



Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de una Institución Educativa
Privada en la Ciudad de Medellín en el Periodo Académico 2022 - 2

Autoras:

Karen Dávila Gómez

Mariana Londoño Cano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de una Institución Educativa
Privada en la Ciudad de Medellín en el Periodo Académico 2022 - 2

Autoras:

Karen Dávila Gómez

Mariana Londoño Cano

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Gustavo Alberto Carmona Rios

Psicólogo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

Mayo De 2022

Contenido

pág.

Introducción10

2. Descripción del Problema12

1. Justificación e Impacto Central de la Propuesta13

2.1 Pregunta de investigación16

3. Objetivos17

3.1 Objetivo General17

3.2 Objetivos Específicos17

4. Marco Referencial18

4 Antecedentes Investigativos18

4.2 Marco Teórico23

4.3 Marco Conceptual26

4.4 Marco Legal29

5. Diseño Metodológico32

5.1 Enfoque de la investigación33

5.2 Alcance de la investigación33

5.3 Diseño de la investigación34

5.4 Población y Muestra34**36****5.5 Variables36****5.6 Operacionalización de las variables36*****Consideraciones Éticas37******6. Resultados38*****6.1 Cansancio Emocional39****6.2 Despersonalización40****6.3 Realización Personal41*****7. Discusión43******Referencias47******Anexos53***

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1. Estudios relacionados con las variables sociodemográficas y el Síndrome	23
Tabla 2. Clasificación de los 22 factores	26
Tabla 3. Marco Legal Colombiano	29
Tabla 4. Operacionalización de variables	36
Tabla 5. Tabla de frecuencia - Cansancio emocional	38
Tabla 6. Tabla de frecuencia – Despersonalización	39
Tabla 7. Tabla de frecuencia – Realización personal	41

Lista de Figuras

	pág.
Figura 1. Plantilla de Maslach Burnout Inventory para detectar un posible SB	25
Figura 2. Cálculo de Puntuaciones	27
Figura 3. Valores de Referencia	27

Lista de Anexos

	pág.
Anexo A. Cuestionario	51
Anexo B. Consentimiento Informado	52

Resumen

En la presente propuesta de investigación se podrá evidenciar la prevalencia del Síndrome de Burnout -SB- en los docentes de una Institución Educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 – 2, por medio de la medición de la prevalencia de síntomas de despersonalización, cansancio emocional y realización personal, a través de la adaptación española del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS). El *Síndrome del quemado* también conocido como Síndrome de Burnout -SB-, es contemplado por la OMS como una enfermedad de carácter laboral, catalogado como un problema de salud en la actualidad, se caracteriza por una gran falta de motivación en el área del trabajo lo cual puede ocasionar cambios de humor, agotamiento físico y mental.

La metodología de la investigación es de enfoque Cuantitativo, alcance Descriptivo, diseño No experimental, transeccional, Con una muestra de 22 docentes.

Entre las conclusiones se encuentra que no existe en las unidades muestrales el cuadro clínico de Burnout. Se resalta que los docentes encuentran en el ejercicio de la profesión realización personal, valoran positivamente la relación con sus estudiantes y tienen comportamientos de apoyo y cuidado para con ellos. Las mujeres docentes expresan mayor nivel de realización personal que los docentes hombres.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout -SB-, Docentes, Cansancio Emocional, Despersonalización, Realización personal.

Abstract

In this research project proposal, it will be possible to show the prevalence of Burnout Syndrome -SB- in teachers of a private educational institution in the city of Medellin in the academic period 2022 - 2, by measuring the prevalence of symptoms of depersonalization, emotional exhaustion and personal fulfillment through the questionnaire of sociodemographic variables and the Spanish adaptation of the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS). Burnout Syndrome, also known as Burnout Syndrome -SB-, is considered by the WHO as an occupational disease, catalogued as a health problem nowadays, it is characterized by a great lack of motivation in the work area which can cause mood changes, physical and mental exhaustion.

The methodology of the research is of Quantitative approach, Descriptive scope, Non-experimental design, descriptive transectional. With a sample of 22 teachers.

Among the conclusions it is found that the clinical picture of Burnout does not exist in the sample units. It is highlighted that teachers find personal fulfillment in the exercise of their profession, value positively the relationship with their students and have supportive and caring behaviors towards them. Female teachers express a higher level of personal fulfillment than male teachers.

Key words: Burnout Syndrome -SB-, Teachers, Emotional Fatigue, Depersonalization, Self-realization.

Introducción

La presente propuesta evidencia la prevalencia del Síndrome de Burnout -SB- en los docentes de una Institución Educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 – 2, con base en la medición de la prevalencia de síntomas de despersonalización, cansancio emocional y realización personal a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS).

Con base en lo anterior, se inicia por inferir la prevalencia de los síntomas de la despersonalización en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022, seguido de esto, se examina la prevalencia de los síntomas del cansancio emocional presente en los docentes que participan en el estudio y, finalmente, se identifica la presencia de síntomas de realización personal en la muestra evaluada.

En este sentido, con el desarrollo de estas tres fases u objetivos específicos se podrá describir la prevalencia de los síntomas del Síndrome de Burnout -SB- según características sociodemográficas y propias de la población objeto de estudio, lo cual se hace fundamental ya que junto con el área de gestión humana, han estado muy aislados de estos diagnósticos que son de vital importancia en las instituciones educativas.

Por otra parte, la necesidad primordial del presente estudio, es poder brindar conocimientos a nivel psicológico de la importancia del psicólogo en el campo académico y el manejo de los niveles de estrés en los docentes, determinando si existe una prevalencia del Síndrome de Burnout que pueda repercutir en el proceso de enseñanza a los estudiantes, en el ausentismo de los profesores, en el trato que les dan los docentes a los alumnos y en el

relacionamiento con las directivas de la institución educativa.

Finalmente, es clave destacar que estos estudios cobran vital importancia ya que el Síndrome de Burnout -SB- fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud -OMS- como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (Saboría & Hidalgo, 2015); motivo por el cual determinar la incidencia del Síndrome en el personal docente es de vital relevancia en el desarrollo de este proyecto en la institución educativa de la ciudad de Medellín.

2. Descripción del Problema

El Síndrome del quemado también conocido como Síndrome de Burnout -SB-, fue contemplado en año 2000, por la OMS como una enfermedad de carácter laboral, ya que se puede catalogar como un problema de salud en la actualidad; por ello es necesario destacar que este se caracteriza por una gran falta de motivación en el área del trabajo, lo cual puede ocasionar cambios de humor, agotamiento físico y mental.

Psicológicamente es necesario que se empiece a destacar el Burnout en el ámbito educativo, ya que cuando este presenta niveles altos puede ocasionar que el docente baje su rendimiento laboral, lo cual afecta de manera directa el proceso de enseñanza y aprendizaje, que para el presente caso corresponde a los alumnos de un colegio ubicado en la ciudad de Medellín.

En lo esencial, según cifras consignadas en el Estudio Nacional de Salud Mental en Colombia, un 40% de la población que labora presenta o ha sufrido un trastorno relacionado por el estrés (Posada, 2013). De esta manera, en el año 1988 autores como Leiter y Maslach fueron pioneros en el tema del Burnout; mencionando que la aparición de este se da por una sobrecarga de demandas laborales que la persona no puede abarcar, ocasionando estrés.

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo (Posada, 2011).

No resulta extraño encontrarse con muchos casos de personas trabajando en algo ajeno a su carrera académica, o de personas que viven en un extremo de la ciudad y que trabajan sumamente lejos (Forero,2019).Cabe destacar que en un país como Colombia es evidente el gran desequilibrio en ámbitos laborales como lo son la desigualdad económica la cual puede generar

altos niveles de estrés, sobre todo en las clases “obreras”, y a lo que no se le da la importancia suficiente se termina convirtiendo en un problema de salud debido a que “Algunos estudios refieren que los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores sin diferenciar la profesión y el nivel de estudios, pueden ocasionar desde mínimas consecuencias en la salud hasta la muerte” (Posada, 2013,p.2). En esta misma línea, García (2017) manifiesta que existen variables sujetas al Síndrome del quemado, como la edad, estrato socioeconómico, el sexo, el estado civil, el clima organizacional, el estrés, el apoyo emocional, la satisfacción laboral y otras variables sociodemográficas que se pueden desencadenar el síndrome por la presencia de una o más de estas.

En resumen, el Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar. La deficiente estructuración del horario y las tareas en el trabajo suele producir cuadros de depresión, ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas. “Hay acuerdo general en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos.” (Martinez, 2010).

1. Justificación e Impacto Central de la Propuesta

El presente trabajo de grado es fundamental desarrollar en los docentes de la institución educativa objeto de estudio en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 – 2 a fin de medir la prevalencia del Síndrome de Burnout -SB- ya que dichos profesores nunca han tenido

algún acercamiento a test psicométricos en el ámbito organizacional y las directivas junto con el área de gestión humana, han estado muy aislados de estos diagnósticos que son de vital importancia en las instituciones educativas.

En este sentido, la necesidad primordial del presente estudio es poder brindar conocimientos a nivel psicológico de la importancia del psicólogo en el campo académico, y el manejo de los niveles de estrés en los docentes, determinando si existe una prevalencia del Síndrome de Burnout que pueda repercutir en el proceso de enseñanza a los estudiantes, en el ausentismo de los profesores, en el trato que les dan los docentes a los alumnos y en el relacionamiento con las directivas de la institución educativa.

Con base en lo expuesto y de acuerdo con revisiones bibliográficas, el Síndrome de Burnout -SB- se puede relacionar con diferentes variables, razón por la cual en esta investigación se tomarán como objeto de estudio: el sexo, para identificar si existe más prevalencia en hombres o mujeres; el tiempo de labor que llevan como docentes, la edad, el estado civil de los profesores y por último el estrato socioeconómico del que hacen parte los docentes, teniendo presente que no se realizara un estudio de casos, ya que no está tomando situaciones particulares de la población.

Sumado a lo anterior, la importancia de la presente investigación se sustenta en revisiones bibliográficas que no evidencian investigaciones que determinen la prevalencia del Síndrome en profesores de instituciones privadas en Medellín, y en particular en el colegio que se implementó, pues nunca se ha hecho una evaluación de ámbito organizacional en la institución que evaluamos para nuestra investigación, por lo que los resultados de este estudio serán de vital importancia para llevar a cabo planes de acción con los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento. Esto debido a que para las ciencias

humanas y sobre todo para el ejercicio de la psicología, este en un tema de importancia ya que “el comportamiento humano es un tema tan complejo que resulta necesario investigar en profundidad para conocer mejor al ser humano, con el objetivo de optimar su bienestar.” (Chárriez, 2012, p.56).

En resumen, estos estudios cobran vital importancia ya que el Síndrome de Burnout -SB- fue declarado en el año 2000 por la OMS como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (Saboría y Hidalgo, 2015); motivo por el cual, identificar y describir la prevalencia de los síntomas del Síndrome en el personal docente posee relevancia en el desarrollo de este proyecto en la institución educativa de la ciudad de Medellín.

2.1 Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia de los síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 - 2?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 - 2.

3.2 Objetivos Específicos

- Establecer la prevalencia de los síntomas de la despersonalización en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Medellín en el segundo periodo académico 2022.
- Examinar la prevalencia de los síntomas del cansancio emocional presente en los docentes que participan en el estudio.
- Identificar la presencia de síntomas de realización personal en la muestra evaluada.
- Describir la prevalencia de los síntomas del Síndrome de Burnout según características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil y estrato socioeconómico) y propias de la población objeto de estudio.

4. Marco Referencial

4 Antecedentes Investigativos

En los siguientes antecedentes se evidenciaron los avances investigativos en lo que respecta al Síndrome de Burnout en docentes, motivo por el cual se plasmarán las investigaciones sobre el tema en estudio de carácter internacional y nacional en donde se enmarcan los hallazgos desde lo global hasta lo específico y siguiendo un orden cronológico.

Dicho de otra manera, el Síndrome de Burnout es un término relativamente nuevo que ha sido descrito por la literatura hace aproximadamente cuatro décadas, en donde en principio los estudios desarrollados se centraron sólo en los profesionales de la salud. Las investigaciones se ampliaron en demás campos laborales sustentando que el Síndrome no es excluyente para aquellos profesionales que trabajaban en un contexto asistencial, sino que también puede presentarse en gran variedad de profesionales, como es el caso de docentes de colegio, los cuales son el foco de estudio del presente trabajo de grado.

En este sentido, los estudios demuestran que pueden presentarse en un contexto laboral, y de manera puntual para el presente estudio, en algunos docentes de una Institución Educativa privada en la ciudad de Medellín durante el periodo académico 2022 - 2.

De esta manera, los antecedentes investigativos iniciarán trayendo a colación el trabajo de grado Castro (2009), titulado “Síndrome de Burnout en estudiantes y docentes de pregrado de la Universidad de Nariño” en donde el objetivo del estudio radicó en identificar las características sociodemográficas relacionadas a las manifestaciones psicológicas del Síndrome de Burnout en los estudiantes de carreras universitarias de la Universidad de Nariño de la sede de Pasto y sus docentes.

La muestra para dicho estudio fue de 438 estudiantes en donde los resultados evidenciaron que el 15,5% de la muestra presentaron Síndrome de Burnout, el 18,7% manifestó agotamiento emocional, el 14,4% cinismo y el 0,2% autoeficacia académica. Estas mediciones se efectuaron mediante un cuestionario sociodemográfico, el cual contiene variables académicas y la escala de medición MBI-SS.

Las conclusiones significativas del estudio es que los hombres, al pertenecer a la zona urbana y al estudiar en la jornada diurna se asocia a la aparición del Síndrome de Burnout. Adicional a ello, se evidenció que el género masculino está más afectado por el Síndrome (9,5%) que el género femenino (6%). Por otro lado, los resultados también evidencian que el 15,3% de los estudiantes solteros presentan Burnout, el 14,6% de los estudiantes de la muestra que no tienen hijos presentan el Síndrome y de los estudiantes que trabajan el 12%. Todos estos resultados son coherentes con lo encontrado en otras investigaciones.

De la misma manera, es de vital importancia traer a colación el artículo científico “Diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores de la Quinta Región de Chile” de Quass (2016) en donde la investigación se orientó en diagnosticar el Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la quinta región de Chile, así como identificar las técnicas de afrontamiento más utilizadas, empleando una metodología cuantitativa con una perspectiva descriptivo relacional en una población de 880 sujetos.

Para ello, se empleó un cuestionario sociodemográfico motivacional para caracterizar a la población y determinar aquellos factores que pudiesen estar asociados al Síndrome, el Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) para determinar la presencia o ausencia de Burnout y la Escala de Carver (C.O.P.E.) para identificar las técnicas de afrontamiento más utilizadas por los docentes universitarios. Entre los resultados obtenidos en el estudio se evidenció que el 72% del colectivo

no presenta Burnout, mientras que del 28% restante, el 16,1% presenta un nivel reducido de Burnout, un 10,2% presenta Burnout moderado y sólo el 1,5% está en los niveles altos de Burnout.

De igual forma, se tuvo en cuenta el paper científico “Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores” de los autores García et al., (2017), quienes manifiestan que la presencia del Síndrome de Burnout en docentes puede considerarse como un deterioro de la salud mental, teniendo consecuencias negativas en su desempeño laboral. Por esta razón, el estudio tuvo como objetivo analizar la relación del Síndrome Burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico en profesores universitarios pertenecientes a los Programas de Psicología y Odontología de una Universidad privada de la ciudad de Barranquilla en Colombia.

La investigación desarrollada fue empírico analítico, con un diseño descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 93 docentes de los programas de psicología y odontología. Por otro lado, para elección de la muestra, se utilizó la de tipo no probabilística, siguiendo con unos criterios de inclusión y exclusión que permitieron seleccionar un total de 36 profesores que cumplieron con los criterios para el estudio realizado. Los instrumentos que se utilizaron en este estudio, fue el Maslach Burnout Inventory y Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen-Moran y Woolfolk. Teniendo en cuenta los resultados, se observó que no se presenta una relación significativa entre el Burnout, sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico.

Por otro lado, también se verificó por medio del estudio “Síndrome de Burnout: factores asociados en médicos de un hospital tipo III” de Lugo (2019), que existe asociación estadísticamente significativa entre Burnout y grupo etario, estado civil y número de horas de

contacto con los pacientes, mientras que no hubo asociación con sexo, nivel profesional, horas de trabajo en el centro asistencial, servicio hospitalario al que pertenece, satisfacción salarial y presencia de síntomas físicos y emocionales.

Este estudio se realizó por medio de una investigación de tipo descriptivo transversal, en donde la muestra estuvo constituida por 67 médicos residentes y 89 médicos especialistas que laboran en la institución. Las variables de investigación fueron variable de estudio: Síndrome de Burnout y variable características de la muestra: nivel profesional, la edad, sexo y estado civil, horario de trabajo, horas de contacto con pacientes, servicio hospitalario al que pertenece, satisfacción por el salario y presencia de síntomas físicos y emocionales asociados con Burnout, en donde el instrumento de recolección fue encuesta sociodemográfica y Maslach Burnout Inventory.

En esta perspectiva, también se evidencia el estudio “Prevalencia del Síndrome de desgaste profesional (Burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo” de Castañeda Y García (2020) que determina la prevalencia del Síndrome de desgaste profesional en médicos especialistas y los factores de riesgo, en donde por medio de un estudio observacional, descriptivo y transversal, realizada a 196 médicos especialistas de un hospital regional, dejó ver que en el Síndrome se observó una correlación negativa entre agotamiento emocional y despersonalización y positiva con falta de realización personal en el trabajo y el Burnout es frecuente en el 45,9% de los médicos especialistas.

En esta misma línea Díaz y Gómez (2014), En su documento: “la investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010”, realizada en la universidad del Valle (Cali, Colombia) realizaron una revisión sistemática que tomo 89 estudios de 12 países

Latinoamericanos; como carácter importante del estudio se resalta que la población con más estudios es la que se dedica al área de la salud; en cuanto a las variables que toman en cuenta diferentes investigaciones, predomina la profesión y la relación en las sociodemográficas como lo son la sexo, edad y el estado civil; como resultado final se pudo concluir y ampliar que concepto se tiene en Latinoamérica sobre el S.B, y determinar que esta problemática no solo es responsabilidad del trabajador si no que se debe tener en cuenta todo su ámbito laboral como personal.

En el artículo “El «Burnout» y los docentes del magisterio”, García (2012), analiza el síndrome de burnout en docentes que trabajan con el magisterio, se escogió dicha población ya que, en el año 2011, se evidenció altos niveles de docentes que se pensionaban por factores que involucran enfermedades laborales; para realizar este análisis se tomó en cuenta variables como el salario, jornada laboral y factor de subordinación. En cuanto a las conclusiones de dicho artículo, se estima que docentes que presentan un alto grado de SB o estrés laboral, están ligados en su mayoría por el ámbito económico, lo que produce una afectación en sus relaciones familiares y sociales.

Con base en lo anterior, para resumir este estado del arte y su análisis por las variables sociodemográficas, los estudios e investigaciones realizadas acerca del Síndrome de Bournout, han permitido evidenciar resultados mostrados en la Tabla 1, con respecto a las variables estudiadas.

Tabla 1.

Estudios relacionados con las variables sociodemográficas y el Síndrome

Variab	Conclusiones de Investigaciones y Estudios realizados
Sexo	En la conferencia IV Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) sobre género “se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un

particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

Estado Civil	Según Castro (2009) los resultados evidencian que el 15,3% de los estudiantes solteros presentan Burnout, el 14,6% de la muestra que no tienen hijos presentan el Síndrome.
Edad	Con base en lo estudiado por Castañeda y García (2019), las personas mayores de 40 años presentan un mayor número de casos del Síndrome. Sin embargo, otras investigaciones han arrojado que no existe diferencia significativa en la presencia del Síndrome con relación a la edad de las personas.
Ocupación	De acuerdo con López et al., (2020) el personal docente y los trabajadores de la salud constituyen otra población gravemente afectada dado que sus labores exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás.

Nota: Elaboración propia con base en la recopilación de estudios citados

4.2 Marco Teórico

En este capítulo es fundamental resaltar que en un país como Colombia se presenta una desigualdad en diferentes ámbitos de la cotidianidad, como por ejemplo el laboral y el económico, lo que puede causar que se empiece a padecer niveles de estrés, que si no se atienden se puede ocasionar una "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo" (Moreno y Baéz, 2010 p50). En varios países de Europa este síndrome es considerado como uno de los más grandes problemas a nivel de la salud, lo que debe alertar a las organizaciones sobre cómo las tareas dadas a los empleados les puede generar un alto nivel de estrés, y qué medidas deben tomar cuando este ya está presente. Tomando como referencia la prevención es necesario que:

Las empresas presten atención a este tipo de Síndrome declarado en el 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, ya que puede ocasionar la salida del empleado por bajo rendimiento o problemas de salud, incrementando la rotación sin atacar el problema de raíz, así como ocasionar un mal ambiente laboral, deterioro de habilidades y competencias, entre otras. (García, 2017,p. 3)

En la sociedad actual se considera un tabú hablar de los problemas psicológicos o psicosociales que las personas puedan desencadenar, ya que las mismas organizaciones o instituciones educativas se encargan de prestar atención solamente a la parte operativa de sus empleados sin tomar en cuenta la emocional, abriendo campo a que se puede padecer niveles del Síndrome del Burnout. Ahora bien, existen variables sujetas al Síndrome del quemado, como lo son la edad, estrato socioeconómico, clima organizacional, estrés, apoyo emocional, sexo, estado civil, satisfacción laboral y sociodemográficas que se pueden desencadenar por la presencia de una o más de estas.

Lo anterior hace referencia a la importancia de la prevención del Síndrome de Burnout, tomando como base estrategias que se pueden hacer en la institución educativa de la ciudad de Medellín para así evitar este.

La escala más usada para el diagnóstico del Síndrome de Burnout es la desarrollada por Maslach y Jackson, un cuestionario de medida denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual consta de 22 preguntas con un tiempo de realización de entre 10-20 min con tres dominios principales: emocional, despersonalización y rendimiento laboral (Dávila & Nevado, 2016). A continuación, en la Figura 1, se evidencia el test usado para medir la prevalencia del SB.

Figura 1.
Plantilla de Maslach Burnout Inventory para detectar un posible SB

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.

Figura 1 (Continuación)

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.	

Nota: Obtenido de Omint (2018, p.1).

Tabla 2.
Clasificación de los 22 factores

Cansancio emocional	Presente en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Puntuación máxima: 54
Despersonalización	Presente en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22	Puntuación máxima: 30
Realización personal	Presente en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Puntuación máxima: 48

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Ilerna (2019).

Figura 2.
Cálculo de Puntuaciones

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	0	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	0	Menos de 34

Nota: Obtenido de Omint (2018,p.1).

Figura 3.
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

Nota: Obtenido de Omint (2018,p.1).

4.3 Marco Conceptual

Síndrome de Burnout: El síndrome de burnout fue descrito por primera vez en 1974 por el psiquiatra americano Freudenberger al observar profesiones que se caracterizaban por un horario fijo, con un número de horas muy alto, salario escaso y un contexto social exigente, habitualmente tenso y comprometido en las que, después de largos periodos de tiempo, se producía una progresiva pérdida de energía, una desmotivación, falta de todo interés por el

trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión.

Este lo definió como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el resultado esperado y genera que los trabajadores tengan actitudes agresivas hacia los pacientes, distanciamiento, cinismo entre otros (Dávila & Nevado, 2016). Es más frecuente en profesiones centradas en el bienestar de los demás, como los docentes, que son específicamente la población objetivo de este trabajo de grado.

“Desde hace al menos dos décadas el síndrome de Burnout es conocido, diagnosticado y prevenido en ámbitos de trabajo cada vez más generales e inespecíficos, llegando a ocultar el estrés laboral o la fatiga crónica” (Pérez, 2010).

“El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema va más allá: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallas en la consecución de meta” (Morales y Hidalgo, 2015).

Agotamiento laboral: Es un proceso dinámico generado por un estrés crónico en el cual es necesario el paso por una serie de fases; la primera de ellas es una alta expectativa, idealización de la profesión hasta llegar a una fase de estancamiento, frustración, con dudas sobre la utilidad del trabajo, con predominio de las partes negativas, hasta que, por último, se

alcanza un estado de indiferencia hacia el trabajo (Dávila y Nevado, 2016).

Estrés: El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir frustrado, furioso o nervioso. Por otro lado, el estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda (MedlinePlus, 2016). En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar la salud de las personas y esta emoción podría desatar Síndrome de Burnout.

Emociones humanas: Las emociones son reacciones humanas que experimentan las personas, tales como la alegría, tristeza, miedo, ira, etc. Son conocidas por los seres humanos, pero no por ello dejan de tener complejidad. Aunque la mayoría de la población ha sentido la ansiedad o el nerviosismo, no todos son conscientes de que un mal manejo de estas emociones puede acarrear un bloqueo o incluso la enfermedad, desatando el Síndrome de Burnout.

Emociones de afrontamiento: hace referencia a los diversos esfuerzos que realiza la persona para librarse de experiencias emocionales negativas. Sin embargo, el término regulación emocional es más amplio, ya que hace referencia no sólo a las emociones negativas, sino también a las positivas. Son muchas más las clasificaciones que se han propuesto de las diversas estrategias de afrontamiento que de las de regulación emocional (Aitziber & Conejero, 2019).

Cansancio Emocional: Para los autores del cuestionario MBI, Maslach y Jackson (1982), el cansancio o agotamiento emocional hace referencia a una falta de motivación, lo cuál hace tener sentimientos de fracaso, lo que la persona no posea recursos emocionales, lo cuál puede provocar que se tengan afectaciones tanto físicas como psíquicas

Despersonalización: Buendía (1993), nos indica que la despersonalización son un conjunto de actitudes negativas, que se desarrollan en contra del otro, así estos nos están

prestando u ofreciendo un servicio, y teniendo una percepción de un ser culpable de los propios problemas.

Realización Personal: Una investigación realizada por (SciELO - Scientific Electronic Library Online, s. f.-b), indica que la realización personal laboral, implica la autoevaluación en el ámbito laboral de forma positiva o negativa y cuál es la afectación de esta evaluaciones en su día a día, y la relación de estos mismo en cuanto al autoconcepto.

4.4 Marco Legal

A continuación, en la Tabla 3, se detalla el marco legal colombiano que tiene relación con la presente propuesta del trabajo de investigación.

Tabla 3.

Marco Legal Colombiano

Ley 1616 de 2013 de la Salud Mental
<p>La Ley 1616 de 2013 cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.</p> <p>El Estado a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud garantizará a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, atención integral e integrada que incluya diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud para todos los trastornos mentales (Ley 1616, 2013).</p>
Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones

Esta normatividad reconoce que en el entorno colombiano “se considera al psicólogo también como un profesional de la salud” y por lo tanto se encontrará cobijada bajo las regulaciones de dicho gremio. Aun cuando la intervención no es de tipo clínico, se considera que ésta tiene efectos directos sobre el bienestar y la salud de quienes se vean afectados directa o indirectamente por ella. Un psicólogo se desempeña en: Investigación, diagnóstico, evaluación, intervención, asesoría, docencia, formación, ejecución de programas y finalmente dictamen de conceptos y peritaje. Estas son algunas de las áreas en las cuáles se aplica la formación del profesional en psicología por lo que deberá tener en cuenta la presente ley como una guía de su actuar. Sin embargo, bajo los mismos principios establecidos por la ley, toda actividad relacionada con el campo de la competencia del psicólogo estará cubierta por la reglamentación.

De esta manera, los planteamientos de la ley cubren a los profesionales en psicología que operen dentro del territorio colombiano en sectores tanto público como privado.

Tabla 3 (Continuación)

Por lo tanto, siempre que se lleve a cabo un acto en el que el psicólogo dependa de su formación profesional para llevar a cabo cualquier de las labores dictaminadas anteriormente se encontrará bajo la regulación de la Ley 1090, su comportamiento deberá guiarse por el código deontológico y bioético allí planteado y responderá ante los Tribunales Deontológicos de Psicología por violaciones ante este código (Ley 1090, 2006).

Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social DE Colombia (Actualmente denominado Ministerio de Trabajo)

Esta resolución define las responsabilidades de evaluación, prevención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En una de sus definiciones se encuentra el concepto de carga física y cómo puede afectar la salud de la persona, además el concepto de carga mental que son exigencias Psico-afectivas de la labor o de los procesos propios del rol y las condiciones en la que debe realizarlo. Igualmente, dentro de la resolución en el cap. III, aparte de las intervenciones propias del riesgo psicosocial se define dentro de las medidas a implementar la realización de pausas activas y diseño de programas de promoción y prevención individuales y grupales (Resolución 2646, 2008).

Decreto 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, que compila la legislación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se realiza el presente procedimiento para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Que por cuanto este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden

incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen de este (Decreto 1072, 2015).

Capítulo 6 - Decreto 1072 - Sistema de Gestión la Seguridad y Salud el Trabajo

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ,deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas servicios temporales y tener cobertura los trabajadores 26 dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (Decreto 1072, 2015).

Tabla 3 (Continuación)

Según el Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Decreto 1072, 2015).

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios

estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (Decreto 1072, 2015).

Nota: Elaboración propia a partir de los referentes citados al interior de esta

En lo esencial, la gestión en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo tiene como fundamento la legislación colombiana, principalmente la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1443 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015.

Estas disposiciones legales establecen un marco normativo de deberes y derechos que regulan todas las actividades productivas y de servicios. Este marco normativo debe ser cumplido por todo empresario que adelante su actividad en el país. Este procedimiento recoge los requerimientos legales en estos campos para orientar a las empresas vinculadas a los sectores económicos, como responsables de su cumplimiento. Cualquier labor que se va a desarrollar al servicio de un contrato genera situaciones de riesgo, tanto para los trabajadores como para las instalaciones y el medio ambiente.

5. Diseño Metodológico

El diseño metodológico es de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo; asimismo, se podrá determinar la prevalencia de este, por medio del análisis estadístico de los datos obtenidos a través de la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI) para así establecer la prevalencia del síndrome de burnout, es necesario tener en cuenta que la presente investigación no se basa en un estudio de caso dicha de la población.

En los resultados que se encontraron se evidencia cansancio emocional, despersonalización y realización personal y la relación con las variables de estudio, es de total importancia recalcar que en la institución es el primer acercamiento es un test de este tipo para

las 22 docentes que fueron evaluados.

5.1 Enfoque de la investigación

Según Hernández, Sampieri et al., (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Particularmente en esta propuesta de investigación se pretende usar el cuestionario de variables sociodemográficas, la adaptación española del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS). Se aplicará el MBI el cual está conformado por 22 ítems de evaluación y permite medir las tres dimensiones del Síndrome de Burnout con el objetivo de hacer análisis matemáticos de estadística descriptiva de la realidad estudiada.

5.2 Alcance de la investigación

La presente propuesta de proyecto está encaminada a una investigación descriptiva que analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas (Bruto, 2010). La investigación descriptiva se considera como un tipo de metodología que parte de la descripción de un fenómeno, situación o población, con el fin de recolectar datos que permitan arrojar información confiable sin manipular las variables estudiadas. Por esta razón, en el presente documento de investigación se propone llevar a cabo la descripción de los síntomas de la despersonalización, el cansancio emocional, y la realización personal de los docentes de

una institución educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 – 2 con el fin de analizar la prevalencia del Síndrome de Burnout en ellos.

5.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es No experimental. Para Hernández Sampieri et al. (2014), el diseño no experimental es el que se divide teniendo en cuenta el tiempo en el que se recolectan los datos. Para el presente caso, se utiliza el diseño Transversal, que se maneja recolectando los datos en un solo momento, y teniendo como finalidad describir las variables. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, razón por la cual contribuye a determinar cómo es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa privada en la ciudad de Medellín en el periodo académico 2022 – 2 por medio de la medición de los síntomas de despersonalización, cansancio emocional y realización personal a través del cuestionario del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS).

5.4 Población y Muestra

La población objetivo de estudio son los docentes de instituciones privadas en la ciudad de Medellín, y la muestra escogida corresponde a 22 docentes que hacen parte de la institución educativa en la ciudad de Medellín durante el periodo académico 2022 – 2, ya que la población hace referencia al conjunto de sujetos que reúnen una característica que desea ser estudiada (Ludeña, 2021).

Según Ludeña (2021) la muestra es una parte de esa población que se selecciona para

obtener la información con la que se va a estudiar o investigar; por ende, la del presente trabajo de investigación es de carácter no probabilista- convencional, ya que está no se tomó de manera aleatoria dentro de toda la población de estudio, si que no que se seleccionó los 22 docentes que hacen parte de una determinada institución educativa privada de la ciudad de Medellín, teniendo en cuentas variables sociodemográficas como sexo, edad, estado civil, estrato socioeconómico y tiempo ejerciendo su profesión.

Para la aplicación del instrumento se citó a los docentes en un aula de clase de la institución educativa, en la cual se les hizo la entrega tanto del cuestionario (MBI), como del consentimiento informado, en total los evaluados fueron 22, de los cuáles el 64% son mujeres y el 36% hombres; entre las edades de 20 a 59, con mayor número de participantes (40%) entre los 30 a 49 años. En cuanto a tiempo ejerciendo su profesión se encontró que el 32% de ellos cuenta con una experiencia entre los 6 a 10 años, siendo este el rango más representativo en la categoría de experiencia. El estado civil que más predomina es el de solteros con un porcentaje del 59%. La mayoría de los participantes (59%) pertenecen al estrato socioeconómico 3.

Para el análisis de los datos obtenidos en la presente investigación se utilizó el método estadístico descriptivo, el cual permitió explorar las principales características de la población docente evaluada y poder analizar las variables estudiadas para representarlas de forma gráfica.

5.5 Variables

La presente investigación aborda variables que caracterizan la muestra y variables de estudio. Las primeras no se constituyen en criterios de inclusión, son las presentes en el grupo de docentes que componen la muestra. Las segundas son los aspectos que configuran el Síndrome de Burnout. Todas las variables que se abordan en el presente estudio se operacionalizan en la Tabla 4.

5.6 Operacionalización de las variables

Tabla 4.
Operacionalización de variables

Operacionalización						
VARIABLES	Tipo de variables	Forma de medición	Descripción	Puntuación directa (estadísticos)	Puntuación de referencia (baremos)	
Edad	Cuantitativa Discreta	Cuestionario sociodemográfico	Según la edad del docente en el momento de la aplicación de la prueba	Número de años cumplidos	aplica	No
Sexo	Cualitativa Nominal	Femenino/Masculino	Según sexo biológico del docente	1= femenino 2= masculino	aplica	No
Estado civil	Cualitativa Nominal	Soltero/Casado/Unión libre/Divorciado	Según estado civil del docente al momento de aplicar la prueba	Alterativa de respuesta	aplica	No
Estrato Socioeconómico	Cualitativa ordinal	1-2-3-4-5	Según estrato socioeconómico del docente evaluado	Alterativa de respuesta entre 1 y 6	aplica	No
Tiempo ejerciendo la profesión	Cuantitativa discreta	0-5/6-10/11-15 /16-20/21-25	Según tiempo ejerciendo la docencia	Número de años cumplidos ejerciendo la docencia	aplica	No

Cansancio emocional	itativa	Cuant	Cuestionario MBI: ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20,	Según n ítems que evalúan Cansancio emocional	Datos entre 0 y 54	nivel bajo: 0 a 18 medio: 19 a 26 o alto: 27 a 54
Despersonalización	itativa	Cuant	Cuestionario MBI: ítems 5,10,11,15 y 22	Según n ítems que evalúan Despersonalización	Datos entre 0 y 30	nivel bajo: 0 a 5 medio: 6 a 9 o alto: 10 a 30
Realización Personal	itativa	Cuant	Cuestionario MBI: ítems 4,7,9,12,17,18,19,21	Según n ítems que evalúan Realización personal	Datos entre 0 y 56	nivel bajo: 0 a 33 medio: 34 a 39 o alto: 40 a 56

Nota: Elaboración propia

Consideraciones Éticas

En el presente trabajo se tomó en cuenta la Ley 1090 del año 2006 o más conocida como la ley del psicólogo, la cual en los Artículos 10 y 11, indica los lineamientos éticos que se deben tener dentro de una investigación:

Primeramente, está la funcionalidad de la investigación, la cual se debe establecer la autorización de la institución educativa, por ende, se debe informar y explicar tanto al área administrativa como a los docentes el procedimiento que se va a llevar a cabo, y todas las características que este conlleve.

Es de carácter obligatoria incluir el consentimiento informado a los docentes que harán parte del estudio de investigación, ya que este dará a entender cuál es el objetivo por el cual se les está realizando el cuestionario MBI dentro de los lineamientos éticos de la ley que nos rige como psicólogos. (Ver Anexo B)

Como futuras profesionales es importante tener en cuenta que todas las herramientas que nos ayuden a obtener resultados sobre la investigación deben estar autorizadas por los docentes

que hagan parte de nuestra investigación, así a la hora de publicar información sea de una forma anónima.

Con base en lo anterior, el cuestionario que se le aplicará a los 22 docentes de la institución educativa de la ciudad de Medellín para evaluar si prevalece la presencia del SB (ver Anexo A)

6. Resultados

En cuanto a resultados generales de la investigación, se encontró que solo una persona la cuál corresponde al 4,5% de la población docente evaluada, posee niveles altos en cansancio, la persona que obtuvo estos resultados es un hombre, en un rango de edad entre los 30 a 39 años, soltero que lleva ejerciendo la profesión entre los 0 a 5 años y de estrato socioeconómico 3.

de acuerdo al análisis que se realizó, podemos indicar que de acuerdo a los resultados arrojados, los docentes de esta institución privada de la ciudad de Medellín en el periodo 2022-2 no tienen S.B, cabe resaltar que la investigación se realizó para saber la prevalencia de este en la población, y los niveles en cada uno de los ítems en forma general, por ende no se habla de planes de intervención.

A continuación, se mostraran apartados de cada uno de los ítems y los resultados que se obtuvieron, representándolos a final con tablas de frecuencia, que indican los niveles: alto, medio o bajo (X_i), cuántos docentes presentaron cierto nivel (f_i), y el porcentaje que estos representan (%).

6.1 Cansancio Emocional

Cuando se habla de cansancio emocional se debe tener en cuenta según Maslach y Jackson (1981), que se refiere a la vivencia de estar exhausto emocionalmente debido a factores que demandan su trabajo y a la valoración que da la persona evaluada; las preguntas que evalúan este aspecto son 1,2,3,6,8,13,14,16,20, y de la sumatoria de estas se deduce si el docente se encuentra en un nivel bajo (0 a 18,), medio (19 a 26) o alto (27 a 54).

En cuanto a los porcentajes generales se identificó que el 68% de los docentes evaluados presentan un nivel bajo de índices de cansancio emocional, el 14% medio y el restante 18% presenta altos índices (Ver Tabla 5). Los que presentan altos índices de cansancio emocional son cuatro docentes, tres son hombres y una mujer, que pertenecen al estrato socioeconómico 3, de estos docentes tres son solteros y una de sexo femenino vive en unión libre, su rango de edad oscila entre los 30 a 49 años y el tiempo ejerciendo su profesión en su mayoría, tres de ellos, está entre los 0 a 5 años.

En cuanto al análisis general de los ítems que evalúan este aspecto, el que mayor puntuación posee (media de 3,48) es: “Me siento cansado al final de la jornada de trabajo”, por ende, se puede inferir que la mayoría de los docentes cuando acaba su horario laboral sienten agotamiento por la demanda propia de su trabajo. Por otra parte, la pregunta con menor puntuación es la 16 (media de 1.35) “Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.”, de lo que se concluye que, a pesar de lo anteriormente dicho, ese cansancio no se produce por sus estudiantes, ya que estos no les generan conflictos emocionalmente hablando.

Tabla 5.
Tabla de frecuencia - Cansancio emocional

Xi	fi	Fi	%	% Fi
Nivel				
Bajo	15	15	68	68

Nivel Medio	3	18	14	82
Nivel Alto	4	22	18	100
n	22			
Cansancio Emocional				

Nota: Elaboración propia

6.2 Despersonalización

La subescala de despersonalización califica según Maslach y Jackson (1981), autores del cuestionario, las actitudes frías y de distanciamiento de las personas evaluadas, en este caso relacionado directamente con sus estudiantes, las preguntas que califican este ítem son 5,10,11,15 y 22, la suma de estas indican los niveles de esta, donde 0 a 5 es bajo, 6 a 9 medio y por último de 10 a 30 alto; en cuanto a los resultados encontrados se hace necesario resaltar que el 82% de la población su nivel de despersonalización es bajo (ver tabla 6), lo que permite inferir que la mayoría de los docentes poseen actitudes positivas frente a sus estudiantes.

La pregunta con menor puntuación que evalúa esta subescala del Burnout tiene una puntuación de (0,48), la cual indaga textualmente “Creo que estoy tratando algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales”, lo que quiere decir que los docentes que laboran en esta institución educativa tienen la capacidad de ver al otro como un ser que posee emociones y sentimientos.

A nivel general el ítem con mayor puntuación es de (la media 1,65) “Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas”. De esta afirmación se deduce que algunos docentes sienten que sus estudiantes los están culpando de sus problemas personales.

En cuanto a porcentaje general la población masculina el 9% está en un nivel medio de despersonalización, otro 9% está en un nivel alto y el 63% de población femenina está en un

nivel bajo lo cual indica que los índices de la población son positivos frente a su relación emocional con sus estudiantes.

Tabla 6.

Tabla de frecuencia – Despersonalización

Xi	fi	Fi	%	% Fi
Nivel Bajo	18	18	82%	82
Nivel Medio	2	20	9%	91
Nivel Alto	2	22	9%	100
n				
Despersonalización				

Nota: Elaboración propia

6.3 Realización Personal

Cuando se habla de realización personal, según Maslach y Jackson (1981) se genera un enfoque en el sentimiento de autoeficacia, el resultado de los niveles de esta escala se pudo obtener de los ítems (4,7,9,12,17,18,19,21.). Este indica que cuando están menores a 34 tiene indicios de Burnout y su puntuación máxima es de 56, teniendo en cuenta que a diferencia de las otras dos subescalas en esta la puntuación mínima es la que estaría indicando la prevalencia del S.B.

En cuanto los porcentajes generales, se puede evidenciar que ningún docente lanzó una puntuación baja en realización personal, pues el 82% de los evaluados se encuentran con un alto nivel de ésta, lo que quiere decir que son personas eficaces y motivadas al logro. Se puede identificar que el 18% de la población evaluada (Ver Tabla 7) se encuentra en un nivel medio de realización personal, esto ayuda a concluir que están conformes con las labores que tienen en su vida diaria.

En cuanto a los ítems que ayudan a evaluar este aspecto, se identificó que la pregunta con mayor puntuación posee (la media: 6,22), es: " Me siento motivado después de trabajar con sus

alumnos”, por ende, ayuda a comprender que están satisfechos realizando actividades con sus estudiantes, otra de las preguntas con mayor puntuación tiene una media de (6,09) “Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.” Esta evidencia la vocación de los docentes al realizar sus labores, ya que sienten que su trabajo les brinda situaciones positivas para sus vidas.

En un análisis general el 86 % de la población femenina puntuó alto en su calificación final de los ítems, el 14% de esta población puntuó un estado medio en la escala de realización personal. Es importante tener en cuenta que el 76% de la población masculina puntuó un estado alto, mientras el 25 % un estado medio en la escala. Lo que muestra que son las mujeres del grupo las que encuentran mayor satisfacción y motivos en el ejercicio de la profesión para encontrar en ella realización personal.

Ahora bien, en el análisis se identificó que la pregunta con menor puntuación posee una media de: (5,00) “Creo que trato con eficacia los problemas de mis alumnos”, por lo que se puede inferir que para algunos docentes de la institución es complejo comprender como se estén sintiendo algunos de sus alumnos para ayudarlos a resolver sus problemas de manera óptima.

Tabla 7.

Tabla de frecuencia – Realización personal

Xi	fi	Fi	%	% Fi
Nivel Bajo	18	18	82%	82
Nivel Medio	4	22	18%	100
Nivel Alto				
n				
Realización Personal				

Nota: Elaboración propia

7. Discusión

Como objetivo general de la investigación se propuso analizar la prevalencia del Síndrome del Burnout en los docentes de una institución privada de la ciudad de Medellín en el periodo 2022-2. Partiendo de este, el primero de los objetivos específicos es inferir la prevalencia de los síntomas de la despersonalización en los docentes de dicha institución privada; en base a los resultados encontrados en la investigación se concluye que la prevalencia de este es baja, ya que el 59% de la población de docentes evaluados tiene un nivel inferior de este escala, de lo que se concluye que el trato que tienen los docentes frente a sus alumnos es positivo, ya que son capaces de percibirlos como personas y no como objetos.

Ahora bien, los resultados arriba expuestos con la investigación realizada en Chile titulada: “Niveles de Burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del bío bío durante el período de pandemia por covid-19”, por el investigador Torres (2021), estos fueron contradictorios, ya que en la escala de despersonalización se obtuvo un nivel medio- alto, de lo que se deduce que en esa institución pública los docentes pueden tener conductas distantes e insensibles hacia sus alumnos. [RV1] En dicha investigación se utilizó como instrumento de evaluación la versión española de Maslach-Burnout Inventory General Surley, que está constituida por tres dimensiones (Agotamiento, cinismo o despersonalización y eficacia personal), que en su totalidad está conformada por 15 ítems y la totalidad de su muestra fueron

45 docentes.

Teniendo en cuenta la investigación "Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín. 2016" Ellos identificaron que la presencia síndrome de Burnout en el 14% de docentes del colegio San Carlos Medellín. en los cuales el 20% se encuentran en un nivel alto de agotamiento emocional, el 37% su niveles altos de despersonalización y un 52% tiene un nivel bajo de realización personal. Es de resaltar que el 37% de los docentes están presentando niveles altos de despersonalización, lo cual les ayuda a evidencia la necesidad de formular intervenciones que desde la psicología del trabajo permiten tratar y mitigar las consecuencias de esta enfermedad. se muestra una necesidad de fortalecer la autoestima, (Suzarez,2016).

En la investigación "Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín, 2021-I " Pudieron evidenciar la presencia Síndrome de Burnout en el 20,6% de docentes de la institución educativa estudiada. En la cual el 41% se encuentran en un nivel alto de agotamiento emocional. Un 20,6% en niveles altos de despersonalización y un 5,9% tiene un nivel bajo de realización personal, lo cual les muestra la necesidad de hacer intervenciones que ayuden a los docentes a tratar o mitigar las consecuencias de esta enfermedad,(Munera y Muñoz, 2021)

Como segundo objetivo específico se busca por medio de la investigación examinar la prevalencia de los síntomas del cansancio emocional presente en los docentes que participaron en el estudio, en cuanto al desarrollo de este se identificó que la prevalencia de este es baja, ya que el 68% de los docentes evaluados presentan este nivel y solo el 18% un alto, de lo que se concluye que los evaluados no se encuentran emocionalmente exhaustos por motivos de sus labores en la institución educativa.

En la investigación “Prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesores de inglés de la Universidad Militar Nueva Granada”, realizada en la ciudad de Bogotá en el año 2018, Bermúdez (2018), en sus resultados encontró que el nivel de agotamiento emocional también fue de un nivel bajo, ya que el porcentaje que obtuvo este nivel fue del 62,5% en el total de su población, y el restante 37,5% en un nivel medio, contrario a la presente investigación en donde el 18% (4 personas) de los evaluados sacaron un nivel alto, y ninguno de los 52 docentes de inglés tienen un índice alto de cansancio emocional, para dicha investigación el instrumento de medición utilizado fue el Maslach Burnout Inventory Educator Survey.

Como tercer objetivo se buscó identificar la presencia de síntomas de realización personal en la muestra evaluada. De esta forma se concluye que los docentes tienen un nivel alto con un promedio de un 81% y un 18% con un nivel medio, lo cual permite establecer que los docentes encuentran en el ejercicio de la profesión una fuente de realización personal.

En cuanto a la investigación titulada “Prevalencia de síndrome de Burnout en docentes de Institución de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano de la ciudad de Pasto (Forero et al., 2017), sus autores identificaron que el 66% de la población evaluada se encontraba en un nivel alto en realización personal, la cual obtuvo la puntuación más alta en comparación de las otras dimensiones evaluadas. En ambas investigaciones se puede evidenciar que los docentes tienen una buena puntuación en esta dimensión, el cual ayuda a identificar que son personas que están satisfechas con las labores que desempeñan actualmente.

Como cuarto objetivo se buscó describir la prevalencia de los síntomas del Síndrome de Burnout según características sociodemográficas y propias de la población objeto de estudio. Aquí se pudo evidenciar que el 59% de la población son estrato socioeconómico nivel 3 y el 36% se encuentra en un estrato nivel 2, se identificó además que el 63% de la población evaluada es

femenina, en esta población no se vieron niveles altos en cansancio emocional y despersonalización, mientras el 37% es una población masculina, solo una persona obtuvo un nivel alto en cansancio emocional y despersonalización.

Adicional a lo anterior se observó que el 36% de la población está entre los 30 y 40 años, pudimos evidenciar que la persona que mostró niveles altos en la población masculina está en este lapso de edad, otro 36% está ubicado entre los 40 y 49 años, el 18% está entre los 50 y 59 años, y el 4% restante está entre los 20 y 29 años.

En comparación al presente estudio, en la investigación "Síntomas de depresión asociados al síndrome de *burnout* y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia) por (Calle y Quintero,2021). En esta investigación pudieron encontrar que la población docente que más participó en el estudio fueron las mujeres (72,5 %), al igual que en la presente investigación, los estados civiles más predominantes fue casado o en unión libre (52,8 %), la mayoría de los docentes vivían en un estrato socioeconómico medio (82,8 %).

Referencias

- Aitziber, J., & Conejero, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología* ,
<https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/#:~:text=Resumen%3A%20El%20t%C3%A9rmino%20afrontamiento%20hace,sino%20tambi%C3%A9n%20a%20las%20positivas.>
- Bermudez, J. (2018). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesores de inglés de la Universidad Militar Nueva Granada [Trabajo de grado - Maestría en educación]*. Bogotá: Universidad Militar - Nueva Granada.
- Bruto, M. (2010). *Tres tipos de investigación*.
[https://www.academia.edu/8101101/Conozca_3_tipos_de_investigacion.](https://www.academia.edu/8101101/Conozca_3_tipos_de_investigacion)
- Castañeda, E., & García, J. (2020). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(2), 161-173.
[https://www.redalyc.org/journal/4577/457767703014/html/.](https://www.redalyc.org/journal/4577/457767703014/html/)
- Castro, C. (2009). *Síndrome de Burnout en estudiantes de pregrado de la Universidad de Nariño [Trabajo de grado - Psicología]*. Pasto - Nariño : Universidad de Nariño.
<http://sired.udenar.edu.co/5332/1/80028.pdf> .
- Chárriez, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 1(1), 50-68.
https://www.uv.mx/psicologia/files/2017/12/historias_de_vida_una_metodologia_de_inv

estigacion_cualitativa.pdf.

Dávila, F., & Nevado, N. (2016). Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud. *Revista Educación Médica* , 17(4):158-163.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>.

Decreto 1072. (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. 26 de mayo de 2015. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia.

Decreto 1443. (2014). *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. 31 de julio de 2014. Bogotá: Ministerio de Trabajo.

Díaz, F., & Gómez,I. (2014). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Revista Psicología Desde el Caribe*, 33(1), 113-131.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>.

Forero,D., Mantilla,I., & Lasso,M. (2017). *Prevalencia de síndrome de Burnout en docentes de Institución de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano de la ciudad de Pasto [Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo]*. Pasto (Nariño): Universidad CES.

https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2813/Prevalencia_sindrome_burnout_docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

García, A., Escorcía, C., & Perez,. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Revista Propósitos y Representaciones*, 5(2),65-126.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a03v5n2.pdf>.

García, K. (2017). *Trastornos de salud relacionado con el trabajo: Síndrome de Burnout*.

<https://www.staffingpersonal.com/sindrome-de-burnout/>.

García, L. (2012). El «Burnout» y los docentes del Magisterio. *Cuadernos de Ciencias Jurídicas y Política Internacional*, 5(2), 181-205.

<https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/download/1981/1723/4353#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20del%20burnout%2C%20es,los%20docentes%20en%20colegios%20p%C3%ABlicos.>

Hernández Calle, J. A., & Quintero Idárraga, S. (2022). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *psicología desde el caribe*, 38(01), 133–147.

<https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Ilerna. (2019). *El síndrome de burnout, qué es y cómo se mide*. <https://www.ilerma.es/blog/online/sindrome-de-burnout/>.

Intep.edu.co. (2018). *Investigación no experimental*.

https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf

Lara,J., Pando,M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Revsita Ciencia y Trabajo* , 16(49), 43-48.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492014000100008&script=sci_arttext.

Ley 1090. (2006). *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. 6 de septiembre de 2006.

Bogotá: Congreso de Colombia.

- Ley 1562. (2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. 11 de julio de 2012. Bogotá: Congreso de la República.
- Ley 1616. (2013). *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. 21 de enero de 2013. Bogotá: Congreso de Colombia.
- López, E., Cano, C., & Salazar, V. (2019). *Caracterización del Síndrome de Bournout de estudiantes de la salud, durante la pandemia Covid 19 en el convenio UT San Vicente CES [Trabajo de grado]*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia .
- Ludeña, J. (2021). *Diferencia entre muestra y población*.
<https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-muestra-y-poblacion.html#:~:text=En%20resumen%2C%20la%20diferencia%20entre,que%20se%20va%20a%20trabajar>.
- Lugo, J. (2019). Síndrome de Burnout: factores asociados en médicos de un hospital tipo III. *Revista Digital de Posgrado - Universidad Central de Venezuela* ,
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_dp/article/view/16120/144814482691.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 1-39. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- MedlinePlus. (2016). *El estrés y su salud*.
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20un%20sentimiento,a%20un%20desaf%C3%ADo%20o%20demanda>.
- Omint. (2018). *Maslach Burnout Inventory (MBI)*.
<http://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>.

- Osorio, J. E. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>
- Pérez, E. J. P. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, 2(1), 66–73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Posada, J. (2013). La Salud Mental en Colombia. *Biomédica - Instituto Nacional de Salud*, 33(4), 1-3. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572013000400001.
- Quass, C. (2016). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile. *Psicoperspectivas - Revista de la Escuela de Psicología - Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 1(6), 65 - 75.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/35/35>.
- Resolución 2646. (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 origen*. 17 de julio de 2008. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Reyes-Ortiz, G.-E., & Guzman, N. A. G. (2015). Mercado laboral calificado en Colombia: Estudio sobre el desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo para los años 2020 y 2030. <https://pure.urosario.edu.co/es/publications/qualified-labour-market-in-colombia-study-on-the-imbalance-between>
- Rios, M., Carrillo, C., & Sabuco, E. (2012). Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería y su relación con variables sociodemográficas y de relación interpersonal. *International Journal of Psychological Research*, 5 (1), 88-95.
<https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023539011.pdf>.

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Torres, D. (2021). *Niveles de Burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del bío bío durante el período de pandemia por covid-19 [Trabajo de Grado - Docencia en Educación Física]*. Concepción, Chile: Universidad de Concepción .

Vásquez, J. (2020). Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de covid-19 [Tesis de grado - Licenciado en Psicología]. México: Universidad Autónoma de ICA.

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1302/3/Juan%20Carlos%20V%C3%A1squez%20Requena%20%281%29.pdf>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario

NOMBRE DOCENTE: _____
 EDAD: _____ ESTADO CIVIL: _____ SEXO: F __ M __
 TIEMPO EJERCIENDO LA PROFESIÓN: _____ EXTRACTO SOCIECONOMICO: 1 __ 2 __ 3 __ 4 __ 5 __ 6 __

CUESTIONARIO BURNOUT: Escriba en el cuadro que está al final de cada renglón, el número que identifica la frecuencia con la que experimenta en su vida cotidiana la afirmación que se enuncia en el renglón.

Seleccione el número de acuerdo a la frecuencia cualitativa así:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ 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.	

Anexo 2. Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr/Sra. _____

CC _____ Consiente su participación en la investigación a la que ha sido invitada y que lideran estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO-, sede Bello. Ésta tiene como objetivo: Analizar la prevalencia del Burnout en el equipo de docentes de una institución educativa oficial en el Valle de Aburrá, Antioquia.

Al final de la investigación, se entregará a las directivas del colegio un informe general sobre los resultados encontrados, garantizando sigilo en manejo de la información. No se revelará ninguno de los nombres, ni datos personales que puedan permitir la identificación del participante. Por tanto, autoriza el manejo y uso de la información obtenida para su uso en espacios y procesos investigativos.

La participación en la actividad es completamente voluntaria. Igualmente, puede solicitar información en cualquier momento sobre los propósitos de esta actividad.

Para más información puede comunicarse con el psicólogo Gustavo Alberto Carmona Ríos, al correo electrónico gcarmon4@uniminuto.edu.co y el teléfono 57+(4) 466 92 00 Ext. 44064.

Si ha leído y entendido completamente este documento, y está de acuerdo en participar en la investigación, por favor firme abajo. Si tiene alguna pregunta o inquietud por favor déjenos saber antes de firmar.

Firma docente participante
CC.

Firma Mariana Londoño Cano -Investigadora-
CC.

Firma Karen Dávila Gómez –Investigadora-
CC.