencia del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, durante el año 2019.
- ❖ Proponer distintas estrategias que pueden ser aplicadas en los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila y que permitan disminuir la aparición o riesgo del síndrome de Burnout.

Marco Referencial

Antecedentes investigativos

En Colombia lo relacionado con las enfermedades psicosociales, hasta hace poco vienen tomando relevancia en cuanto a investigación académica científica se refiere. Sin embargo, cada día estos síndromes están empezando a adquirir importancia en empresas e instituciones colombianas, por los hallazgos que se han venido encontrando y evidenciando en investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional, que aportan al conocimiento para identificar y tratar los síntomas presentados y a su vez mejorar el bienestar de los colaboradores al interior de las organizaciones.

Este síndrome es muy común dentro de la población y especialmente con mayor presencia en profesiones como la docencia y salud, por este motivo hay un mayor número de investigaciones donde se toma esta población como estudio, también se encuentra que, aunque existe gran relación con el estrés siendo el mayor desencadenante del síndrome la mayoría de las investigaciones se enfocan en el estrés sin pasar esa pequeña brecha que los separa. (García Marín , 2016).

Se han hecho llamados a la comunidad científica para solicitarles que se indague más acerca de la prevalencia y el tratamiento de esta entidad, especialmente en poblaciones específicas, como son los docentes, quienes podrían disminuir la calidad que brindan a sus estudiantes, lo cual lleva a un detrimento en la interacción docente-alumno que podría afectar su aprendizaje. (Muñoz, 2009), Teniendo en cuenta el anterior párrafo, se resalta la importancia de realizar esta investigación en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, con el fin de poder contribuir en la salud de los docentes y en el aprendizaje de sus estudiantes.

De igual manera y acorde con (Ayala Ruiz, Otalvaro Betancur , & Rua Valencia, 2016), el síndrome se expresa en profesionales que tienen contacto directo con clientes, pacientes o alumnos, pueden generarse problemas somáticos y psicológicos que afectan de manera drástica su desempeño profesional.

De acuerdo con (Silva, Fernandez, & Zapata, 2010), el síndrome "Burnout" identificado como "estrés laboral o desgaste profesional", se ha definido como un riesgo ocupacional que lleva al deterioro de la calidad de vida de los trabajadores. El estudio busco determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en enfermeros docentes de las instituciones educativas de Medellín y sus posibles factores de riesgo. Este estudio permite tomar un punto de referencia y establecer los riesgos ocupacionales que se presentan con los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, en el departamento del Huila, y establecer equivalencia con enfermeros docentes de instituciones educativas de Medellín.

Según lo planteado por (Gantiva Díaz, 2010), Los resultados indican niveles medios del síndrome de *burnout* en los participantes, con diferencias mayores en los docentes de grados sexto, séptimo y octavo. Las estrategias de afrontamiento que están relacionadas positivamente con el síndrome son: a) espera; b) evitación emocional; y c) expresión de la dificultad de afrontamiento. Las que están relacionadas negativamente son: a) solución de problemas y b) reevaluación positiva. Teniendo en cuenta lo anterior se quiere establecer y/o determinar la aparición de este síndrome en los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, con el fin de poder dejar algunos esbozos que permitan tomar algunas medidas que mitiguen este síndrome en los colaboradores que realiza actividades docentes.

Investigaciones como (Bambula & Ingrid, 2016) En los últimos 40 años se han realizado numerosas investigaciones desde diferentes aproximaciones sobre el síndrome de *burnout*, las cuales han intentado, inicialmente, delimitar el concepto y generar modelos explicativos, pasando posteriormente a un acentuado interés por la evaluación y el diagnóstico de esta problemática, lo que permitiría finalmente generar estrategias eficaces de prevención e intervención. De esta manera se contribuirá para que la investigación que se realizara en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, deje unas bases científicas que permitan tomar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y redunden finalmente en los estudiantes y en un ambiente laboral sano y agradable.

De acuerdo con la investigación realizada por (Bambula, Fátima Díaz; Sánchez, Anamaria López; Arévalo, Maria Teresa Varela, 2010), con el objetivo de establecer los factores asociados al síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas formales privada y pública de la ciudad de Cali – Colombia, los resultados muestran bajos niveles de burnout en ambas instituciones; respecto a los factores asociados, se halló relación con el estrés de rol y los factores organizaciones de supervisión, condiciones organizacionales y preocupaciones profesionales, por otra parte las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual imparten clases los docentes.

En relación con la investigación realizada por (Gallegos & Barrios, 2013), los resultados del estudio de la incidencia del síndrome de burnout en una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado

de burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ($p < .000$) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal. Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

De acuerdo a la investigación realizada por (Pando Moreno, Manuel, Castañeda-Torres, Jorge, Gregoris-Gómez, Martín, Aguila-Marín, Antonio, Ocampo-de-Aguila, Lourdes, Navarrete, Rosa María, 2006), la cual tuvo como objetivo determinar la presencia de los factores psicosociales laborales negativos percibidos por el trabajador y su relación con el Síndrome de burnout determinar la prevalencia específica de burnout en docentes de una universidad privada en la Ciudad de Guadalajara, México y establecer cuáles factores psicosociales negativos del trabajo son los que se asocian a la presencia del burnout en esta población. Se trata de un estudio transversal, descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por el total de 565 profesores y la muestra calculada total fue de 185. El levantamiento de datos se realizó a través de una encuesta elaborada para obtener información sobre: datos sociodemográficos, datos de las condiciones de trabajo, el cuestionario de "Maslach Burnout Inventory" (MBI) y la Escala de "Factores Psicosociales en el Trabajo Académico". Se discute que en nuestro estudio, pertenecer al género femenino resultó ser factor de riesgo para presentar agotamiento emocional y que los factores relacionados con el "papel del académico" y el "desarrollo de su carrera" manifestaron asociación significativa y valores de factor de riesgo válidos con las tres dimensiones del

síndrome de burnout, así como el factor “carga de trabajo” y el “contenido y características de la tarea” se asociaron con el agotamiento emocional.

Otra estudio realizado por (Jiménez Figueroa, 2012), en donde se analiza la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en una muestra de 89 docentes pertenecientes a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Rengo, Chile. Se administraron las escalas de Burnout, Apoyo Social y de Satisfacción Laboral correspondientes a las variables estudiadas. Se observa que los docentes se encontraban altamente afectados por sintomatologías y presencia de Burnout. Sin embargo, presentaron altos niveles de Apoyo Social y Satisfacción Laboral, factores que amortiguarían las consecuencias nocivas del Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron relaciones significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable Apoyo Social ($r=-0,526$; $p<0,01$) como con Satisfacción Laboral ($r=-0,477$; $p<0,01$). Finalmente, se reporta que el Apoyo Social y la Satisfacción Laboral relacionan de manera directa ($r=0,684$; $p<0,01$).

En la investigación denominada Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares, (Farfan Manrique, 2009) propone demostrar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el personal docente de secundaria los centros educativos estatales y particulares de Lima, los profesores de colegios estatales obtuvieron un puntaje alto en cansancio emocional y despersonalización en comparación con los colegios particulares.

En la ciudad Pasto (Forero Vallejo, Danna Lizeth; Mantilla Jacome, Ingrid Melissa; Lasso Ortiz, Maritza Lorena, 2017) en su estudio prevalencia de síndrome de Burnout en docentes de institución de educación para el trabajo y desarrollo humano ciudad de Pasto,

realizan un estudio de tipo descriptivo donde se realiza la interpretación de variables sociodemográficas y los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory que permite identificar la posibilidad del síndrome, encuentran que a pesar de las condiciones laborales y personales la población sujeto de estudio no cumple con las características que determinan el síndrome de Burnout, el cual generalmente se caracteriza por el agotamiento físico y mental progresivo, sin embargo hay (4) cuatro docentes que se encuentran dentro de los límites posibles a desarrollarlo, en relación a las condiciones y características determinantes para su aparición.

En el análisis de la investigación Síndrome de burnout y su relación con las condiciones del trabajo en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia desarrollada por (Muñoz Vásquez & Hurtado Ocampo, 2016) dentro del macroproyecto denominado servicios humanos bajo la nueva gestión pública, significados, riesgos y resultados, cuyo interés investigativo se centra en analizar el dominio burnout en sus dimensiones de cansancio emocional, falta de realización laboral y personal y despersonalización y su relación con las condiciones de trabajo en algunas instituciones públicas colombianas, los resultados fueron obtenidos a partir de los datos cuantitativos obtenidos con el instrumento diseñado por los profesores Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), citados por (Muñoz Vásquez & Hurtado Ocampo, 2016) donde encuentran las bajas condiciones de trabajo a las que están sometidos los docentes en Colombia, pese a que de su análisis particular se establecieron con condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, son percibidas como un factor de riesgo dentro de las instituciones educativas, encontrándose en este mismo nivel el síndrome de burnout.

Los autores establecen la importancia del estudio en la forma en lo que se describen y exponen las condiciones laborales de los trabajadores y se dan alternativas para mejorar estas mismas dentro del clima organizacional, este estudio estableció una correlación positiva en un nivel medio entre el burnout y las condiciones de trabajo, debido a las bajas condiciones laborales detectadas con anterioridad, logrando ser una herramienta positiva para establecer en la gestión programas planes que permitan mejorar el ambiente laboral a que se exponen las personas al desarrollar una labor.

Marco Legal

La Estructura legal del presente proyecto es la mostrada en la Tabla 1, la cual relaciona la normatividad colombiana vigente y aplicable que regula las condiciones para proteger la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta los riesgos a los que se encuentra expuesto en su lugar de trabajo debido a las condiciones cambiantes y que pueden provocar grave afectación en la salud física y mental.

La enfermedad profesional se conoce por primera vez en Colombia con el código sustantivo del trabajo el cual creo la tabla de patologías de origen profesional, de esta manera quedando claro que los principios de la seguridad y la salud en el trabajo es resguardar a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los sitios de trabajo de ahí parte el compendio de normas que aplican a nuestro tema de investigación.

Tabla 1. *Marco Legal Caracterización síndrome de Burnout en los docentes*

Norma	Título	Relación	Relevancia para la investigación
Constitución política de Colombia del 13 de junio de 1991	Constitución política de Colombia.	La constitución política de Colombia en los artículos 48, 49 establece la seguridad social, la atención a la salud como un derecho al igual que los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. El artículo 53 consagra la expedición del estatuto del trabajo. (Congreso de la Republica de Colombia, 1991).	Exalta el derecho al trabajo digno y justo con el que cuentan todas las personas, al igual que garantizar las herramientas necesarias para ejecutarlo evitando afectación en la salud física y mental del trabajador.
Código sustantivo del trabajo decreto ley	Código sustantivo del trabajo.	Regula las actividades de trabajo prestadas por las personas al servicio de otra, los lineamientos de la relación empleador empleado dentro	Su importancia radica en el debido cumplimiento de los requisitos legales garantizando derechos y

2663 del 5 de agosto de 1950.		del compromiso coordinado económico y social que dinamizan las actividades laborales y su ejecución. (Congreso de la Republica de Colombia, 1950).	deberes del trabajador por lo tanto los empleadores se rigen para así brindar un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de los trabajadores, sin que la realización del mismo afecte la salud del trabajador debido a las condiciones a las que se encuentra constantemente expuesto en el lugar de trabajo.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Establece la coordinación del conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de hacer parte del sistema de protección social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social. (El Congreso de la Republica de Colombia, 1993)	Su finalidad radica en garantizar que el trabajador tenga acceso al sistema de seguridad social y así atender cualquier suceso repentino por la realización del trabajo, evitando desamparar al trabajador aun cuando este no pueda trabajar y generar ingresos para suplir sus necesidades.
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	En el artículo 4 define la enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (El Congreso de la Republica de Colombia, 2012)	Enfermedad laboral como la cual es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo propios de la actividad laboral.

Ley 1616 del 21 de enero de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"	En su artículo 9 estipula la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. (El Congreso de Colombia, 2013).	Crear estrategias, programas, acciones garantizando que las empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la revisión permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para preservar, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Decreto 614 del 14 de marzo 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	El artículo dos en los literales b y c trata como objeto de la salud ocupacional, prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (Ministerio de Trabajo, 1984)	Es relevante debido a que en este decreto establece las bases para la administración de la salud ocupacional con el fin de prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo, puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	En el capítulo 6 define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) tanto a organizaciones

		(SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Ministerio de Trabajo, 2015)	públicas como privadas, promoviendo el bienestar físico y mental de los trabajadores.
Decreto 1477 del 15 de agosto de 2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.	Establece en el grupo IV de trastornos mentales y de comportamiento el síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional como una enfermedad laboral. (Ministerio de Trabajo , 2014).	Establece en el grupo IV de trastornos mentales y de comportamiento el síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional como una enfermedad laboral.
Decreto 1850 del 13 de agosto de 2002	Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones.	Establece el tiempo de la jornada laboral que desarrolla el docente, su supervisión la distribución de las actividades dentro del año escolar y la asignación académica del mismo. (Presidencia de la Republica de Colombia, Ministerio de Educación , 2002).	Jornada laboral que desarrolla el docente.

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Obligaciones del empleador o contratante deben cumplir con todos los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2019).	Estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	En el numeral 12 del artículo 10 expone que el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales por lo tanto debe diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989).	Tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, por lo tanto, debe diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
Resolución 2646 del 17 de julio 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del	establece que las empresas deben identificar como mínimo, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las características del medio ambiente del trabajo, la interfase persona-tarea, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, el tipo de beneficios recibidos a través del programa de bienestar de la empresa, así como, los programas de capacitación y formación permanente	Identificar como mínimo, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las características del medio ambiente del trabajo.

	origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	de los trabajadores. (Ministerio de Protección Social, 2008).	
Resolución 2404 del 22 de julio de 2009	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.	Adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención. (Ministerio del Trabajo, 2019).	Establece los referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno.

Marco Conceptual

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y

angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006).

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006).

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006).

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006).

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006).

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1°. En aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

Parágrafo 2°. Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente. (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2015).

Conceptualización del Síndrome de Burnout.

El mismo término de Desgaste Profesional (burnout) lleva implícito la referencia a un proceso disfuncional de deterioro. El Desgaste Profesional consiste básicamente en un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza. Esta disminución relevante puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción de la persona, aunque se ha estudiado preferentemente en el campo de las profesiones asistenciales y más recientemente se ha extendido a otros tipos de profesiones. (Bernardo Moreno-Jiménez, 2001).

El síndrome de burnout fue identificado por Freudenberguer en los años 70 y fue definido como un estado caracterizado por el agotamiento, pérdida de interés y decepción, como desenlace del trabajo realizado por profesionales dedicados al servicio y a la ayuda.

Freudenberger, menciona por primera vez el concepto de Burnout para describir el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de

uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos. (Buendía J, Ramos F. Empleo, estrés y salud. 2001. 232 p) En 1976, Christina Maslach, inicia su investigación en profesionales que desempeñaban actividades de ayuda, señalando que este síndrome solo podría darse en ese tipo de profesiones, tanto en el área de la educación como de la salud.

Consecuencias del Síndrome de Burnout.

Son múltiples las causas que pueden dar inicio al desarrollo del síndrome de burnout en el trabajador, ya sea docente o profesional de la salud no están absentes de ello, causas individuales, organizacionales y sociales influyen directamente en la calidad de vida laboral de cada trabajador. Es así mismo que el impacto del síndrome de burnout afecta la dinámica normal dentro de cada uno de estos contextos, consecuencias que dan como resultado el bajo rendimiento y declive en la salud física mental y social de cada persona. (Marín, 2016).

Síntomas y Consecuencias.

Los síntomas que se presentan el Síndrome de Burnout son bastante complejos, El Sahili 2012, refiere que existen tres aspectos que presenta el síndrome, el primero es un deterioro del compromiso con el trabajo, en el cual, el docente encuentra cada vez más desagradable su labor; la segunda un desgaste de las emociones, que se refiere a la desaparición de sentimientos positivos y de seguridad y en cambio, son sustituidos por sentimientos como la depresión, la ira y la ansiedad, y por último, un desgaste entre la persona y el trabajo lo cual, se explica como “un círculo vicioso” en la que “la desilusión por el trabajo produce menos dedicación y las sanciones a este hecho generan desilusión”. (Olaya Arévalo , 2015).

Marco Teórico

El síndrome de burnout o síndrome del desgaste profesional, más conocido como “síndrome del quemado”, es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que ha despertado mucha atención en las últimas dos décadas en el ámbito de la Psicología. (José Buendía, 2001).

El síndrome de burnout fue identificado por Freudenberguer en los años 70 y fue definido como un estado caracterizado por el agotamiento, pérdida de interés y decepción, como desenlace del trabajo realizado por profesionales dedicados al servicio y a la ayuda.

Freudenberger, menciona por primera vez el concepto de Burnout para describir el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos. (Buendía J, 2001). En 1976, Christina Maslach, inicia su investigación en profesionales que desempeñaban actividades de ayuda, señalando que este síndrome solo podría darse en ese tipo de profesiones, tanto en el área de la educación como de la salud. (Faúndez, 2017).

En 1977, se llevó a cabo el congreso anual de la American Psychological Association, donde Maslach dio a conocer a nivel internacional por primera vez el término “Burnout”, lo cual serviría para que algunos años después se realizaran conferencias nacionales sobre Burnout con el objetivo de compartir trabajos de investigación ya realizados. (Christina Maslach, 2001).

Con el tiempo el síndrome de burnout ha tomado auge y cuenta con las siguientes definiciones, que se describen a continuación para análisis y comprensión.

“Es un proceso interaccionista entre las características del entorno laboral y de orden personal que cursa en forma crónica”. (Christina Maslach, 2001).

“Un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos normales, caracterizado principalmente por agotamiento, acompañado por distrés, sensación de competencia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de las actitudes disfuncionales en el trabajo” (Schaufelli y Enzmann, 1998). (Christina Maslach, 2001).

“Es un mecanismo particular de afrontamiento al estrés laboral y que a medida que se hace crónico y fallan las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, manifiesta el síndrome. Es por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojando en las fases finales, los peores resultados de desempeño” (Grau y otros, 1998). (María Salanova, 2000).

“Una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional” (Mukiur, 2012).

“Una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios”. (Tonon, Graciela, 2003).

De acuerdo con las investigaciones de Maslach, quien elaboró el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), representado por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización (ó cinismo) y realización personal. (Buzzetti Bravo, 2005).

Según De la Grandera “El cansancio emocional se representa por una sensación de agotamiento en el trabajo, que va aumentando de acuerdo a los horarios de carga y/o carga laboral, hasta no poder dar más en el trabajo desde el punto de vista profesional y agotar todos los recursos emocionales. El cansancio emocional supone síntomas de fatiga, agotamiento físico y psíquico, desgaste y pérdida de energía”. (Gandara, 1998).

Según Maslach, 2003, es una respuesta de la persona al trabajo, muestra la correlación positiva esperada entre las demandas que el trabajo impone y los problemas de salud relacionados con el estrés; esta dimensión establece el elemento central del síndrome. (Claro, 2010).

La despersonalización es la actitud negativa y/o pesimista que surge como sistema de defensa del cansancio emocional. Se manifiesta como un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, con un distanciamiento emocional, irritabilidad y rechazo de los mismos. (Gandara, 1998).

El cinismo derivado de la despersonalización, se expresa como una actitud fría hacia los usuarios y compañeros de trabajo, mostrándose el sujeto cínico distanciado, atribuyendo su bajo rendimiento al carácter crónico de los beneficiarios, manifestando una pérdida de motivación por su trabajo. La despersonalización no se encuentra definido en el estrés laboral, representa la respuesta que distingue el experimentar el burnout, es la respuesta negativa e insensible a las actividades laborales. Las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización surgen de la presencia de conflictos personales y de la sobrecarga laboral. (Claro, 2010).

La realización personal se refiere a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge de una constante interrelación entre las demandas excesivas que se le hacen y su capacidad para entenderlas debidamente. Esta dimensión puede

estar presente o disfrazada por una sensación paradójica de superioridad, que ante la amenaza de sentirse incompetente, el profesional da la impresión a los demás que su interés y dedicación son inagotables. Esta dimensión es un sentido de ineficacia que surge de la falta de recursos para realizar el trabajo, es decir, carecer de herramientas, instrumentos, información crítica, o tiempo para desarrollar el trabajo. (Christina Maslach, 2001).

Teniendo en cuenta estas tres dimensiones, la escala se diseñó para medir el burnout en personal de servicios humanos y educadores evaluando dichas dimensiones por medio de tres subescalas y se ha convertido en la más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras. Hasta el momento, la escala ha tenido tres revisiones, y es importante subrayar que en la última revisión se ha sustituido el término despersonalización por "cinismo" para las "profesiones no asistenciales". (María Salanova, 2000).

En síntesis, actualmente se describe la presencia del síndrome de Burnout en diversos grupos de profesionales que incluye desde directivos hasta amas de casa, y se explica que éste es el resultado de un proceso continuo en donde el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y sus estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Añadiendo a esto, la sobre exigencia, la tensión y la frustración por resultados no esperados, se originan riesgos de enfermar física (alteraciones psicósomáticas) y/o mentalmente (estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc.). (Boada i Grau, de Diego Vallejo, & Agulló Tomás, 2004).

Maslach asegura que entre las diferentes definiciones del burnout existen algunas características similares; de las cuales destacan las siguientes:

- Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el Cansancio Emocional.

- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente.
- Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral.
- Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento en el trabajo junto a la sensación de baja autoestima. (Martínez Pérez, 2010).

Dichas características han forzado a que el burnout sea explicado como producto de la interacción de múltiples factores: culturales, ocupacionales, educacionales, individuales o de personalidad, es por esto que muchos autores se dedicaron a elaborar y formalizar teorías explicativas de este síndrome. Gracias a estas, se lograron desarrollar dos perspectivas generales: la perspectiva psicosocial y la perspectiva clínica. La perspectiva psicosocial entiende el burnout como un proceso que se desarrolla por la relación que se produce entre las características del entorno laboral en el cual la persona se desempeña y sus características personales. La perspectiva clínica, considera el burnout como un estado al cual llega la persona producto del estrés laboral sufrido. La diferencia entre estos enfoques es evidente ya que el primero analiza el problema como un producto de la interacción de varios factores, es decir, como un proceso dinámico, y el segundo analiza el problema en relación al estado personal. Lo cual evidencia que el síndrome de burnout parte de marcos teóricos más amplios como la psicología clínica, la psicología social y la psicología de las organizaciones. (Tonon, Graciela, 2003).

La psicología clínica, considera el burnout como un estado. Freudenberguer, en 1974, conceptualizó el burnout como “Estado de agotamiento, decepción y pérdida de interés como consecuencia del trabajo cotidiano en la prestación de servicios y ante expectativas inalcanzables”. Fischer, nueve años después, definió el burnout como “Estado resultante del

trauma narcisista que lleva a la disminución en la autoestima”. La psicología social, está basada en la teoría sociocognotativa del yo. En 1983, Harrison, afirmó, “Las personas que trabajan en profesiones de servicios están motivadas para ayudar a los demás. Si en su contexto laboral existen factores que obstaculizan su tarea y no la dejan conseguir sus objetivos, esto afecta su esperanza de conseguirlos y con el tiempo se genera el burnout, que así mismo retroalimenta negativamente su motivación para ayudar”. En 1988, Pines y Aronson, definieron el burnout como un “Proceso de desilusión en una persona altamente motivada por su trabajo, que se caracteriza por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, sentirse atrapado y baja autoestima”. (Martínez Pérez, 2010).

La psicología de las organizaciones se basa en las teorías del estrés laboral y considera los estresores del contexto de la organización y las estrategias de afrontamiento empleadas para dar respuesta; es por ello que, en 1983, Golembiowski, declaró, “El estrés laboral esta generado por la sobrecarga laboral o por la denominada pobreza de rol, que es su antítesis. Ambas situaciones producen en la persona: pérdida de autonomía, disminución de su autoestima, irritabilidad y fatiga”. (Grados Espinosa, 2018).

El síndrome de burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos. Centrándonos estrictamente en las diferencias del burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del: Estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y crisis de la edad media de la vida; aunque compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares. (Martínez Pérez, 2010).

En 2012, se revisaron 89 estudios sobre burnout publicados en doce países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, México, Perú,

Uruguay, República Dominicana y Venezuela); los países con mayor porcentaje de documentos revisados fueron Colombia y México con un 25% seguido de Brasil con un 18%. Concluyendo, que el burnout ha ganado un fuerte interés investigativo en latinoamérica y se le da un reconocimiento como un problema de salud vinculado a los riesgos psicosociales del trabajo. (Hiebert, 1985).

Estudios sobre burnout en Colombia, desarrollados en el sector de la educación, como en los profesores de la universidad de los Andes (Viloria Marín & Paredes Santiago, 2002), han demostrado que el profesorado parece ser especialmente vulnerable a este síndrome, debido a la presión a la que se ven sometidos por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos y presentando cada vez más sintomatología asociada, siendo cada vez más frecuentes las licencias por estrés, el ausentismo, la depresión y el agotamiento.

En el Cauca, se han realizado investigaciones en docentes de universidades del municipio de Popayán, en términos generales existe una baja presencia del síndrome de Burnout en esta población. (Salgado Roa, 2017). En Antioquia, se realizó un estudio sobre desgaste emocional y burnout en docentes oficiales adscritos a la secretaria de educación, se encontró relación de manifestaciones del burnout con algunas variables estudiadas. Además, sugiere profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente responden por las manifestaciones del síndrome. (Rojas B, Zapata H, & Grisales R, 2009). En Bogotá, se llevó a cabo el estudio sobre el entorno y síndrome de burnout en docentes de colegios públicos, se establecieron relaciones entre algunos factores y la presencia o no de síndrome de burnout. (Gomez Restrepo, Rodriguez, Padilla M, & Avella Garcia, 2009).

Teniendo en cuenta lo anterior evidenciamos que aún queda por establecer cuáles son los factores específicos en la docencia que se asocian con el síndrome de Burnout, el cual es trascendental para ayudar a identificar y fijar estrategias que permitan mejorar las condiciones de trabajo en las instituciones educativas, para el desarrollo de programas de prevención a nivel organizacional, eliminando o mitigando la presencia de factores del propio entorno organizacional, generando espacios saludables.

Hipótesis

Hipótesis de Trabajo

Dentro de la metodología estructurada para el proceso de Caracterización del Síndrome de Burnout a la Comunidad Docente de Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila., se seleccionó una hipótesis de tipo estadístico de acuerdo a la definición dada por Sampieri en su libro metodología de la investigación “Son la transformación de las hipótesis de investigación, nulas y alternativas en símbolos estadísticos. Se pueden formular solamente cuando los datos del estudio que se van a recolectar y analizar para aprobar o desaprobar las hipótesis son cuantitativos (números, porcentajes, promedios); es decir, el investigador traduce su hipótesis de investigación y su hipótesis nula (y cuando se formulan hipótesis alternativas, también éstas) en términos estadísticos. Básicamente hay tres tipos de hipótesis estadística, que corresponden a clasificaciones de las hipótesis de investigación y nula: 1) de estimación, 2) de correlación y 3) de diferencias de medias”, a su vez permiten al investigador establecer uno o más parámetros poblacionales y que necesitan ser verificados. (Hernández Sampieri , Collado, & Baptista Lucio, 1997).

Hipótesis de investigación

Un aspecto importante lo refiere (Ramírez F. , 2015), quien expresa que la hipótesis puede llegar a ser verdadera o falsa, pero considera importante no formular hipótesis a la ligera, debido a que es importante tomar el tiempo necesario para revisar la literatura con el fin de no crear hipótesis que ya han sido comprobadas o rechazadas.

De igual manera autores como (Londoño P, Maldonado G, & Calderon V, 2014), indican que la hipótesis busca adelantar una explicación del problema y plantear una solución al mismo. De acuerdo con (Real Academia, 2014) una hipótesis (del latín hypothesis y este del griego ὑπόθεσις) es una suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia; de tal forma que se toma como hipótesis de investigación la presencia del Síndrome de Burnout en la Comunidad Docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila.

Hipótesis alterna

Teniendo en cuenta las condiciones laborales a los que se encuentran expuestos los docentes, relacionados con variables propias del trabajo tales como clima laboral, carga profesional, trabajos administrativos, conflictos propios del gremio con compañeros, superiores y/o padres de alumnos. Estos temas relacionados con la rutina personal y académica son los que ocasionan que los docentes sean propensos a sufrir síndrome de Burnout, lo que se ve reflejado en actitudes negativas, agotamiento físico, disminución de la autoestima, pérdida de interés en las tareas a realizar, depresiones, insensibilidad hacia sus alumnos por las largas horas de trabajo, bajos salarios, necesidad de traslado a zonas rurales apartadas de difícil acceso, manejo de comunidades vulnerables, entre otras.

Según Fernández “el profesor debe enfrentar una serie de dificultades económicas y sociales que, en realidad, afectan intensa y permanentemente a una amplia mayoría de los maestros de países subdesarrollados como el nuestro, que le impiden disponer del tiempo y la tranquilidad necesarios para preparar sus clases y exámenes, así como para desarrollar eficientemente las demás actividades que le competen. Dada la compleja situación en la que se encuentra el maestro, en la cual las demandas laborales y personales escapan a su real capacidad,

las posibilidades de padecer de estrés o llegar al agotamiento emocional o psíquico resultan bastante elevadas”. (Fernandez, 2002).

De acuerdo con (Echeverría Aráuz, 2013) otro problema es la sobrepoblación de las aulas, un maestro llega a tener hasta cincuenta alumnos en clase, y esto hace crecer el cansancio y el agotamiento en el trabajo, pues se requiere que él maestro se exija más cuando le dedica tiempo de forma individual a todos los alumnos, a la hora de impartir las clases no se transmite de buena forma la información necesaria y si un alumno necesita refuerzo al docente se le cargará aún más de trabajo y responsabilidades.

Se toma como hipótesis alterna para esta investigación que existe la presencia del Síndrome de Burnout en la mitad de la Comunidad Docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila.

Hipótesis nula

De acuerdo con Sampieri “Son en cierto modo el reverso de las hipótesis de investigación, también constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación”. (Sampieri, 2014).

Según Krueger, “La prueba de significación de hipótesis nulas (NHST) es el caballo de batalla del investigador para hacer inferencias inductivas. Este método a menudo ha sido desafiado, ocasionalmente ha sido defendido, y ha sido utilizado persistentemente durante la mayor parte de la historia de la psicología científica”. (Krueger, 2001)

“La clasificación de hipótesis nulas es similar a la tipología de la hipótesis de investigación: hipótesis nulas descriptivas de una variable que se va a observar en un contexto, hipótesis que niegan o contradicen la relación entre dos o más variables, hipótesis que niegan que haya diferencia entre grupos que se comparan -es decir afirmar que los grupos son iguales- e

hipótesis que niegan la relación de causalidad entre dos o más variables (en todas sus formas). Las hipótesis nulas se simbolizan como H_0 .” (Hernández Sampieri , Collado, & Baptista Lucio, 1997). La prueba de significación de la hipótesis nula constituye en la actualidad el método de inferencia inductiva más utilizado en la investigación psicológica.

Se toma como hipótesis nula la ausencia del Síndrome de Burnout en la Comunidad Docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila.

Marco Metodológico

Según (Balestrini, 2006) define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con las cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”; a continuación se presenta la metodología empleada en la presente investigación.

Paradigma

Según (Martínez, 2013) Vasilachis señala que existen tres paradigmas que permiten el acercamiento a la realidad y son el materialista histórico y el positivista y el tercero el interpretativo, que está en vías de consolidación, que emerge a partir del reconocimiento de la importancia de los aspectos simbólicos y significativos de la vida social y del lenguaje en la producción y reproducción del mundo.

La presente investigación se enmarca dentro del paradigma positivista debido a que se midió el Síndrome de Burnout en los trabajadores “docentes” de una institución pública del departamento del Huila, empleando herramientas estadísticas, descriptivas y correlacionales. (Aparicio Reales & Herreira Perez, 2017).

Tipo de estudio

Realmente cada estudio mixto implica un trabajo único y un diseño propio, por lo que resulta una tarea más “artesanal” que los propios diseños cualitativos; sin embargo, se han identificado modelos generales de diseños que combinan los métodos cuantitativo y cualitativo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Esta investigación es un estudio cuantitativo, descriptivo, observacional, transversal y de campo; dirigido a la comunidad docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila. Se tomara como desenlace la presencia de síndrome de burnout medido mediante la escala "Maslach Burnout Inventory" (MBI).

Alcance

De acuerdo con (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación tendrá un alcance descriptivo, y de acuerdo con (Gonzalez Caballero, 2014), en su trabajo de investigación “Según Hernández y Baptista (2010) los estudios descriptivos miden o recogen información y buscan definir características y perfiles de las personas”.

Enfoque

Para la realización de esta investigación se empleara el enfoque usado según (Lemes Castro, 2016) el cual consiste en un enfoque cuantitativo con alcance exploratorio que incluyó los 3 aspectos del SB (despersonalización, realización personal y agotamiento emocional) y de

los factores de riesgo psicosocial. Logrando así identificar y cuantificar los aspectos que componen el SB y los factores de riesgo psicosocial que son precursores del desarrollo del SB.

Diseño o método previsto

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “En términos generales, no consideramos que un tipo de investigación —y los consecuentes diseños— sea mejor que otro (experimental frente a no experimental). Como mencionan Kerlinger y Lee (2002), ambos son relevantes y necesarios, ya que tienen un valor propio. Cada uno posee sus características, y la decisión sobre qué clase de investigación y diseño específico hemos de seleccionar o desarrollar depende del planteamiento del problema, el alcance del estudio y las hipótesis formuladas”.

La investigación que se realizó en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, fue un estudio cuantitativo transversal de tipo explicativo, donde se usara el cuestionario de Burnout de Maslach adaptado a docentes (MBI-Ed). Finalmente, para esta investigación no se tiene como objetivo manipular la variable de burnout ni el desempeño, solamente estas serán medidas y examinadas teniendo en cuenta los puntajes presentados por cada docente de la institución educativa.

Contexto de la Organización

La Institución Educativa Paulo VI Sede Principal ubicada en el Municipio de Colombia – Huila, tiene como objeto prestar de educación secundaria promoviendo la educación y formando seres humanos al servicio de la sociedad siendo este la base de la formación de los futuros profesionales, anteriormente llamado Colegio Parroquial Paulo VI entidad privada; Su fundación se dio por párroco de la localidad presbítero Luís Ignacio Rodríguez, en el año 1.965 con la auxilio de la comunidad. La cual funciono inicialmente en la casa cural construida en bahareque

la cual a raíz de la incursión de grupos al margen de la ley fue destruida, se reconstruyó en 1970 en su actual dirección y desde febrero de 1977 funciona bajo el nombre de Colegio Municipal Paulo VI a lo largo de estos años de funcionamiento ha formado abogados, docentes, ingenieros entre otros profesionales de las diferentes áreas que hoy en día prestan el servicio a la comunidad. (Ortiz, 2019)

Universo

El universo poblacional serán los todos los docentes que trabajan en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila. De todas las edades, sexos, condiciones sociales, independientemente del tiempo que lleve laborando en la institución, tipo de contrato, estado de salud, horas de labor, docentes de todas las materias y que impartan docencia en cualquier nivel de educación secundaria.

Población

Docentes de planta, nombrados en provisionalidad y nombrados por prestación de servicios, pertenecientes a las distintas modalidades de formación los cuales trabajen en el área mural y extramural de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, en el periodo 2019.

Se consideran docentes con experiencia a aquellos que tienen más de cinco años ejerciendo docencia en el la institución educativa y docentes nuevos a aquellos con menos de cinco años de trabajo docente en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila para el año 2019.

Muestra

El instrumento (cuestionario de Burnout de Maslach adaptado a docentes) se aplicará auto diligenciado de forma voluntaria y confidencial al 100% de docentes, la muestra es de un

total de 20 docentes. La muestrea será al 100%, salvo aquellos docentes que por aspectos personales no deseen realizar parte del estudio, con un nivel de confianza de 95%, un poder de 80% y una prevalencia estimada de burnout de 50%.

Criterios de inclusión y/o de exclusión de la muestra.

Se incluyó a todos los docentes que ejercen su labor docente en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, rango de edad oscila entre los 25 y 65 años, con una antigüedad mayor a seis meses en el ejercicio de su función en la institución educativa. Se excluye de esta investigación al personal administrativo (secretarias, coordinadores, guardas de seguridad, asistentes contables, y personal de aseo y cafetería).

Variables

Síndrome de Burnout : Síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal, que ocurre dentro del contexto laboral, caracterizado por presentar síntomas de agotamiento o fatiga, con sentimientos de cinismo hacia las personas que atiende y una sensación de ineffectividad y carencia de logros (Buzzetti Bravo, 2005).

Agotamiento Emocional: El agotamiento emocional se refiere a sentimientos de estar vacío de los recursos emocionales propios. Esta dimensión fue considerada como el componente básico de estrés individual del síndrome (Shirom, 2009).

Despersonalización: Esta dimensión alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al usuario por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos. Puntajes altos indican una tendencia marcada de percibir o pensar en otros como cosas u objetos con un comportamiento insensible, poniendo distancia de otros y con una autopercepción de endurecimiento emocional logros (Buzzetti Bravo, 2005).

Realización Personal: Tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial con relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden (Gil Monte & Peiro, 1998).

Instrumento

El inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981) ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome de burnout (Hederich Martínez & Caballero Domínguez, 2019).

Para el presente estudio se utilizara el cuestionario de Burnout de Maslach adaptado a docentes (MBI-Ed) ya validado en Colombia, dicho cuestionario consta de 22 ítems los cuales están clasificados según las tres dimensiones características del burnout (cansancio emocional, despersonalización, realización personal). Cada ítem es calificado mediante un valor numérico de 0 a 6 de la siguiente manera: nunca (0), alguna vez al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), algunas veces al mes (3), una vez a la semana (4), varias veces a la semana (5), a diario (6). El sumatorio total de los valores determinara la calificación de cada dimensión.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome. Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Cansancio Emocional (CE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (DP) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (RP) funciona en sentido

contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40, sensación de logro.

En el anexo 1. Se presenta el consentimiento para el participante en el estudio de la investigación de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, en el anexo 2, se presenta el cuestionario de Burnout de Maslach adaptado a docentes, y en el anexo 3, se presenta carta de autorización de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, para el desarrollo de la presente investigación.

Fases

Las fases en la presente investigación son:

- a- Aplicación de la encuesta para revelar datos de los docentes (edad, sexo, nivel académico, estado civil, años de antigüedad en la institución, años de experiencia laboral, horario de trabajo).
- b- Aplicación del instrumento “cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)”
- c- Análisis de datos y obtención de resultados.
- d- Análisis y contrastación de los resultados obtenidos.
- e- Conclusiones.
- f- Discusión.
- g- Recomendaciones.

Análisis de datos y obtención de resultados

Confiabilidad

A partir de la utilización del alfa de Cronbach se determinó que los datos obtenidos a partir de la muestra poseen una consistencia interna elevada (0.97) como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2. *Alfa de Cronbach.*

Alfa de Cronbach	Nro. De variables
0.97	22

Datos sociodemográficos y laborales

La población docente de la institución educativa corresponde a un total de 20 docentes, los cuales diligenciaron de forma voluntaria el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). La población total de estudio estuvo conformada por 12 mujeres (60%) y 8 hombres (40%), pertenecientes a la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila.

La edad media fue de 38,9 años con una desviación estándar de 9,7. El rango de edad del personal docente de la Institución Educativa Paulo VI, oscila entre 25 a 62 años de edad. Ver tabla 3.

Tabla 3. *Variables sociodemográficas.*

Edad		Sexo				Nivel Académico				Estado Civil					
Media	DE	F		M		Pregrado		Posgrado		Casada(o)		Soltero(a)		Separada(o)	
General		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
38,9	9,7	12	60	8	40	12	60	8	40	8	40	6	30	6	30

El 60% (12) de los docentes alcanzaron sus estudios de pregrado y el 40% (8) adelantaron sus estudios de postgrado, el estado civil de la población docente arrojó que el 40% de los docentes están casados, el 30% son solteros y el restante 30% son separados. Ver tabla 4.

Tabla 4. Variables relacionadas con el trabajo

T. Antigüedad			Años exp.		Horas de labor por día		
Años	N	%	N	%	Horas	N	%
0 a 10	18	90	14	70	7	20	100
10 a 20	2	10	4	20			
+ de 20	0	0	2	10			

La jornada laboral del personal docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, es de lunes a jueves 7:00 a.m a 12:00 m / 2:00 p.m a 4:00 p.m y los días viernes 7:00 a.m a 12:00 m, con una carga laboral diaria de 7 horas y semanales de 33 horas de intensidad laboral.

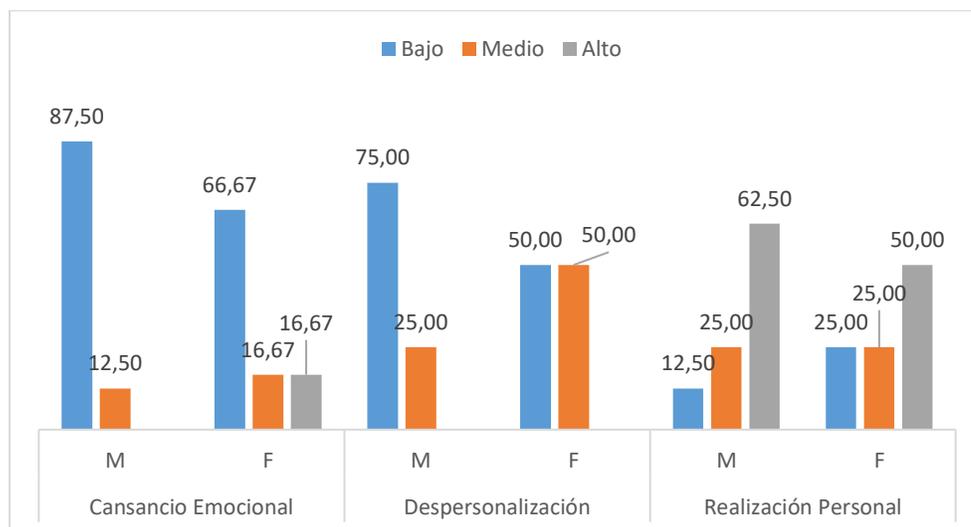
Para el tiempo de antigüedad oscilan entre 2 para el menor de antigüedad y 16 para el docente con mayor antigüedad en la institución, con una media general de la población de 5.7 años de antigüedad en la institución de los 20 encuestados. El docente con menor experiencia general cuenta con 3 años y el de mayor experiencia docente cuenta con 21 años de experiencia, la media general de experiencia es de 9.3 años de experiencia.

Tabla 5. Población por nivel obtenido en cada aspecto evaluado de desgaste

Sujetos	Genero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Cansancio Emocional	M			13				11	34		17			8			12		0		1
	F	17	17		20	13	10			21		38	29		13	3		18			1
Despersonalización	M			1				0	7		6			4			0		0		0
	F	6	3		3	1	0			9		1	9		7	6		6			0
Realización Personal	M			30				40	34		47			39			44		48		46
	F	29	28		32	40	39			36		39	45		48	44		46			44

En la tabla 5 y la gráfica 1, se muestra la sumatoria de la población por género y según el nivel en el que se ubica en cada uno de los factores psicossomáticos propuestos (Cansancio emocional, despersonalización, realización). En esta tabla se visualiza que para el aspecto cansancio emocional, que de los ocho (8) docentes evaluados, siete (7) están en el valor de referencia bajo, es decir el 87,5% y solo un (1) docente se ubica en el rango alto es decir el 12,5%; para las doce (12) docentes evaluadas, ocho (8) de ellas se ubican en el rango bajo es decir el 58,3%, dos (2) docentes se ubican en el rango medio (16,67%) y otras dos (2) se ubican en el rango alto (16,67%) .

Gráfica 1. Nivel del Síndrome de Burnout por Aspecto



Con respecto a la despersonalización para el género masculino, de los ocho (8) docentes evaluados, el 75% de la población masculina, es decir seis (6) docentes están en el rango bajo y dos (2) docentes se ubica en el rango medio (25%). En el caso del género femenino el 50% (6 docentes) de la población se ubica en el rango bajo; y el otro 50% de la población se ubicó en el rango medio.

Finalmente, para el aspecto realización personal, en el género masculino de los ocho (8) docentes evaluados, el 12,5% que corresponde a un solo (1) docente, se ubica en el rango bajo;

en el rango medio se presentó 25%, es decir dos (2) docentes y en el rango alto con un 62,5% (5 docentes) presentaron sumatorios con estos rangos.

Las docentes evaluadas presentaron el siguiente comportamiento: en el rango bajo el 25% (tres docentes), en el rango medio 25% (tres docentes) y en el rango alto seis (6) docentes es decir el 50%.

Tabla 6. *Porcentajes de cada aspecto evaluado*

Aspectos	Genero	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	M	87,50	12,50	
	F	66,67	16,67	16,67
Despersonalización	M	75,00	25,00	
	F	50,00	50,00	
Realización Personal	M	12,50	25,00	62,50
	F	25,00	25,00	50,00

El análisis de la tabla 6, relacionada con los porcentajes de los aspectos evaluados, se puede apreciar que los mayores porcentajes se ubican sobre los rangos bajo y medio para los aspectos de cansancio emocional y despersonalización. Mientras que los rangos más altos son obtenidos por el género masculino con un mayor porcentaje de valores altos en el valor de referencia bajo; para el caso del aspecto despersonalización se aprecia que los rangos más altos son los del género masculino y para el caso femenino este aspecto se reparte en 50% para valor alto y 50% distribuido entre bajo y medio.

Análisis y contrastación de los resultados obtenidos

En esta investigación se evaluaron los factores asociados a la aparición de síndrome de burnout, en donde los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, con una muestra de 20 profesores que constituyen el total de la población docente de la institución.

Para lograr este objetivo general se plantearon diferentes objetivos específicos a partir de los cuales se examinan y se obtuvieron los siguientes resultados que se describen a continuación:

En el primer objetivo específico, encaminado a examinar las variables sociodemográficas y laborales presentes en los docentes de la institución, se halló que, en la muestra de docentes predominó el género femenino con 12 mujeres equivalentes al 60 % frente a 8 hombres correspondiente al 40 % del total de la muestra y la edad media fue de 38,9 años con una desviación estándar de 9,7. (Tabla 3).

En el segundo objetivo se indago acerca de las características laborales y se encontró que el 60 % (12) de los docentes manifestó haber alcanzado estudios de pregrado mientras que el 40% (8) restante cuenta con estudios de posgrado; de igual manera, en cuanto al tiempo de antigüedad en la institución laboral de 0 a 10 años, se encontró que el 90% (14 docentes) poseen entre 10 y 20 años de antigüedad y solo el 10% de ellos (2 docentes) poseen más de 20 años de antigüedad en la institución; contrastándolo con los años de experiencia en total, se encontró que el 70% es decir 14 docentes tiene entre 0 y 10 años de experiencia; 4 docentes o el 20% de la población objeto de estudio lleva entre 10 y 20 años, y solo 2 dos docentes o el 10% de la población tiene más de 20 años de experiencia general como docentes; todos los docentes afirmaron trabajar 7 horas/día (Tabla 4).

En relación al tercer objetivo, que consistía en identificar el comportamiento del estrés laboral en los docentes desde las dimensiones evaluadas por la prueba usando los aspectos de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, se logró establecer de acuerdo a los datos arrojados por la aplicación de la prueba (tablas 5, 6 y grafica 1), que el aspecto de cansancio emocional, se ubicó dentro de un nivel normal y que no se evidencia presión por el trabajo como docente.

En cuanto al aspecto de despersonalización, la muestra presentó un nivel bajo para los docentes y medio para las docentes, en este caso, esto indica que es posible que puedan presentar conductas inapropiadas hacia personas con las que mantiene contacto; si bien en general muestran una actitud cortés y amable, podrían mostrar disgusto o malos tratos y gustan de dialogar con aquellos que los llegan a tratar mal, aunque hacen lo posible por brindarles ayuda y prestar la atención pertinente.

En el aspecto de la realización personal, se evidencia un comportamiento en nivel alto, es decir, un comportamiento positivo que demuestran una correlación con los demás aspectos; en este ítem solo tres docentes están por debajo del rango que da indicios o se predisponen de padecer el síndrome de Burnout.

Finalmente, con respecto al objetivo relacionado con la incidencia del síndrome de burnout en docentes, no se evidencia la presencia de docentes que lo padezcan, pero si hay una cantidad de ellos que tienen alta posibilidad o riesgo de desarrollarlo. Aquí se evidencia que la dimensión que aparece afectada en mayor medida en los docentes es la realización personal; sin embargo, vale la pena aclarar que, aunque no se evidencia presencia del Síndrome, sí se detectó que algunos docentes pueden padecerlo al presentar valores (de los aspectos) por encima de los niveles establecidos en el instrumento. De la misma manera, se puede concluir que algunas de las

variables sociodemográficas y propias de la profesión docente podrían incidir en la aparición del síndrome de Burnout, tales como la edad y el estado civil, en donde a mayor edad, mayores son los niveles de padecer Burnout, así mismo el estado civil “separado” también es un posible indicador de su presencia.

Antes de validar la posible hipótesis que pueden dar explicación a estos resultados, es necesario hacer claridad frente a las características que presenta la muestra y que pueden influir en los datos obtenidos. En este sentido, la muestra está compuesta principalmente por mujeres, que representan el 60% que equivale a 12 de los 20 docentes que participaron; esto quiere decir, que por las características de la muestra de la investigación, que existen mayores probabilidades de que se presenten con mayor frecuencia síntomas, situaciones o circunstancias más difíciles entre las mujeres participantes de este estudio, y que esto se refleje en los resultados. Teniendo en cuenta lo anterior, se valida la hipótesis nula “ausencia del Síndrome de Burnout en la Comunidad Docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila”.

Por otra parte, al verificar los resultados presentados en los diferentes estudios de investigación de antecedentes a nivel nacional e internacional, se evidencia relación directa entre la aparición del Síndrome de Burnout y la comunidad docente por diferentes escenarios o factores de trabajo trayendo como consecuencia efectos psicosociales negativos.

En relación con los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación a través de la implementación del cuestionario de "Maslach Burnout Inventory" (MBI), se determinó la presencia de aspectos relacionados con el Síndrome tales como cansancio emocional y despersonalización, con un foco bajo en la población objeto de estudio, y que a diferencia de los

antecedentes, en este caso se evidencia la ausencia del Síndrome en la Institución Educativa Paulo VI.

Con respecto a las limitaciones en el desarrollo de la presente investigación, se podría mencionar el desplazamiento hacia el Municipio de Colombia - Huila, afortunadamente se logró realizar la aplicación de la metodología planteada, con una buena acogida y aceptación por parte de la comunidad docente. Aunque se esperaba la presencia del Síndrome en la institución tal como se había planteado en la hipótesis general de investigación, se logró evidenciar que los factores externos como por ejemplo el ser un pueblo pequeño, brindan garantías para evitar el desarrollo de este tipo de Síndromes, que tal vez en otras ciudades no se pueden dar.

Conclusiones

Teniendo en cuenta el análisis realizado de los resultados obtenidos en la ejecución de la investigación, se puede mencionar que en la Institución Educativa Paulo VI – Sede Principal del Municipio de Colombia, la mayoría de los (20) docentes encuestados son mujeres, las cuales presentan niveles altos, medio y bajo en cada uno de los aspectos evaluados sin que se presente el síndrome de Burnout pero si inicios del síndrome, debido a que del total de los encuestados (9) presentan niveles bajos, (3) docentes presentan altos niveles de cansancio emocional y (8) niveles medio de despersonalización, lo que puede influir de manera negativa tanto en la salud del docente como en la realización de sus actividades diarias mostrando agotamiento, irritabilidad, falta de interés, desmotivación, trato indiferente frente a las diversas situaciones que se presenten con los alumnos y demás compañeros de trabajo, incluso pueden ser agresivos en cuanto a tono de voz y gestos.

Dando respuesta a la pregunta de investigación, los factores asociados a la aparición del síndrome de Burnout en docentes son: inadecuados sitios para desempeñar su labor, asignación de muchas tareas, inestabilidad laboral, presión ejercida por las directivas, entre otros. Dentro de las estrategias para disminuir la aparición del mismo se puede mencionar: la restricción de la sobrecarga laboral, proporcionar herramientas necesarias para la realización de actividades que permitan hacer pausas activas, evaluar periódicamente los niveles de estrés, crear programas de salud integral y ayuda psicológica para todo el personal con el fin de brindar atención oportuna a quienes presenten los síntomas, entre otras.

Por otro lado, el desarrollo de la investigación, permitió reconocer y divulgar los factores asociados a la aparición del síndrome de Burnout, el planteamiento de propuestas o sugerencias

encaminadas a la disminución del riesgo de tipo psicosocial, así como también establecer estrategias para afrontar o prevenir este padecimiento.

En cuanto a los vacíos de la investigación, se puede mencionar que no se tuvieron en cuenta las demás variables tales como condiciones laborales, estabilidad, clima organizacional, relaciones interpersonales, antecedentes clínicos, salarios, entre otros; pero estas variables no se mostraron porque no sería conveniente para lograr contrastar los resultados a fin de afirmar o negar su relación con el síndrome de Burnout.

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que existe relación directa entre el concepto de síndrome de Burnout, debido a que algunos docentes se dedican a ejecutar su trabajo presentando desinterés para seguir adquiriendo nuevas experiencias, por lo que se observa que la calidad de vida de los docentes va disminuyendo, esto se ve reflejado en el deterioro de las prácticas educativas así como también en la falta de compromiso por los entes reguladores o el desconocimiento para tratar este padecimiento, debido a que muchos de sus síntomas son silenciosos y se asocian a otras enfermedades comunes que están relacionados con el estrés.

Discusión

A continuación, se presentarán los resultados de la investigación sobre el síndrome de burnout en los maestros de la institución educativa Paulo VI que llevan más de dos años al servicio docente; para validar dicha investigación se utilizó el Cuestionario Maslach Burnout, que mide las tres subescalas, tales como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, esto con el objetivo de determinar si los maestros presentan el síndrome de burnout.

En la investigación se encontró que el género femenino es más susceptible de padecer del síndrome del quemado evidenciado en la tabla 5 mientras que el sexo masculino presentó en términos generales los valores más bajos. Según (Choy Vessoni, 2017) entre los factores que podrían estar ejerciendo algún tipo de intervención, se tienen la edad y el sexo, algunos autores reportan que controlando estas variables en la investigación es posible disminuir los síntomas.

En cuanto al factor de agotamiento emocional, se coincide con (Ruiz, Carolina Ayala; Otalvaro Betancur, Steeven; Rúa Valencia, Juana Catalina, 2016) debido a que los docentes se ubicaron dentro de un nivel normal, es decir, no poseen percepciones significativas de presión por su trabajo, tienen la facilidad de reponer las energías utilizadas en sus labores y no tienen tendencia a sufrir enfermedades orgánicas más allá de un ligero dolor corporal originado ocasionalmente en su rutina laboral”, en la investigación solo cuatro docentes (un hombre y tres mujeres) docentes presentaron niveles por encima de 26. Según (Echeverría, 2013) el síndrome de burnout aparece en las personas de la noche a la mañana, pues lo contempla como un proceso continuo que evoluciona con el tiempo y va de manera paulatina, que pasa por diferentes fases y se convierten en un ciclo, de esta manera, los educadores que se encuentran en el nivel medio y

alto estarían entrando en las diferentes etapas del síndrome hasta llegar a estar quemados de manera definitiva.

En cuanto al factor de despersonalización, la muestra presentó un nivel medio, lo que indica que presentan algunas conductas inapropiadas hacia personas con las que mantiene contacto. dentro de los resultados se puede observar que en esta subescala predomina el nivel bajo, por lo que se puede decir que la mayoría de docentes no sufren despersonalización, están realizando las cosas de manera productiva, tal como lo comenta (Alliaud, 1993), ellos no tienen apatía, ni desgano en el aula, se dedican al trabajo y a las personas que lo rodean, prestan interés y paciencia al ejercicio docente, aunque se evidencia 8 docentes (2 hombre y 6 mujeres) con valor medio, lo que da indicios o manifestación del síndrome, siendo esta una cantidad significativa que pone en riesgo el estado laboral de los mismos.

El 20% (1 hombre y 3 mujeres) padecen niveles bajos de realización personal, los demás docentes presentan niveles medio y alto, lo que de acuerdo con (Echeverría, 2013), el individuo simplemente se está frustrado de realizar a medias el trabajo y se siente con mucha inestabilidad personal dentro del ámbito laboral.

Finalmente, al analizar los datos y realizar la discusión de los mismos, se evidencio que solo una docente presenta valores de indicios de Burnout en los aspectos de cansancio emocional y despersonalización, mientras que, para el caso de los siete docentes restantes de la muestra (de los 8 docentes), que presentaron indicios de Burnout en alguno de los aspectos evaluados con estos valores (indicios de Burnout), dos son hombre y seis son mujeres.

Analizar los resultados de este estudio, permitió un acercamiento a los docentes de esta Institución Educativa, al desempeño de su labor y a los diferentes factores que afectan sus niveles de desgaste laboral, por lo que este y otros estudios permiten la posibilidad de formular

estrategias que puedan otorgar herramientas de afrontamientos al docente, para que aprenda a manejar las condiciones de estrés que se presentan en su entorno laboral y personal.

Algunas de estas posibles estrategias son planteadas al final de este trabajo; sin embargo, quedan allí consignadas como pautas orientadoras para la institución, la cual deberá evaluar su aplicabilidad y posibilidades de implementación, ratificando lo establecido por (Choy Vessoni, 2017) en donde entre los factores que se creen que podrían estar ejerciendo algún tipo de intervención se tienen a la edad y el sexo.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación se presentan las siguientes recomendaciones.

✓ Propiciar la formación académica en los docentes en temas de estrés laboral y la aparición del Síndrome de burnout, para la identificación de síntomas, causas, consecuencias y seleccionar las medidas de prevención y control necesarias para afrontarlo.

✓ Promover programas psicosociales con los cuales se permita escuchar a los docentes de forma activa, identificar las necesidades básicas en el desempeño de su labor, brindar apoyo técnico entre compañeros cuando sea necesario, fortalecer los canales de comunicación, y realizar seguimiento a los estados de ánimo de las personas.

✓ Realizar un análisis de las condiciones exteriores de trabajo del docente de la Institución Educativa Paulo VI, en especial a los docentes que se le identifico aspectos relacionados con el Síndrome que le pueden aportar como agentes estresantes, para formular medidas que permitan realizar cambios en la organización con el fin de prevenir la aparición de estos factores.

✓ Fomentar espacios en actividades de orientadores al desarrollo de pausas activas, actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, que aporten escenarios que interrelación personal entre los docentes de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Echeverría Aráuz, H. (septiembre de 2013). Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- Gil Monte, P. R., & Peiro, J. M. (17 de Diciembre de 1998). *Redalyc*. Obtenido de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711319.pdf>
- Martínez, V. G. (2013). *Paradigmas de investigacion Cientifica*. Obtenido de http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Rojas B, M., Zapata H, J., & Grisales R, H. (17 de Marzo de 2009). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008*. Recuperado el 22 de Julio de 2019, de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/viewFile/924/1871>
- Aldrete Rodríguez, M. (05 de Abril de 2003). *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de Universidad de Guadalajara, México. Investigadores del Instituto Regional de Investigación en Salud Pública: <https://www.redalyc.org/html/142/14200103/>
- Alliaud, A. (1993). *Los maestros y su historia: los orígenes del magisterio argentino*. (T. 1736, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de America Latina.
- Aparicio Reales, M., & Herreira Perez, K. (20 de Junio de 2017). *repository.unilibre.edu.co*. Obtenido de Tesis PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10655/TRABAJO%20TESIS%20EMPASTAR%20MAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aráuz, H. N. (14 de Octubre de 2013). *biblio3.url.edu.gt*. Recuperado el 23 de Febrero de 23, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. Revista Española de Salud Pública, 71(3), 293-303.*

- Ayala Ruiz, C., Otlavaro Betancur, S., & Rúa Valencia, J. C. (26 de diciembre de 2016). *Síndrome de burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí*. Obtenido de http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/522/3/AyalaCarolina_2016_SindromeBurnoutDocentesColegio.pdf
- Balestrini, M. A. (Junio de 2006). *ISSUU*. Obtenido de ISSUU: https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Bambula, F. D., & I. C. (2016). a investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *psicología desde el caribe*, 15.
- Bambula, Fátima Díaz; Sánchez, Anamaria López; Arévalo, Maria Teresa Varela. (03 de Noviembre de 2010). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. (U. Psychologica, Ed.) Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/649>
- Bernardo Moreno-Jiménez, J. L. (2001). <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>. Obtenido de <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., & Agulló Tomás, E. (2004). *El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <http://www.psicothema.com/pdf/1171.pdf>
- Buendía J, R. F. (2001). *Empleo, estrés y salud*.
- Buzzetti Bravo, M. (20 de Diciembre de 2005). *Universidad de Chile*. Obtenido de Tesis U Chile: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf

- Cappri, V. (17 de 07 de 2007). *El Repositorio Institucional*. Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21 :
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/11417>
- Choy Vessoni, R. (2017). *DSpace Repository*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011>
- Christina Maslach, W. B. (2001). JOB BURNOUT. *Annual Reviews*, 397–422.
- Claro, V. (2010). *Teorías relativas al Síndrome de Burnout y de Engagement*. Recuperado el 25 de Julio de 2019, de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21156/Capitulo2.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia. (5 de Agosto de 1950). *www.funcionpublica.gov.co*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Congreso de la Republica de Colombia. (13 de 06 de 1991). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991*. (C. d. Colombia, Ed.) Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia. (23 de Enero de 2006). *Safetyya*. Recuperado el 27 de 04 de 2019, de <https://safetyya.co/normatividad/ley-1010-de-2006-actualizada/#articulo2>
- Duran, D. N. (04 de Mayo de 2013). *UNAD*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2176/1/Protecto.pdf>
- Echeverría, A. H. (Septiembre de 2013). *SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS DE EDUCACIÓN*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- El Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). *www.minsalud.gov.co*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de Ley 1616 del 21 de enero de 2013:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

El Congreso de la Republica de Colombia. (23 de Diciembre de 1993).

www.funcionpublica.gov.co. Recuperado el 28 de Abril de 2019, de Ley 100 del 23 de diciembre de 1993:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

El Congreso de la Republica de Colombia. (11 de Julio de 2012). www.minsalud.gov.co.

Recuperado el 27 de Abril de 2019, de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Farfan Manrique, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en*. Recuperado el 26 de Abril de 2019, de UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/614/farfan_mm.pdf;jsessionid=D5D0743788223E70CC049442F2C86277?sequence=1

Fátima Díaz Bambula, A. M. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Univ. Psychol*, 12.

Faúndez, V. O. (Abril de 2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout.*

Ciencia & trabajo, 19(58), 59-63. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es

Fernandez, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educacion primaria de Lima Metropolitana. *revistas ulima*, 28.

Forero Vallejo, Danna Lizeth; Mantilla Jacome, Ingrid Melissa; Lasso Ortiz, Maritza Lorena.

(2017). *Prevalencia de sindrome de burnout en docentes de institucion de educacion para el trabajo y desarrollo humano ciudad de Pasto*. Recuperado el 22 de Abril de 2019, de Universidad CES:

http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/2813/1/Prevalencia_sindrome_burnout_docentes.pdf

Gallegos, W. L., & Barrios, N. A. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación*

Básica Regular de Arequipa. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de Revista de

Educación Departamento de educación del Perú:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>

Gandara, J. J. (1998). *Estrés y Trabajo: Síndrome de Burnout*. Madrid: Cauce Editorial.

Gantiva Díaz, C. (8 de septiembre de 2010). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato*. Bogota, Cundinamerca, Colombia: Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte.

García Marín , G. A. (26 de diciembre de 2016). *Características y comportamientos del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia España y México, en el periodo de 2008 a 2015*. Obtenido de <http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/638/1/Caracter%C3%ADsticas%20y%20comportamientos%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout.pdf>

García, A. J. (24 de Enero de 2018). *Psicología y mente*. Recuperado el 18 de Febrero de 2019, de Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>

Gomez Restrepo, C., Rodriguez, V., Padilla M, A., & Avella Garcia, C. (2009). *El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá(Colombia)*. Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502009000200005&script=sci_abstract&tlng=pt

Gonzalez Caballero, I. A. (8 de Diciembre de 2014). *Biblioteca Universidad de Monterey*. Obtenido de http://bibsrv.udem.edu.mx:8080/e-books/tesis/000150713_MED.pdf

Grados Espinosa, Á. J. (2018). *Psicología y Administración del Factor Humano - Ciencia y practica*. *Revista PAFH 2018 No.1*, 80.

Hederich Martínez, C., & Caballero Domínguez, C. (18 de Marzo de 2019). *Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano*. Santa Marta, Magdalena, Colombia.

Hernández Sampieri , C., Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. (M. HILL, Ed.) Recuperado el 30 de 08 de 2019, de

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Observatorio EPA cartagena*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hiebert, B. (1985). Teacher Stress: A Literature Survey with a Few Surprises. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 14.

Jiménez Figueroa, A. E. (16 de (Enero-Julio) de 2012). *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes*. *Psicología Escolar e Educativa [en línea]*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2823/282323570013.pdf>

Jiménez, B. M. (2001). *Universidad Autónoma de México - Dpto. Ps. Biológica y de la Salud*. Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>

José Buendía, F. R. (2001). EMPLEO, ESTRES Y SALUD. En *EMPLEO, ESTRES Y SALUD* (pág. 232). Madrid: PIRAMIDE.

Krueger, J. (2001). *Null Hypothesis Significance Testing*. (B. University, Ed.) Recuperado el 01 de 09 de 2019, de American Psychologist: http://files.clps.brown.edu/jkrueger/journal_articles/krueger-2001-null.pdf

Lemes Castro, F. (1 de Febrero de 2016). *Trabajos finales*. Obtenido de Facultad de Psicología: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/lemes_florencia_-_tfg_-_rev_sf_ok_final.pdf

Londoño P, O., Maldonado G, L., & Calderon V, L. (1 de 1 de 2014). *Guías para construir estados del arte*. Perú: *International Corporation of Networks of Knowledge*. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-322806_recurso_1.pdf: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-322806_recurso_1.pdf

- María Salanova, W. B. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva?
Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones, 117-134.
- Marín, G. G. (26 de diciembre de 2016). *Características y comportamientos del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia España y México, en el periodo de 2008 a 2015*. (F. U. Andina, Ed.)
- Martínez Pérez, A. (2010). *EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN*. Recuperado el 30 de Marzo de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez Royert, J. (2016). *scielo.org.co*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co>:
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (17 de Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (17 de Julio de 2008). *Safetyya*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/#a3>
- Ministerio de Trabajo . (5 de Agosto de 2014). *Decreto 1477 de 2014*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio de Trabajo. (14 de Marzo de 1984). <http://copaso.upbbga.edu.co>. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de Decreto 614 del 14 de marzo 1984:
http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015*.
Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Resolución 0312 de 2019*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Marzo de 1989). *www.habitatbogota.gov.co*.

Recuperado el 27 de Abril de 2019, de <https://www.habitatbogota.gov.co/resolucion-1016-de-1989>

Ministerio del Trabajo Republica de Colombia. (25 de Mayo de 2015). *www.mintrabajo.gov.co*.

Recuperado el 27 de Abril de 2019, de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio del Trabajo, C. 2. (22 de Julio de 2019). *Resolución 2404 de 2019*. Recuperado el 30 de Agosto de 2019, de Safety ya: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>

Ministerio, d. T. (05 de Agosto de 2014). *Por la cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*. Recuperado el 20 de Febrero de 2019, de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Moreno-Jiménez, B. (2005). *Universidad autónoma de Madrid*. . Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2/data/0deec52234fd061440000000/Breve-historia-del-burnout-a-traves-de-sus-instrumentos-de-evaluacion

Mukiur, R. M. (2012). *El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional*. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), *undefined-undefined*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560/56023336007>

Muñoz Vásquez, M. T., & Hurtado Ocampo, R. (2016). *Síndrome de burnout y su relación con las condiciones del trabajo en docentes de algunas instituciones educativas públicas de*

Colombia. Recuperado el 22 de Abril de 2019, de Universidad de Manizales:
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2755/Robert_Hurtado_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, A. C. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia)*, 38(1), 68.

Olaya Arévalo , C. (2015). *SÍNDROME DE BURNOUT O SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL (SAP) EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DISTRITALES DE LA LOCALIDAD DE USME*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2018, de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20O%20SINDROME%20DE%20AGOTAMIENTO%20PROFESIONAL%20EN%20DOCENTES%20DISTRITALES.pdf?sequence=1>

Ortiz, C. C. (16 de Octubre de 2019). Datos de Institución Paulo VI Sede Principal Municipio Colombia - Huila. (Y. P. Herra, Entrevistador)

Pando Moreno, Manuel, Castañeda-Torres, Jorge, Gregoris-Gómez, Martín, Aguila-Marín, Antonio, Ocampo-de-Aguila, Lourdes, Navarrete, Rosa María. (12 de Septiembre - Diciembre de 2006). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. Salud en Tabasco [en línea]*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de
<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=48712304>

Presidencia de la Republica de Colombia, Ministerio de Educación . (15 de Agosto de 2002). *www.mineduacion.gov.co*. Recuperado el 27 de Abril de 2019, de
https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103274_archivo_pdf.pdf

Quicena, J. (14 de Noviembre de 2007). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de
<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>

- Ramírez, F. (1 de 1 de 2015). *Manual del Investigador*. Recuperado el 12 de 08 de 2019, de Ideas Sueltas para empezar a Investigar.: <http://manualdelinvestigador.blogspot.com/2015/08/hipotesis-los-supuestos-de-la.html>
- Ramírez, J. A. (02 de Septiembre de 2017). *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. Recuperado el 20 de Febrero de 2019, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Real Academia. (2014). *Real Diccionario de la lengua española Academia Española (23.a Edición)*. Madrid España: Real Academia.
- Rodríguez, S. (21 de Septiembre de 2017). *www.ecestaticos.com/*. Obtenido de https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf
- Royert, J. C. (2016). *Scielo*. Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>
- Ruiz, Carolina Ayala; Otalvaro Betancur, Steeven; Rua Valencia, Juana Catalina 2016 *Síndrome de burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí*
- Salgado Roa, J. A. (14 de Diciembre de 2017). *Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria*. Recuperado el 30 de Agosto de 2019, de <file:///C:/Users/c1018848/Downloads/4192-22185-2-PB.pdf>
- Sampieri, R. H. (04 de 2014). *Metodología de la Investigación*. (M. I. Martínez, Ed.) Recuperado el 2019 de 08 de 30, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, C. H. (Diciembre de 2012). Recuperado el 20 de Febrero de 2019, de <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14940/sindrome%20de%20burnout.pdf?sequence=2>
- Shirom, A. (4 de Mayo de 2009). *Comprendiendo el Burnout*. Obtenido de Artículo de revista: www.cienciaytrabajo.cl

Silva, J. B., Fernandez, D. Y., & Zapata, C. P. (2010). *ACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE ENFERMERÍA, MEDELLÍN-COLOMBIA*.

Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-81462010000200004&script=sci_abstract&tlng=es

Tonon, Graciela. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del Síndrome del Burnout*. Buenos Aires: ESPACIO.

Universia Colombia. (30 de Junio de 2014). *Muchos docentes en Colombia padecen el síndrome de Burnout*. Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de

<https://noticias.universia.net.co/actualidad/noticia/2014/06/30/1099745/docentes-colombia-padecen-sindrome-burnout.html>

Viloria Marín, H., & Paredes Santiago, M. (Abril - Junio de 2002). *Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes*.

Recuperado el 28 de Julio de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Estimado Docente, el propósito del presente consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación, una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

INVESTIGADOR(ES): Yuberica Patricia Quintero Herrera, Carlos Eduardo Correcha Herrán y Oswald Ferney Pinto Calderón.

UNIVERSIDAD: Corporación Universitaria UNITEC – Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN: Identificar a las y los docentes que actualmente están padeciendo el Síndrome de Burnout en la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila – sede principal. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas las preguntas planteadas.

Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. - La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. - La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. - Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. - Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradecemos su participación.

Yo _____ identificada(o)
con C.C _____; declaro de manera libre y voluntaria que deseo
participar en esta investigación.

Anexo 2. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

CUESTIONARIO – MASLACH BURNOUT INVENTORY

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. (Rodríguez, 2017).

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48. (Rodríguez, 2017)

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente. (Rodríguez, 2017).

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

CUESTIONARIO BURNOUT

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

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1 Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.

2 Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.

3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

4 Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.

5 Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.

6 Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

7 Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.

8 Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.

9 Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.

10 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.

11 Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

12 Me siento con mucha energía en mi trabajo.

-
- 13 Me siento frustrado/a en mi trabajo.
-
- 14 Creo que trabajo demasiado.
-
- 15 No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.
-
- 16 Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.
-
- 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.
-
- 18 Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.
-
- 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
-
- 20 Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
-
- 21 En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.
-
- 22 Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.
-

Edad:

Sexo:

Antigüedad laborando en la institución:

Antigüedad laborando como docente:

Situación sentimental actual: Casado (a) _____ Separad(a) o _____

Soltero(a) _____

Nivel Académico: Pregrado _____ Posgrado _____

Anexo 3. Carta de autorización para investigación en empresas.

Colombia, 12 de noviembre de 2019

Sres.
Institución Educativa Paulo VI
Colombia – Huila

Estimado Sr.,

Como parte del proceso formativo de los profesionales: (*Oswald Ferney Pinto Calderón, Carlos Eduardo Correcha Herrán y Yuberica Patricia Quintero Herrera*) dentro de la Especialización de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria UNITEC, se realizó desde la materia de Seminario de Investigación I y II el ejercicio investigativo denominado: (*Caracterización del síndrome de burnout en la comunidad docente de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia, Huila – Colombia.*), bajo el seguimiento del Centro de Investigación de la Universidad y el cual es prerequisite para acceder al título de Especialista en la materia descrita.

Permítame, en primer lugar y en nombre de la Universidad, agradecerle el tiempo que dedicó a los profesionales al contestar y/o facilitar los insumos requeridos para el análisis de resultados y consecución de conclusiones y recomendaciones en los aspectos investigados, lo que permitirá obtener datos de gran importancia sobre el estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas a nivel nacional y local.

La investigación que se llevó a cabo, tiene los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo General

Evaluar los factores asociados a la aparición de síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia - Huila, durante el año 2019.

Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas y psicosociales de los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, durante el año 2019.
- Determinar la incidencia del síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila, durante el año 2019.
- Proponer distintas estrategias que pueden ser aplicadas en los docentes de la Institución Educativa Paulo VI Sede Principal del Municipio de Colombia – Huila y que permitan disminuir la aparición o riesgo del síndrome de burnout.

Sobra indicar que al ser un ejercicio académico estos datos sólo estarán en custodia de la Universidad, sólo podrán ser utilizados para fines educativos y que los profesionales mantendrán la autoría de la realización de la investigación, con la correspondiente confidencialidad de los datos de su organización.

Cualquier resultado y conclusiones a los que se pueda llegar en el desarrollo de la misma, quedarán en poder de su empresa y de considerarlo pertinente, los investigadores tienen la disposición de compartir los análisis y resultados para que la *(Institución Educativa Paulo VI - Sede Principal del Municipio de Colombia - Huila.)* pueda beneficiarse en lo posible de su participación en este proceso.

Cualquier información adicional o inquietud del mismo puede remitirse al Centro Investigación de la Universidad al PBX: 743 4343 Ext: 7502 | Calle 73 # 20A-39 | Bogotá, Colombia.

Cordialmente,

Centro Investigación
Corporación Universitaria Unitec
www.unitec.edu.co

Autorizo en conformidad

Nombre: Cristian Camilo Herrera Ortiz
Cargo: Coordinador - Directivo Docente
Empresa: IE Paulo VI
Fecha: 12 de noviembre de 2019

Carta cesión de derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **CARACTERIZACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAULO VI SEDE PRINCIPAL DEL MUNICIPIO DE COLOMBIA, HUILA – COLOMBIA.**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación

Oswald F. Pinto C

Nombre: Oswald Ferney Pinto Calderón
CC. 12.201.074 de Garzón - Huila

Carlos Eduardo Correcha H.

Nombre: Carlos Eduardo Correcha H.
CC. 1.018.448.475 de Bogotá D.C

Yuberica Quintero H.

Nombre: Yuberica Patricia Quintero Herrera
CC. 1.075.239.877 de Neiva - Huila