

**ANÁLISIS DE LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT O
DESGASTE PROFESIONAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO
BENJAMÍN HERRERA DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ.**



AUTORES

**PAULA ANDREA BARBOSA BARRAGAN
JUAN CARLOS BERJÁN BAHAMÓN
ANDERSON FABIAN CADENA ORTIZ**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

**FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO VIRTUAL**

**BOGOTÁ D.C
JUNIO 2021**

**ANÁLISIS DE LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT O
DESGASTE PROFESIONAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO
BENJAMÍN HERRERA DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ.**



AUTORES

**PAULA ANDREA BARBOSA BARRAGAN
JUAN CARLOS BERJÁN BAHAMÓN
ANDERSON FABIAN CADENA ORTIZ**

DOCENTE ASESOR

MARIA CRISTINA ORTEGA FRANCO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

**FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO VIRTUAL**

**BOGOTÁ D.C
JUNIO 2021**

CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	4
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Problema de investigación	8
1.2 Objetivos	8
1.2.1 Objetivo General:	8
1.2.2 Objetivos Específicos:	8
1.3 Justificación.....	9
2. MARCO DE REFERENCIA.....	11
2.1 El impacto del burnout en el trabajo.....	13
2.2 Principales síntomas del síndrome de ‘burnout’	15
2.2.1 Agotamiento físico y mental generalizado	15
2.2.2 Despersonalización y cinismo	16
2.2.3 Descenso en la productividad laboral y desmotivación	16
2.3 Presentación clínica	16
2.4 Diagnóstico	17
2.5 Tratamiento y prevención.....	19
3.MARCO METODOLOGICO	19
3.1. Tipo de estudio:.....	19
3.2. Población:	19
3.3 Procedimientos:	20
3.3.1 FASE I: Revisión del estado del arte sobre causas que generan el síndrome de burnout en docentes	20
3.3.2 FASE II: Selección de participantes:	20
3.3.3 FASE III: Estudio del perfil sociodemográfico de los docentes	20
3.3.4 FASE IV: Encuesta de medición para determinar la presencia y consecuencias psicológicas del síndrome	21
Tabla 1.Frecuencia de ocurrencia	22
Tabla 2. Ítems para evaluar	23
3.3.5 FASE V: Resultados del cuestionario	23
Tabla 3.Evaluación de aspectos.	23
3.3.6 FASE VI: Análisis de resultados	23

Tabla 4. Nivel de aspectos.....	24
3.3.7 FASE VII: Medición de indicadores:.....	24
3.3.9. FASES VIII: Modelo de intervención:.....	24
3.4. Cronograma:	24
3.5 Técnicas de recolección de datos:.....	25
3.6 Técnicas para el análisis de la información:	25
3.7 Consideraciones éticas:	25
4. ANÁLISIS DE RESULTADO	26
4.1 TABULACIÓN DE DATOS Y CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACION	26
4.2 FASE IV: Resultados del cuestionario	26
4.2.1 PRIMERA SECCIÓN: PERFIL SOCIODEMIGRÁFICO	26
Tabla 5. Resultados perfil sociodemográfico	27
4.2.2 SEGUNDA SECCIÓN: PERFIL ACADEMICO Y PROFESIONAL	27
Tabla 6. Resultados perfil académico y profesional	28
2.3 TERCERA SECCIÓN: MEDICIÓN Y ACTITUDES EMOCIONALES	29
Tabla 7. Resultado medición y actitudes emocionales	30
Tabla 8. Resultado de aspectos.	30
4.3 FASE V: ANÁLISIS DE RESULTADOS	31
Tabla 9. Resultados niveles de aspectos por profesores	37
FASE VII: Medición de indicadores:.....	40
FASES VIII: Modelo de intervención:.....	41
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
6. REFERENCIAS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de ocurrencia.....	22
Tabla 2. Ítems para evaluar	23
Tabla 3. Evaluación de aspectos.....	23
Tabla 4. Nivel de aspectos.....	24
Tabla 5. Resultados perfil sociodemográfico	27
Tabla 6. Resultados perfil académico y profesional.....	28

Tabla 7. Resultado medición y actitudes emocionales	30
Tabla 8. Resultado de aspectos.....	30
Tabla 9. Resultados niveles de aspectos por profesores	37

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cronograma de actividades	25
Figura 2. Satisfacción de la profesión	31
Figura 3. Agotamiento emocional.....	31
Figura 4. Cansancio al finalizar la jornada	32
Figura 5. Facilidad de comprender a sus alumnos	33
Figura 6. Trato hacia los alumnos como si fueran objetos impersonales	33
Figura 7. Trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	34
Figura 8. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos ..	34
Figura 9. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	35
Figura 10. Me siento frustrado en mi trabajo	35
Figura 11. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.....	36
Figura 12. Porcentaje de agotamiento en profesores.....	38
Figura 13. Porcentaje de despersonalización en profesores.....	39
Figura 14. Porcentaje de realización personal en profesores.....	39

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al coordinador del Colegio Técnico Benjamín Herrera De La Ciudad De Bogotá por permitirnos realizar el estudio con fines académicos en los docentes de primaria, a los docentes por ser parte primordial de esta investigación, por su compromiso con el desarrollo de los métodos de investigación.

Agradecemos a la psicóloga del colegio por su asesoría, acompañamiento y por compartir sus conocimientos para el desarrollo de la investigación.

A los docentes de Trabajo de Grado I y II con sus recomendaciones y valioso tiempo.

Finalmente, a la Corporación Universitaria Iberoamericana por su enseñanza durante la especialización.

1. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo, es en la actualidad uno de los malestares psicoemocionales en el que se resalta la manifestación de múltiples condiciones sintomáticas. Se trata de un mal que afecta a trabajadores de diferentes sectores de la economía y que se caracteriza por traer consecuencias físicas, mentales y emocionales, los cuales amenazan la salud, así como el desempeño laboral y social de quienes lo padecen; se caracteriza principalmente por tres grandes síntomas: Agotamiento y deterioro físico y emocional conocido como cansancio excesivo, falta de concentración y dificultad de realizar actividades motoras, despersonalización o actitudes negativas o falta de interés y falta de autoestima, frustración, ansiedad y elevados niveles de estrés. (Chacon,2019)

Para que el docente pueda realizar su tarea con eficacia es necesario que se sienta a gusto con la misma, que la perciba útil, y que cuente con las competencias, habilidades y capacidades necesarias; sin embargo, dentro de las problemáticas que han aquejado al sector del profesorado en las últimas décadas, ha cobrado relevancia el aumento de la prevalencia del síndrome de burnout y la disminución de la satisfacción laboral, mermando por consiguiente la salud y las capacidades de los afectados.

Los docentes presentan 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, así como exigencias grandes y conflictivas, no solo por parte de los alumnos, sino también de las familias, las redes sociales y la administración.

El presente proyecto busca proponer intervenciones para la prevención del síndrome burnout en los docentes, mediante la aplicabilidad de los resultados de investigaciones realizadas dado que es un síndrome que es muy común en los docentes debido a que presentan niveles anormales de agotamiento por satisfacción laboral, como consecuencia de las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

1.1 Problema de investigación

La tarea de los docentes los lleva a implicarse durante muchas horas al día en los problemas, dificultades, preocupaciones y necesidades de sus alumnos e incluso en los problemas que enfrentan los padres y familias de sus alumnos, en los cuales no siempre pueden contribuir para su solución. Además, las familias y la sociedad se han vuelto incapaces de cumplir con las responsabilidades que les tocan en la formación de los niños y jóvenes, por lo que van sumando demandas a la cada vez más compleja tarea docente. (Malander,2016)

El contexto escolar y la demanda de estos nuevos roles resultantes de la delegación de responsabilidades hacen que el docente se sienta frustrado cuando descubre que no puede solucionar todas las problemáticas que se le presentan, superando dichas demandas sus posibilidades. Esta realidad genera un desgaste personal importante, que puede conducir al estrés crónico, al desgaste emocional e incluso al síndrome de burnout.

¿Qué medidas de prevención se pueden implementar en el colegio para prevenir posibles casos de síndrome de burnout en los docentes de primaria?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Determinar medidas para prevenir la presencia del síndrome de burnout o el desgaste profesional en los docentes de primaria del Colegio Técnico Benjamín Herrera en la ciudad de Bogotá

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Realizar un diagnóstico de la población de estudio relacionado con la presencia de factores asociados con el síndrome de burnout (variables socio demográficas y laborales)

- Elaborar una propuesta de medición de indicadores relacionados con las causas del síndrome
- Elaborar un modelo de intervención que favorezca la disminución de las causas o impacto de las situaciones que generan el síndrome

1.3 Justificación

No es poco frecuente que los gerentes de las organizaciones le presten importancia al hecho que los empleados se sientan estresados y quemados (burned out) (Maslach y Leiter 1997). La opinión general es que, si los trabajadores están teniendo un mal día, entonces ése es su problema personal, no es una preocupación importante para la organización. Sin embargo, los tipos de problemas identificados tanto por los investigadores como los profesionales, sugieren que el burnout debería en realidad ser considerado una preocupación importante porque puede tener muchos costos, tanto para la organización como para el empleado. La investigación ha descubierto que el estrés laboral es predictor de un menor rendimiento en el trabajo, problemas con las relaciones de familia y mala salud, y algunos estudios han demostrado hallazgos equivalentes en el burnout laboral.

En 2010, se realizó un estudio sobre los Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, el objetivo de la investigación fue establecer los factores asociados al síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas formales privada y pública de la ciudad de Cali, Colombia. Se describieron las dimensiones del síndrome (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal) y su relación con los factores organizacionales, el Estrés del Rol y las características sociodemográficas de los docentes. Para esto se aplicó el Cuestionario de Burnout en Profesores - Modificado (CBP-M) a una muestra de 82 docentes de un colegio público y uno privado. 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 organizacionales de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Preocupaciones Profesionales. Las variables sociodemográficas no

presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases. (Díaz F; López A; Varela M, 2010)

En el año 2016 la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla, Colombia publicó un artículo de investigación “Burnout y problemas de salud mental en docentes” en donde se evaluó la existencia de diferencias entre las manifestaciones de burnout y los problemas de salud mental en docentes de acuerdo con sus características demográficas y sociolaborales. La evaluación se cumplió con 235 docentes del nivel medio académico de cuatro instituciones oficiales en Colombia, a través de un estudio empírico de diseño comparativo. Como resultado se observó mayor agotamiento y baja realización profesional entre las mujeres, los solteros y sin hijos; los hombres tendieron más a despersonalizarse. Problemas de salud mental como ansiedad-insomnio y síntomas somáticos fueron más frecuentes entre docentes con contratación fija, mayor número de horas de trabajo diario y menor experiencia profesional. Se discuten las implicaciones de las variables individuales y las asociadas con el contexto laboral en la aparición de burnout y condiciones que afectan la salud psicológica del educador; es necesario reconocer el papel de estas variables para generar escenarios educativos y condiciones de desempeño que permitan al docente lidiar con el estrés de su tarea de forma adecuada. (Marenco A, Ávila J, 2016)

A nivel local en la búsqueda realizada sobre el burnout en profesionales de la educación no se hallaron referencias investigativas que pudieran servir como referencias ni intervenciones en la prevención, motivo por el cual resulta de gran aporte para la región los resultados del estudio propuesto.

En el año 2016 en Argentina, se publicó una investigación en donde se pretendía determinar si la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome. Participaron 123 docentes de seis colegios de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson¹; la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main², e indicadores de

variables sociodemográficas y laborales. El procedimiento estadístico utilizado fue la Regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional. Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el burnout, fue la edad. Los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el Síndrome. (Malandar, 2016)

2. MARCO DE REFERENCIA

El síndrome de Burnout es en la actualidad una enfermedad que se da a partir de ciertos factores laborales afectando a un gran porcentaje de los trabajadores, sobre todo del sector bancario, medicina, servicios, atención al cliente, pero se evidencia de forma aguda la presencia de tal síndrome en los maestros, dadas entre otras condiciones que favorecen la aparición de dicho síndrome, las jornadas de trabajo, el estrés, la presión por obtención de metas y resultados, en contextos y condiciones bastante hostiles y las condiciones salariales y laborales, entre otros de los factores que se convierten en un caldo de cultivo para el desarrollo de los síntomas y del síndrome de Burnout o del trabajador quemado, como se le conoce coloquialmente.

El nombre de esta patología fue dado por Freudenberg (1974) al referirse con la palabra Burnout al hecho de estar quemado, consumido o apagado. Inicialmente esta palabra se asoció con los deportistas que daban fundidos y no alcanzaban los resultados propuestos en las competencias. Posteriormente el Burnout empezó a asociarse con profesiones ligadas al trabajo con otras personas, donde se veía involucrada una alta carga emocional. El síndrome de Burnout se puede comprender desde dos perspectivas, desde la clínica y desde la psico-social. Desde el punto de vista clínico, se puede

entender como un estado que se da en el trabajador como consecuencia el estrés laboral, (Freudenberger, 1974)

El síndrome de Burnout o del quemado, consiste de acuerdo con Edelwich y Brodsky (1980), en la falta de interés, fuerza y voluntad de cada trabajador, dándole un direccionamiento hacia el ámbito psicológico por el esfuerzo físico y mental realizado en cada jornada laboral. Pines y Aronson (1981), lo enmarcan en una situación de agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de actividad laboral, la cual se da en labores que implican un contacto espontáneo y requirente con personas. (Maslach, 1981)

Maslach y Jackson (1981), se refieren al síndrome como una condición que compromete a las personas que tienen un desgaste ya sea por la intensidad horaria, el compromiso y la responsabilidad sobre otras personas. El estrés laboral es fundamental para desarrollar el síndrome de burnout por la combinación de un trabajador estresado y el trabajo estresante.

Cherniss (1980), refiere tres fases del síndrome de Burnout: “a) desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés), b) respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento, y c) cambios en actitudes y conductas (enfrentamiento defensivo)

Según Maschal (1978), algunos de los síntomas más frecuentes son: Emocionales: desilusión, tolerante, desesperación; Conductuales: desconsideración, abandono laboral; Sociales: conflictos interpersonales, mal humor; Psicosomáticos: dolor de osteomusculares, migraña, pérdida del apetito; Cognitivos: autoestima baja, hipocresía, desorientación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional

de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado año y cuya entrada en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022, en la que se contempla también el abuso de videojuegos como trastorno adictivo

2.1 El impacto del burnout en el trabajo

No es poco frecuente que los gerentes de las organizaciones le resten importancia al hecho que los empleados se sientan estresados y quemados (burned out) (Maslach y Leiter 1997). La opinión general es que, si los trabajadores están teniendo un mal día, entonces ése es su problema personal, no es una preocupación importante para la organización. Sin embargo, los tipos de problemas identificados tanto por los investigadores como los profesionales, sugieren que el burnout debería en realidad ser considerado una preocupación importante porque puede tener muchos costos, tanto para la organización como para el empleado. La investigación ha descubierto que el estrés laboral es predictor de un menor rendimiento en el trabajo, problemas con las relaciones de familia y mala salud, y algunos estudios han demostrado hallazgos equivalentes en el burnout laboral. De primordial interés para cualquier organización debería ser la mala calidad del trabajo que un empleado que sufre el burnout puede producir. Cuando los empleados cambian su desempeño, estándares mínimos de trabajo y mínima calidad de producción en vez de desempeñarse al máximo, cometen más errores, se ponen menos minuciosos, y tienen menos creatividad para resolver problemas. Por ejemplo, un estudio descubrió que las enfermeras que experimentan niveles más elevados de burnout estaban proporcionando, según sus pacientes, un nivel más bajo de cuidado (Leiter et al. 1998), mientras que otro estudio descubrió que los oficiales de policía con burnout reportaban más uso de violencia en contra de civiles (Kop et al. 1999). El burnout ha sido asociado con varias formas negativas de respuestas al trabajo, incluyendo insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, absentismo, intención de dejar el trabajo, y rotación de trabajo (Schaufeli y Enzmann 1998). Las personas que están experimentando burnout pueden tener un impacto negativo en sus colegas, ya sea ocasionando mayores conflictos personales, o alterando las tareas del trabajo. De este modo, el burnout puede ser “contagioso” y perpetuarse a través de las interacciones

informales en el trabajo. Cuando el burnout alcanza la etapa de cinismo alto, puede derivar en un mayor ausentismo y rotación. Los empleados que padecen burnout hacen el mínimo, no se presentan con regularidad, dejan el trabajo temprano, y abandonan sus trabajos en mayor medida que los empleados comprometidos. La relación de la salud personal con el estrés humano ha estado siempre en el centro de la investigación del estrés. Éste siempre ha mostrado un impacto negativo tanto en la salud física (especialmente problemas cardiovasculares), como en el bienestar psicológico. La dimensión del estrés individual del burnout es el agotamiento, y, como uno pronosticaría, esa dimensión ha sido correlacionada con diversos síntomas físicos del estrés: dolores de cabeza, desórdenes gastrointestinales, tensión muscular, hipertensión, episodios de resfrío/gripe, y alteraciones del sueño (Leiter y Maslach 2000a). El burnout también ha sido vinculado con la depresión, y ha habido mucho debate acerca del significado de esa vinculación (Maslach y Leiter 2005). Una suposición común ha sido que el burnout causa disfunción mental, es decir, precipita efectos negativos en términos de salud mental, tal como depresión, ansiedad, y baja autoestima. Un argumento alternativo es que el burnout no es precursor de la depresión, pero es, en sí mismo, una forma de enfermedad mental. La investigación más reciente sobre este tema indica que el burnout es realmente distinguible de la depresión clínica, pero que parece que se relaciona con los criterios de diagnóstico para la neurastenia relacionada con el trabajo (Schaufeli et al. 2001). La sugerencia de toda esta investigación es que el burnout es un importante factor de riesgo para la salud mental, y esto puede tener un impacto significativo tanto en la vida familiar como en la vida laboral del empleado afectado. Dado que la mayor parte de la investigación sobre el burnout se ha centrado en el ambiente del lugar de trabajo, se ha dedicado relativamente menos atención a la manera en que afecta la vida familiar. Sin embargo, los estudios de investigación sobre este tópico han descubierto un patrón bastante consistente de un efecto "indirecto" negativo. Los trabajadores que experimentaron burnout fueron calificados por sus esposas en formas más negativas, y ellos mismos informaron que su trabajo tenía un impacto negativo en su familia y que su matrimonio no era satisfactorio (Burke y Greenglass 2001).

2. 2 Principales síntomas del síndrome de ‘burnout’

Según la OSHA, en sus orígenes, el síndrome del trabajador quemado fue identificado en mayor medida en aquellas profesiones que están en relación con el trato al público y clientes (denominado también exposición social). Sin embargo, puede darse en cualquier ocupación ya que hay un mayor riesgo de padecer el síndrome de burnout cuando existe una gran discrepancia entre las expectativas laborales del trabajador y la realidad de las tareas a las que se enfrenta día a día, o existe un ambiente laboral con exceso de tensión, degradado y/o con relaciones laborales manifiestamente conflictivas.

Los principales síntomas del síndrome de burnout son: El agotamiento y cansancio emocional que se manifiesta en el individuo como una sensación o sentimientos de debilidad, sobre esfuerzo físico, cansancio y fatiga extrema, lo que despierta en la persona profundos sentimientos de falta de recursos, ideales o propósitos; La despersonalización que es vista por los autores como una serie de actitudes negativas e insensibles hacia las personas y grupo de trabajo, generalizando, etiquetando y muchas veces descalificando a los demás hasta el punto de tratarlos como objetos y por último y la disminución del rendimiento que se percibe por la persona como falta de realización personal ya que el individuo percibe sus logros por debajo de sus expectativas, manteniendo una autoevaluación negativa, y sentimientos de dificultad para responder a contextos cambiantes en su entorno laboral (Esteras, J., Chorot, P., Sandín, B., 2016),

2.2.1 Agotamiento físico y mental generalizado

El trabajador Surge sufre una pérdida de energía en todos los niveles de salud:

Señales de agotamiento físico: fatiga crónica, aumento de peso o bien pérdida de apetito. También puede reflejarse en la aparición de alteraciones psicósomáticas como dolores musculares, migrañas, problemas gastrointestinales y, en el caso de las mujeres, desregulación del ciclo menstrual.

Señales de agotamiento mental: el estrés y la ansiedad son los principales protagonistas que preceden al síndrome del trabajador quemado. Es más, el burnout se alimenta de ambos, además de tener relación con la aparición de trastornos adaptativos, relacionados con el estrés, la ansiedad, la depresión y el insomnio.

2.2.2 Despersonalización y cinismo

El burnout produce un cambio en el comportamiento del trabajador que lo sufre. Este adopta una actitud de indiferencia y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo. Esto se manifiesta también en sus relaciones en el ámbito laboral, tanto con compañeros como con clientes. La irritabilidad y el endurecimiento del trato se convierten en tónicas habituales dentro de la forma de actuar de un trabajador quemado, los clientes, usuarios o personas con las que interaccionan perciben este cambio de actitud, pero también la familia y su entorno social...

2.2.3 Descenso en la productividad laboral y desmotivación

Los dos puntos anteriores derivan en una bajada de la productividad laboral y en una desmotivación que genera frustración y evidencia una ausencia de realización personal en el trabajo. Hay falta de atención hacia las tareas, olvidos frecuentes y una desidia generalizada que nace de la dificultad para concentrarse. Todo ello forma parte de un círculo vicioso que se retroalimenta constantemente (nunca consigue ser el trabajador que era antes de quemarse y ello el genera mayor sufrimiento), ya que la incapacidad de cumplir con el trabajo, concentrarse, gestionar sus actividades, etc., no deja avanzar en la cada vez mayor "pila de tareas pendientes" (Gil, P, 1999).

2.3 Presentación clínica

Se identifican 3 componentes del SB:

1. Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga

2. Despersonalización: construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.

3. Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

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

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

La clínica del síndrome se esquematizó en cuatro niveles:

- Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana
- Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo
- Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas
- Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios

2.4 Diagnóstico

La prueba más utilizada para el diagnóstico del síndrome de fatiga en el trabajo es el Maslach Burnout Inventory: que consta de 22 enunciados y cuestionamientos sobre los

sentimientos y pensamientos en relación con la interacción con el trabajo, los cuales se valoran en un rango de 6 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", dependiendo de la frecuencia con la que se experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. Dichos enunciados están diseñados de forma que se evalúen los 3 componentes del SB citados anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo). De hecho, se agrupan en tres subescalas, una para cada uno de los componentes del síndrome del quemado

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única, porque si se combinaran, no sería posible determinar en cual área es que el paciente tiene más afección. En cuanto al resultado, tanto el constructor de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. (Aceves, G. A. 2006)

Además del MBI, existen otros instrumentos que permiten evaluar el síndrome de Burnout, varios de ellos evalúan aspectos diferentes a los 3 componentes clásicos:

El Copenhagen Burnout Inventory (CBI) valora el desgaste personal, el relacionado al trabajo y el desgaste relacionado con el cliente

El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), a diferencia de los anteriores, solo evalúa el agotamiento y la falta de compromiso con el trabajo

El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo, esta escala española, a diferencia de los anteriores, incluye la "ilusión (desilusión progresiva, pérdida del sentido del trabajo y las expectativas)" como aspecto a evaluar como parte del SB.

2.5 Tratamiento y prevención

El tratamiento y su prevención consisten en estrategias que permitan modificar los sentimientos y pensamientos referentes a los 3 componentes del SB, algunas de ellas son:

1. Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana.
2. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo
3. Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
4. Limitar la agenda laboral
5. Formación continua dentro de la jornada laboral

3.MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de estudio:

Estudio analítico se establecen relaciones entre las variables, de asociación o de causalidad. De una manera secuencial observacional siendo de una forma cualitativa.

3.2. Población:

La población de estudio serán los docentes de primaria del colegio Benjamín Herrera de la ciudad de Bogotá, Colombia.

La muestra de estudio son 21 personas, siendo el 100% de los docentes de primaria de la jornada mañana y tarde del colegio.

3.3 Procedimientos:

El estudio constó de ocho fases iniciando con el diagnóstico y obtención de datos y finalizando elaborando una propuesta para intervenir las causas del síndrome de acuerdo a la interpretación de los resultados, como se describe a continuación:

3.3.1 FASE I: Revisión del estado del arte sobre causas que generan el síndrome de burnout en docentes

Inicialmente se realizó una recopilación de información bibliográfica de dos artículos de investigación sobre el síndrome de burnout en donde se identifiquen las posibles causas que generan el síndrome de burnout en los docentes.

3.3.2 FASE II: Selección de participantes:

Se estableció el grupo de docentes al que se realizará el muestreo, teniendo como opciones profesores de alguna materia en específico, a todos los profesores o a directivos.

3.3.3 FASE III: Estudio del perfil sociodemográfico de los docentes

Posteriormente se realiza una caracterización sociodemográfica y académica de los docentes de un colegio, para ello contiene se crea un conjunto de preguntas agrupadas en dos módulos: (Marenco-Escuderos, A., Ávila-Toscano, J. 2016).

Primer módulo: Datos sociodemográfico, situación económica y su hogar: Aquí se busca obtener información básica del docente evaluando los siguientes aspectos:

- Lugar de nacimiento
- Género
- Edad
- Estado civil
- Lugar de vivienda
- Tamaño y composición del hogar

- Estrato social
- Intensidad y horario laboral
- Salario

Segundo módulo: Se indaga la formación académica y el perfil profesional de los docentes con las siguientes preguntas:

- Título profesional
- Cursos y programas estudiados en los últimos 3 años
- Antigüedad en la docencia
- Satisfacción de la profesión

3.3.4 FASE IV: Encuesta de medición para determinar la presencia y consecuencias psicológicas del síndrome

Por medio del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que 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. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

El primero, el agotamiento o cansancio emocional que consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Está integrada por las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del cuestionario,

El segundo, la despersonalización está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Está integrada por las preguntas 5, 10, 11, 15, 22,

Y el tercero la falta de realización personal se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Está integrada por las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. (Gómez R, González M, Grisales J, 2015}

Cuestionario: consiste en escribir al frente de cada enunciado el número que considera, según los rangos:

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

Tabla 1. Frecuencia de ocurrencia

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 cómo 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	

Tabla 2. Ítems para evaluar

3.3.5 FASE V: Resultados del cuestionario

Para obtener un resultado claro se suman las respuestas dadas a los enunciados de la siguiente manera:

Aspecto	Enunciados a evaluar	Valor obtenido
Agotamiento	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Tabla 3. Evaluación de aspectos.

3.3.6 FASE VI: Análisis de resultados

Según los resultados obtenidos se determina si el docente presenta desgaste profesional, teniendo en cuenta los valores de referencia, donde el nivel alto determina si el docente presenta síndrome de burnout.

Aspecto	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto (síndrome burnout)
Agotamiento	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	40-56	34-39	0-33

Tabla 4. Nivel de aspectos

Posteriormente, Se analizan los factores del perfil sociodemográfico y laborales que son relevantes para los resultados obtenidos entre los docentes del nivel alto y los docentes del nivel bajo y medio

3.3.7 FASE VII: Medición de indicadores:

De acuerdo a los resultados obtenidos se continua con la elaboración de una propuesta para medir los indicadores y variables relacionados con las causas de la presencia del síndrome de Burnout.

3.3.9. FASES VIII: Modelo de intervención:

Se realiza una investigación con un profesional experto para crear un modelo de intervención que favorezca la disminución del agotamiento, la despersonalización y la falta de personalización

3.4. Cronograma:

Para la ejecución del proyecto se establece el siguiente cronograma:

Donde:

Fase I: Revisión del estado del arte sobre causas que generan el síndrome de burnout en docentes

Fase II: Selección de participantes y diseño de instrumento

Fase III: Estudio del perfil sociodemográfico de los docentes

Fase IV: Encuesta de medición para determinar la presencia y consecuencias psicológicas del síndrome

Fase V: Resultados del cuestionario

Fase VI: Análisis de resultados
 Fase VII: Medición de indicadores
 Fase VIII: Medición de intervención

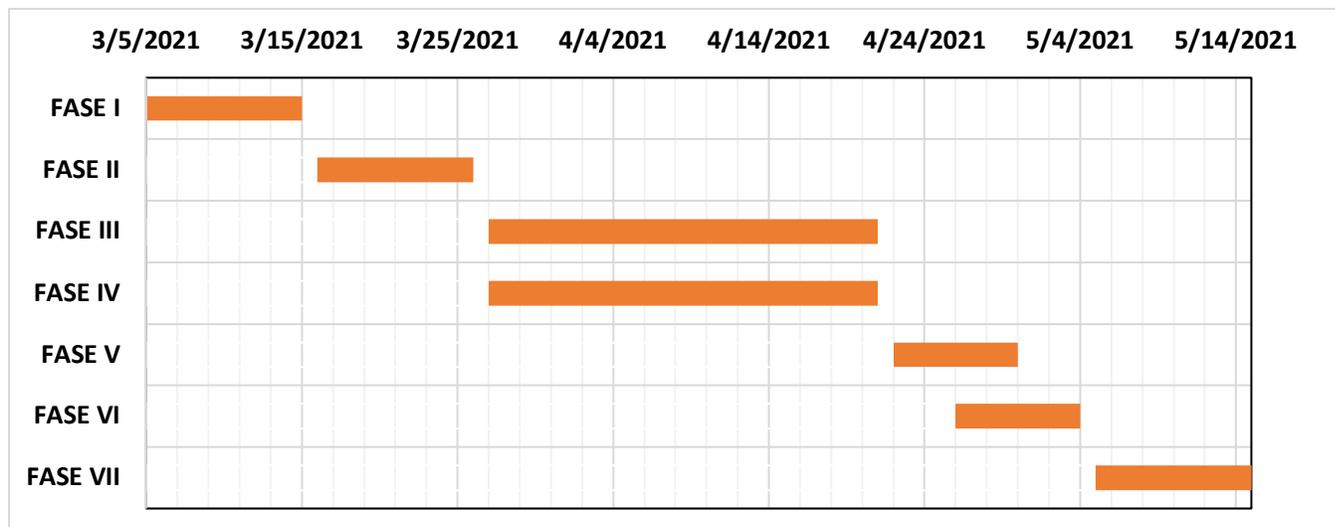


Figura 1. Cronograma de actividades

3.5 Técnicas de recolección de datos:

Se va a realizar una encuesta virtual por la herramienta de forms de Google para tener la información en tiempo real y poder ser llevada a una tabulación y análisis de datos desde Excel.

El tipo de instrumento es un cuestionario con diferentes preguntas de acuerdo con el entorno de su trabajo y vida personal para los docentes de primaria.

3.6 Técnicas para el análisis de la información:

Va a ser analizada de manera cualitativa y cuantitativa usando Excel para poder sacar una estadística de cuáles son las características más relevantes que puedan llegar a generar el síndrome de burnout.

3.7 Consideraciones éticas:

Declare según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación según las categorías a. Investigación Sin

Riesgo/ b. Investigación con riesgo Mínimo/ c. Investigación con riesgo mayor que el mínimo.

LEY ESTATUTARIA 1581 DE 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

4. ANALISIS DE RESULTADO

4.1 TABULACIÓN DE DATOS Y CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACION

De acuerdo a nuestro el proyecto de investigación titulado “Análisis de la presencia del síndrome de burnout o desgaste profesional en docentes del Colegio Técnico Benjamín Herrera de la ciudad de Bogotá.”, se diseñó un cuestionario por medio de la aplicación formularios de google, el cual nos ayudó a recolectar la información de manera virtual, permitiendo dar cumplimiento a los objetivos del proyecto, teniendo en cuenta las limitaciones de recursos y los plazos establecidos en el cronograma general.

La población de estudio fueron los docentes de primaria del colegio Benjamín Herrera de la ciudad de Bogotá, Colombia. La muestra fue la totalidad de los profesores de primaria siendo un total de 21 docentes, la encuesta se lleva a cabo, por medio del link.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdBx_seOlquZXsgywybBqNMobYsqbec_BQOrT W-gmEz2tzj7w/formResponse

4.2 FASE IV: Resultados del cuestionario

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por medio del cuestionario por secciones, sin embargo, en el anexo del documento Excel se encuentran las respuestas de cada persona, en las siguientes tablas se observa la cantidad de respuestas por ítems para su mejor análisis.

4.2.1 PRIMERA SECCIÓN: PERFIL SOCIODEMIGRÁFICO

De las 21 personas que realizaron el cuestionario se obtienen lo siguiente:

	Respuestas	Número de personas
Lugar de nacimiento	Bogotá	19
	Bolívar	1
	Tolima	1
Género	Femenino	17
	Masculino	4
Edad	18 a 26 años	8
	27 a 45 años	12
	45 a 59 años	1
	Mayor a 60 años	0
Estrato social	2	13
	3	7
	4	1
Estado civil	Soltero	8
	Unión libre	8
	Casado	5
Tamaño del hogar	1	6
	2	4
	3 o más	11
Composición del hogar	Pareja o esposo	6
	Papá y mamá	4
	Hijos	4
	Esposo e hijos	7
Intensidad laboral al día	8 horas	4
	Menos de 8 horas	2
	Más de 8 horas	15
Salario	1 SMMLV	11
	Entre 1 y 2 SMMLV	8
	Más de 2 SMMLV	2

Tabla 5. Resultados perfil sociodemográfico

4.2.2 SEGUNDA SECCIÓN: PERFIL ACADEMICO Y PROFESIONAL

	Respuestas	Número de personas
Nivel educativo	Técnico o tecnólogo	6
	Profesional	11
	Postgrado	4
Título	Técnico en educación infantil	1

educativo	Ingeniero industrial	1
	Licenciatura en educación infantil	2
	Atención a la primera infancia	2
	Licenciatura en pedagogía infantil	6
	Técnico laboral por competencias en cuidados y enseñanza infantil	1
	Profesional en lenguas modernas	1
	Musico	1
	Licenciatura en educación infantil y preescolar	1
	Normalista superior	1
	Magister	1
	Especialista en infancia, cultura y desarrollo	1
	Licenciatura con educación con énfasis en educación especial	1
	Licenciada química	1
	Cursos y programas estudiados en los últimos dos años	Ninguno
Técnico en educación infantil		1
Licenciatura en educación infantil		3
Auxiliar a la primera infancia		1
Diplomado en psicología infantil		2
Primeros auxilios		3
Magister en educación		1
Educación infantil		1
Certificado en competencia laboral		1
Emprendimiento social		1
Especialización en infancia, cultura y desarrollo		1
Años de experiencia en docencia	Menos de 3 años	5
	4 a 10 años	10
	Más de 10 años	6
Satisfacción de la profesión	1	0
	2	2
	3	8
	4	5
	5	6

Tabla 6. Resultados perfil académico y profesional

2.3 TERCERA SECCIÓN: MEDICIÓN Y ACTITUDES EMOCIONALES

	Calificación y cantidad de personas en cada calificación de 1 a 6						
	0	1	2	3	4	5	6
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	2	3	1	4	3	3	5
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	4	0	3	1	6	7
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	3	4	2	6	1	3	2
Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos	1	0	1	2	1	2	14
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	18	2	1	0	0	0	0
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	4	7	3	2	1	2	2
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	1	0	3	2	1	1	13
Siento que mi trabajo me está desgastando.	2	3	4	4	2	2	4
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos	1	1	0	0	1	4	14
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	13	4	0	3	0	0	1
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	12	6	0	1	0	1	1
Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	3	4	0	2	6	6
Me siento frustrado/a en mi trabajo	7	2	2	2	4	3	1
Creo que trabajo demasiado	2	2	2	0	6	6	3
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos	10	1	2	1	1	0	6
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	7	8	0	3	1	1	1
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	1	1	0	0	1	4	14
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos	1	0	1	1	2	5	11
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	0	0	2	2	4	12
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	5	5	3	3	4	0	1

En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	2	0	0	3	3	3	10
Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	17	2	0	2	0	0	0

Tabla 7. Resultado medición y actitudes emocionales

De acuerdo con los resultados obtenidos se procede con la clasificación de los docentes, donde sin nombrar docente 1, docente 2 y así sucesivamente de acuerdo con el orden en que respondieron.

DOCENTE	AGOTAMIENTO	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Docente 1	31	4	40
Docente 2	12	0	46
Docente 3	26	2	33
Docente 4	27	6	40
Docente 5	8	6	48
Docente 6	23	5	29
Docente 7	13	1	48
Docente 8	22	2	29
Docente 9	42	8	38
Docente 10	2	2	2
Docente 11	34	14	39
Docente 12	28	0	48
Docente 13	1	6	48
Docente 14	45	12	41
Docente 15	42	1	43
Docente 16	37	11	21
Docente 17	40	2	41
Docente 18	29	9	45
Docente 19	26	8	48
Docente 20	27	0	40
Docente 21	16	0	47

Tabla 8. Resultado de aspectos.

4.3 FASE V: ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados se realizó un análisis estadístico con algunas de las preguntas realizadas.



Figura 2. Satisfacción de la profesión

En la pregunta realizada a los profesores sobre la satisfacción con su profesión se evidencia que el 28% de ellos están muy satisfechos, de acuerdo con los resultados obtenidos, la satisfacción laboral predice significativamente el síndrome de burnout a medida que los profesores presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye, esto se evidencia en los docentes 4,8 y 21 que se obtuvo una calificación de 5 es decir muy satisfecho con su profesión y presentan en los tres aspectos evaluados niveles bajo para la presencia del síndrome de burnout.

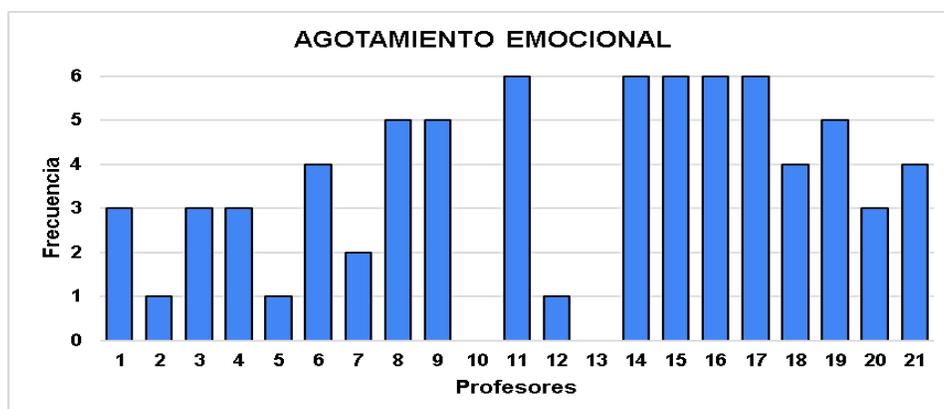


Figura 3. Agotamiento emocional

El 23% de los profesores respondieron que todos los días se sienten con agotamiento emocional y tan solo el 9,5 % contestaron que nunca han sentido esto, lo que nos genera una alerta ya que más del 90% ha presentado un agotamiento emocional por su trabajo, esto se puede presentar por las cargas emocionales que los profesores pueden asumir de sus alumnos , Maslach y Leiter citados en Esteras, J., Chorot, P., Sandín, B., (2016) hacen una propuesta procesual de la aparición del síndrome de burnout en el que indican que el síndrome tiende a iniciar con un proceso de agotamiento emocional que resultará determinante para el desarrollo del síndrome ya que este desgaste producirá en la persona un comportamiento afectivo distante que tiende a evolucionar hacia una baja realización personal

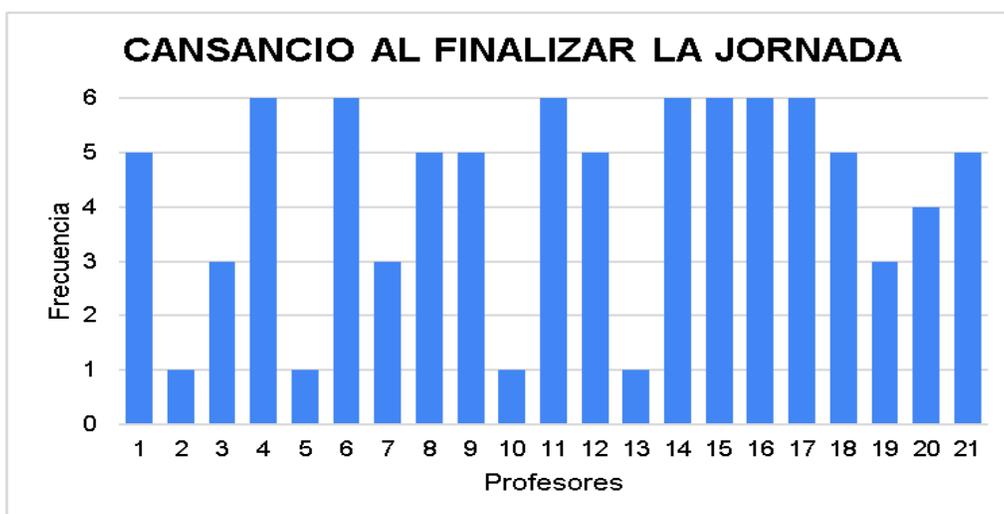


Figura 4. Cansancio al finalizar la jornada

El 33 % de los profesores, todos los días al finalizar su jornada de trabajo, se evidencia que sufren de cansancio y todos los profesores alguna vez, han presentado cansancio, esto implica gran esfuerzo en sus jornadas laborales con los estudiantes.

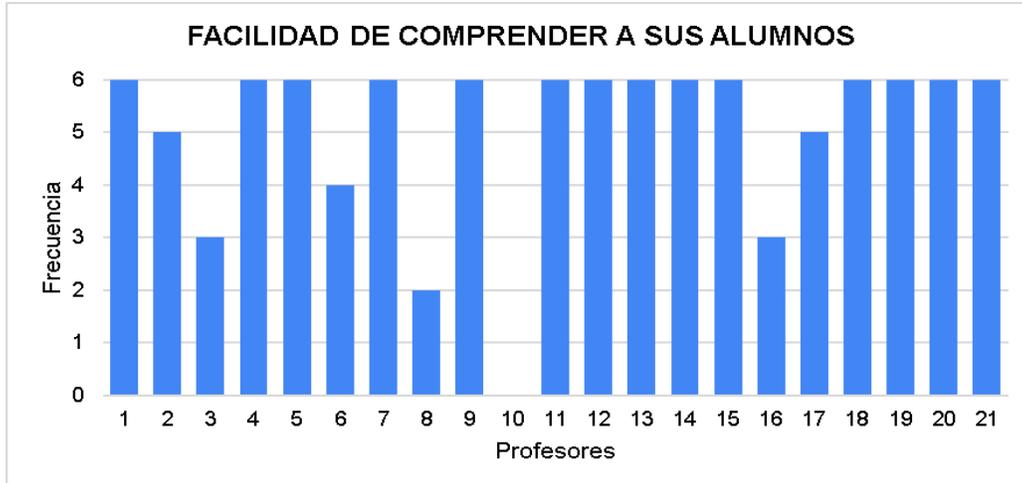


Figura 5. Facilidad de comprender a sus alumnos

El 71,4 % de los encuestados perciben que todos los días tienen la facilidad de comprender a sus alumnos, es decir existe una empatía entre docentes y alumnos, lo cual se pueden generar lazos con los alumnos y cargarse de problemas personales de cada uno de ellos.



Figura 6. Trato hacia los alumnos como si fueran objetos impersonales

No se evidencia que los profesores traten a sus alumnos como objetos impersonales, el 86% de los encuestados respondieron que nunca han tratado a sus alumnos de esa manera y el 14% solo lo ha hecho una vez al mes o menos, esto nos indica que les importan sus estudiantes.

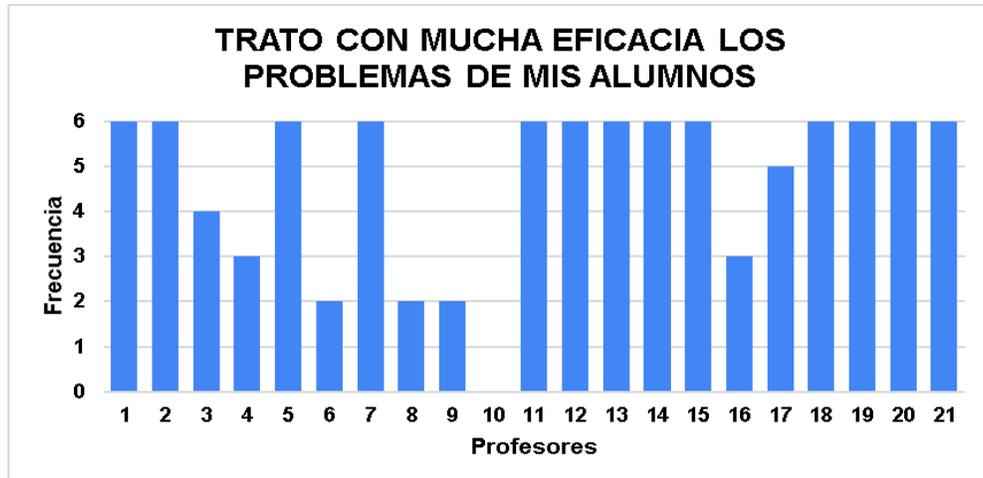


Figura 7. Trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos

EL 62% de los profesores respondieron, que todos los días tratan con mucha eficacia los problemas de sus alumnos, es decir la mayoría de ellos pueden resolver las inquietudes o las dificultades que presentan sus alumnos de manera rápida y precisa, ayudando a sus alumnos.



Figura 8. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos

La vocación de muchos docentes se ve reflejada en las respuestas del cuestionario, el 67% de los docentes creen que todos los días están influenciando positivamente la vida de sus alumnos, La influencia es la habilidad de persuadir a alguien para pensar o actuar del modo que uno desea. Esta habilidad es una parte esencial del liderazgo.



Figura 9. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

El 57% de los docentes respondieron que este trabajo nunca los ha endurecido emocionalmente el trabajo, esto refiere que la mayoría de docentes se siente bien emocionalmente y el trabajo no afecta con sus emociones lo cual es bueno y puede disminuir a la presencia del síndrome de burnout.



Figura 10. Me siento frustrado en mi trabajo

En los resultados evidenciados de esta respuesta es difícil obtener un porcentaje que predomine, el 33% respondió que nunca, 19% una vez a la semana y 13% unas pocas veces al mes, no se maneja una mayoría y cada profesor puede opinar diferente respecto a este tema

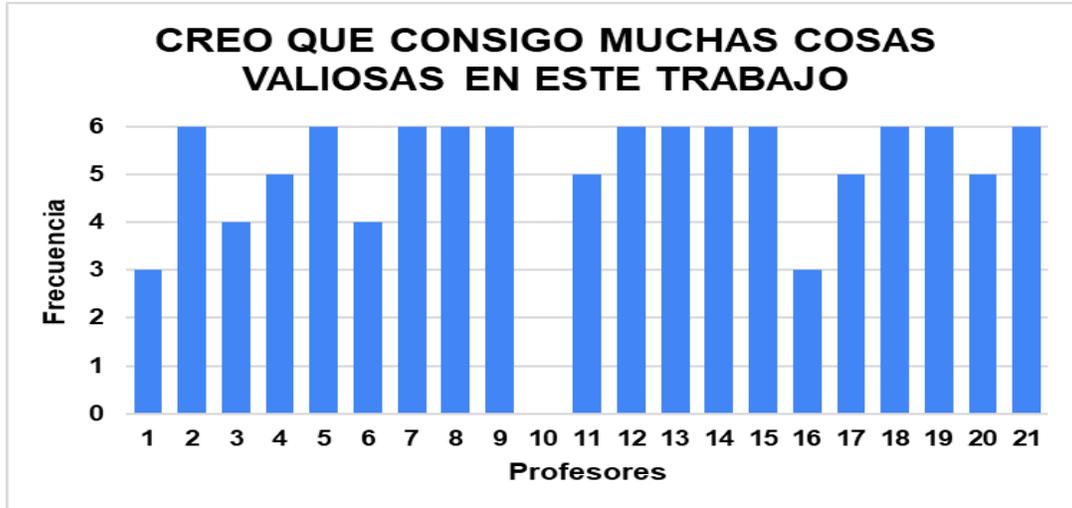


Figura 11. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

Los profesores creen que consiguen muchas cosas valiosas con su trabajo esto respondió el 57% de ellos, estas cosas valiosas se refieren más a un enriquecimiento personal y no material.

Se llevo a cabo un análisis general de los resultados obtenidos en el cuestionario donde se determina que docentes presentan desgaste profesional, teniendo en cuenta los valores de referencia donde el nivel alto significa que el docente tiene síndrome de burnout

DOCENTE	NIVEL AGOTAMIENTO	NIVEL DESPERSONALIZACIÓN	NIVEL REALIZACIÓN PERSONAL
Docente 1	ALTO	BAJO	BAJO
Docente 2	BAJO	BAJO	BAJO
Docente 3	MEDIO	BAJO	ALTO
Docente 4	ALTO	MEDIO	BAJO
Docente 5	BAJO	MEDIO	BAJO
Docente 6	MEDIO	BAJO	ALTO
Docente 7	BAJO	BAJO	BAJO
Docente 8	MEDIO	BAJO	ALTO
Docente 9	ALTO	MEDIO	MEDIO
Docente 10	BAJO	BAJO	ALTO
Docente 11	ALTO	ALTO	MEDIO
Docente 12	ALTO	BAJO	BAJO
Docente 13	BAJO	MEDIO	BAJO
Docente 14	ALTO	ALTO	BAJO
Docente 15	ALTO	BAJO	BAJO
Docente 16	ALTO	ALTO	ALTO
Docente 17	ALTO	BAJO	BAJO

Docente 18	ALTO	MEDIO	BAJO
Docente 19	MEDIO	MEDIO	BAJO
Docente 20	ALTO	BAJO	BAJO
Docente 21	BAJO	BAJO	BAJO

Tabla 9. Resultados niveles de aspectos por profesores

Inicialmente, se describieron las características sociodemográficas de los docentes evaluados, tanto para el colegio privado como para el público. Se establecieron tres niveles de burnout, a partir de la clasificación de los puntajes en ALTO, MEDIO y BAJO.

En total se evaluaron 21 docentes de un colegio público, de la ciudad de Bogotá, la mayor parte de la muestra estaba constituida por mujeres (81%). La edad promedio de los docentes se encuentra en el rango de 27 a 45 años.

La mayoría de docentes convive en unión libre con sus parejas (38,1) o son solteros (38,1). Con respecto a la situación laboral el 71,4% de docentes trabajan más de 8 horas al día y ganan un SMMLV, teniendo el 52,2% un nivel educativo profesional y el 28,6% técnicos o tecnólogos y el 19% con postgrado. El 47,6% reporta una experiencia de 4 a 10 años, el 28,6% mas de 10 años, y el 23,8% una experiencia menor de 3 años.

El estudio tuvo como objetivo identificar indicadores del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública de Bogotá y establecer los factores asociados a éstos. Los factores evaluados fueron de tipo académica, perfil sociodemográfico y actitudes y emociones.

Según los resultados, se encontraron niveles altos de burnout en los docentes, aunque sí se presentaron algunos indicadores bajos y medios, se evidencia:

El 52% se encuentra en el nivel alto de agotamiento, 19% en el nivel medio y el 29% en el nivel bajo. Cuando hablamos de agotamiento emocional nos referimos a la sensación de cansancio, fatiga, vacío; es decir que el 52% de los docentes se encuentran desgastados, sin energía ni recursos emocionales y no puede dar más de sí, y el 29%

refieren no sentirse agotados por enseñar. Con respecto los años de experiencia, se evidencia que de 11 personas que se encuentran en el nivel alto, el 64% están en el rango de 4 a 10 años de experiencia.

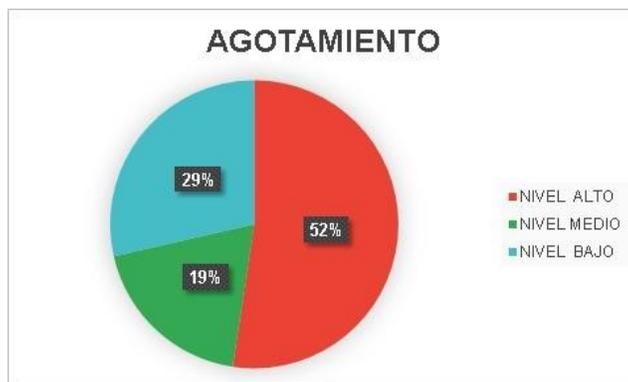


Figura 12. Porcentaje de agotamiento en profesores

Al analizar individualmente los indicadores de agotamiento emocional, se encontró que el 61,9% de docentes se sienten cansados al finalizar la jornada de trabajo, el 66,66% no refieren un gran esfuerzo al trabajar todo el día con alumnos, el 28% sienten que el trabajo los está desgastando.

Al evaluar los niveles de despersonalización, es decir, la adopción de una actitud de distanciamiento, cinismo y endurecimiento emocional, con tendencia a considerar o percibir a las personas como objetos insensibles, generando una notable pérdida de la capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros. En el estudio encontramos que el 14% se encuentra en el nivel alto de despersonalización, 29% en el nivel medio y el 57% en el nivel bajo.

Al analizar los indicadores de despersonalización, se halló que la mayoría de los docentes indican no sentir a sus alumnos como enemigos (57%), no tienden a tratar a los estudiantes como objetos insensibles (95,23%), el 80,95% refiere sensibilidad con sus estudiantes y el 61,9% le preocupa lo que suceda a sus alumnos (99 %). En la comparación de los niveles de despersonalización con los factores sociodemográficos, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de estos, sin

embargo, se evidencia que el 14% que se encuentra en el nivel alto todos cuentan con una experiencia de 4 a 10 años y con un nivel de satisfacción intermedio de la profesión.

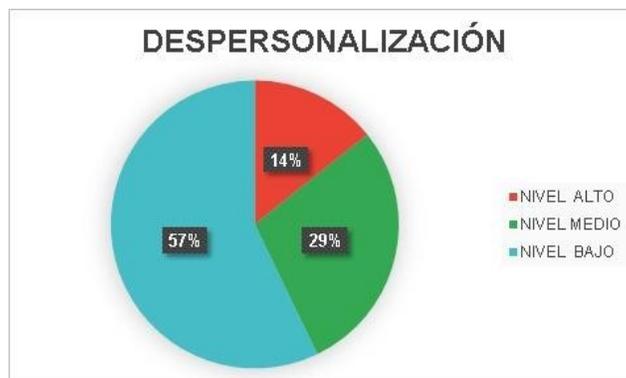


Figura 13. Porcentaje de despersonalización en profesores

En cuando a la dimensión de Falta de Realización Personal o Pérdida de Logro, el docente implica un sentimiento de disminución de la competencia, de manera que el profesional se percibe cada vez más ineficaz e inútil, la autoestima disminuye progresivamente y como consecuencia se limita cada vez más la capacidad para desarrollar con éxito el rol profesional, de acuerdo a los resultados se evidencia que el 24% se encuentra en el nivel alto de falta de realización personal, el 9% nivel medio y el 67% nivel bajo.



Figura 14. Porcentaje de realización personal en profesores

Al analizar los indicadores de Realización personal, se halló que el 76,2% comprenden a sus alumnos, el 66,66% sienten que tratan con eficacia los problemas de los alumnos, el 85,7% creen que con su trabajo influyen positivamente a sus alumnos y el 76,2% experimentan cosas valiosas en el trabajo. En comparación con el perfil sociodemográfico se evidencia que del 24% que se encuentra en nivel alto de falta de realización personal el 80% trabaja más de 8 horas diarias, un nivel educativo profesional recibiendo 1 SMMLV.

Adicionalmente se identificó un docente donde en todas las categorías evaluadas se encuentra en nivel alto, al comparar con sus respuestas en el perfil sociodemográfico se evidencia que es la única persona de estrato 4, convive con su pareja sentimental, trabaja más de 8 horas, gana más de 2 SMMLV y tiene un nivel educativo de postgrado, con una experiencia de 4 a 10 años y con un nivel de satisfacción medio. También se identifica que tres de los docentes se encuentran en nivel bajo en las tres categorías, el nivel educativo de los tres es profesional y su satisfacción con la profesión es medio alto.

En esta situación, la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional. Ante estos sentimientos el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como una nueva forma de afrontamiento. Así, el síndrome de quemarse por el trabajo es un paso intermedio en la relación estrés – consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas, Rozo (2017)

FASE VII: Medición de indicadores:

Se propone evaluar el comportamiento de los docentes al finalizar la jornada laboral durante 30 días de clase, siendo evaluadas las variables para los diferentes aspectos (agotamiento, despersonalización, realización personal), por medio de un formulario llamado EDUCATRES, donde las opciones de respuesta son Sí, si presenta esa variable o No en caso de no presentar esa variable. Al finalizar los 30 días se evaluará el

resultado, donde mostrara las respuestas con mayor frecuencia de SI por cada uno de los profesores, este indicador ayudara a enfocarse en las variables que afectan a cada docente y realizar planes de acción para la prevención del síndrome de burnout.

FASES VIII: Modelo de intervención:

Para determinar medidas para prevenir la presencia del síndrome de burnout o el desgaste profesional en los docentes de primaria del Colegio Técnico Benjamín Herrera en la ciudad de Bogotá, se tuvo el asesoramiento por parte de la psicóloga de la institución y consultando bibliografía donde el síndrome es un proceso que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico, de acuerdo con ello Phillips (1984) y posteriormente Cáceres (2006), sostienen que la primera medida para evitar el síndrome es conocer sus manifestaciones por eso se realizo el cuestionario y el análisis de estos, para poder determinar en los profesores estudiados que factores pueden generar el síndrome de burnout, se plantean las siguientes recomendaciones Considerar los aspectos cognitivos de autoevaluación de los profesionales, el desarrollo de estrategias cognitivo - conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia , Potenciar la formación de habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de trabajo y eliminar o disminuir los estresores del entorno institucional que dan lugar al desarrollo del síndrome. Caseres (2006)

Analizando los tres aspectos evaluados identificamos que el aspecto de agotamiento es el que mas profesores se encuentran en un nivel alto por eso cabe destacar que la mayoría de las estrategias que abordan su prevención, recomiendan fomentar el apoyo social por parte de los compañeros. A través del apoyo social en el trabajo, las personas obtienen nueva información, adquieren nuevas habilidades o mejoran las que ya poseen, obtienen refuerzo social y retroinformación sobre la ejecución de las tareas y consiguen apoyo emocional, consejos, u otros tipos de ayuda. El apoyo social en el trabajo aparece en los estudios sobre el estrés laboral, además el síndrome de quemarse como una de

las principales variables que permiten prevenir y aliviar las respuestas que la persona genera ante los estresores y sus efectos.

Con los resultados obtenidos y el análisis de estos, se propone generar un programa de prevención para mejorar el ambiente laboral debido a que solo dos profesores presentan inicios del síndrome de burnout, por eso se escoge un programa de prevención y no de mitigación o control, esto con el fin de que no se presenten mas profesores con síndrome de burnout, este programa se llamara “EDUCATRÉS- Educa sin estres”, lo que se propone con este programa es poder que los profesores de primaria se reúnan todos los miércoles después de realizar el comité educativo, treinta minutos donde la psicóloga del colegio será la moderadora y se contaran las experiencias estresantes que se vivieron durante la semana en su entorno laboral y con sus estudiantes, esto con el fin de identificar las causas y poder generar los 5 porque del estrés, llegando a la causa raiz que este generando estrés en los profesores.

La idea de este tiempo de esparcimiento es poder desarrollar los procesos de retroinformación grupal e interpersonal desde los compañeros de trabajo e identificar los profesores que puedan estar presentando síntomas del síndrome de burnout y generar otras estrategias específicas.

Realizar sesiones de coaching cada seis meses con los docentes esto consiste en un proceso de transformación en el que vas a pasar de una situación actual que no te agrada, a mejorar a una situación deseada en la que consigues tus objetivos o situaciones estancadas. Este proceso está compuesto por un número de sesiones.

Cada sesión es un espacio donde una persona desarrolla y consigue aquello que se propone. Algunas veces son objetivos, deseos, sueños o el dar respuesta situaciones de la vida cotidiana que persisten con el tiempo.

A través del coaching la persona saca a relucir sus propios recursos, todas esas potencialidades y habilidades que le ayudarán en el tema que nos ocupa.

Le hará que sea consciente de qué le ocurre y quiera dar el primer paso para tratarlo. Es una excelente herramienta para la detección del síndrome de burnout.

Algunas personas no avanzan en el tema que tienen anclado. Muchas veces porque no saben con claridad qué les pasa o a dónde quieren llegar. O porque van por caminos que no les conducen a su meta.

Con herramientas de coaching se puede definir esa visión y aportar claridad sobre qué le está ocurriendo y qué quiere conseguir esa persona. Esa claridad le ayudará a incrementar su desempeño y energía y a dar el primer paso para combatir el burnout.

Algunas recomendaciones para la prevención del síndrome pueden ser

- Establecer una buena distribución del tiempo que se dispone para realizar las tareas pendientes.
- Para ello, es necesario establecer prioridades, planificar y tener compromiso de actuación. No se debe empezar una tarea sin planificación y una organización temporal.
- Realizar actividad física diaria y preocuparse por cuidar los hábitos posturales.
- Fortalecer el autoconcepto y potenciar las actitudes positivas.
- Promover unas buenas relaciones con el equipo docente y fomentar el asertividad.
- Recibir incentivos y reconocimientos por parte de la Administración.
- Práctica de Ejercicio Físico. La actividad física contribuye a reducir la ansiedad.
- Técnicas de Relajación. Pueden desarrollarse en el propio lugar de trabajo.
- Técnicas Cognitivas que eliminen la distorsión cognitiva que provoca el estrés.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se realizó el diagnóstico a los veintiún profesores del colegio de estudio determinando la presencia de factores asociados con el síndrome de burnout como eran variables socio demográficas y labores donde se evidenció que dos docentes se encuentran sensibles a sufrir el síndrome de burnout al encontrarse en las categorías en dos niveles altos, de acuerdo al perfil sociodemográfico tienen en común que se encuentran en un rango de edad de 18 a 22 años ganan 1 SMMLV, con experiencia de 4 a 10 años y una satisfacción media baja con su profesión, adicionalmente,

Se identificaron diversos factores que contribuyen a la aparición del Síndrome de Burnout que se asocian directamente a la labor docente, esto debido a que continuamente se exponen a situaciones estresantes propias del entorno en el cual desarrollan su quehacer profesional, aunado a esto, el entorno social cambiante y la transformación metodológica que viene sufriendo la educación como causa de la misma evolución y las nuevas dinámicas de enseñanza aprendizaje, han traído consigo una serie de retos que en ocasiones parece desbordar la capacidad y el tiempo de las personas que ejercen esta profesión por lo cual se considera de vital importancia prestar especial atención a síntomas como la despersonalización y cansancio emocional que registraron puntuaciones más altas, ya que un abordaje adecuado de estos síntomas contribuye a la prevención de la aparición del síndrome de burnout en esta población.

Se realizó el análisis a los resultados obtenidos y se pueden generar los siguientes indicadores para el aspecto de agotamiento; en este aspecto se evaluaron nueve enunciados los cuales si obtenemos, cinco enunciados evaluados como todos los días (6) obtendremos un valor alto para el agotamiento; si se tienen un porcentaje superior al 55% también será valorado como alto, es decir si los profesores sienten estos aspectos todos los días o unas veces a la semana en al menos cinco enunciado se tendrá un agotamiento de nivel alto. Adicionalmente, comparando los tres contextos evaluados, de 21 docentes la mayoría se encuentra en nivel alto de agotamiento con un total de 11 docentes donde el 54,5% están entre en rango de 27 a 45 años y el 90,9% tienen una

experiencia mayor de 4 años, siendo de las 16 personas que reportan más de 4 años de experiencia el 68,7% se encuentran en nivel alto de agotamiento y el 60% se encuentra el nivel alto de falta de realización personal, de allí podemos concluir que a medida del tiempo de experiencia se va presentando el síndrome del burnout, es una variable importante en nuestro estudio, esto podría ser explicado debido a que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo, sienten que pueden producir cambios positivos en los estudiantes, pero sin embargo refieren no disfrutar su vida laboral bastante a medida del tiempo. Es importante resaltar que Tres profesores evaluados como resultado tuvieron los tres aspectos nivel bajo, lo que se concluye que no presentan síndrome de burnout, en cuanto a su perfil sociodemográfico no se encuentran similitudes, dos de ellos se encuentran en un rango de 27 a 45 años, dos son mujeres licenciadas en pedagogía infantil.

Del 75% de los docentes solteros presentan síndrome de burnout, parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. De acuerdo a la edad, evaluando la población del muestreo más joven entre en rango de 18 a 26 de 8 docentes 5 reportan una satisfacción de 3 y 2 (de 1 a 5) siendo el 62,5%, aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, apreciándose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperada, por lo tanto cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de burnout hallaremos.

Es importante resaltar que la aparición del síndrome se produce de una forma progresiva, y va surgiendo como respuesta a las experiencias vividas en el entorno laboral, así que de acuerdo con los resultados se recomienda prestar especial atención al síndrome tanto en colegios como en instituciones donde existe conexión con varias

personas en este caso estudiantes, además de que es necesario adoptar medidas de promoción y prevención pensando en la salud y bienestar psicosocial de los docentes.

De acuerdo a la medición del indicador propuesto se puede identificar a tiempo las personas propensas a sufrir el síndrome de burnout ya que se está evaluando al finalizar la jornada laboral por un periodo de 30 días, así mismo es posible evaluar las variables que presentan de manera frecuente relacionadas con los aspectos de agotamiento, despersonalización y realización personal.

Al finalizar, se propone un programa de prevención del síndrome de burnout, donde se tendrá un espacio cada semana para que los profesores expresen como se sienten durante su jornada laboral compartiendo sus experiencias a los demás docentes, de acuerdo a estos resultados la psicóloga estará presente para apoyar y brindar su servicio dependiendo de lo evidenciado, con el fin de proporcionar estrategias para el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación entre docentes y niños, la resolución de problemas, el manejo de la ira, el autocontrol, la autodeterminación y el optimismo.

Adicionalmente, se propone las sesiones de coaching con el fin de detectar casos de estrés crónico, ya que en muchos casos de presencia del síndrome de burnout la persona no es consciente de que lo tiene. Las sesiones le ayudarán a explorar, indagar, aclarar, crear nuevas posibilidades, revelar información que desconocía, a conectar con su ser, a tomar conciencia y dar el primer paso comprometiéndose con un plan de acción, además de acuerdo a la psicóloga del colegio implementando estas sesiones podemos encontrar el balance emocional para satisfacción laboral, por medio de diversas técnicas y superar o prevenir el síndrome de burnout.

6. REFERENCIAS

- Aceves, G. A. 2006 Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias, 11, 4, 305-309
- Balseiro L, 2011. Taller de base psicoeducativa para intervenir en la prevención del síndrome de Burnout en el docente. Obtenido de: <http://200.23.113.51/pdf/28075.pdf>
- Brodsky, A. 1980, Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions, Human, Nueva York: Sciences Press. Obtenido de: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Chacon, M, 2019. Síndrome de Burnout, el mal que afecta la salud en Colombia, rcn radio. Obtenido de: <https://www.rcnradio.com/salud/sindrome-de-burnout-el-mal-que-afecta-la-salud-de-los-medicos-en-colombia>.
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout. London: Sage Publications
- Ciencia y trabajo (2009). Riesgos psicosociales en el trabajo. Comprendiendo el trabajo. Tomado de: https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=2
- Díaz F; López A; Varela M, 2010, Pontificadora Universidad Javeriana, Cali, Colombia. Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia V.11 N°. 1.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Sciences Press
- Esteras, J., Chorot, P. y Sandín, B. (2016). El Síndrome de Burnout en los Docentes. Disponible en: <https://es.calameo.com/books/002443081bc0cc86016e0>

- Fátima Díaz Bambula, 2010 Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64723234018.pdf>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165
- Gil, P. 1999. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.
- Gisela González Ruiz. Enfermera, (2015) especialista en Salud Ocupacional, magister en Ciencias Básicas Biomédicas. Docente investigadora de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta.
- Gómez R, González M, Grisales J, 2015, Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, Colombia Síndrome de Burnout amenaza ocultas obtenido de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/978/Sindrome%20de%20Burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kahill S, 1988, "Symptoms of professional Burnout. A review of the empirical evidence", *Canadian Psychology*, 29, 284-297. Obtenido de: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Malander N ,2016, obtenido de: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario, Argentina. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-4492016000300177&script=sci_arttext&lng=e
- Marengo A; Ávila J, 2016. Corporación Universitaria Reformada, Barranquilla, Colombia. Burnout y problemas de salud mental en docentes. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297245905009.pdf>

- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Pines, A., Aaronson, E. y Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), Staff burnout: Job stress in the human services. Nueva York: Free Press.