



**Características del rol docente que pueden causar síndrome del burnout en el
Gimnasio Green Hills.**

María Camila Mariño Torres ID 844635

Mariana Sánchez Jaimes ID 845736

Yenny Milena Rincón Bello ID 432014

Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Rectoría Bogotá Virtual y a Distancia UBVD

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Noviembre 2022

**Características del rol docente que pueden causar síndrome del burnout en el
Gimnasio Green Hills.**

María Camila Mariño Torres	ID 844635
Mariana Sánchez Jaimes	ID 845736
Yenny Milena Rincón Bello	ID 432014

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Asesor(a)

Oscar Darío Salamanca Rodríguez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Bogotá Virtual y a Distancia UBVD

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre de 2022

Dedicatoria

Dedicamos con todo corazón este trabajo de grado primeramente a Dios y a nuestras familias, ya que sin ellos y su apoyo no podríamos avanzar en este proceso y culminar en la especialización.

A los docentes por sus exigencias y enseñanzas en el caminar de este posgrado, que nos permitirá ejercer como futuras especialistas, llevando en alto los valores y la ética profesional, que nos caracterizará en los diversos espacios laborales.

Agradecimientos

Primero que todo, reconocer y agradecer el apoyo de nuestros padres, parejas y docentes, para sacar adelante este propósito y proyecto de vida frente a este estudio posgradual.

Así mismo, agradecer a los tutores investigadores que dieron línea a este trabajo de grado, por sus aportes y seguimientos para el óptimo logro y culminación de este.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo.....	9
Introducción	11
1. Problema	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Pregunta de investigación	17
2. Objetivos	17
2.1 Objetivo General	17
2.2 Objetivos Específicos	18
3. Justificación	18
4. Marco de referencia	20
4.1 Marco teórico.....	20
4.2 Antecedentes o Estado del arte (Marco Investigativo).....	27
4.3 Marco Legal	34
5. Metodología	40
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	40
5.2 Población y muestra	42
5.3 Instrumento	43
5.4 Procedimiento	47
5.5 Análisis de la información	48
5.6 Consideraciones éticas	50
6. Resultados y discusión.....	52
7. Conclusiones.....	69

8. Recomendaciones.....	73
9. Referencias	75
Anexos	82

Lista de Tablas

Tabla 1 Preguntas frente aspectos evaluados e indicios de Burnout.....	48
Tabla 2 Valores de referencia Escala Maslach.....	49
Tabla 3 Variables independientes porcentajes de los que sí presentan Síndrome del Burnout.....	58
Tabla 4 Variables independientes y su relación con las variables dependientes.....	66

Lista de Figuras

Figura 1 Distribución de la muestra por género	52
Figura 2 Distribución de la muestra por edad	53
Figura 3 Distribución de la muestra por estado civil	54
Figura 4 Determinación de la prevalencia del síndrome de Burnout	55
Figura 5 Cansancio emocional - Indicios de Burnout	56
Figura 6 Porcentaje de variables dependientes que señalan Burnout	57
Figura 7 Despersonalización - Indicios de Burnout	60
Figura 8 Porcentaje de variables dependientes que señalan Burnout	61
Figura 9 Realización Personal - Indicios de Burnout	64
Figura 10 Porcentaje de variables dependientes que señalan Burnout	65

Lista de Anexos

Anexo 1 Instrumento y consentimiento informado.....81

Anexo 2 Autorización repositorio.....PDF

Anexo 3 Autorización empresaPDF

Anexo 4 Carta presentación empresa.....PDF

Anexo 5 Cuestionario diligenciado y consentimientos informados.....PDF

Anexo 6 Matriz procesamiento de información.....PDF

Resumen Ejecutivo

Los factores psicosociales y prevalencia del Síndrome del Burnout, en contextos laborales en este caso educativo, deben ser analizados para prevenir su incidencia y futura aparición. En el Gimnasio Green Hills, ubicado en el municipio de Funza Cundinamarca, se tuvo en cuenta el indicador de ausentismo laboral y la ficha técnica del proceso de SG-SST donde se refleja un seguimiento a las incapacidades sin importar su origen (laboral o común) de un 3.29% con una frecuencia de medición anual. Objetivo general: Analizar las características del rol docente que pueden causar el síndrome del burnout en el Gimnasio Green Hills, Objetivos específicos: Identificar factores psicosociales que pueden causar el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el gimnasio. Determinar las actitudes de distanciamiento y sentimientos negativos de la labor docente que causan el Síndrome del Burnout en el Gimnasio. Identifique el deterioro y la pérdida de rendimiento, la satisfacción personal es la causa del síndrome de burnout entre los docentes que trabajan en gimnasia. Metodología: enfoque cuantitativo, estudio descriptivo volumétrico. Población y muestra de 17 docentes, se utilizó el cuestionario de Maslach. Consta de 22 ítems y mide 3 aspectos: agotamiento emocional, despersonalización, desempeño personal (Malandar N. 2019). Ante el resultado de las variables dependientes que indican la causa agotamiento, se dijo que el 27% estaba agotado emocionalmente, el 27% personalización y 46% baja satisfacción personal. Frente al cruce de las variables dependientes e independientes con la población que presenta síntomas de Burnout se encontró que el 67% son solteros, el 67% pertenecen al género femenino y las edades representativas se configuran así: entre 23 y 25 años 22%, de 26 y 28 años 34%, entre 29 y 31 años el 10%, y entre 32 y 35 años se observa un 34%. Conclusiones: el cansancio emocional, según la dimensión del instrumento indicó

un puntaje bajo del 47%, seguido de una valoración media equivalente al 35% y un puntaje alto del 18%. Sustentando que el cansancio emocional implica que la fuerza o energía emocional se han consumido, el docente puede sentirse incapaz de dar más de sí mismo a los demás, desde un nivel personal y psicológico. Se determinó que la despersonalización dentro del cuerpo de docentes, respecto a la variable de género, las mujeres a diferencia de los hombres son las que tienden a tener mayor situación de sentimientos negativos hacia la labor, debido a los múltiples roles, fuera del ambiente laboral, que ellas desarrollan, entre esos, ser madre y encargada de los quehaceres del hogar. Del total el 100% de la muestra, el 65%, es decir la mayoría de los participantes tienen un nivel bajo de padecer despersonalización, un 17,5% se encuentra en nivel medio y un 17,5% se encuentra en un nivel alto, estableciendo que este último tienden a ser personas que cumplen con unas o varias de las variables de género, edad y estado civil. Se estableció el deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación personal como causa del síndrome de burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio, donde describen los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Recomendaciones: Se sugiere desarrollar programas preventivos en las instituciones educativas, porque se requiere evitar el Síndrome de Burnout, éstos deben estar orientados a tres dimensiones; el nivel organizacional, el nivel interpersonal y el nivel individual. Se necesitan implementar intervenciones, talleres y capacitaciones entre otras estrategias, que permitan mitigar el deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación y/o realización personal como causa principal del síndrome en el gimnasio. Se recomienda promover la salud mental en los entornos laborales educativos, se debe pensar en la creación de políticas de salud pública para fortalecer las estrategias frente a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud mental en contextos educativos.

Introducción

Dentro del grupo de enfermedades se encuentran el síndrome de Burnout, que, si bien hasta el 2021 no estaba incluido en la lista de enfermedades de la CIE 10, y la OMS lo declaraba factor de riesgo ocupacional, a partir del 1 de enero de 2022 que entra en vigor su nueva clasificación, la OMS (2016) aprobó incluir el desgaste profesional (Burnout) ocasionados por las jornadas laborales, según la clasificación internacional de enfermedades. (Munera. J, Muñoz. X. 2022). Los problemas de salud, procedentes de grandes niveles de estrés laboral como por ejemplo el síndrome del Burnout, han hecho que profesionales de la docencia apunten hacia la exploración y las sugerencias de diversas estrategias para dar respuesta al manejo de la problemática. Resaltando la importancia que tiene el bienestar y la salud integral de las personas, las cuales inciden significativamente en las diferentes situaciones en que la persona interactúa. favoreciendo a su vez, el desempeño de las tareas y actividades implementadas dentro de una organización.

Posteriormente, Maslach lo ve como una respuesta al estrés habitual a nivel individual y laboral (a largo plazo y acumulativo), determinado por parámetros conocidos, donde la pérdida de motivación puede conducir a sentimientos de depresión o de fracaso en el trabajo, parte del enfermo cuyas principales características son el agotamiento emocional, la despersonalización (persistente sentimiento de desinterés) y el deterioro del rendimiento personal. (Munera. J, Muñoz. X. 2022) citando a Gutiérrez G, Celis M, Moreno S, Farias F, Suárez J. 2006)

Este síndrome está ampliamente documentado en la literatura científica ya que afecta no solo la calidad de vida de los profesionales sino también de aquellos involucrados

en su desempeño laboral. En este sentido, cabe señalar que algunos autores han demostrado que el síndrome afecta más a los profesionales que tienen un contacto directo y cercano con las personas, como sanitarios, policías, docentes, funcionarios, etc., lo que conlleva un mayor compromiso, rendimiento y dedicación a un nivel. (Munera. J, Muñoz. X. 2022) citando a Gutiérrez G, Celis M, Moreno S, Farias F, Suárez J. 2006).

1. Problema.

1.1. Descripción del problema

La salud integral al interior de las organizaciones en la última década ha adquirido relevancia en el desarrollo organizacional y en el posicionamiento de las empresas, debido a que influye notablemente y marca la diferencia en las empresas que generan un entorno saludable, placentero y protegido a sus colaboradores, impactando a su vez en temas de clima laboral, productividad y servicio.

Es por ello, que los factores psicosociales, en contextos laborales en este caso educativos, particularmente en el rol docente, tiene sus inicios con las investigaciones, estadísticas y estudios oficiales en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra desde el año 1986 con uno de sus primeros documentos “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”. Donde se inicia un camino claro de seguimientos estadísticos y estimaciones del estrés laboral, se afirma desde esta organización, que entre el 25% y el 33% de los docentes sufren un alto estrés con directa relación en el trabajo y labor del día a día. Se afirma que en la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se mantienen estos altos niveles de estrés en los docentes.

En este sentido los factores de riesgo psicosocial son y han sido una situación significativa que impacta los contextos laborales y en las interacciones entre el trabajo y su hogar, su entorno, su bienestar en el trabajo y las circunstancias de organización, sus necesidades, cultura y su situación personal, emocional y familiar

Esta interacción entre el colaborador y el medio en el cual se desenvuelven en el día a día, permitirá valorar condiciones de trabajo, estabilidad, motivación y satisfacción laboral; impactando a su vez en temas de salud física y mental.

Según el Informe del Comité mixto OIT/OMS (1984), destacó en su informe lo siguiente: “Los factores psicosociales en el trabajo recibieron en los años próximos un aumento en la atención de parte de los especialistas, gobiernos, empleadores y trabajadores. así como de toda la sociedad” (p.82). Esta afirmación nos lleva a pensar la necesidad que se tiene para disminuir, prevenir y mitigar el riesgo psicosocial desde el rol como especialistas en seguridad y salud en el trabajo.

Es así como proyectaban el impacto del Síndrome del Burnout que a hoy se observa en los contextos laborales y aún más después de la pandemia del Covid-19, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE 2021) en su nota estadística “Salud mental en Colombia un análisis de los efectos de la pandemia” en el mes de junio de 2021 el 28,5% de las mujeres reportaron haberse sentido solas, estresadas, preocupadas o deprimidas, frente al 23,2% registrado para los hombres, lo que corresponde a una diferencia de 5,3 puntos. En este mismo estudio se demuestra que el 32,9% de los encuestados mayores de 55 años, son quienes han presentado más sentimientos de soledad, estrés, preocupación y depresión como consecuencia de la pandemia, seguido por la población que se encuentra entre los 25 a 54 años, con un 28,2% que afirman tener estos sentimientos de estrés, preocupación y depresión. (DANE 2021)

Otras cifras que reflejan el scanner real de lo que vive el país frente al riesgo psicosocial y el estrés laboral son las presentadas por la Federación de Aseguradoras Colombiana (FASECOLDA 2021) en el mes de abril del 2021 público que las enfermedades laborales relacionadas con la salud mental alcanzaron las 1.249, mientras que

el año anterior 2020 fueron 1.000, lo que indica un incremento del 9% frente al año 2020 y el 2021, sobre todo en las mujeres, que representaron el 62% de la población que presentó enfermedad mental. (FASECOLDA 2021)

Según las estadísticas de la Federación de aseguradoras, llamó la atención que en el periodo de pandemia no se presentan más casos de enfermedades de este tipo en los últimos años. En el 2018, con 1.641 casos, superó a los registrados en la pandemia. Por otro lado, dentro de la clasificación de las enfermedades laborales relacionadas con la salud mental, según la Federación de Aseguradoras Colombiana (2021) se encuentran: “la depresión, reacción a estrés grave, reacción de estrés agudo y los trastornos de ansiedad generalizada, de estrés postraumático, del sueño debidos a factores no orgánicos, de adaptación, mixto ansioso-depresivo, de pánico y psicótico” (FASECOLDA 2021. párr.6). Desde las estadísticas se puede detallar cómo el estrés ocupa las primeras descripciones de las enfermedades laborales en el país; los diagnósticos de origen psicosocial en Colombia, según cifras de la Federación de Aseguradores Colombianos entre el 2017 y 2021, el trastorno mixto ansioso-depresivo fue la principal enfermedad con diagnóstico de origen psicosocial. En este caso la depresión disminuyó 8% en 2021, mientras que el trastorno mixto ansioso depresivo y los trastornos de adaptación aumentaron 7% y 3%, respectivamente. (FASECOLDA 2021). Según reporte de FASECOLDA Para el año 2021, los sectores con mayor número de enfermedades laborales con diagnóstico psicosocial fueron la administración pública con un 28%, el sector inmobiliario con un 21% y servicios sociales como docencia y de salud con un 11%. Es este caso se desea hacer referencia al 11% de enfermedad laboral, que presenta el personal y profesionales de servicios sociales, llevando la mirada a los docentes, población seleccionada para el presente trabajo de investigación que busca analizar cómo el riesgo psicosocial, en este caso particular el estrés

laboral que está presente en las condiciones de trabajo de los y las docentes del Gimnasio Green Hills; institución ubicada en Funza Cundinamarca.

Al indagar y tener un primer acercamiento con la entidad educativa se logra visualizar documentos codificados por el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluyen la mirada del riesgo psicosocial; encontrando en su Matriz de Identificación de Peligros, Valoración y Control de Riesgos, en nivel medio el riesgo en mención. La matriz registra los efectos posibles: estrés, cefaleas, ansiedad y alteraciones mentales, con un nivel de deficiencia en 2, nivel de exposición 3, nivel de probabilidad 6, nivel de consecuencia 25, nivel del riesgo 150, interpretación del nivel el riesgo II. aceptabilidad del riesgo: no aceptable o aceptable con control específico. El control existente con el trabajador, describen pausas activas. Esta matriz está clasificada por el personal gerencial, misional y de apoyo. Ubicando a los docentes en la categoría misional. Así mismo, se logra ver una política descrita frente al riesgo psicosocial y aspectos de convivencia en pro de un bienestar integral y clima laboral favorable firmada por el representante legal del gimnasio.

Frente al ausentismo laboral y la ficha técnica de indicadores del Gimnasio Green Hills entregado por el responsable del SG-SST se refleja un seguimiento a las incapacidades sin importar su origen (laboral o común) con un 3.29% porcentaje con una frecuencia de medición anual, así mismo, se refleja una ejecución del plan de trabajo del 83% en el sistema.

Los tipos de factores de riesgos laborales más relevantes descritos por la población objetivo de estudio son el biomecánico en el 100% . El riesgo visual asociado al polvo y al uso del computador . El riesgo auditivo está dado por la continua exposición al ruido, a todos los niveles de sonido continuos, intermitentes o de impacto. Finalmente, se

encuentra el riesgo psicosocial descrito y caracterizado como factor de riesgo relevante, debido por la responsabilidad del cumplimiento de sus labores y el trabajar bajo presión.

Al finalizar el informe entregado por el Gimnasio Green Hills, se observan las prevalencias de interés donde se recomienda y sugiere implementar el factor de riesgo psicosocial dando cumplimiento al contenido del trabajo y propósito de la institución. Actualmente el Gimnasio Green Hills, requiere, según líder de proceso de SST y sugerencia del informe final desde medicina preventiva y del trabajo se requiere una categorización de la población frente al riesgo psicosocial puntualmente síndrome del Burnout. Si bien tiene una matriz de peligro actualizada, se puede evidenciar a partir de lo descrito lo que motiva al desarrollo de este proyecto debido a que no hay una profundidad en el tema.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características del rol docente que pueden causar el síndrome del burnout en el Gimnasio Green Hills?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar las características del rol docente que pueden causar el síndrome del burnout en el Gimnasio Green Hills, en el municipio de Funza, Departamento de Cundinamarca.

2.2 Objetivos específicos

Identificar factores psicosociales que pueden causar el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills.

Determinar las actitudes de distanciamiento y sentimientos negativos de la labor docente que causan el Síndrome del Burnout en el Gimnasio Green Hills.

Establecer el deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación personal como causa del síndrome de burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills.

3. Justificación

Esta investigación surgió a partir de la necesidad de querer analizar el Síndrome del Burnout, que se presenta en los docentes y cómo estas condiciones de la tarea diaria, las relaciones humanas entre líderes y compañeros, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes, derivadas de la labor al interior del gimnasio Green Hills, logrando impactar y aportar a la institución con su primera caracterización de la población, frente al riesgo psicosocial y estrés laboral. Es así como este proyecto beneficiará a la institución para futuras investigaciones, intervenciones, promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial en los y las docentes de la institución.

Desde este planteamiento se desea responder al por qué y el para qué investigar el problema, puesto que como futuras Especialistas en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el trabajo, es importante en cualquier empresa mitigar los riesgos psicosociales frente a las condiciones de las actividades, según lo exige la legislación

colombiana, donde todo empleador debe identificar, prevenir y monitorear los factores que existen en la empresa, entre ellos se pueden encontrar las condiciones de la tarea que involucran todas aquellas demandas de carga mental (entre ellas la velocidad, la complejidad, la atención, la minuciosidad, la variedad y la precipitación de tiempo); el argumento mismo de la tarea define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes a cargo del Rol, por la seguridad de otros, por el manejo de la información confidencial, por la responsabilidad por la vida y salud de otros, por dirección en los procesos y por resultados en las tareas asignadas); las demandas emocionales (por atención de clientes); determinación de los sistemas de control y definición de roles. (Resolución 2646 de 2008 Ministerio de protección social de Colombia).

Desde esta perspectiva, la importancia de prevenir el riesgo psicosocial en la población docente, deseando realizar un aporte social, empezando por la caracterización, para una futura intervención y prevención, por parte del ente educativo; esto conlleva y brinda a la institución a cumplir con los requisitos mínimos legales que en este caso debe implementar el Gimnasio Green Hills, como empleador directo de la población docente. Los profesores que se incorporan a la docencia están más expuestos que los demás cargos a ese riesgo. Los docentes aumentan la ansiedad y la depresión, los dolores físicos causados por altas situaciones y demandas de estrés negativo. Se puede considerar que los docentes muy estresados pueden llegar a sentirse abrumados por sus tareas, y a apartarse de los estudiantes y de su trabajo. (OIT 2003)

Como futuras Especialistas en Gerencia de Riesgos Laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo, resaltamos la ganancia y el aprendizaje significativo que esta experiencia dejará, no sólo desde el crecimiento profesional y laboral sino personal, en la actualidad, las organizaciones y empresas, por su parte, se han vuelto más competitivas en su búsqueda de

una mayor eficiencia, control riguroso de los costos e insistencia en la calidad de los productos y/o servicios que se ofrecen, aumentando a su vez, su interés por la gestión de los recursos humanos o talento que tiene la organización y su preocupación acerca de los aspectos psicosociales (Moreno. B, Báez C. 2010). No obstante, el ámbito psicosocial continúa siendo en nuestro país uno de los que presentan menor actividad preventiva, llevando a una toma de conciencia como especialistas; llamados a proteger la salud física y mental de todo colaborador y de nosotras mismas como agentes de cambio social.

La ganancia que dejará el desarrollo de esta investigación en el programa y posgrados de UBVD, será dejar una nueva plaza del sector externo para realizar futuras investigaciones y por qué no, darle continuidad a esta propuesta, procediendo así al diseño y ejecución del plan de acción. Esta proyección futura puede tener impacto en el semillero de riesgo psicosocial que maneja el programa.

4. Marco de referencia

En este apartado se dio apertura al Marco teórico frente a la conceptualización y definición del síndrome del Burnout, así mismo, se describieron los antecedentes sobre la temática expuesta, con respecto a otros trabajos e investigaciones desarrolladas a nivel local, nacional e internacional y por último el Marco legal.

4.1. Marco teórico

El concepto del Síndrome de Burnout (SBO) fue reconocido por el Dr. Herbert J. Freudenberger, en la década de 1970, el cual fue un psicoanalista estadounidense, quien lo definió como: “el agotamiento físico y psíquico que produce el trabajo profesional”. Desde el punto de vista clínico, notó una serie de

anormalidades que ocurren en las personas que ejercen la llamada profesión de ayudante. psicoterapeuta). dando lugar a una disminución de la atención profesional y protección de los usuarios de estos servicios. Su investigación identificó similitudes como cambios de humor, falta de concentración, trastornos del sueño y molestias físicas como dolor de espalda y problemas digestivos. (Rojas. D, Aldana. C, Mendis. S, Peralta T. 2019 citando a Maslach 2015).

La modificación de los conceptos relacionados con el síndrome de Burnout ha generado caos para delimitarlo y entender sus alcances verdaderos, este complejo síndrome se manifiesta y desarrolla como respuesta a la influencia del estrés de tipo laboral, emocional e interpersonal con carácter crónico, es por esto que se no se evidencia y relaciona con conceptos como: Depresión (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis y Kaprinis, 2003; Middelporp, Cath y Boomsma, 2006), Tedio (Pines & Aronson, 1998), Insatisfacción laboral (Leiter y Maslach, 2001), Estrés Laboral, representada desde el síndrome del quemado o del Burnout (Rojas. D, Aldana. C, Mendis. S, Peralta T. 2019 citando a Maslach C. 2015).

Sin embargo, (Landinez y Vásquez 2021 citando a Maslach y Jackson 1981), quienes fueron protagonistas del enfoque psicosocial, iniciaron las bases teóricas de este síndrome, enfocando el impacto en los colaboradores que realizan una tarea enfocada hacia la población quienes tienen un contacto directo. El síndrome del burnout se presenta en tres dimensiones conceptuales y teóricas distintas, denominadas así: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Un concepto de lo anterior, específicamente en el desempeño laboral corresponde a que el trabajador se siente emocionalmente incapaz de seguir encontrando satisfacción en su trabajo, por lo cual reacciona

distanciándose de las fuentes de malestar y teniendo actitudes negativas y desafiantes hacia el personal al cual se está dirigiendo (Landínez y Vásquez 2021 citando a Maslach y Jackson 1981). Por último, ante el fracaso adaptativo al trabajo, experimenta sentimientos de baja realización personal y profesional.

Aspectos del síndrome:

- 1) Cansancio o agotamiento emocional.
- 2) Despersonalización (actitudes de frialdad y distanciamiento)
- 3) Realización Personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

En tal caso, los docentes pueden experimentar agotamiento emocional, estrés y agotamiento en el trabajo, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para ejercer, posiblemente incluso al desarrollo de patologías mentales graves. Algunas de las principales consecuencias que pueden surgir son las siguientes:

Agotamiento o agotamiento emocional: Es la incapacidad para expresar o manifestar sentimientos, emociones y sentimientos. Se crea un estado de letargo y falta de motivación para actuar. (Castillo S, 2000).

Despersonalización: Es la insensibilidad en algunas situaciones debido a situaciones negativas que pueden llevar a una autopercepción confusa o inapropiada. A menudo provoca intolerancia, insatisfacción o pérdida de saciedad. (Castillo S, 2000).

Realización personal: Es una distorsión del pensamiento, provocada por pensamientos negativos y falta de autoestima, y se crea principalmente por el estrés o la acumulación de diversas situaciones negativas en poco tiempo. (Castillo S, 2000).

Los profesionales del cuidado, es decir, en constante contacto social y servicio a los demás, como los docentes que guían el proceso de aprendizaje de un gran número de personas, pueden verse gravemente afectados por el estrés laboral o el síndrome de burnout y sufrir una destrucción profesional masiva. (Ayuso 2006).

Según Moreno, J. B. y Báez, L.K. (2010). define el síndrome de burnout emocional de la siguiente manera: “el burnout ocupacional es el resultado de un proceso continuo de estrés laboral y organizacional que culmina en un estado de agotamiento emocional y pérdida de la motivación real” (p. 42). El estrés en el caso del síndrome del burnout es una actitud fisiológica no específica del cuerpo ante las demandas que se le imponen, se cree que cualquier estímulo puede causar estrés, porque provoca una respuesta adecuada en el organismo. Cuando una persona se enfrenta a una situación nueva, el cerebro recibe la información transmitida y analizada por los sentidos, incorporando recuerdos almacenados de experiencias anteriores. Si el resultado es negativo, envía una señal para liberar la hormona adrenalina, lo que pone al cuerpo en alerta, lo que provoca síntomas de letargo y fatiga. (Ayuso 2006 citando a Selye 1936).

En este sentido el síndrome del Burnout inicia con síntomas de cansancio general, fatiga y agotamiento que hacen que la persona, en este caso un docente, tenga una respuesta fisiológica acelerada, en cuyo caso, a medida que la situación se prolonga en tiempo e intensidad, puede convertirse en un "estado de agotamiento". Hay signos significativos de angustia física y mental de una persona bajo estrés o fatiga extrema. Si esta condición persiste de manera continua, el sujeto puede desarrollar problemas que compliquen la salud, con episodios que conducen a la enfermedad, incluso a la muerte. (Ayuso 2006 citando a Selye 1936).

Ante esta situación a la que se enfrentan algunos cuidadores y trabajadores sociales como los docentes, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha decidido poner el síndrome de burnout o “síndrome de burnout” o burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). 1 de enero de 2022 Academia Española de Medicina (OMC), 2019; Revista de Medicina, 2019).

Asimismo, la OMS ha incorporado el síndrome de burnout dentro de la sección “Problemas asociados” describiéndolo como un “síndrome resultante del estrés crónico del trabajo que no ha sido gestionado con éxito” (Redacción Médica, 2019). La influencia crónica y continua en los factores de estrés que llevan a los expertos que trabajan directamente con las personas, en este caso, el maestro, lo que lleva al sufrimiento de un grupo funerario, reflejado: emociones agotadas, sentimientos de recursos personales son bajos o no, y no, y no La sensación de que es, qué es, qué es, qué es, qué es, es, es lo que es. No proporciona nada más mentalmente; Un enfoque negativo y no sensible a los demás, en este caso con su población, juega un papel (alumno) y reduce. (Ayuso 2006 citando a Maslach y Leiter, 1997).

En cuanto a varios indicadores, existe consenso en que el síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y tiene consecuencias muy específicas. consecuencia. “En algunas áreas de trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando se realiza directamente con grupos de usuarios, ya sean pacientes muy dependientes o estudiantes problemáticos, se repite con mayor frecuencia, sin excluir a otros, aunque nótese que el síndrome es menos pronunciado con el manual, administrativo, etc. (Martínez, A. 2010).

El burnout ha sido reconocido como una forma de estrés que se presenta en el entorno de un individuo, ya sea profesional, social o familiar, que no le permite un adecuado desarrollo en las diversas actividades cotidianas, entre ellas el trabajo, especialmente las relacionadas con las tareas académicas. Una de las condiciones que se presenta con esta enfermedad es la necesidad excesiva en el desarrollo del trabajo científico, el estrés y la sobrecarga, que son características de este tipo de actividad (Martínez, A. 2010).

Frente a estas cargas y especialmente el estrés mental que experimentan los docentes, es realmente estresante; En este sentido, el estrés es una respuesta a tareas frontales que requieren o involucran un alto grado de procesamiento cognitivo (atención, concentración, memoria, percepción, inteligencia, pensamiento y lenguaje; entre otros procesos cognitivos incluidos en las tareas de aprendizaje) son susceptibles a este estrés. medido utilizando procedimientos objetivos como el desempeño de tareas y la eficiencia de las métricas. (Ayuso 2006)

Del artículo Educador en Estrés Laboral y Ocupacional: Una Aproximación a los Conceptos de Estrés Laboral y Burnout de José Ayuso de la Universidad de Cádiz en España, se pueden resumir las causas del síndrome que muchos estudios y autores han demostrado es la principal causa del síndrome exhausto. puede trabajar y trabajar. relaciones de equipo, requisitos de tareas, estilos de liderazgo, evaluaciones de roles) y subtareas, identificando relaciones importantes entre el agotamiento y los roles de los clientes (Maslach, 1978), satisfacción laboral y ambiente (McDermott, 1984; Dolan, 1987; Randall & Scott, 1988), depresión (Firth et al., 1986), sexualidad y cultura (Etzion & Pines, 1986).

El estrés o agotamiento laboral son términos que se utilizan constantemente hoy en día en la mayoría de las profesiones o empresas ya que la necesidad o presión en el trabajo puede ser causada por muchas circunstancias tales como: falta de control, falta de conocimiento, incapacidad para completar las tareas, falta de apoyo o orientación, acoso laboral y otros. Los docentes o educadores se enfrentan a situaciones específicas que repercuten negativamente en la salud y el entorno laboral. (Rojas. D, Aldana. C, Mendis. S, Peralta T. 2019, citando a Stavroula, 2004).

En este sentido, la depresión es una de las nociones que más discusión ha ocasionado para determinar la diferencia con el Síndrome de Burnout, esto se ocurre debido a que ambas visiones poseen varias semejanzas, algunas como la fatiga y el impedimento para relajarse y concentrarse en el aspecto laboral. (Rojas. D, Aldana. C, Mendis. S, Peralta T. 2019, citando a Shirom y Ezrachi 2003). Criterios que se superponen con respecto a los sentimientos de agotamiento emocional tácitos en ellos. (Estudios clásicos de Glass y McKnight, 1996). La pluralidad de los estudios finaliza en sus postulados que tanto la depresión como el síndrome de burnout son distintos y que su nexos se basa en varias sintomatologías. (Rojas. D, Aldana. C, Mendis. S, Peralta T. 2019, citando a Shirom y Ezrachi 2003).

Para finalizar se considera importante definir y conceptualizar el estrés laboral y su distinción frente al síndrome del Burnout; por su parte el estrés es comprendido y entendido como: “la interrelación entre la persona y el entorno, en que la réplica del estrés (activación fisiológica y cognitiva excepcional) dispone al organismo para afrontar una petición del medio ya sea exterior o interior excediendo los recursos del ser y originando una variación en su estado usual de comodidad” (...) (Lazarus, 2000) en este sentido algunos autores

mencionan que el estrés es inferior al Burnout, ya que según los postulados de Hans Selye el estrés está fragmentado en dos categorías Eustrés y Distress. El primero genera en la persona motivación, emoción, atención y el estar alerta a una situación que requiere una demanda, mientras que el segundo (Distress) genera preocupación extrema, ansiedad hasta verse representado en temas de salud física y mental. (Redondo, A. 2008).

4.2. Antecedentes o estado del arte (Marco Investigativo)

Para la descripción y desarrollo de los antecedentes en el presente proyecto es importante tomar los artículos, estudios e investigaciones que den cuenta del tema expuesto a nivel nacional e internacional . Por ello, se desea iniciar el ejercicio desde la identificación de los diferentes trabajos que expongan el Síndrome del Burnout en los educadores. Dicho ejercicio se organizó con la estructura de la ficha (RAI) Resumen Analítico en Investigación.

En este apartado se realizaron indagaciones sobre aquellos estudios e investigaciones que fueron desarrollados teniendo en cuenta la temática expuesta en este trabajo de grado, frente al Síndrome del burnout como eje central de análisis, que permitirán más adelante triangular la información, teniendo en cuenta las discusiones, resultados y conclusiones de éstos. Para iniciar tendremos en cuenta estudios nacionales; el primero de ellos se titula “**Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática**”. Del grupo de Investigación CONEPSI. Departamento de Psicología. Universidad de Nariño, Pasto, Colombia Autores: Yuranny Alejandra Tabares-Díaz, Viviana Alexandra Martínez Daza, Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán. El Síndrome de Burnout (SB) se describe como un fenómeno que incorpora al cansancio emocional, la

despersonalización y la limitada realización personal, ocasionando consecuencias multivariantes en aspecto físico, psicológico, social y laboral. Objetivo: Identificar la producción bibliográfica en Latinoamérica en docentes para el período de 2008 a 2018

Materiales y métodos: revisión de la literatura PRIZMA-P. Se realizó una consulta bibliográfica de estudios, publicaciones y documentos en la Web of Science, Scopus, Directory of Open Access Journals y la base de datos EBSCOhost, palabras clave: AND burnout, teacher, y otro equivalente en inglés. Resultados: 53 artículos seleccionados que han reconocido y revelado las más diversas informaciones de publicaciones en Brasil, 2017, 2014 y 2018, principalmente y una parte significativa de profesores de la escuela primaria, con la ventaja de la investigación cuantitativa. , análisis de variables relacionadas con el grupo. Hallazgos y conclusiones: El enfoque está solo en unos pocos países seleccionados de América Latina, con algunas implicaciones metodológicas y de modelado. En cuanto a las variables individuales, el género y la edad fueron considerados como factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que los docentes presenten este síndrome. Según el género, se ha demostrado que las mujeres tienden a tener un mayor agotamiento emocional y satisfacción personal, mientras que los hombres muestran una mayor despersonalización. Otro estudio encontró que las personas menores de 45 años se sienten más agotadas emocionalmente que los adultos mayores. En cuanto a la variable estado civil, las investigaciones muestran que las personas solteras presentan mayores niveles de agotamiento emocional y menores niveles de satisfacción personal. Otro estudio encontró que los docentes casados o divorciados se sentían más satisfechos a nivel personal que los docentes que vivían solos o tenían una relación abierta. En cuanto a las variables laborales, la investigación ha confirmado que cuanto más largo es el período de formación, mayor es la satisfacción personal y profesional, y cuanto más corto es el período de prácticas, más se

agotan las emociones y la despersonalización. Un estudio de 2017 sobre los factores clave que conducen al agotamiento de los docentes utilizando el Inventario de agotamiento de Maslach (MBI) encontró que el 59,3 % de los participantes se encontraba en la etapa 2 de BS, las primeras etapas de la enfermedad, y el 24 % en la etapa 3, que requería intervención. Como parte de las variables sociodemográficas, se encontró que las mujeres y adolescentes tenían mayor probabilidad de desarrollar este síndrome. Los docentes son un grupo frágil, susceptible a este síndrome debido a las responsabilidades laborales y familiares, así como a las presiones a las que se enfrentan. Asimismo, la edad en diversos estudios ha enfatizado la importancia de mayores puntajes de burnout entre los docentes jóvenes debido a la disparidad entre la utopía esperada y las realidades profesionales cotidianas. Asimismo, los resultados de esta evaluación sugieren que los individuos de alto rendimiento tienen mayor probabilidad de presentar SB. Lo que se ha pronosticado es comparable a otros estudios que han encontrado que las personas solteras tienden a tener menos redes de apoyo social. Los estudios han identificado métodos cuantitativos destacados en uso, siendo el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) la herramienta de recopilación de datos más utilizada. Para complementar la investigación sobre SB en los últimos años, se enfocan en diferentes países de América Latina donde una gran proporción de los participantes representaban a docentes de primaria y secundaria, siguiendo la idea de que estos grupos suelen ser muy vulnerables. Tabares, Martínez, Matabanchoy, 2020).

La segunda investigación a nivel nacional es la que se tituló **“Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia”**. Autores: Fátima Díaz Bambula, Ana María López Sánchez, María Teresa Varela Arévalo (2012) de la Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia. El propósito del estudio fue determinar

los factores asociados al síndrome de burnout en docentes de dos instituciones de educación formal públicas y privadas de la ciudad de Cali, Colombia. Aspectos del síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y falta de autoconciencia) y su relación con factores organizativos, estrés laboral diario y aspectos personales. Se ha descrito la contraseña social del profesor. Para ello, se utilizó el cuestionario revisado de desgaste profesional para docentes (CBP-M). La muestra incluye 82 docentes de escuelas públicas y privadas. Resultados: mostraron bajos niveles de síndrome de burnout en ambas instituciones. Entre los factores relacionados, se encontró una relación general con el estrés por cuestiones relacionadas con el rol y factores organizacionales de los supervisores, condiciones organizacionales y cuestiones profesionales. Las variables sociológicas no se asociaron significativamente con el síndrome. Se encontró una relación significativa y muy diferente entre el desgaste profesional y la variable estrés relacionado con el rol, independientemente del tipo de escuela (pública o privada). Encontrar un terreno común en cualquier tipo de organización, enseñanza y función docente es una profesión muy estresante debido a las muchas funciones complejas, diversas y complejas de gestión o extensión comunitaria o comunitaria. Estas profesiones giran en torno a velar por el bienestar de los demás, en este caso docentes, alumnos y familias, brindándoles una educación de calidad, como se afirma (Alderete et al., 2003, Byrne, 1999, García, 1996, citado en Matud et al. al., 2002, Moreno-Jiménez et al. 2000 y Ponce et al. 2005, citado por Díaz, López y Varela. 2010).

Otro artículo que permite tener una mirada holística para valorar el síndrome del Burnout es el artículo publicado por el del Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ecuador, llamado: **“Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa,**

Ecuador” Autor: Angélica Manzano Díaz, El síndrome es un conjunto de síntomas de desgaste emocional que perjudican la salud física, mental, el rendimiento laboral, personal y profesional. El objetivo principal del estudio fue examinar el nivel de burnout que se puede reflejar en el personal docente, midiendo la prevalencia de despersonalización, cansancio emocional y realización personal. El diseño de la investigación: descriptivo. La técnica fue: la encuesta. El instrumento aplicado: cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los estudiantes. Los principales resultados fueron: el 29% de los docentes presentan cansancio emocional; la despersonalización fue del 17%; y el 85% de los docentes presenta un alto nivel de realización. Conclusiones: los docentes presentan una prevalencia baja del síndrome, así mismo, existen docentes ubicados en la escala media y una población pequeña con una prevalencia alta que podría ser un factor de riesgo. Los resultados: los maestros evaluados poseen una prevalencia baja del síndrome, aunque existen docentes ubicados en la escala media y una población pequeña que se encuentra en una prevalencia alta, siendo un factor de alerta, debido a que pueden tener algunos síntomas que describen y/o complementan cuadros del síndrome del burnout. La docencia es una labor demandante, requiere el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias intelectuales para el cumplimiento eficiente y eficaz de la tarea diaria. Este rol conlleva el sentido de la responsabilidad a gran escala, porque los docentes socialmente se convierten en un modelo a seguir, a la luz de sus estudiantes, son formadores y su desempeño tiene injerencia en el desarrollo de la sociedad. Estos factores determinan en gran parte la complejidad del rol y el trabajo del día a día, generando así el estrés profesional y laboral. (Manzano. A. 2020).

A nivel Latinoamérica se encontró el estudio “**Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario**” del Instituto Superior Adventista de Misiones. Argentina. Autor; Malander, N. (2019). El objetivo del estudio fue: Identificar la prevalencia del síndrome de burnout ocupacional en docentes de secundaria. El estudio es apto para una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal. Se encuestó a un total de 133 docentes de seis colegios privados de la provincia de Misiones. La tasa de respuesta fue del 92,48% correspondiente a 123 docentes. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar la prevalencia de burnout, midiendo tres aspectos del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y falta de satisfacción personal. Los puntajes de la muestra se compararon con los obtenidos por Maslach y Jackson para los docentes de secundaria encuestados en el libro de texto MBI, traducción al español de Seisdedos (1997). La prevalencia de este síndrome es del 2,44%. Lo confirma el estudio de Marucco, Flamenco y Ragazzola en Argentina (2009), citado por Malander, N (2019), que mostró la prevalencia de este síndrome en 26,83%. Conclusión: el grado promedio del síndrome, dado que el problema es progresivo, por lo que puede haber un porcentaje de docentes que lo padezcan en un futuro cercano, mediano o lejano. La calidad de la educación en las escuelas debe ser positiva y directamente relacionada con la salud del docente, por lo que se recomienda que los departamentos de personal de las instituciones educativas desarrollen programas de prevención para evitar el síndrome de burnout, enfocándose en las tres dimensiones mencionadas por Marucco et al. . (2009) citado por Malander (2019), nivel organizacional, para mejorar la calidad de vida laboral, nivel interpersonal y el valor de la interacción social, entre colegas y pares, y nivel individual, para dar respuestas personales al estrés. Por su parte, en la muestra de este estudio, el aspecto de “Percepción personal” fue el más afectado. Recomendación: correspondiente al programa de contenido profesional

en capacitación y temas centrados en crear la capacidad de mejorar la superación del estrés para reducir el nivel de frustración, liberación y decepción profesional. Actualmente en los primeros años de trabajo. (Malander, N. 2019).

A nivel internacional, se encontró la siguiente investigación "**Síndrome burnout y su incidencia en docentes españoles**" Autor: Nieves Valls Sandoval, revista francesa digital. El Burnout es un riesgo laboral y psicosocial, que debe ser eliminado o disminuido en la medida de lo posible para contribuir a mantener la salud mental e integral de todos los colaboradores que se encuentran en los diferentes contextos laborales. Los docentes, como colectivo expuesto a este síndrome, deben ser protegidos frente a este riesgo silencioso, por lo anterior se hace necesario conocer conceptos, consecuencias, síntomas, la prevención, intervención y prevalencia de dicho síndrome. Dimensiones: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). Los autores definen en su muestra de estudio un medio/bajo frente al sentimiento de agotamiento emocional (valores por debajo de 26 puntos). En cuanto a la subescala despersonalización (DP) existen gran variabilidad de valores, apareciendo resultados en los tres sentidos (bajo, medio y alta). Tomaron como referencia las puntuaciones medias obtenidas en la dimensión realización personal (RP) donde aparecen aquellos docentes con sentimientos de media/alta en la dimensión realización personal. Conclusiones: el personal docente padece de sentimientos de bajo agotamiento emocional y alta realización personal, la dimensión despersonalización es la más afectada para algunos autores consultados. Estas conclusiones coinciden con el estudio para valorar el síndrome Burnout en personal docente llevado a cabo por Maslach y Jackson en 1986 (puntuaciones medias: CE: 21,24; DP: 10,98; RP: 33,54).

4.3. Marco legal

Se describieron la normatividad aplicable que ha sentado precedentes tanto a nivel nacional como internacional, que busca reglamentar la prevención a la ocurrencia de del riesgo psicosocial, y en caso de llegar a ocurrir, cuáles son las posibles responsabilidades directas del empleador.

Convenio número 100 de 1951 - OIT y OMS

Por medio de los convenios, considerados como un instrumento para la prevención de riesgos laborales, y al ser parte del bloque de constitucionalidad, aplican en nuestro ordenamiento jurídico con fuerza de ley, entre estos podemos encontrar algunos como el convenio número 100 de 1951 que habla acerca de la igualdad de remuneración, en este convenio se introduce el concepto de trabajo de igual valor, que busca ayudar a disminuir la brecha que existe a nivel salarial entre los trabajos que son considerados masculinos y femeninos, de igual forma este convenio establece la necesidad de realizar los respectivos análisis de puestos de trabajo, junto con las condiciones del mismo a fin de buscar la prevención de los riesgos laborales.

Convenio número 111 de 1958 - OIT

Adoptado y ratificado por Colombia es el número 111 de 1958 sobre la discriminación en el empleo y en la ocupación, que tiene como objetivo “eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo”. Conforme a lo descrito anteriormente, se puede identificar efectivamente que el mayor órgano laboral a nivel internacional, ha abordado diferentes temas y a identificado

circunstancias determinadas y generales en poblaciones específicas, para así buscar la prevención de los riesgos laborales, no obstante la OIT también considerar factores externos que tienen directa incidencia en el comportamiento del trabajador y cómo afectan estas en la exposición de la persona a los riesgos laborales, caso tal es el de la exposición que tienen los trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades familiares o personas a su cuidado.

Convenio número 156 y 165 - OIT

El convenio número 156 y la recomendación número 165, estos hacen referencia sobre la normatividad emitida por la OIT acerca de la igualdad de oportunidades y de trato que debe existir en los trabajadores, pero además también enmarca las necesidades y dificultades que presentan aquellos colaboradores que tienen responsabilidades familiares, que le impiden de alguna forma prepararse para su actividad económica o incluso muchas veces asistir a la misma, proponiendo de esta forma a cada uno de los Estados, implementar programas o estrategias que permitan el acompañamiento infantil de forma gratuita, y la recomendación núm. 165, habla acerca de estrategias o medidas de apoyo como disminución de la jornada laboral, flexibilidad de horarios, teletrabajo, entre otros.

Promulgación de la ley 57 de 1915

En Colombia se empieza a hablar acerca de los riesgos laborales y a su vez se genera una perspectiva real de las mínimas condiciones y garantías con las que contaban los trabajadores, buscando de alguna manera establecer medidas benéficas para el desarrollo de la actividad y es con esta que se da paso en 1938 a la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía, permitiendo la unificación, consolidación y promulgación del **Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950** “El código Sustantivo del

Trabajo”, decreto que hoy sigue vigente, en este se establecen las condiciones mínimas, el actuar de cada una de las partes de la relación contractual laboral, sus derechos y deberes entre otros.

Resolución 1010 de 1989. Art. 11 y 12

Esta puede referirse como una de las primeras que habla acerca del riesgo psicosocial y la identificación del mismo, esto conforme a lo que establece en su artículo 11 “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general” y también su Artículo 12 “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales” (Reso. 1010 de 1989) La resolución 1010 ya no solo manifiesta la identificación y prevención frente a riesgos que puedan generar algún daño físico, sino que también manifiesta expresamente el riesgo psicosocial de forma obligatoria.

Decreto 2095 de 1994.

Se crea la Organización y administración de riesgos laborales, una entidad reguladora de las empresa frente a los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pero en ese momento fue creada con la finalidad de que existiera una entidad administrativa que velará por la protección y prevención de los empleados frente a la ocurrencia de un accidente, incidente o enfermedad laboral, para el mismo publican la primera tabla de enfermedades laborales en donde el estrés se encuentra como consecuencia del riesgo psicosocial.

Decreto 1010, de 2006

Hace referencia acerca del acoso laboral, estrategias para la prevención y sanciones en la ocurrencia, este, una vez se empezaron a generar situaciones que afectan al trabajador Psicológicamente por el constante acoso, hostigamientos, amenazas, burlas, y más conductas ocasionadas por sus compañeros de trabajo o sus jefes, situación que hasta hoy en día cuenta con un debido proceso normativo establecido, y con unas conductas específicas, que cada día; con la implementación de los medios de comunicación y la tecnología, van evolucionando de forma negativa; generando cambios sociales drásticos y a la vez que las conductas de acoso laboral sean cada vez más constantes.

Resolución 2646 de 2008

Se establece la ruta o la forma como se debe abordar el riesgo psicosocial, como se debe identificar, evaluar y determinar, al igual que todo el tipo de patologías-enfermedades ocasionadas por el estrés laboral, establecida está en la tabla de enfermedades laborales como única a nivel de riesgo psicosocial.

Decretos 652 y 1356 de 2012

Dan paso a la creación de los comités de convivencia, como medida obligatoria, a fin de que estos, sean los encargados de manejar en primera instancia todos los temas relacionados con las conductas de acoso laboral, permitiendo de esta forma, que exista una participación en igual proporción entre partes destinadas por el empleador y el empleado, a fin de, buscar de forma neutral solucionar la o las conductas de acoso laboral que se estén presentando.

Ley 1562 de 2012

Establece la definición y objeto del sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo mencionando lo siguiente “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”. Además de, que establece la obligatoriedad de la implementación sin importar el número de trabajadores de un sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo por parte del empleador a sus colaboradores.

Ley 1616 de 2013

Su principal objetivo es promover la salud mental de los colombianos como proceso elemental e integral de toda comunidad, familia y sujeto. Busca la prevención de la enfermedad mental y otros trastornos entre ellos el suicidio, la violencia y la epilepsia.

Decreto 1443 de 2014

Estableciendo los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), y cómo a través de la implementación de la mejora continua y el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar) se busca mejorar las condiciones de seguridad en el ambiente laboral.

Decreto 1477 de 2014

Promulgado por el ministerio de trabajo, establece la nueva tabla de enfermedades laborales, en esta ya se contempla a mayor medida los riesgos psicosociales a los que se ven expuesto los trabajadores y a partir de ellos determina unas enfermedades como

consecuencia, tales como “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colón irritable”. En el art. 2 y 3 del Decreto 676 de 2020, se decreta que tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

Decreto 1072 de 2015

Indica los parámetros generales sobre el sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo. proceso lógico por etapas que toda organización en Colombia debe cumplir, sin importar el sector o actividad económica. Propone la política, evaluación, seguimiento, auditorías y plan de acción para mitigar todo tipo de riesgo que se presente en los entornos laborales, en pro de los trabajadores y su bienestar integral.

Circular 064 de 2020

El ministerio establece que a causa de la emergencia sanitaria declarada a nivel mundial, por causa del COVID-19, y debido a las decisiones a nivel laboral que se tuvieron que adoptar, como el teletrabajo, la inoperabilidad por unos meses, las altas cifras de desempleo, entre otras; no se puede medir el riesgo psicosocial en una compañía por medio de la batería psicosocial, esto debido a que las condiciones de trabajo cambiaron, y la exposición a este tipo de riesgo aumentó en gran porcentaje, y el instrumento que fue creado no contempla las características propias que fueron surgiendo.

Ley 2191 de 2022

Desconexión laboral, a fin de promover que los trabajadores también compartan tiempo con sus familias, de recreación, deporte, educación, entre otras.

Resolución 2764 de 2022

Por el cual “se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.

Conforme a lo expuesto anteriormente se puede determinar que el riesgo psicosocial cada día, conforme a los cambios sociales, económicos, políticos, tecnológicos y culturales, va cambiando y fluctuando, generando más situación de exposición al mismo por parte de los colaboradores, es por esto que, a nivel normativo las entidades de vigilancia, buscan de alguna manera tratar de abarcar por medio del recurso legal, de la forma más rápida posible aquellos riesgos y enfermedades que se presentan en una situación silenciosa como lo son los riesgos psicosociales.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El proyecto de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, que permitió analizar el fenómeno desde una lógica o razonamiento deductivo es decir desde lo general de la situación hasta llegar a una mirada específica y particular. Se puede decir que comenzó con la teoría, y de ésta se derivó expresiones lógicas que el investigador somete a prueba. Según Hernández, Fernández & Baptista en su texto de metodología de la investigación (2014),

las investigaciones y estudios cuantitativos se “basan en un patrón predecible y estructurado, debe tener en cuenta que decisiones críticas sobre el método tomadas antes de recolectar los datos, un intento es generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento para una comunidad más grande”. (p.39).

Se tuvo directa relación con el establecimiento de objetivos en esta investigación, debido a que se pretende en un inicio revisar información desde lo conceptual y teórico, teniendo en cuenta bases de datos, revistas indexadas y textos que definan claramente el estrés laboral y su relación con la docencia, para luego confirmar con la caracterización el fenómeno que se indaga, llevando el análisis a una relación causal entre los elementos seleccionados. (Bernal Torres, C. A. 2016).

El alcance de la investigación fue descriptivo, debido a que se buscó detallar o especificar características, propiedades y particularidades significativas e importantes de los fenómenos que se desean analizar, en este caso, el riesgo psicosocial presente en las condiciones de trabajo al que se ve expuesta la población colaboradora de la institución. En este sentido, se deseo describir los resultados y análisis de una población particular; como lo señalo Hernández, et al, (2014), los alcances descriptivos consisten en: “describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiesta se buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p.92). Es por ello, que Hernández, et alt, (2014) argumento que para el alcance descriptivo; “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, el objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”(p.92). En este sentido, serán los resultados y el análisis de éstos,

los que permitirán describir la situación particular investigada. (Hernández, R., Mendoza Torres, C. P. 2018).

5.2 Población y muestra

Según Hernández, R. Fernández C y Baptista P. (2014) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p.238). Se pudo definir de igual forma a la población como todo el conjunto de las unidades de muestreo a delimitar.

Este trabajo se enfocó en la población de personas, específicamente trabajadores del Gimnasio Green Hills S.A.S., en donde se contó con un total de 27 individuos vinculados laboralmente con un contrato de trabajo y de forma civil con una relación contractual por prestación de servicios, distribuidos en cuatro (4) áreas diferentes: Administrativa, con un total de 5 colaboradores, entre los cuales se encuentran la dueña del Gimnasio Green Hills, el rector, la persona encargada de recursos humanos, la secretaría y el auxiliar contable; Planta de docentes: con un total de 17 docentes de las cuales dos tienen contrato de prestación de servicios y los demás un contrato de trabajo dependiente; área de oficios varios, en donde se encontró que laboran dos personas también vinculadas laboralmente a la compañía, y por último se encontró el área de Asesoría externa, donde estaban los de Seguridad y Salud en el trabajo, la psicóloga y la contadora, que se encuentran vinculadas por medio del contrato de prestación de servicios de asesoría externa.

En concordancia a lo que establece el autor, una vez definida la población es decir los colaboradores del Gimnasio Green Hills S.A.S., el subgrupo al cual está encaminado el objeto de esta investigación, son los 17 individuos que componen la planta de docentes, de las

diferentes áreas y materias de enseñanza, que se encontró en un rango de edad entre los 23 a los 60 años.

Ahora bien, una vez lo anterior, definida la muestra de forma general, se pudo llegar a establecer que es una muestra no probabilística (cuantitativa), que, según Hernández, R. Fernández C y Baptista P. (2014). “Las muestras no probabilísticas, la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación” (p.255), lo anterior debido a que a diferencia de las muestras probabilísticas, esta trabajo establece un grupo de personas, en este caso profesionales en el sector de educación (docentes), específicamente trabajadores del Gimnasio Green Hills, que comparten la mismas características y condiciones laborales, y no permite que se amplíe el espectro a las demás áreas de trabajo que componen a la institución, y que una vez con la aplicación del instrumento MBI, se buscó establecer la existencia del estrés laboral como variable de interés y la incidencia que tiene en los docentes del plantel educativo, en la ejecución de su trabajo.

5.3 Instrumentos

Instrumento de primera fuente - Cuestionario - Descripción del instrumento

El cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, para reflejar los sentimientos y actitudes de los profesionales en el lugar de trabajo y hacia los clientes, y su función es medir el burnout laboral. El Cuestionario de Maslach toma de 10 a 15 minutos y mide 3 dominios del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los valores por debajo de 34 se consideran bajos. Las puntuaciones altas en las dos primeras subescalas y las puntuaciones bajas en la tercera subescala son

diagnósticas de la enfermedad. 1). Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Enfatice la experiencia relevante para la solicitud de empleo. El número máximo de puntos es 54. a). Subescala de despersonalización. Consta de 5 artículos. Evaluar la comprensión de cada individuo de las actitudes de apatía y distanciamiento. Máximo mil 30. 3). Subescala de realización personal. Consta de 8 artículos. Evaluar la autoeficacia y la satisfacción laboral personal. El número máximo de puntos es 48. (García, B, 2013).

Las respuestas a 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, personalización y satisfacción personal. En cuanto a la validez, este cuestionario existe desde hace más de 25 años y ha sido utilizado en muchos estudios que siguen siendo válidos en la actualidad. (D'Anello 2001) informaron que las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización mostraron correlaciones significativas y negativas con la satisfacción con la vida y el ajuste psicológico. Aunque el subrango reduce el logro individual, se correlaciona negativa y significativamente con la motivación de logro y la resiliencia. Por lo tanto, es una herramienta de alta fidelidad. En este caso, el tipo de respuesta es una escala numérica porque este es el tipo de medición de encuesta generalmente aceptado. Para preguntas con una escala numérica, el número elegido indicará la fuerza de la opinión del encuestado.

Objetivo del instrumento

Identificar factores psicosociales como el agotamiento emocional, distanciamiento y realización personal que pueden causar el Síndrome del Burnout, lo que nos ayudará a prevenirlo en los docentes del Gimnasio Green Hills.

Estructura del instrumento

El cuestionario recoge respuestas del sujeto con relación a su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas; donde el sujeto escoge una respuesta de las 7 opciones planteadas atribuyéndole la puntuación establecida para cada respuesta. Los autores consideran al Burnout como un síndrome tridimensional y lo dividen en tres subescalas:

- Agotamiento Emocional
- Despersonalización
- Realización Personal

VARIABLES O CATEGORÍAS

El cuestionario creado por Maslach modificado. La versión final del Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue el primer instrumento científicamente validado sobre el tema (Maslach C. 2015). El instrumento se aplicó puesto que se ajusta a la población en estudio en este caso los docentes. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%. Cuenta con las siguientes categorías:

Categorías

- Agotamiento Emocional
- Despersonalización
- Realización Personal

Variables

Independientes:

Factores sociodemográficos:

Edad.

Género.

Estado civil.

Factor laboral:

Identificar factores psicosociales que pueden causar el Síndrome del Burnout

Determinar las actitudes de distanciamiento y sentimientos negativos de la labor docente que causan el Síndrome del Burnout

Establecer el deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación personal como causa del síndrome de burnout en los docentes que laboran

Dependientes:

Dimensión:

Agotamiento Emocional: Cansancio - valoración de la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo

Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento

Realización Personal: Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo

Valor de variable: Presentan Si ó No características del Síndrome de burnout

Forma de aplicación y formato

La forma de aplicación del instrumento será presencial.

5.4 Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se llevará a cabo las siguientes actividades, comprendidas en fases:

Fase de Inicio: Para el desarrollo de esta fase se requirió contactar a la propietaria del Colegio Gimnasio Green Hills a quien se les presentara la propuesta, con el fin de que autorizan la realización del estudio, así como la participación voluntaria de los colaboradores. Una vez autorizado el desarrollo del estudio, se procederá a seleccionar para medir estrés laboral el cuestionario de burnout. Se realizó un reporte de la validez y confiabilidad de los instrumentos a utilizar, para solicitar los permisos respectivos de acuerdo a la conducta de la Universidad Minuto de Dios, para aplicar el instrumento previamente seleccionado, se aplicará el instrumento de forma individual a la población seleccionada, los cuales serán entregados en medio físicos a cada uno de los participantes junto con el consentimiento.

Fase Dos: Se realizó sensibilización a la población a quienes se les aplicará el instrumento, explicación e indicaciones generales del mismo. (número de ítems a responder 22 y tiempo estimado 15 minutos). El instrumento se aplicó en una sola jornada de forma presencial. Así mismo en esta fase se firman los consentimientos informados.

Fase Tres: se procedió a realizar el análisis estadístico de los mismos, para lo cual se realizó el uso del programa Excel, lo cual permitió hacer un análisis descriptivo del comportamiento de cada una de las variables estudiadas a partir de los resultados obtenidos, a su vez se determinó la existencia de relación entre las variables. Así mismo, se plantean las recomendaciones futuras para el Colegio Green Hills.

5.5. Análisis de información

Para el análisis y procesamiento de la información se concluyó estadísticas descriptivas básicas como frecuencias, porcentajes, y promedios. Para la tabulación de la información se utilizó un Excel, en el cual se realizó el vaciado de información que brindó la posibilidad de elaborar los cuadros de distribución porcentual y elaborar las gráficas estadísticas y tablas dinámicas. Se estimará condiciones y características del trabajo que pueden causar síndrome del burnout. Para el análisis fue importante tener presente los conocimientos y utilizar los instrumentos adecuados para establecer un correcto uso de las soluciones de los datos que se obtendrán arrojados en el test del Síndrome de Burnout.

Cálculo de Puntuaciones: Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan cansancio emocional, despersonalización y realización personal, teniendo en cuenta las preguntas del instrumento así:

Tabla 1: Preguntas frente aspectos evaluados e indicios de Burnout

Aspecto evaluado	# de Pregunta según el aspecto	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

Tabla 1: Describe el número de pregunta con el aspecto que evalúa el cuestionario

Valoración de Puntuaciones

Fue importante tener en cuenta que las altas puntuaciones en las dos primeras subescalas (cansancio emocional y despersonalización) y bajas en la tercera (realización personal) definen el síndrome de Burnout, es así como se debe analizar de manera detallada y específica los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems pudo orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en la labor docente.

Tabla 2: Valores de referencia escala Maslach

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	9 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Tabla 2: Describe los valores de referencia, bajo, medio, alto frente a la dimensión.

Estos valores de referencia se reflejarán en cada una de las aplicaciones para promediar y dar paso al resultado global al interior de la institución.

5.6 Consideraciones éticas

Desde el ejercicio profesional y futuras Especialistas en Gerencia de Riesgos Laborales fue importante respetar todo tipo de información que no sea de nuestra propiedad intelectual, por ello, se desea citar el Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO (2021), para iniciar en su título IX , haciendo referencia a la propiedad intelectual. Considerando sus artículos 87 al 91. Haciendo referencia al artículo 87, donde define los derechos de autor como el respeto por parte de UNIMINUTO para dar garantía a los derechos que tienen los estudiantes frente a la producción intelectual. “se garantizará los derechos de autor a los estudiantes que realicen en forma individual, colectiva, en coedición, coautoría o cualquier producción intelectual del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse, o definirse por cualquier medio conocido o por conocer” (p.35). Frente al artículo 88, se hace referencia a la Titularidad a los derechos de autor “se entenderá como coautoría u obra colectiva aquella participación de un profesor, estudiante u otra persona en la construcción directa de una producción académica”(p.36). Artículo 89. Originalidad y paternidad. “Toda creación intelectual deberá ser original e inédita y respetará los derechos de propiedad intelectual de otros autores, de conformidad con lo establecido en la normatividad colombiana” (p.36). Artículo 90. Responsabilidad ante terceros. Para cualquier Producción Intelectual, los estudiantes “deberán contar con los permisos, licencias o autorizaciones de terceros para uso de su información, obras o imagen. Por lo tanto, serán responsables ante las autoridades competentes por cualquier reclamación o litigio de terceros, eximiendo de responsabilidad a UNIMINUTO” es por ello, que la institución y las estudiantes firmaron debidamente y voluntariamente la carta de aceptación y carta de presentación del proyecto, así mismo, los consentimientos informados para los docentes quienes serán los directos

participantes de la investigación. Artículo 91, hace referencia a la remisión normativa según lo dispuesto por la legislación colombiana.

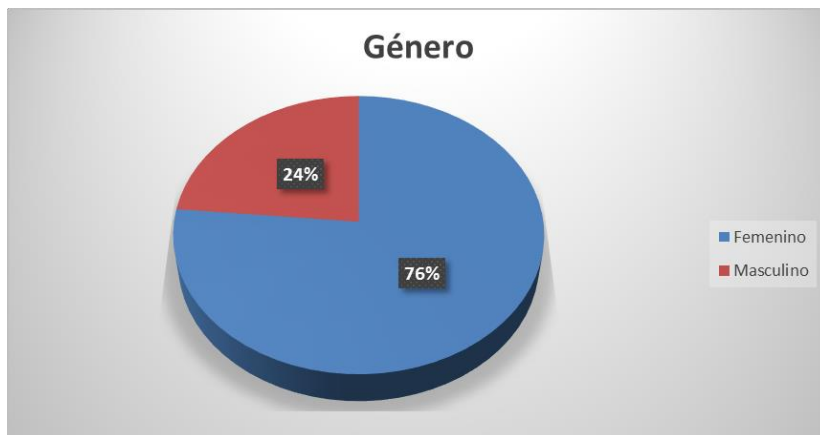
En este sentido es importante mencionar la Ley 1090 de 2006. Manual deontológico y bioético del ejercicio de la psicología en Colombia, donde se expresa la actuación responsable del rol; así mismo, se describe en el libro completo publicado por el Colegio Colombiano de psicólogos, (2009), los principios de beneficencia / no maleficencia justicia y respeto por las personas a las cuales se van a investigar. El principio de beneficencia se sustenta en el artículo 2, numeral 6, referido a: “general del bienestar del usuario, que estipula que el psicólogo protegerá el bienestar de las personas y los grupos con los cuales trabajé” (p.69). Es así como en el artículo 13 describe la búsqueda del bienestar como principio general del Código Deontológico y Bioético, junto con el de no maleficencia. Según Sentencia SU-337 de 1999, el Magistrado, Alejandro Martínez, se refiere a la doble dimensión del principio de beneficencia: “es deber contribuir al bienestar del paciente (principio de benevolencia), y abstenerse de causarle cualquier daño físico o psíquico (principio de no maleficencia)”(p.69)

6. Resultados y Discusión.

Para dar a conocer este apartado se iniciará por el análisis y las características del factor sociodemográfico de la población seleccionada, como variables independientes del estudio dan pauta significativa para la interpretación de resultados. La participación en este estudio fue del 100%, es decir los 17 docentes del Gimnasio Green Hills, seleccionado como muestra y desarrollaron el cuestionario Maslach. Del total de docentes, 13 eran mujeres correspondientes a un 76%, mientras que tan solo el 24%, es decir 4 eran hombres, como se observa en la figura 1.

Figura 1.

Distribución de la muestra por género

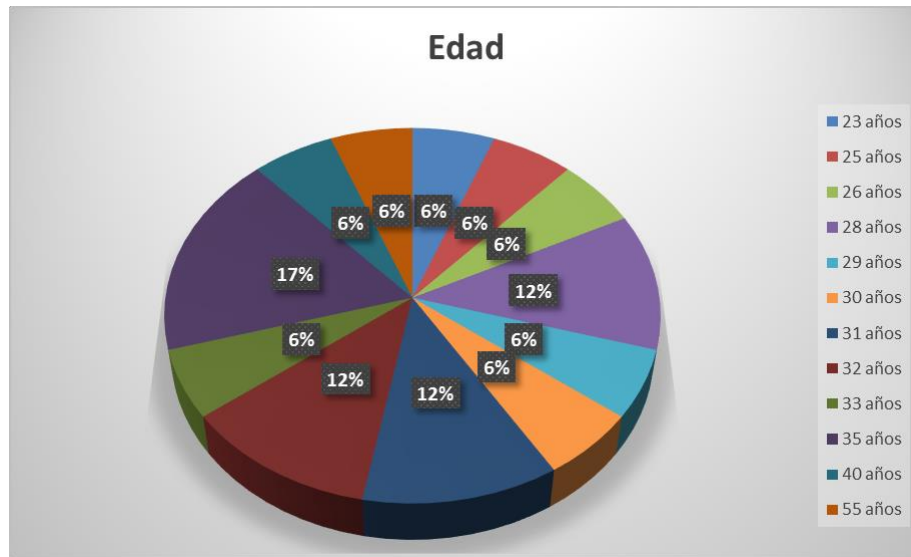


Porcentaje teniendo en cuenta el género. Fuente: Autores

Así mismo, de la muestra analizada 6 de los 17 docentes, se encontró en un rango de 23-29 años; 8 de los 17 docentes, se encontró en las edades de 30-39 años de edad, 2 se encontró entre los 40 a los 55 años de edad, (ver figura 2).

Figura 2.

Distribución de la muestra por edad.

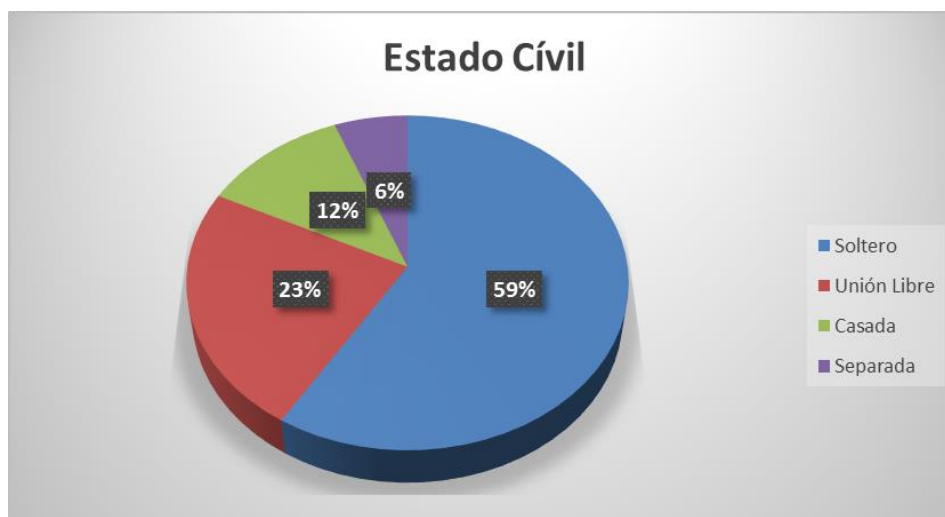


Porcentaje distribución de la prueba por edad. Fuente: Autores

En función del estado civil, se observó que la muestra representativa se encontró en los siguientes porcentajes: 12 % de los docentes se encuentran casados, un 59% soltero y 6% separado, correspondiente al 100% de la población, como se visualiza en la figura 3.

Figura 3.

Distribución de la muestra por estado civil.



Porcentaje teniendo en cuenta el estado civil. Fuente: Autores

Se realizó el análisis de las dimensiones del cuestionario de Maslach de Burnout correspondiente a una muestra de 17 docentes, quienes participaron en la aplicación del instrumento, esto corresponde a un 100% de la población. Al realizar la sumatoria de la escala se obtuvieron 8 casos con indicios del síndrome del Burnout nivel moderado y uno de ellos significativo, (severo), con un alto grado en sus resultados, el cual permite establecer una prevalencia, tal y como se propuso en el presente estudio desde su planteamiento, donde se encontraron diferentes niveles de afectación de los dominios que comprende la escala teniendo directa relación con los objetivos específicos planteados.

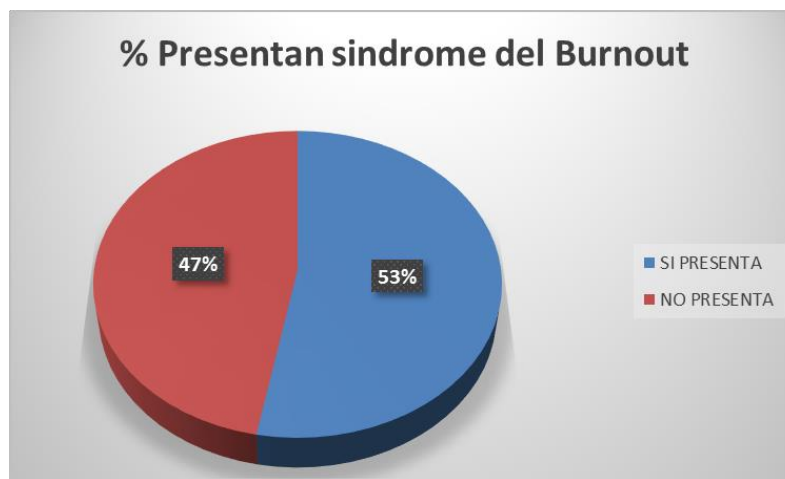
Los hallazgos y datos encontrados en este estudio representan un aporte enriquecedor y valioso frente al Síndrome de Burnout, a continuación, se realizó la triangulación de la información con los objetivos específicos planteados, los resultados encontrados con respecto a los antecedentes y marco investigativo en docentes de otras instituciones.

Factores psicosociales que pueden causar el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills.

Teniendo en cuenta el factor psicosocial del presente estudio, se determinó la prevalencia del Síndrome de Burnout de los docentes del Gimnasio Green Hills, empleando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Admitiendo estrictamente lo sugerido por los autores del cuestionario, donde se definen los casos que presentan Síndrome de Burnout, con puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización, y bajas en realización personal, en esta muestra seleccionada se presentaron 53% de los docentes que pueden presentar características del Síndrome del Burnout, teniendo en cuenta el 100% de la población encuestada. (Observar figura 4).

Figura 4.

Determinación de la prevalencia del síndrome de Burnout

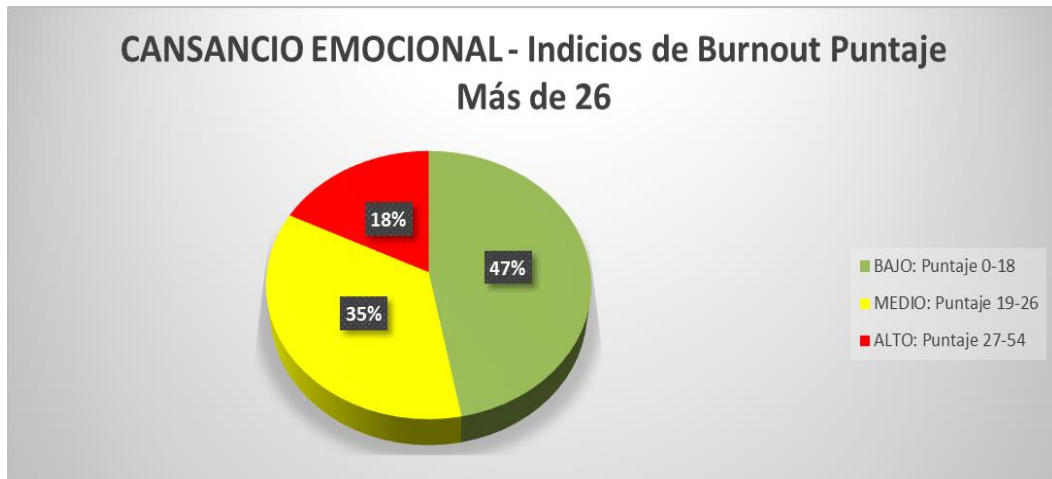


Porcentaje prevalencia síndrome del Burnout Fuente: Autores.

Ahora bien, la demanda emocional relacionada con el cansancio emocional según la dimensión del instrumento aplicado indicó los siguientes resultados: un puntaje bajo del 47%, seguido de una valoración media equivalente al 35% y un puntaje alto del 18%, para obtener el resultado del 100% de la población abordada. (Observar la figura 5).

Figura 5.

Cansancio emocional - Indicios de Burnout



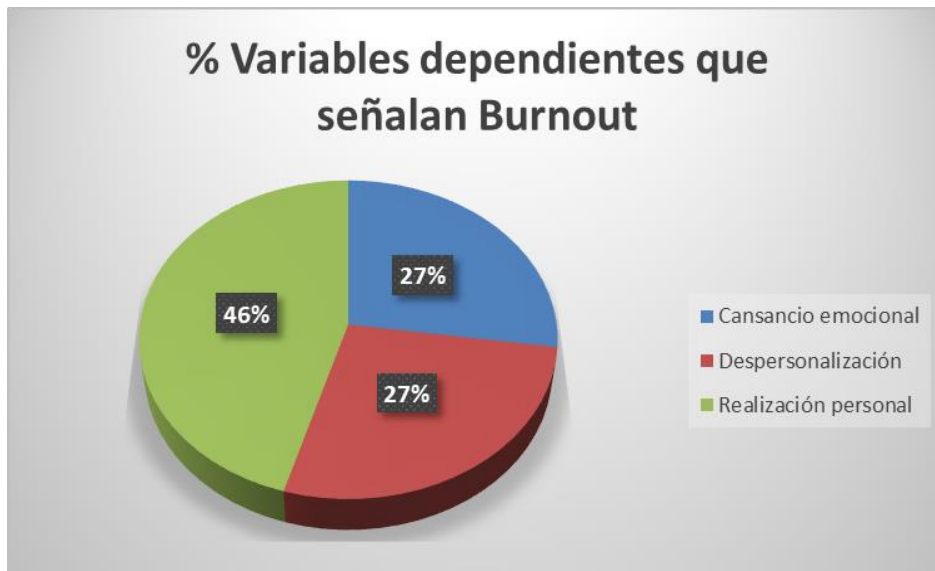
Porcentaje dimensión cansancio emocional. Fuente: Autores

Teniendo en cuenta las dimensiones y clasificaciones que dan Maslach y Jackson (1981), en el inventario establecen que el cansancio emocional, implica que la fuerza o capital emocional se han consumido en su totalidad y el sujeto siente que no es capaz de dar más de sí mismo a los demás, desde un nivel personal y psicológico. El docente se siente exhausto tanto física como psíquicamente, con sensaciones de impotencia y desesperanza. Conforme a la aplicación del cuestionario para la muestra seleccionada, se observó que el

27% manifiesta tener un cansancio emocional, puntuación comparada con el 100% de la población, nos arrojó una baja prevalencia frente a esta dimensión. (Ver figura 6).

Figura 6.

Porcentaje de variables dependientes que señalan Burnout



Porcentaje variables dependientes que señalan Burnout. Fuente: Autores.

La demanda emocional que tienen los docentes desde su rol en las diferentes instituciones, los lleva a ser una población vulnerable a sufrir síndrome del Burnout, debido a la carga mental, cognitiva, emocional y psicológica que mantienen en su labor cotidiana, algunos estudios realizados en Colombia (Cali) han demostrado que independientemente del tipo de colegio (público y privado), en general, en cualquier tipo de institución, la docencia es una profesión con alta vulnerabilidad frente al estrés laboral, dadas las múltiples funciones de las profesiones de ayuda; estas profesiones giran en torno a garantizar el bienestar de otros, y en el caso de la docencia, en los estudiantes,

asegurándose de que reciban una educación de calidad, tal como lo plantean (García 1996, Byrne 1999, Moreno-Jiménez 2000, Matud, 2002, Alderete, 2003 y Ponce, 2005, citados por Díaz, López y Varela. 2012). En la presente investigación se observó que 8 docentes de 17 presentaron un indicio leve del síndrome del burnout, debido a que sacaron un puntaje alto en una de las dos primeras dimensiones, dejando ver una prevalencia significativa en el género, ya que 6 de ellas son mujeres. como lo sustentan (Tabares, Martínez, Matabanchoy 2020) en su indagación se reflejó que el género y la edad constituyen factores de riesgo que incrementan la probabilidad de que los docentes presenten el Síndrome de Burnout. En lo que respecta al género, se evidencia que las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento y cansancio emocional, posiblemente llevándolos a un sentimiento de impotencia, desilusión y fatiga emocional que impide avanzar en las tareas. En esta dimensión según investigaciones se logra ver una relación frente a la variable del género, según el grupo de Investigación CONEPSI. Departamento de Psicología. Universidad de Nariño, se comprueba que las docentes mujeres constituyen un grupo vulnerable a presentar el síndrome, dado el cumplimiento de demandas tanto laborales como del hogar y la sobrecarga que éstas representan. Y aún más si en este caso son madres solteras que pueden representar dos condiciones, el ser docentes, encargadas de su hogar sin una red de apoyo que les impulse y motive en su posición, (Tabares, Martínez, Matabanchoy 2020) en una de las investigaciones consultadas se concluyó que los solteros presentan mayores niveles de agotamiento emocional. (Ver Tabla 3.)

Tabla 3

Variables independientes porcentajes de los que sí presentan características del Síndrome del Burnout.

	% Género	% Estado civil	% Edad
100% Los que SI presentan Síndrome del Burnout	Femenino 67%	Soltero 67%	Entre 32 y 35 = 34%
	Masculino 33%	Casado 22%	Entre 26 y 28 = 34%
		Unión libre 11%	Entre 23 y 25 = 22%
			Entre 29 y 31 = 10%

Tabla 3: Describe las variables independientes teniendo en cuenta los porcentajes de los que sí presentan síntomas del síndrome del Burnout. Diseño propio.

Considerando esta mirada, fue importante reconocer las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE 2021) en su nota estadística “Salud mental en Colombia un análisis de los efectos de la pandemia” en el mes de junio de 2021 se dice que el 28,5% de las mujeres reportó haberse sentido sola, estresada, preocupada o deprimida, frente al 23,2% en los hombres, lo que corresponde a una diferencia de 5,3 puntos. En este mismo estudio de DANE, se demostró que la población que se encuentra entre los 25 a 54 años, con un 28,2% afirman tener estos sentimientos de estrés, preocupación y depresión. Cifras que validan los resultados arrojados en la presente investigación donde la mujer mantiene un puntaje mayor frente a un agotamiento emocional a diferencia del hombre y el rango de la edad donde se manifiesta tener preocupación y estrés entre los 26 años y 35 años, población que se ajusta a los resultados del DANE (Ver Tabla 3.)

Desde esta perspectiva, se pudo observar que el 27% de los docentes del Gimnasio Green Hills, que presenta un síntoma moderado del síndrome del Burnout está relacionado con el cansancio emocional, en este sentido, es importante recordar lo que afirma Manzano, A. (2020), la profesión docente es una labor demandante debido a que exige el desarrollo de habilidades, aptitudes, destrezas y competencias intelectuales para la realización

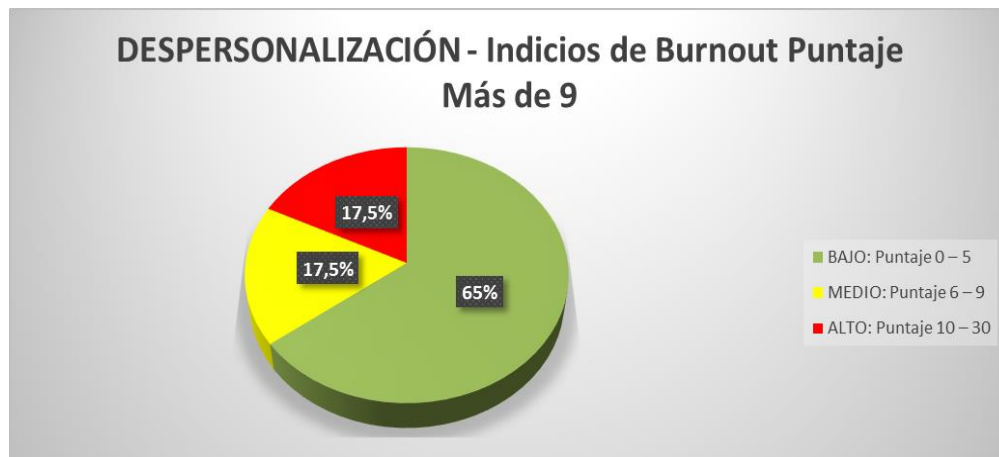
eficiente y correcta de su trabajo. Adicional a ello, conlleva una gran responsabilidad porque en este caso el docente se convierte en ese modelo a seguir, un modelo social, son formadores de los estudiantes y su desempeño tiene injerencia y un alto impacto en el desarrollo de la sociedad. Es por ello que estos factores mencionados determinan y/o establecen la complejidad de la labor docente o trabajo diario y esto genera estrés profesional. (Manzano, A. 2020),

Actitudes de distanciamiento y sentimientos negativos de la labor docente que causan el Síndrome del Burnout en el Gimnasio Green Hills.

En el cuestionario aplicado en el presente trabajo, se evidencio que la despersonalización que se obtiene, reflejo un puntaje bajo, su resultado porcentual fue del 65%, de igual forma también arrojó una igualdad entre los niveles medio y alto, quedando como resultados de ambos un 17.5%, para abarcar de esta forma el 100% de la muestra del estudio. (Remítase a la figura 7)

Figura 7.

Despersonalización - Indicios de Burnout



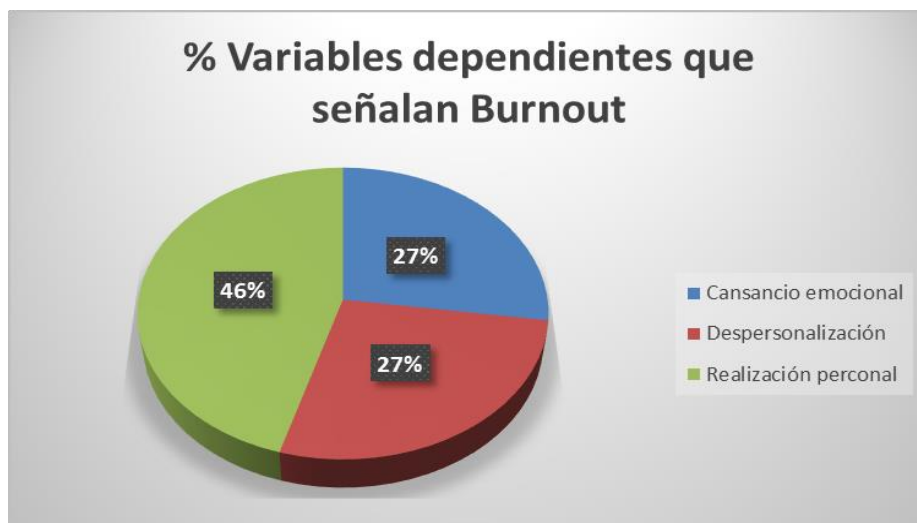
Porcentaje dimensión despersonalización. Fuente: Autores

Maslach y Jackson (1981), citados por Malander, N, (2019). Sustentan que la despersonalización conlleva a la aparición de actitudes y sentimientos negativos con las personas con la que se trabaja, culpándolo del fracaso y desmotivación que siente en su trabajo. En este sentido el aislamiento en las relaciones interpersonales y la evitación de otras personas se reflejan y/o manifiestan en un aumento de ausencias y en una actitud fría, distante, cautelosa, prevenida y despectiva.

Al analizar el porcentaje en cada variable dependiente del cuestionario se pudo observar que el puntaje porcentual de la despersonalización que arrojó un (27%), se mantiene en igualdad junto con la variable de cansancio emocional, situándose en un nivel bajo, es decir que dicha variable no predomina frente a las demás, sin embargo; si se está presente, y una vez realizado el cuestionario se visualizó su existencia. Observa la figura 8.

Figura 8.

Porcentaje de variables dependientes que señalan Burnout



Porcentaje variables dependientes que señalan Burnout. Fuente: Autores

Ahora bien, conforme a los datos arrojados en la aplicación del instrumento se determinó que, la despersonalización, en el cuerpo de docentes del Gimnasio Green Hills, no arrojó un resultado elevado, independientemente del género, esta variable se mantuvo en un nivel bajo; desvirtuando, de alguna forma lo expuesto por Tabares, Martínez, Matabanchoy (2020) en donde exponen en su estudio que los hombres tienden a padecer de mayor despersonalización que las mujeres, situación que, a pesar de contar con un mayor número de personal femenino en el área de la docencia, el resultado general se mantuvo en un porcentaje bajo.

No obstante lo anterior, es preciso mencionar que, los resultados que arrojó la aplicación del instrumento respecto de la despersonalización, se mantuvo en un nivel bajo, pero predominó la existencia del mismo en el género femenino, es decir, que las mujeres presentaron mayor cansancio y sentimiento negativo frente a su labor, situación que porcentualmente no generó mayor impacto en el nivel de severidad, pero que, sin duda alguna es una connotación importante, debido a que en concordancia con lo que manifestaron Diaz, Lopez y Varela (2012), las mujeres tienden a somatizar actitudes negativas frente al rol profesional, debido a los diferentes escenarios ajenos al ambiente laboral a los que se enfrentan y se sienten responsables por los mismos, como: Ser ama de casa, tener hijos, la pérdida de tiempo para aspectos familiares debido a la carga laboral que presentan.

En cuanto a otra variable sociodemográfica como lo es el estado civil. en relación con la despersonalización; si se encontró una situación significativa, toda vez que se refiere

que los docentes que son solteros, tienden a presentar en mayor grado situaciones de distanciamiento y sentimientos negativos hacia su labor, concordando con lo expuesto por Tabares, Martínez, Matabanchoy (2020), en donde se manifestó que los docentes con estado civil soltero tienden a caer dentro de la despersonalización, debido a que no cuentan con una red de apoyo social, a diferencia de los docentes casados, en donde efectivamente su red de apoyo, que facilita su hogar, genera en él, diversos sentimientos de seguridad, fortaleza, comprensión, entre otros; que directamente interfieren en cómo ellos actúan y se sienten frente a la realización personal, situación que en los docentes solteros o divorciados-separados, estos sentimientos suelen ser negativos.

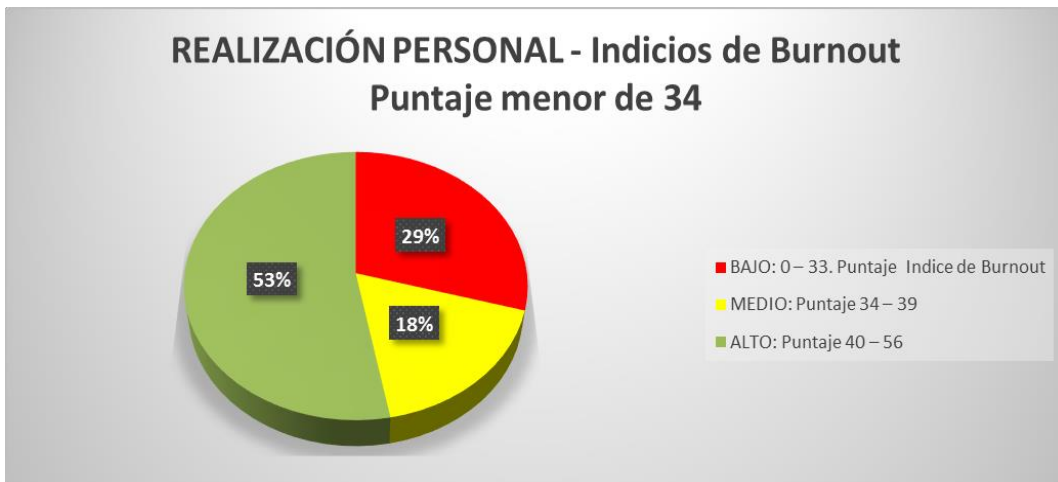
Por último, se presenta la edad como otra variable independiente, en donde, se presentó una situación, en concordancia con Valls (2014), quien manifiesta que los docentes jóvenes y aquellos que acaban de salir de la universidad, que no cuentan con experiencia laboral, una vez entran a la realidad de una vida laboral, presentan situación de impacto entre lo idealizado y la realidad, lo que genera, que de una forma más rápida, ellos empiecen a presentar sentimientos negativos hacia su labor, hacia sus estudiantes y hacia sus colegas, sintiendo cada vez más el rechazo a lo que significa la ejecución de la labor como docente. La anterior situación se comprobó en la aplicación del inventario de Maslach, en esta investigación, debido a que, en los resultados arrojados, se pudo evidenciar que efectivamente, los docentes con menor edad son susceptibles a la despersonalización en el ambiente laboral.

Deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación personal como causa del síndrome de burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills.

La capacidad laboral está relacionada con el rendimiento, efectividad y eficacia en el desarrollo de la tarea; en este sentido, hace referencia a la energía vital para sacar adelante los propósitos y objetivos del rol. Para los resultados de la escala Maslach, frente a la dimensión de realización personal, se invierte la evaluación, es decir el puntaje bajo en la encuesta representa síntomas representativos del síndrome del Burnout. Por tanto, se puede observar en la variable realización personal, un puntaje alto del 53%, (donde no se refleja índice de Burnout), seguido de un puntaje medio con un 18% y una valoración baja del 29%, esta última haciendo referencia al índice significativo de burnout, según el inventario aplicado a los docentes del Gimnasio Green Hills. (Ver figura 9)

Figura 9.

Realización Personal - Indicios de Burnout

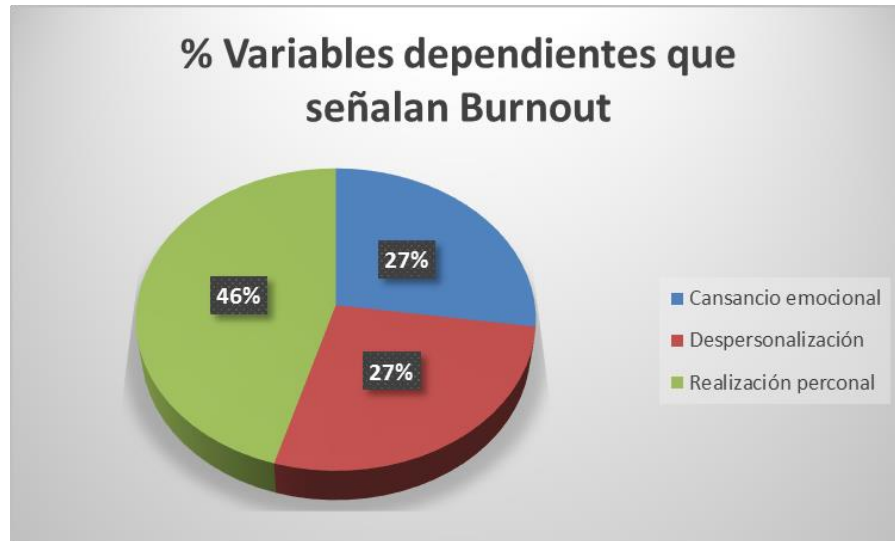


Porcentaje dimensión realización personal. Fuente: Autores.

En este sentido al analizar el porcentaje en cada variable dependiente del cuestionario se encontró que para la muestra seleccionada la realización personal, presenta

un grado alto y significativo arrojando en los resultados una puntuación del 46%. reflejando el agotamiento y trabajo demandante en el rol. (visualizar figura 10)

Figura 10. Porcentaje de variables dependientes que señalan Burnout



Porcentaje variables dependientes -Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal que señalan Burnout. Fuente: Autores

Desde estos datos, se puede validar la información presentada por Tabares, Martínez, Matabanchoy (2020) en su indagación se encontró que el género y la edad influyen como factor de riesgo que aumenta la probabilidad de que los docentes presenten el Síndrome de Burnout. En lo que respecta al género, se evidencia que las mujeres presentan niveles significativos en la dimensión realización personal, teniendo en cuenta el agotamiento psicológico, emocional y físico. En esta misma tesis se refleja que los hombres presentan un alto puntaje en la dimensión de despersonalización; sin embargo, en esta investigación del Gimnasio Green Hills, tiene mayor prevalencia en el género masculino la

dimensión de realización personal, reflejando la postura que se asume frente a situaciones de trabajo demandante. (Ver tabla 4)

Tabla 4

Variables independientes y su relación con las variables dependientes.

VARIABLES INDEPENDIENTES (Sociodemográficas)			Cansancio emocional VARIABLES	Despersonalización DEPENDIENTES	Realización personal	
Edad	Género	Estado civil	ALTO: 27 – 54 Índice de Burnout	ALTO: 10 – 30 Índice de Burnout	BAJO: 0 – 33. Índice de Burnout	GRADO BURNOUT
25	Masculino	Soltero	X	X	X	ALTO
35	Femenino	Casada			X	Moderado
28	Femenino	Soltero		X		Moderado
23	Masculino	Soltero			X	Moderado
26	Femenino	Soltero	X			Moderado
31	Femenino	Soltero			X	Moderado
35	Femenino	Unión Libre		X		Moderado
33	Femenino	Casada	X			Moderado
28	Masculino	Soltero			X	Moderado

Tabla 4: Describe las variables independientes y su relación con las variables dependientes, (dimensiones que reflejan Síndrome del Burnout). Diseño propio.

De este modo, se puede reflejar como la baja realización personal limita la motivación que se refleja en el rol docente; en lo que alude a la edad algunos estudios de (Tabares, Martínez, Matabanchoy 2020) indican el alcance de puntuaciones más elevadas en las dimensiones del Síndrome del Burnout en los docentes jóvenes, debido a la incongruencia entre las expectativas idealistas establecidas y la realidad laboral cotidiana. En este caso efectivamente tenemos el caso de un docente joven (25 años) con un nivel alto y significativo con síndrome de Burnout; validando el estudio donde afirma que las expectativas e ideales que se suponen se realizarán en su Rol.

Bajo esta misma línea de discusión y análisis se reconoció el impacto de las variables independientes como lo es el estado civil, donde se corrobora en una investigación indagadas por Tabares, Martínez, Matabanchoy (2020) concluyendo que los solteros presentan niveles significativos en la dimensión de realización personal, aprobando dicho postulado en la presente investigación debido a que el 67% de la población soltera presenta síntomas de burnout; mostrando una relación directa frente a la falta de redes de apoyo. Otro estudio de las autoras mencionadas muestra en contraste como las personas casadas y divorciadas sienten mayor realización a nivel personal.

Al tener un 53% de docentes que, si presentan indicios moderados o altos de síndrome del burnout y un 47% que no presentan dicho síndrome, es importante señalar para este análisis que los que sí presentan; se toman como la población del 100% (9 docentes) para poder discriminar cada dimensión notando que el 46% manifiesta en algún momento de la evaluación afectación en la realización personal.

Para Tabares, Martínez, Matabanchoy (2020), quienes presentaron un trabajo realizado en el 2017 donde los factores que prevalecen en el agotamiento profesional de los docentes, con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), concluyó que el 59,3% de los participantes se encontraba en la fase 2 de Síndrome de Burnout, es decir etapa temprana de la enfermedad y el 24% en la fase 3, la cual requiere de intervención. En esta investigación del mismo modo se refleja un porcentaje más alto en la etapa temprana de la enfermedad 8 docentes (90% de los que si presentan alguna de las dimensiones) y un (1) docente con resultado alto que requiere intervención y acompañamiento inmediato representando este el 10% de la población que si presenta síntomas.

En otros estudios (artículo publicado por el del Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ecuador, llamado: “Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador” Manzano, A. 2020), el análisis de los resultados se evidencia que los docentes evaluados poseen una prevalencia baja del síndrome, aunque existen docentes ubicados en la escala media y una población relativamente pequeña que se encuentra en una prevalencia alta lo que se considera un factor de alerta ya que con facilidad pueden llegar a caer en otros síntomas que complementarán cuadros de burnout. en este sentido nos encontramos en total acuerdo debido a que las alertas nos ayudan a diseñar programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud mental, estas medidas preventivas evitan aumentar índice del riesgo psicosocial

Para finalizar el capítulo de resultados y discusión fue importante reconocer como todas las investigaciones apuntan al trabajo con el docente desde el bienestar laboral y calidad de vida, no dejando de lado la salud integral y mental del docente, como profesional que tiene una función social exigente por la demanda emocional y cognitiva que exige el

rol. como lo menciona la investigación de “Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario” del Instituto Superior Adventista de Misiones de Argentina. Autor; Malander, N. (2019). Considerando que esta problemática es progresiva, podría existir un gran porcentaje de docentes que lo podría padecer en el futuro. Para lograr calidad educativa en la escuela es fundamental preservar la salud del docente, por lo que se recomienda que la administración de las instituciones educativas que llevan a cabo programas preventivos para evitar el desarrollo del Síndrome de Burnout orientados a las tres dimensiones que mencionan (Marucco 2009 citado por Malander, N. 2019), el nivel organizacional, para mejorar la calidad de vida laboral, el nivel interpersonal, con programas sobre apoyo social, y el nivel individual, para dar respuestas individuales al afrontamiento del estrés.

7. Conclusiones

Se identificaron los factores psicosociales que pudieron causar el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills. por medio del instrumento Maslach, el cual valoró el cansancio emocional teniendo en cuenta 9 reactivos que describen; cómo se siente emocionalmente el docente, motivación en su jornada de trabajo, evalúa fatiga, cansancio, frustración, desgaste, agotamiento o demanda en el rol, el instrumento se aplicó en su totalidad (22 ítems) a 17 docentes, encontrando en esta dimensión un 27% de prevalencia de los que presenta un síntoma moderado del síndrome del Burnout, relacionado con el cansancio emocional, sustentado desde el desgaste emocional que maneja la labor docente, debido a que demanda habilidades, competencias intelectuales, procesos mentales cognitivos, psicológicos y emocionales exigentes en la labor diaria de su trabajo. Adicionalmente, implica una gran responsabilidad, debido, a que

son considerados un punto de referencia en factores laborales como personales; también el hecho de lidiar con padres, estudiantes y compañeros contribuye a su agotamiento emocional.

El cansancio emocional según la dimensión del instrumento indicó un puntaje bajo del 47%, seguido de una valoración media equivalente al 35% y un puntaje alto del 18%. Sustentando que el cansancio emocional implica que la fuerza o energía emocional se han consumido, el docente puede sentirse incapaz de dar más de sí mismo a los demás, desde un nivel personal y psicológico.

Se determinaron las actitudes de distanciamiento y sentimientos negativos de la labor docente que causan el Síndrome del Burnout en el Gimnasio Green Hills, teniendo en cuenta el inventario Maslach, el cual valoró la dimensión de despersonalización teniendo en cuenta 5 reactivos que describen, situaciones directamente relacionadas con comportamientos y sentimientos frente a los estudiantes y colegas, como así mismo,, situaciones de exploración de sentimientos negativos que afectan no solamente el ámbito laboral, sino también, el actuar cotidiano, una vez lo anterior, se logró determinar, que con la existencia de las variables independientes y situaciones sociodemográficas, la prevalencia de la despersonalización tuvo cambios significativos, concordando así, con las características específicas del docente que presenta el cuestionario.

Como resultado de la aplicación del instrumento, la despersonalización dentro del cuerpo de docentes del Gimnasio Green Hills, determino que, en primer lugar, respecto a la variable de género, las mujeres a diferencia de los hombres son las que tienden a tener mayor situación de sentimientos negativos hacia la labor, debido a los múltiples roles, fuera del ambiente laboral, que ellas desarrollan, entre esos, ser madre y encargada de los que

haceres del hogar; los hombres por su lado, como resultado de este instrumento, nos arroja un porcentaje mucho más bajo que el de la mujer; en segundo lugar, encontramos otra, el estado civil, en este, la estadística arrojó como resultado, que son los solteros, quienes tienden a caer en situación de sentimientos negativos hacia la labor, circunstancia que se presenta debido a la poca red de apoyo con la que se cuenta, en los momentos críticos de inseguridad, malestar, incomodidad, entre otros, y por último, se ubicó la variable de la edad, este estudio permitió identificar que los docentes más jóvenes, son los que tienden a presentar la despersonalización laboral, esto basándose en el gran impacto al que se enfrentan al vivir y comparar la vida laboral desde la teoría e idealización universitaria, y la vida laboral en la práctica real, siendo un impacto drástico y en algunos casos no tan positivo como se esperaría.

Una vez lo anterior, y analizando de forma detallada los resultados del instrumento inventario Maslach, se concluye, que efectivamente en el cuerpo de docentes del Gimnasio Green Hills, del total del 100% de la muestra, el 65%, es decir la mayoría de los participantes tienen un nivel bajo de padecer despersonalización, un 17,5% se encuentra en una nivel medio y un 17,5% se encuentra en un nivel alto, estableciendo que este último tienden a ser personas que cumplen con unas o varias de las variables de género, edad y estado civil.

Se estableció el deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación personal como causa del síndrome de burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills, teniendo en cuenta el inventario Maslach, el cual valoró la dimensión realización personal teniendo en cuenta 8 reactivos que describen los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, esto a partir de una serie de preguntas, que

buscan reunir información, acerca de la relación del docente para con su labor, y que circunstancias laborales afectan tanto positiva como negativamente el desarrollo de su vida cotidiana, por medio de la aplicación del instrumento, se evidencio bajo la perspectiva de tres variables, los siguientes resultados, en primer lugar, respecto del género, se evidencio que el género masculino, presenta, contra todo pronóstico, un índice de mucho más elevado respecto de cómo se sienten en la realización personal; en segundo lugar, se evaluó con la variable de edad, en donde efectivamente se demuestra que los docentes más jóvenes, son quienes tienden a presentar una baja realización personal, situación que se da, debido al fuerte impacto negativo que genera el tener idealizada la vida laboral y que +desafortunadamente una vez se realice en la vida real, no se cumpla con las expectativas; y en tercer lugar , se refirió la variable de estado civil, arrojando como resultado, que los docentes solteros, son aquellos que por lo general presentan baja realización personal, porque se sienten desmotivados, situación que se presentó debido a que al estar solteros no siempre cuentan con una red de apoyo, q en esas situaciones complejas cuando las cosas no ocurren como se esperan, a comparación de aquellos docentes que a pesar de que también presentaron situación agotadoras y frustrantes, cuentan con un núcleo familiar que los apoya y se fortalece en momentos de crisis, lo que genera mayor tranquilidad y confianza.

Una vez lo anterior, observando y analizando, finalmente se determinó que efectivamente los docentes del Gimnasio Green Hills, presentan en un 52.9% de la muestra objeto de estudio un nivel alto de baja realización personal, un 17.6% nivel medio y un 29.4% en nivel bajo.

Lo anterior permite determinar que es menester que las directivas del Gimnasio Green Hills, tomen las medidas necesarias y pertinentes para atacar de raíz aquellas

situaciones que afectan a los docentes de tal forma que se ve afectada su visión de realización personal, provocando un mayor número de inseguridades, preocupaciones y situaciones en donde el ejercer la profesión de docentes, generando que la profesión que tanto lucharon por conseguir, con muchísimo esfuerzo, ya no será de su agrado y pasión y terminó dejándola, o peor aún enfermándose a raíz de situaciones psicosociales.

8. Recomendaciones

Se sugiere desarrollar programas preventivos en las instituciones educativas, porque se requiere evitar el Síndrome de Burnout, estos programas deben estar orientados a tres dimensiones como lo mencionan (Marucco 2009 citado por Malander, N. 2019), el nivel organizacional, para mejorar la calidad de vida laboral, manejo de horarios, tiempos, jornadas laborales, estilos de liderazgo, formas de mando, teniendo en cuenta la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y en red; el nivel interpersonal, con programas sobre apoyo social, que fortalezcan las relaciones entre líderes y docentes, y el nivel individual, para dar respuestas individuales al afrontamiento del estrés.

Se necesita en el Gimnasio Green Hills, implementar intervenciones, talleres y capacitaciones entre otras estrategias, que permitan mitigar el deterioro de la capacidad laboral y pérdida de la gratificación y/o realización personal como causa principal del síndrome de burnout en los docentes que laboran en la institución, es aquí donde se recomienda al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar en compañía de un psicólogo la evaluación completa de la batería de riesgo psicosocial, implementación y

ejecución del plan de acción para disminuir síndrome del burnout en los docentes del gimnasio Green Hills.

Se recomienda dar continuidad a este proyecto con futuros estudiantes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo de UNIMINUTO para que no se quede en una primera fase de análisis, sino también poder llegar al diseño e implementación; para así desarrollar más investigaciones que lleven el conocimiento y prevención del síndrome del Burnout en los diferentes contextos laborales, queriendo impactar desde el ejercicio investigativo en todo el territorio colombiano.

Es importante promover la salud mental en los entornos laborales educativos, ya sea en entidad pública o privada, debido a que la exposición de los factores psicosociales es permanente en dichos contextos; la afectación en la población docente, según investigaciones tiene un porcentaje significativo para presentar síntomas de estrés y de síndrome del Burnout, lo que lleva a pensar en la creación de políticas de salud pública para fortalecer las estrategias frente a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud mental en contextos educativos.

9. Referencias

- Ayuso J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15.
<https://doi.org/10.35362/rie3932575>.
- Bernal Torres, C. A. (2016). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326>.
- Castillo S. (2000). El síndrome de " Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. vol.17 n.2. ISSN 2215-5287. Recuperado de:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004.
- Decreto 1072 de 2015 (Presidencia de la República de Colombia). Por medio del cual se reglamenta el numeral 11 del artículo 189 de la constitución política de Colombia. Mayo 26 de 2015. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2021). Nota estadística Salud mental en Colombia un análisis de los efectos de la pandemia. Bogotá Colombia. Recuperado de:

<https://ascofapsi.org.co/pdf/Noticias/Estadística%20de%20Salud%20mental%20en%20Colombia-%20pandemia%202021%20.pdf>

Díaz F, Gómez I. (2016), La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe* vol 33 N°1, enero abril 2016.

Díaz F, López A, Valera M (2012). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universidad Psychological*. 11(1), 217-227.

FASECOLDA (2021), Sala de prensa, página principal de la Federación de aseguradores colombianos. Consultado el 26 de Julio de 2022 de: <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/#:~:texto=Riesgo%20psicosocial,el%2062%25%20de%20estos%20siniestros>.

García B, Maldonado S, Lozano M (2013). Diagnóstico del nivel de estrés laboral y su relación con el apoyo social percibido en trabajadores de la salud mexicanos. Universidad Autónoma de Baja California. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*. Vol 8. Num 1.

Glass DC, McKnight JD. (1996) Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: a review of the evidence. *Psychol health*;11(1):23-48

Hernández, R. Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGrawHill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hernández, R., Mendoza Torres, C. P.(2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443>

Informe del comité mixto OIT y OMS (1984), Sobre medicina del trabajo “factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Moreno. B, Báez C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>

Landinez C.E, Vásquez M.I. (2021) Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes vinculados al Colegio Luis Camacho Rueda de San Gil. Universidad Autónoma de Bucaramanga Extensión en Unisangil.

Lazarus, R. S. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao, España: Biblioteca de Psicología - Editorial Desclée De Brouwer.

- Ley 1616 de 2013. Por la cual el Congreso de la República de Colombia establece normatividad frente a la Salud Mental. Enero 21 de 2013). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>.
- Linares O, Gutiérrez R, Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista mexicana de investigación en psicología*, 31-36, 2010.
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. Instituto Superior Adventista de Misiones. *Revista de Psicología*. Vol. 15, N° 29, pp. 84-99. Argentina.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* [Internet]; (112):42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Manzano, A. (2020) Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ecuador.
- Ministerio de trabajo (2016), *Gestión de demandas en el trabajo. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social*. ISBN 978-958-716-947-8. Recuperado el 20 de Julio de 2020 de:

file:///C:/Users/soyga/Downloads/Protocolo-intervencion-sector-salud-y-asistencia-social.pdf.

Moreno, J.B y Báez, L.C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. España. Ministerio de trabajo e inmigración. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Universidad autónoma de Madrid. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Munera. J, Muñoz. X. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín, 2021-I. Universidad de Antioquia. Recuperado de: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/27402/1/MuneraJuanDavid_MunozXimena_2022_SindromeBurnoutDocentes.pdf.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1986). Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de protección social de Colombia) por la cual se establece disposición y definición de la responsabilidad para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de forma permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías

causadas por el estrés ocupacional. Julio 17 de 2008. Recuperado de:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.

Resolución 2764 de 2022 (Ministerio del trabajo de Colombia). Por lo cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención, así mismo, describe los efectos para la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Julio 18 de 2022. Recuperado de: <https://phrlegal.com/wp-content/uploads/2022/07/2764-1.pdf>.

Rojas. D, Aldana. C, Mendis. S, Peralta T. (2019). Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobrecarga laboral. Investigación aplicada. Institución universitaria politécnico Grancolombiano. Recuperado de:
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1476/INVESTIGACION%20APLICADA%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Tabares, Y. Martínez V & Matabanchoy S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Grupo de Investigación CONEPSI. Departamento de Psicología. Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. Recuperado de:file:///C:/Users/soyga/Downloads/4458-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22908-5-10-20201005.pdf

ANEXOS

Anexo 1.

Instrumento.

A continuación, encontrará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional que dé respuesta al instrumento. El objetivo es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. La duración del cuestionario es de 10 a 15 minutos.

Datos sociodemográficos: Edad _____ Género _____ Estado Civil _____

Instrumento

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

0 = nunca

1 = pocas veces al año o menos.

2 = una vez al mes o menos.

3 = unas pocas veces al mes.

4 = una vez a la semana.

5 = pocas veces a la semana.

6 = todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	

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

Gracias por su participación...

Por favor entregar junto con este documento el consentimiento informado firmado entregado por el evaluador.

Fuente: Manual “The maslach burnout inventory” (tercera edición), 2020



CONSENTIMIENTO INFORMADO N. _____

El Señor (a) _____ identificado con cédula de ciudadanía No. _____, de _____ desea participar de manera voluntaria en esta investigación, donde se pretende Analizar las condiciones y características del trabajo que pueden causar el síndrome del burnout en los docentes del Gimnasio Green Hills, en el municipio de Funza, Departamento de Cundinamarca y las medidas preventivas para evitarlo.

La participación en esta investigación consiste en diligenciar el cuestionario Maslach el cual está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. su función es medir el desgaste profesional.

Y para tal fin se dispondrá de un ambiente que permita la comodidad del colaborador y que garantice la privacidad; el cuestionario Maslach se realiza de 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización, realización personal. El participante se compromete a responder las preguntas con total veracidad.

La información recolectada tendrá un manejo discreto, garantizando la confidencialidad de esta y un uso netamente académico. De tal manera que la participación en esta investigación no acarreará riesgos a la integridad del voluntario, ni generará ninguna situación de resarcimiento. Adicionalmente, el participante tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación.

Con el aporte de la información, el participante contribuirá en Identificar factores psicosociales que pueden causar el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills, así mismo se podrá establecer las condiciones de trabajo que causan el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills. En este sentido se pretende determinar las características de trabajo que causan el Síndrome del Burnout en los docentes que laboran en el Gimnasio Green Hills y por último se entregara a la institución la caracterización de las medidas preventivas para evitar el Síndrome del Burnout en los docentes del Gimnasio Green Hills.

Se confirma que se explicó al participante el propósito de la investigación y del presente documento, que se aclararon dudas al respecto y manifiesta estar de acuerdo.

Se firma a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Participante:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____

Investigadoras:

Nombre: Mariana Sánchez

Firma: _____

CC. 1015457361 Bogotá

Nombre: María Camila Mariño

Firma: _____

CC.1073524079 Funza

Yenny Rincón

Firma: _____

CC. 52.988.981 Bogotá

Testigo 1:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____

Testigo 2:

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

C.C.: _____