

**Caracterización del Síndrome de Burnout en los Docentes del Colegio Abraham
Lincoln en la Ciudad de Villavicencio, Meta.**

Angie Paola Tiuso Rubiano, Autor

ID: 723828

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Sociales

Trabajo Social

Villavicencio – Meta

2024

**Caracterización del Síndrome de Burnout en los Docentes del Colegio Abraham
Lincoln en la Ciudad de Villavicencio, Meta.**

Trabajo de grado para optar por título de Trabajadora social

Angie Paola Tiuso Rubiano, Autor

ID.723828

Iván Perdomo, Asesor Académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Sociales

Trabajo Social

Villavicencio – Meta

2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen.....	7
2. Abstract.....	8
3. Introducción.....	9
4. Planteamiento Del Problema.....	12
4.1 Descripción Del Problema.	12
5. Pregunta de investigación.....	15
6. Justificación	16
7. Objetivos	18
7.1 Objetivo General	18
7.2 Objetivos Específicos.....	18
8. Marco teórico.....	19
8.1 ¿Cómo Se Manifiesta El Síndrome De Burnout?	20
8.2 El Burnout con Relación a las Dimensiones.	21
8.3 ¿Causas Y Consecuencias Del Síndrome Burnout?	22
9. Marco referencial	24
9.1 Marco Conceptual	24
10. Antecedentes investigativos.....	27
10.1 Antecedentes Nacionales E Internacionales.....	27
11. Marco legal	32
12. Marco Metodológico	37
12.1 Tipo y Alcance de la Investigación.....	37
12.2 Diseño.	37
12.3 Alcance.	38
12.4 Instrumentos.....	38
12.5 Descripción de la Institución.....	41
12.6 Población Objeto.....	42
12.7 Muestreo	42
13. Resultados.....	43
13.1 Datos sociodemográficos de los docentes participantes	43
13.2 Maslach Burnout Inventory En Personal Docente.	43
13.3 Factores de asociación con el síndrome de Burnout	46
13.4 Encuesta calidad de vida.	49

13.5 Encuesta de recursos laborales.....	51
13.7 Consolidación de resultados encuesta recursos laborales	58
14. Discusión De Resultados.....	61
15. Conclusiones	65
16. Recomendaciones	69
17. Referencias.	71
18. Anexos	79

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1 Causas y Consecuencias que Provoca el Burnout</i>	<i>22</i>
Tabla 2 Normatividad Relacionada al Síndrome de Burnout en el Ámbito Laboral	32
Tabla 3 Consolidación de Resultados Maslach Burnout Inventory	44
Tabla 4 Puntos de Corte para el Burnout	44
Tabla 5 Prevalencia del Burnout en Relación con cada Dimensión	46
Tabla 6 Factores Sociodemográficos Asociados al Burnout	46
Tabla 7 Consolidación de Resultados Encuesta Calidad de Vida	49
Tabla 8 Consolidación de Resultados Encuesta Recursos Laborales	51

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Prevalencia del Burnout en los Docentes	45
Figura 2 Calidad de Vida y Salud	54
Figura 3 Dimensión Salud. Encuesta Calidad de Vida	55
Figura 4 Dimensión Salud Psicológica.....	55
Figura 5 Dimensión Relaciones Sociales	57
Figura 6 Dimensión Ambiente.....	57
Figura 7 Recursos de Líder	58
Figura 8 Recursos de Tarea.....	59
Figura 9 Recursos de Equipo	59
Figura 10 Recursos Organizacionales	60

1. Resumen

El síndrome de Burnout es considerado como una respuesta de estrés crónico laboral, donde diversas variables sociodemográficas y laborales pueden influir en la aparición de este. La investigación tiene como objetivo principal la detección del síndrome de burnout en los docentes del colegio Abraham Lincoln, analizando como las actividades y la dinámica académica son predisponente para afectaciones en salud mental, con el propósito de evaluar el agotamiento profesional, utilizando datos directos recopilados mediante encuestas y el cuestionario Maslach.

La metodología de la investigación se orienta a un enfoque cuantitativo no experimental con alcance descriptivo, de tal forma recopilar información detallada que permita identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables involucradas, sin manipularlas lo que facilita una descripción precisa y objetiva de la investigación.

La muestra estuvo constituida por 23 personas, a las cuales se les aplicaron el cuestionario Maslach burnout Inventory, Cuestionario de recursos laborales, calidad de vida y encuesta de variables sociodemográficas, los datos analizados indicaron que el 60,9% son mujeres y el 39,1% son hombres, la edad que tuvo mayor prevalencia para el burnout 49-59 años, la prevalencia de burnout fue del 21,73%, en cuanto a las dimensiones la prevalencia fue: Cansancio emocional 34,79%; despersonalización 17,4% y realización personal 34,78%.

Palabras claves: Síndrome de burnout, calidad de vida, docencia

2. Abstract

Burnout syndrome is considered as a response to chronic occupational stress, where several sociodemographic and occupational variables may influence the occurrence of this syndrome. The main objective of this research is to detect burnout syndrome in teachers at Abraham Lincoln School, analyzing how academic activities and dynamics are predisposing to mental health problems, with the purpose of evaluating professional burnout, using direct data collected through surveys and the Maslach questionnaire.

The research methodology is oriented to a non-experimental quantitative approach with descriptive scope, in order to collect detailed information that allows identifying patterns, trends and relationships between the variables involved, without manipulating them, which facilitates an accurate and objective description of the research.

The samples consisted of 23 people, to whom the Maslach burnout Inventory questionnaire, Questionnaire of labor resources, quality of life and survey of sociodemographic variables were applied, the data analyzed indicated that 60.9% are women and 39.1% are men, the age that had the highest prevalence for burnout 49-59 years, the prevalence of burnout was 21.73%, as for the dimensions the prevalence was: Emotional exhaustion 34.79%; depersonalization 17.4% and personal fulfillment 34.78%.

Key words: Burnout syndrome, quality of life, teaching

3. Introducción

La presente investigación se centra en la identificación del síndrome de Burnout y su afectación en la salud mental en los docentes del colegio Abraham Lincoln de Villavicencio – Meta. Este síndrome es reconocido habitualmente como “el trabajador quemado” y actualmente ha tomado gran relevancia en los docentes de Instituciones Educativas. Lo que se busca es medir por medio del cuestionario de Maslach el alcance que tiene el burnout en la salud mental de los docentes de esta institución.

El síndrome de burnout se va manifestando paulatinamente, presentando síntomas de estrés laboral, es un problema en aumento en la sociedad moderna que impacta a personas en diversos ámbitos y profesiones. Este fenómeno se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de escasa realización personal, pudiendo causar efectos negativos significativos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Este síndrome puede afectar a cualquier tipo de persona, interrumpiendo su bienestar emocional y la capacidad de desempeñar sus labores de manera efectiva.

En un programa de bienestar emocional en el entorno laboral en México, se evidencia que los problemas de salud mental que enfrentan los empleados representan el 40% de los casos, los cuales incluyen estrés, depresión, trastornos de pánico y agorafobia. Como efecto directo, se registra un impacto en su asistencia al trabajo, con ausencias que pueden prolongarse entre 15 y 25 días consecutivos, lo cual, desafortunadamente, afecta el correcto desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas laborales (Gaytán, 2019).).

Han sido varios los estudios realizados acerca del burnout y las afectaciones en la salud mental de los docentes desde el contexto nacional al internacional. Además, se ha encontrado con cierta frecuencia que el síndrome está asociado a manifestaciones problemáticas en la salud psicoemocional y física de los trabajadores. Es común que se presenten conflictos entre la vida familiar y el desarrollo profesional, así como alteraciones en los sentimientos y emociones, agotamiento mental, problemas psicosomáticos, depresión y percepciones negativas sobre su estado de salud general (Figueiredo et al., 2013).

Cabe resaltar que los problemas a los que se enfrenta el profesorado tienen relación con condiciones propias de su ejercicio laboral, así como situaciones específicas con los estudiantes, trabajo represado, actividades excesivas o atención a padres de familia, estas entre muchos otros factores que pueden ser los causantes en la afectación de su salud mental. “los factores psicosociales que influyen en el desarrollo del rol laboral del ser humano en las organizaciones y de qué manera estos se alteran y generan inestabilidad, frustración e incomodidad en los trabajadores” (Hidrobo & Montoya, 2021 p.11).

El pasado 1 de enero de 2022 entró en vigor la última revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), tal como se anunció durante la 72ª Asamblea Mundial de la Salud de la OMS (mayo de 2019) (insst, 2022) . En esta, el síndrome de Burnout se define como un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que surge de la relación con otras personas en un dificultoso clima laboral (Mató, 2019).

Se trata entonces de una situación que se va manifestando de manera paulatina hasta llegar a un punto donde en muchas ocasiones, se presenta una incapacidad para continuar las labores habituales, debido a que posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas (Hidalgo & Saborío, 2015).

Este síntoma se encuentra asociado a trabajadores que implica su profesión a terceros. Un ejemplo claro son los Trabajadores Sociales, enseñanza, trabajadores de la salud, conductores, entre otros (Mató, 2019). El cuadro clínico del síndrome de Burnout se visualiza en tres componentes (Hidalgo & Saborío, 2015):

1. Cansancio o agotamiento emocional: Disminución de energía, desgaste, fatiga.
2. Despersonalización: Edificación de una defensa por parte del sujeto para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
3. Abandono de la realización personal: Pérdida de valor del trabajo para el individuo.

La identificación del síndrome de Burnout en los docentes de esta institución tiene como principal característica medir el desgaste profesional por medio de la información obtenida a través del cuestionario de Maslach.

4. Planteamiento Del Problema

4.1 Descripción Del Problema.

La salud mental es fundamental para el bienestar integral de las personas, ya que afecta cómo pensamos, sentimos y actuamos en nuestra vida diaria, una buena salud mental contribuye a una mayor calidad de vida, permitiendo a las personas disfrutar de las actividades diarias, formar relaciones saludables y participar plenamente en la comunidad, permite crear relaciones interpersonales ya que tiene gran influencia en la manera en cómo nos relacionamos con los demás, facilita la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos, en el ámbito laboral es crucial mantener una salud mental sana debido a que puede facilitar la concentración, la toma de decisiones y la productividad, lo que puede llevar a un mayor éxito y satisfacción en las actividades.

Hablando un poco de cómo nace o se empieza a dar una definición a este síndrome lo hace Herbert Freudenberger, mencionando estados de fatiga y desmotivación que se presentaba en lo laboral, y definió al burnout como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo” (Freudenberger citado por Castañeda & García, 2020 p. 42). Unos años más tarde, Maslach quiso ampliar esta definición comprendiendo al burnout como una respuesta inadecuada que se presenta como consecuencia al estrés emocional crónico.

Es importante resaltar el alcance que puede llegar a tener este síndrome si no se trata a tiempo, afectando no solo la salud física de los trabajadores sino también la salud mental, llegando a tener un gran impacto en lo personal, laboral y social. “El síndrome no solo afecta la calidad de la enseñanza, sino que también perjudica la salud de los docentes en todas sus

dimensiones. Un profesor no corre el riesgo de caerse de un andamio, ni se ve afectado por la silicosis, pero su entorno también supone un riesgo para su salud física y, sobre todo, mental” (Reyes-Oyola, 2019 p. 2).

La organización mundial de la salud (OMS) y la organización Internacional del trabajo (OIT), hicieron un llamado a adoptar medidas concretas para los problemas en la salud mental en los trabajadores. Según un informe presentado por la OMS (informe mundial de la salud mental), publicado en junio del 2022, reveló que, de los mil millones de personas que vivían con un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad laboral experimentaron algún tipo de trastorno mental. El trabajo intensifica problemas sociales más amplios que impactan negativamente la salud mental, como la discriminación y la desigualdad, además de problemas como el acoso y la violencia psicológica (también conocida como "mobbing").

En Colombia se han realizados varios trabajos investigativos en el campo de la salud en donde se encontró que este síndrome se veía más reflejado en el personal de auxiliares de enfermería y más específico en el sexo femenino (Bedoya, 2017). De igual forma casos en docentes de una Universidad de Manizales en donde se hallaron los siguientes resultados que el 66% de los casos presentaba bajas dimensiones de agotamiento emocional. El 27,3% de los docentes presentaban alto grado de despersonalización y el 38,2% presentó bajo nivel de realización personal” (Ibarra et al., 2018 p. 79-80).

En el 2023 se realizó una investigación en el Departamento del Meta en el municipio de Villavicencio acerca del padecimiento de este síndrome en el personal de la salud en el hospital Departamental de Villavicencio, luego de la pandemia Covid-19 arrojando como resultado, que un “43% del personal sanitario del Hospital Departamental de Villavicencio sostienen un nivel

alto de agotamiento emocional, 18% cuentan con un nivel medio del síndrome y finalmente se refleja un 39 % con un nivel bajo del síndrome de agotamiento profesional” (Niño, 2023 p.40).

En la actualidad, los docentes están sometidos a presiones significativas que ponen en peligro su salud, bienestar y calidad educativa, esta presión por garantizar que los estudiantes cumplan con resultados, puede llegar a ser abrumadora. Además, los comportamientos disruptivos y desafiantes de los estudiantes pueden provocar agotamiento emocional en los docentes, el problema se ve aumentado por la falta de reconocimiento y apoyo institucional para abordar las necesidades emocionales y laborales de los docentes. “Los profesores que padecen síndrome de desgaste profesional se ven agobiados por una fuerte carga afectiva que los lleva a perder el interés por su trabajo como docentes” (Cajiga, 2020 p. 27). También es importante resaltar que cuando la salud mental se ve afectada tiene cambios físicos y emocionales los cambios más significantes son estados de ánimo, el control de impulsos, los patrones de sueño y los hábitos de alimentación.

5. Pregunta de investigación

Visualizando de manera detallada la situación contractual y los diferentes factores que contrarrestan el desarrollo personal y sus labores profesionales en el trabajador, ocasionado por el ambiente laboral. Ha surgido una motivación en indagar el estrés de estas personas que laboran a diario con estudiantes, padres de familia y directivos, por ello se formula la siguiente pregunta, que fue el punto de partida para esta investigación,

¿De qué manera se presenta el síndrome de burnout en los docentes del colegio Abraham Lincoln de Villavicencio - Meta?

6. Justificación

Es Importante abordar este síndrome en la docencia ya que impacta de manera directa y afecta la salud física y mental de los trabajadores, adicional a esto, no permite un desarrollo normal en las aulas de clase afectando la calidad educativa. Ahora bien, la docencia esta entre las ocupaciones con mayor nivel de estrés como lo señala Silva et. Al., (2005), cuando mencionan en su artículo que los docentes presentan altos niveles de estrés debido a la preparación que deben de tener para enfrentar la baja motivación de los estudiantes, la presión de los padres, los directivos y sumado a esto deben trabajar con los pocos recursos que reciben. Es por esto que las investigaciones de estos síndromes que pueden llegar a afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores son de suma importancia para la intervención de los trabajadores sociales, convirtiéndose en un desafío ya que se debe tener una comprensión más profunda que permita desarrollar intervenciones más efectivas y políticas que apoyen el bienestar integral de los trabajadores, es decir, que se debe conocer e investigar la epistemología, síntomas, afectaciones y consecuencias que pueden llegar, si no se interviene de manera correcta y a tiempo estos síndromes como el Burnout. Y se trae a colación al autor Gil, (2005) quien menciona que el ámbito laboral viene experimentando nuevas transformaciones, exigencias y requisitos de parte de las organizaciones hacia los trabajadores, lo que ha originado la aparición de nuevos riesgos Psicosociales, entre ellos el síndrome de Burnout.

En una práctica profesional en la institución educativa Abraham Lincoln, se observó que los docentes enfrentan situaciones estresantes debido a la alta vulnerabilidad del entorno y al comportamiento, a veces inapropiado, de estudiantes y padres. Esto genera desgaste laboral y

afectaciones en la salud y el bienestar, sumado a las malas condiciones estructurales de la institución.

La ubicación del colegio está en un sector vulnerable de Villavicencio, esto implica que los estudiantes se enfrenten a riesgos y limitadas oportunidades, mientras que la mayoría de los padres tienen empleos informales. Esto dificulta la comunicación efectiva entre docentes y familias, aumentando la carga laboral y el estrés de los docentes, quienes han reportado problemas de salud como dolores de cabeza, musculares y gastritis.

Por ello, se propuso estudiar la presencia del síndrome de burnout entre los docentes mediante el cuestionario Maslach, buscando información que permita implementar estrategias innovadoras para mejorar su calidad de vida.

7. Objetivos

7.1 Objetivo General

- Analizar la presencia del síndrome de burnout en los docentes del colegio

Abraham Lincoln de la ciudad de Villavicencio-Meta

7.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas de los docentes del colegio

Abraham Lincoln de la ciudad de Villavicencio-meta.

- Explorar las condiciones laborales y de calidad de vida de los docentes del colegio

Abraham Lincoln de la ciudad de Villavicencio-Meta.

- Identificar la presencia del síndrome de burnout en los docentes del colegio

Abraham Lincoln en la ciudad de Villavicencio-Meta.

8. Marco teórico

El término "Burnout" proviene del inglés y se traduce comúnmente como "estar quemado". Se refiere a la pérdida de ilusión por el trabajo, evocando un problema psicológico que afecta y disminuye la capacidad laboral de una persona (Gavilema & Pilamunga, 2014). Este síndrome fue descrito por primera vez en 1974 por el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger, quien lo definió como "el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten abrumados por los problemas de los demás" (Carballal, 2014).

Posteriormente, en 1976, Christina Maslach y sus colaboradores realizaron un estudio sobre el Burnout. Maslach lo definió inicialmente como "un estrés crónico producido por el contacto con los clientes, que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional en el trabajo". Además, Álvarez (2011) señala que Edelwich y Brodsky, en 1980, describieron el síndrome como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, como resultado de las condiciones laborales de los profesionales asistenciales. Inicialmente, identificaron cuatro fases o variables: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía o indiferencia hacia el trabajo. Por otro lado, Pines, (1981) citado por Carballal, (2014) definieron el Burnout como un estado de agotamiento físico, emocional y mental, causado por la implicación prolongada en situaciones que afectan emocionalmente a la persona.

El concepto de Burnout ganó gran importancia con los estudios realizados por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, lo que marcó el inicio de un extenso programa de investigación sobre este fenómeno. Carballal (2014) señala que durante esta investigación se

identificaron dos dimensiones clave: el cansancio emocional y la despersonalización. Con el tiempo, Jackson se unió al trabajo de Maslach, lo que llevó a la incorporación de una tercera dimensión, actualmente conocida como la falta de realización personal (Bustos et al., 1997).

Finalmente, al integrar estas tres dimensiones (cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) en el estudio del burnout, se desarrolló el primer formato del MBI (Maslach Burnout Inventory), validado por Gil Monte en 2002, según lo indica Carballal (2014).

8.1 ¿Cómo Se Manifiesta El Síndrome De Burnout?

Este síndrome se manifiesta clínicamente tanto a nivel físico como en las actitudes. Físicamente, se presenta a través de la fatiga y el agotamiento, mientras que, en el ámbito de las actitudes, se evidencia en la frustración e irritabilidad ante cualquier tipo de presión laboral.

Según Martínez (2010) y Álvarez (2011), el personal afectado por el Burnout experimenta este síndrome en cualquier contexto, lo que significa que se manifiesta tanto en el entorno laboral como en el ámbito social. Esto implica que la persona afectada sufre de fatiga o cansancio, pero esta condición a menudo se minimiza o se expresa en términos coloquiales, sin reconocer la gravedad del problema. En resumen, este síndrome va más allá de un simple cansancio, que no puede solucionarse fácilmente con descanso. Este síndrome abarca una serie de afecciones a nivel físico, social y psicológico, que se manifiestan en relación con la empresa, lo que le otorga su carácter de síndrome.

Ahora bien, hablando un poco de cómo se manifiesta el síndrome en los docentes se trae a colación el artículo de Aris, (2009) P.5 en donde describe que el docente que presenta el síndrome de Burnout suele mostrar un comportamiento impredecible, donde las contradicciones son casi siempre una constante en su actuación. Por un lado, experimenta una fuerte necesidad de culpar a alguien por lo que está ocurriendo, mientras que, al mismo tiempo, siente la urgencia de distanciarse y olvidar todo lo relacionado con su labor docente.

8.2 El Burnout con Relación a las Dimensiones.

El comportamiento “Burnout” es analizado a través de tres dimensiones y por lo general las características sociodemográficas influyen en la aparición del síndrome, algunas de estas características son: sexo, edad, estado civil, presencia de hijos, antigüedad en la empresa. A continuación, se describe como se evidencian estas dimensiones en los profesionales de la docencia según Bianchini (1997).

En cuanto al agotamiento emocional (AE), el personal docente puede experimentar sentimientos, pensamientos y, sobre todo, actitudes no pertinentes que, si no se abordan, pueden volverse crónicas. Dado que los educadores a menudo enfrentan niveles elevados de estrés, es fundamental que sepan cómo gestionarlo. Sin embargo, una manera común de enfrentar este estrés es desarrollar una actitud de despreocupación, que actúa como una especie de "armadura" emocional. Esta armadura, si se vuelve demasiado rígida, puede impedir que el docente se involucre afectivamente con sus estudiantes, lo cual es crucial para una enseñanza efectiva y empática. El personal docente puede, con el tiempo, desarrollar una percepción negativa o débil de sus estudiantes, convirtiéndose en despersonalización, lo que puede llevar a tratarlos de

manera inapropiada. En varias ocasiones, estos docentes pueden rechazar a los estudiantes que requieren su apoyo, adoptando una postura autoritaria con actitudes como: "Las reglas las pongo yo, y si no se adaptan a ellas, no los ayudaré". Posteriormente, tienden a culpar a los estudiantes por las dificultades que surgen, sin reconocer su propio papel en la situación. "La Realización personal se refiere a una disminución de los sentimientos hacia uno mismo, de competencia y logro en el trabajo" (Maslach et al, 1993, p. 21).

8.3 ¿Causas Y Consecuencias Del Síndrome Burnout?

Teniendo en cuenta al autor Farber (2000), quien describe al Burnout como una consecuencia de las condiciones prevalentes del entorno laboral, según el autor, la exigencia de ser cada vez más productivos en menos tiempo y con menos recursos genera un ambiente altamente demandante. Este fenómeno se ve actualmente en el país en el momento en que los docentes por la presión social enfrentan múltiples exigencias y expectativas por parte de los padres de familia, estudiantes y directivos, ya que estos esperan que los docentes formen a sus estudiantes no solo en términos académicos, sino también en aspectos emocionales, éticos y sociales, sin tener en cuenta que en muchos casos los docentes trabajan con recursos limitados y en ocasiones en condiciones no optimas.

En relación con el autor Forbes Álvarez (2011) se consolidan las principales causas y consecuencias que provoca el Burnout, tal y como se pueden observar en la Tabla 2.

La tabla facilita una visión clara de cómo ciertas condiciones laborales, muchas de ellas negativas, pueden desembocar en una variedad de problemas para los trabajadores.

Para comprender la tabla, observa cada causa junto a su consecuencia correspondiente.

Tabla 1 Causas y Consecuencias que Provoca el Burnout

Causa	Consecuencias
--------------	----------------------

✓ Relacionarse con los estudiantes.	✓ Poca productividad.
✓ Sobre carga laboral.	✓ Ya no trabaja como antes.
✓ Falta de prevención de riesgos laborales psicosociales.	✓ No tiene objetivos.
✓ Desequilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles.	✓ Toma de decisiones erróneas.
✓ Mala calidad de las relaciones Interpersonales en el trabajo.	✓ Actitud negativa con sus compañeros.
✓ Falta de oportunidades de aprendizaje y ascenso.	✓ El ambiente laboral se torna tóxico.
✓ Horarios de trabajo extensos.	✓ Aumento de absentismo.
✓ Altos niveles de exigencia.	✓ Falta de motivación.
✓ Trabajar en un campo fuera de sus habilidades O que no satisface sus intereses.	✓ Falta de compromiso.
✓ Desvalorización del trabajo realizado.	✓ Baja tolerancia para soportar la presión laboral.
✓ Mal trato por parte del empleador.	✓ Trastornos de ansiedad.
✓ Condicionamiento ambiental y físico del puesto de trabajo.	✓ Abandono de la profesión.

En esta tabla se puede observar una relación entre las causas y las respectivas consecuencias del síndrome de Burnout.

9. Marco referencial

9.1 Marco Conceptual

Para realizar un análisis adecuado de los conceptos básicos vigentes de la salud mental en los trabajadores aplicable a los docentes; es necesario tener en cuenta algunos conceptos que se encuentran definidos por la legislación colombiana. Para ello, tomamos de referencia algunas definiciones de la ley 1562 DE 2012 y el Decreto 1072 de 2015.

El Sistema General De Riesgos Laborales son las entidades encargadas a la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. (Ley 1562.Art. 1), este sistema es fundamental para el diseño de políticas que logren mitigar factores desencadenantes del estrés crónico. En el ámbito de la Salud Ocupacional la legislación 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. (Ley 1562.Art. 1), reconociendo que es necesario un entorno saludable con condiciones seguras, para reducir el riesgo de futuras enfermedades psicosociales.

Dentro de las Condiciones De Salud y medio ambiente. Se identifica variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (art. 2.2.4.6.2). Es decir, se identifica características del espacio de trabajo, el uso de las herramientas y la dinámica laboral, que pueden ser influyentes en la aparición de riesgos psicosociales. Ahora bien, el concepto de trabajo se define como una actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que

sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Código sustantivo del trabajo, (art. 5), también es importante aclarar que cuando el esfuerzo es excesivo o no se realiza adecuadamente puede generar sobrecarga de estrés.

Bianchini (1997) señala que este síndrome es un estado emocional que acompaña a una sobrecarga de estrés y que eventualmente impacta la motivación interna, actitudes y la conducta. El cuadro clínico del síndrome de burnout se visualiza en tres componentes. Según el autor (Hidalgo & Saborío, 2015), el Burnout se caracteriza por tres dimensiones:

1. Cansancio o agotamiento emocional: Disminución de energía, desgaste, fatiga
2. Despersonalización: Edificación de una defensa por parte del sujeto para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
3. Abandono de la realización personal: Pérdida de valor del trabajo para el individuo.

Para medir el Burnout existe una herramienta clave que avalúa la frecuencia y la intensidad con la que sufre el síndrome, mediante un cuestionario (MBI) constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, orientadas a los sentimientos y actitudes en el ámbito laboral.

El autor Álvarez et al (2011) cita que la Prevención se define como las “Medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida” (OMS, 1998). Lo que lo hace importante para el área del Trabajo Social ya que implica la creación de programas que minimicen los factores de riesgo, promoviendo un ambiente sano y de bienestar.

De acuerdo con el autor Schaufeli & Buunk (1996) señala que “en relación con el estrés laboral diferencian al síndrome de burnout en función al proceso de desarrollo explicando que este último es la ruptura en la adaptación que va acompañado por un mal funcionamiento crónico

en el trabajo” (Pinzón, 2011 p.16). En cuanto a la salud mental y la calidad de vida se consideran fundamentales para aquellos trabajadores que quieren tener un equilibrio entre la vida laboral y sus actividades diarias personales, por un lado, la Salud Mental proporciona bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad (OMS, 2022). Y la Calidad De Vida. Es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida Schwartzmann, (2003).

10. Antecedentes investigativos

10.1 Antecedentes Nacionales E Internacionales.

El síndrome de burnout es una condición emocional vinculada al estrés laboral prolongado, que impacta tanto la salud física como mental de las personas. Se manifiesta a través de un agotamiento severo, tanto físico como psicológico, se presenta en una gran parte de las profesiones que se exponen a servicios con otras personas (Muñoz, 2002). En cuanto a los antecedentes el concepto del Síndrome de Burnout nace como una patología psiquiátrica de la mano del psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger en el año 1974, propia de los profesionales cuyo trabajo se centra generalmente en el trato hacia otras personas (Hernández et al., 2007). De aquí han sido diversas las investigaciones que se han venido adelantando en cuanto a este preocupante síndrome, uno de estos es el estudio realizado por Nuria Aris (2009), a los docentes en cuanto a la presencia del síndrome de Burnout, quien investiga la incidencia del síndrome de Burnout en docentes de educación infantil y primaria. Para llevar a cabo esta investigación, utilizó una metodología transversal, recopilando datos a través de una encuesta aplicada a 91 docentes. Los resultados obtenidos permitieron establecer un perfil sociodemográfico de los participantes y analizar los datos a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Aris concluyó que, aunque las dimensiones de despersonalización y baja realización personal no mostraron una elevada incidencia, sí se observaron indicios incipientes en los docentes estudiados. No obstante, la subdimensión de cansancio emocional presentó una alta significación, evidenciando una clara sensación de agotamiento físico y emocional entre los docentes.

Es importante resaltar los factores de riesgo que pueden conllevar a presentar este síndrome, y para esto se trae a colación a los autores Hidalgo & Saborío (2015) y Martínez Pérez (2010) quienes manifiesta que el Síndrome de Burnout conlleva a una serie de factores denominados de riesgo, los cuales se definen, según la Organización Mundial de la Salud, como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión” (Morales & Pérez, 2019 p.12), dentro de los factores de riesgo que exponen son: Factores personales, falta de formación profesional, condiciones sociales condiciones ambientales.

Por otro lado, Rodríguez et al., (2017) llevaron a cabo una investigación centrada en el fenómeno del estrés laboral y su manifestación más severa: el síndrome de Burnout, con docentes de una escuela secundaria en México. Esta investigación siguió un paradigma fenomenológico o interpretativo con un enfoque cualitativo, utilizando un estudio de caso único. Las técnicas empleadas incluyeron la historia de vida, la observación no participativa y la entrevista, complementadas con un cuestionario y un diario de campo. Los resultados de este estudio fueron analizados a través de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional. Y como resultados obtuvieron que los docentes de esta institución trabajan en buenas condiciones para desempeñar su labor, son comprometidos con la institución, pueden explorar su creatividad y tienen buena relación con sus estudiantes.

Manzano (2020), analiza el nivel de Burnout en el personal docente, evaluando la prevalencia de las dimensiones de despersonalización, cansancio emocional y realización personal. Emplea una metodología de investigación descriptiva, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados

del cuestionario revelaron que el 29% de los docentes de la unidad educativa sufre de cansancio emocional, un 17% experimenta despersonalización, y un 85% presenta un alto nivel de realización personal, mientras que el Instituto Superior Tecnológico presentó un proyecto de investigación titulado "Alternativas de desafíos contra el síndrome de Burnout". Esta propuesta tiene como objetivo mejorar la salud mental y emocional de los docentes en Portoviejo, Manabí. Utilizaron una metodología correspondiente a un estudio descriptivo, prospectivo y transversal en 200 docentes de instituciones públicas. Los docentes mostraron una afectación significativa, presentando síntomas como agotamiento físico y mental, falta total de motivación, sensibilidad a la crítica, pérdida de energía, disminución de la productividad laboral y estrés.

En cuanto a la salud mental tres estudiantes realizaron una investigación desde dos enfoques el primero centrado en la enfermedad orientada a la pérdida de la salud, la presencia de fenómenos evocadores de signos, síntomas, daños y problemáticas de salud mental en la persona y el segundo enfoque identificado en esta revisión pertenece al de salud positiva, la salud mental como el funcionamiento óptimo de la persona, donde se potencie sus cualidades y se facilite el desarrollo personal máximo. Los estudiantes alertan sobre los síndromes de estrés laboral y de Burnout, siendo temáticas de especial atención, al generar un elevado coste a nivel individual, organizacional y social en el ámbito educacional.

La investigación llevada a cabo por Nathalia Diaz, con una muestra de 9 docentes de educación básica primaria y secundaria, identifico la sobrecarga laboral como uno de los principales factores de riesgo, fueron, sobrecarga laboral, las condiciones laborales en el contexto colombiano, el trato con los padres de familia y el sistema educativo. “Los resultados del estudio reflejan la compleja situación que enfrentan los docentes en el desarrollo de su labor

y cómo esto afecta su salud física y mental” (Nathalia Diaz, 2022 p. 3). Es importante resaltar la influencia que tiene el factor familiar, teniendo en cuenta la autora Martínez (2010), quien realiza una caracterización de los factores de riesgo, mencionando la influencia del factor familiar, y menciona que las personas que tienen hijos parecen ser más resistentes al Burnout debido a que la implicación del sujeto con la familia hace que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales, pero también a ser más realistas, mientras que, Manzano (1998), “por el contrario, argumenta que frecuentemente, a mayor número de hijos, mayor nivel de estrés ocupacional”.

Mientras que Marengo & Ávila (2016), evaluaron las diferencias en las manifestaciones de Burnout y los problemas de salud mental en docentes según sus características demográficas y sociolaborales. Este estudio empírico, de diseño comparativo, se llevó a cabo con 235 docentes del nivel medio académico en cuatro instituciones oficiales de Colombia. Los resultados mostraron que el agotamiento y la baja realización profesional eran más comunes entre las mujeres, los solteros y aquellos sin hijos, mientras que los hombres tendrían más incidencia a la despersonalización. Además, problemas de salud mental como la ansiedad, el insomnio y los síntomas somáticos fueron más frecuentes entre los docentes con contratación fija, mayor carga horaria diaria y menor experiencia profesional. Se discutieron las implicaciones de las variables individuales y contextuales en la aparición del Burnout y las condiciones que afectan la salud psicológica de los educadores.

Una investigación realizada por (Bravo y Elizondo, 2022) en Chile, en la que identificaron el nivel del síndrome de Burnout sufrido por docentes de diversas instituciones durante la pandemia COVID-19. Como resultados obtuvieron cifras significantes en las tres

dimensiones del síndrome: agotamiento emocional (93,4%), falta de realización personal (84,9%) y despersonalización (66,4%), lo que demuestra fatiga y cansancio durante el desarrollo de las actividades laborales de los docentes.

Para este estudio realizado por Rodríguez et. Al., (2023), los investigadores realizaron un estudio descriptivo, prospectivo y trasversal en 20 personas de dos colegios fiscales de Ecuador, dentro de los resultados se obtuvo que el 75% de los docentes experimentaron tener agotamiento emocional, el 70% Agotamiento mental, 90% falta de motivación y el 100% de los individuos refleja una tasa alta de estrés, debido al exceso de trabajo.

11. Marco legal

El siguiente apartado da credibilidad y respalda la normatividad vigente, en cuanto al reconocimiento de los problemas asociados a la salud mental de los trabajadores, y patologías asociadas a esta. Estas normas benefician la salud mental de los docentes al ofrecer un marco de protección y promoción de la salud mental en el trabajo, haciendo que las instituciones y la ARL tomen medidas correctivas y preventivas para tratar los riesgos psicosociales. Como la importancia de garantizar a los docentes apoyo psicológico para enfrentar el estrés y prevenir enfermedades mentales o la importancia de incluir la ansiedad y el estrés dentro de la tabla de enfermedades permitiendo a los docentes atención especializada.

Tabla 2 Normatividad Relacionada al Síndrome de Burnout en el Ámbito Laboral

	Numero-Año	Descripción	Importancia de la norma en la investigación
Ley	1616 del 2013	"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"	Artículo 9. promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus

empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Ley	1562 del 2012	“Reforma la legislación sobre riesgos laborales y establece normas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, incluyendo aspectos relacionados con la salud mental.”	Art. 1 “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”.
Ley	91 de 1989	“Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio”	Organismo responsable de supervisar la provisión de servicios de salud para los docentes y sus beneficiarios, así como del pago de prestaciones sociales (pensiones y cesantías) de los afiliados, siguiendo las directrices del Consejo Directivo del Fondo, presidido por el Ministerio de Educación Nacional.

			Art. 5. 2. “Garantizar la prestación de los servicios médico-asistenciales, que contratará con entidades de acuerdo con instrucciones que imparte el Consejo Directivo del Fondo”.
Decreto	1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Da lugar a una entidad quien preverá la atención a empleados por un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
Decreto	2566 de 2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. En el numeral 1 del artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo, define la enfermedad profesional como todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.	Se establece una lista de enfermedades laborales, incluyendo aquellas provocadas por el estrés. Además, el Ministerio de la Protección Social publicó en 2004 un protocolo para determinar el origen de las enfermedades relacionadas con el estrés, y en la actualidad, esta guía se utiliza para el diagnóstico y la identificación de dichas patologías, que son diagnosticadas a través de una serie de herramientas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Decreto	723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones”	El ítem pertinente para esta investigación es el artículo 15. Donde se establecen las obligaciones del contratante. En el numeral 3. Aborda la realización de actividades de prevención y promoción y el numeral 5. Abarca la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con el propósito de reducir los riesgos laborales que se puedan presentar en este campo laboral
Decreto	1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las sesiones 71y74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013, respectivamente.	Se adoptó la nueva tabla de enfermedades profesionales y en donde las patologías asociadas, como ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable, podrían ser catalogadas como profesionales siempre y cuando se establezca la relación de causalidad.

Resolución	2646 de 2008	Por el cual se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Esta norma establece que las instituciones deben identificar como mínimo, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las características del medio ambiente del trabajo, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, el tipo de beneficios recibidos a través del programa de bienestar de la empresa, así como, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. (Salazar, 2011)
-------------------	---------------------	---	---

12. Marco Metodológico

12.1 Tipo y Alcance de la Investigación.

El presente trabajo está orientado hacia una investigación de tipo Cuantitativa no experimental con alcance descriptivo, a fin de identificar el síndrome de burnout en los docentes del colegio Abraham Lincoln en Villavicencio-Meta.

Bergman (2009) define la investigación cuantitativa como la identificación de leyes universales y causales. Este método se caracteriza por la recolección de datos basada en la medición de variables contenidas en las hipótesis, lo que permite observar fenómenos en el “mundo real”. Los datos, representados numéricamente, se analizan mediante métodos estadísticos (Hernández et al., 2018, p. 38).

La investigación cuantitativa debe ser lo más “objetiva” posible. Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros (Grinnell & Williams, 2005).

12.2 Diseño.

La presente investigación se abordará desde un diseño no experimental, el cual es conocido por no manipular las variables de estudio para llevar a cabo la investigación. En concordancia a lo anterior los autores Hernández & Mendoza. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre

otras variables. En conclusión, lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego ser analizados.

12.3 Alcance.

De igual manera el autor Raffino (2020), reitera que la investigación descriptiva “es un método que intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra de población”. En concordancia a lo anterior, la presente investigación se realizará por medio de la investigación descriptiva como se mencionaba anteriormente. Para ello, se implementará el cuestionario Maslach; el cual está constituido por veintidós preguntas concretas a fin de encontrar patrones, actitudes u opiniones por parte de los encuestados. De igual manera, se realizará un estudio de datos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, número de hijos y cargo laboral) para así evidenciar la influencia de estas variables con respecto al síndrome Burnout.

12.4 Instrumentos.

Para esta investigación se midieron las variables de estudio del instrumentos Maslach Burnout Inventory y una encuesta de calidad de vida y recursos laborales.

12.4.1 Instrumento 1. Maslach Burnout Inventory

El instrumento Maslach Burnout Inventory consta de tres (3) subescalas o variables:

1. **Agotamiento emocional (AE):** se compone de nueve (9) interrogantes del cuestionario, los números de las preguntas son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Aquí se valora el

estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La puntuación máxima de este ítem es 54.

2. **Despersonalización (DP):** está conformada por cinco (5) preguntas del cuestionario, los números de las interrogantes son: 5, 10, 11, 15, 22. Estima el nivel de cada sujeto frente a actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima de este ítem es 30.

3. **Realización personal (RP):** consiste en ocho (8) interrogantes del cuestionario, los números de las preguntas son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 21. Aquí se evalúan los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo. La puntuación máxima de este ítem es 48.

Este instrumento es útil para medir el síndrome de Burnout, identificar factores de riesgo como el estrés, la carga de trabajo o la falta de apoyo. Permitiendo obtener una comprensión profunda de estado del síndrome en los docentes, causas, efectos para evaluar la efectividad y poder generar recomendaciones más efectivas y precisas, además para este caso y tipo de investigación es propicio ya que genera datos cuantitativos.

El cuestionario Maslach Burnout Inventory está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional (Muñoz et al., 2014) El cual se valora en una escala de siete (7) grados y permite medir las variables ya mencionadas en el anterior párrafo. Las puntuaciones a las preguntas pueden variar de 0 a 6:

- 0= Nunca

- 1= Pocas veces al año o menos
- 2= Una vez al mes o menos
- 3= Unas pocas veces al mes o menos
- 4= Una vez a la semana
- 5= Varias veces a la semana
- 6= Diariamente

12.4.2 Instrumento 2 Encuesta de calidad de vida

Para la recolección de datos se realizará una encuesta tipo Likert de calidad de vida (WHOQOL-BREF (2010) la cual permite medir el bienestar de los docentes en cuatro dimensiones:

Salud física: Evalúa aspectos relacionados con el bienestar corporal, como energía, movilidad, dolor, y la capacidad para realizar actividades diarias.

Salud Psicológica: Mide el estado emocional y mental, incluyendo el estado de ánimo, la autopercepción y el nivel de satisfacción personal

Relaciones sociales: Examina la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo social, abarcando aspectos como la intimidad, las amistades y la vida social.

Ambiente: Analiza la influencia del entorno en la calidad de vida, incluyendo la seguridad, el acceso a servicios de salud, recursos financieros y el entorno físico.

12.4.3 Instrumento 3. Encuesta recursos laborales

La encuesta de recursos laborales Spontón et al. (2019), es una encuesta tipo Likert con respuesta que van desde lo “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. facilita

medir las condiciones laborales de los docentes, la encuesta está estructurada en cuatro dimensiones clave:

Recursos de líder: Evalúa el apoyo y la calidad de la relación entre los docentes y sus líderes o supervisores.

Recursos de tareas: Analiza si los recursos son los suficientes para el cumplimiento efectivo de las tareas docentes. Esto puede incluir desde la disponibilidad de materiales y herramientas educativas hasta el tiempo y la autonomía para preparar y ejecutar clases.

Recursos de equipo: Mide la calidad de las relaciones entre colegas y el apoyo dentro del equipo docente. Esta dimensión abarca la cooperación, la comunicación y el sentido de pertenencia que los docentes sienten en el ambiente laboral.

Recursos organizacionales: Analiza los aspectos estructurales y de gestión que facilitan o dificultan el desempeño docente. Esto incluye políticas institucionales, comunicación organizacional, acceso a capacitación, infraestructura y estabilidad en el empleo.

En conjunto las encuestas se constituyen de 16 preguntas con respuesta tipo Likert y permiten identificar posibles factores relacionados con el burnout en los docentes.

12.5 Descripción de la Institución

El colegio Abraham Lincoln es una institución educativa con calendario A del sector oficial ubicada en la ciudad de Villavicencio, Meta en el barrio el Retiro. La institución tiene estudiantes de género femenino y masculino. Se ocupa del área académica ofreciendo educación básica a partir de los grados de transición a quinto y secundaria de sexto a once apoyándolos en el trabajo técnico requerido en los grados 10 y 11, de igual forma, brinda apoyo académico a estudiantes con necesidades especiales como lo son niños con dificultades de aprendizaje y trastornos neuromusculares.

Adicional a esto, la institución se divide en dos sedes, su sede principal, la anteriormente mencionada que cuenta con dos jornadas educativas es decir, mañana y tarde acompañado por el rector de la institución más un plantel de doce (12) docentes para la jornada de la mañana, y doce (11) docentes en la jornada de la tarde, por otro lado la sede la Vainilla cuenta solo con la jornada de la mañana quien se encuentra capacitada con seis (6) docentes para brindar educación a niños y niñas de transición a quinto grado, quien también se encuentra a cargo la coordinadora de la sede principal.

12.6 Población Objeto

La población objeto para esta investigación fueron los docentes de la institución educativa Abraham Lincoln de Villavicencio-Meta, institución pública que cuenta en su dos sedes con un universo poblacional de 29 docentes de los cuales la muestra de selección para la investigación fue 23 docentes de la sede principal del barrio el Retiro.

12.7 Muestreo

El presente estudio se centro en identificación del síndrome de Burnout y su afectación en la salud mental en los docentes del colegio Abraham Lincoln de Villavicencio-Meta. Siendo los docentes de colegios el Universo de la investigación.

La población de estudio estuvo centrada en los docentes del colegio Abraham Lincoln de la ciudad de Villavicencio-Meta, y la muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador, “Las muestras no probabilísticas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización”. Hernández, et al. (2014). Para la investigación fue de 23 docentes de la institución Educativa Abraham Lincoln de Villavicencio-Meta. Aclarando que la selección de la muestra se dio de acuerdo con la disponibilidad de los docentes.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron docentes de contrato fijo y temporal, docentes de todas las áreas de la institución, que acepten participar voluntariamente y tengan disposición para responder las encuestas de manera correcta y honesta.

xx

13. Resultados

13.1 Datos sociodemográficos de los docentes participantes

La población estudiada estuvo compuesta por veintitrés (23) docentes de esta institución, donde 14 (60.9%) eran mujeres, el resto 9 (39.1%) hombres. El rango de edad más representativo fue el de 39-48 años con el 43.5% de la población de estudio (10 sujetos), seguido por el de 49-59 años correspondiendo al 30.4% a (7 personas), en el grupo de edad de 29 a 38 se halló un 13% (3 sujetos), en el grupo de edad de 18 a 28 se encontró un 8.7% (2 sujetos) y en más de 58 un 4.3% (1 sujeto). En relación con el estado civil: 10 son casados (43.5%), 8 solteros (34.8%), 4 en unión libre (17.4%), y solo 1 este divorciado (4.3%). Respecto a si tienen hijo o no, el (91,3%) 21 sujetos son padres y el (8.7 %) no tienen hijos. En cuanto al nivel educativo el (52. 2 %) 12 personas tienen maestría, el (43.5%) 10 son profesionales y el (4.3%) 1 tiene un doctorado.

13.2 Maslach Burnout Inventory En Personal Docente.

La ejecución de este cuestionario fue en el 85% de los docentes de la institución educativa Abraham Lincoln, donde la población de estudio fue de 23 sujetos. Los resultados del instrumento previamente mencionados se consolidan en la tabla 3 para luego ser analizados mediante la puntuación de corte.

Tabla 3 Consolidación de Resultados Maslach Burnout Inventory

Sujeto	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
1	21	3	42
2	29	5	43
3	29	0	33
4	17	1	40
5	14	0	48
6	15	0	42
7	12	0	41
8	25	1	48
9	17	0	38
10	15	0	45
11	22	1	45
12	12	0	40
13	21	0	34
14	19	18	37
15	21	11	32
16	18	7	32
17	8	2	36
18	9	6	40
19	13	4	34
20	14	1	48
21	13	0	43
22	13	0	47
23	14	4	45

Nota: los resultados marcados en negrita son los sujetos propensos a presenciar el síndrome de Burnout

Para la interpretación de los anteriores datos expuestos (tabla 3), se tuvo en cuenta los valores de corte en cada una de las dimensiones (ver tabla 4).

Tabla 4 Puntos de Corte para el Burnout

Variable	Alto	Medio	Bajo
Cansancio emocional	27 a 54	19 a 26	0 a 18
Despersonalización	10 a 30	6 a 9	0 a 5
Realización Personal	40 a 56	34 a 39	0 a 33

De acuerdo con la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y tomando en cuenta que quedar tanto en el nivel alto como en el medio es estar “quemado” para la escala de agotamiento emocional y despersonalización (Maslach & Jackson, 1997), mientras en la variable de realización personal funciona en sentido opuesto a las anteriores para este el nivel medio y bajo se considera Burnout. Debido a que entre mayor puntaje mejor sensación de logro (Gavilema & Pilamunga, 2014). La prevalencia del Burnout fue del 22% lo que deduce que un poco menos de la mitad de los docentes tenía al menos una de las tres dimensiones quemadas (Ver figura 1).

En cuanto a la figura 1 se registró el porcentaje de los docentes con respecto a la cantidad de dimensiones quemadas, donde el 78% (18 sujetos) no registraron ninguna dimensión quemada, seguidamente del 13% (3 sujetos) presentaron una dimensión quemada y el 9% (2 sujetos) evidenciaron tener dos dimensiones quemadas. En relación con lo anterior el 21,73% (5 sujetos) se encontraron propensos a padecer Burnout.

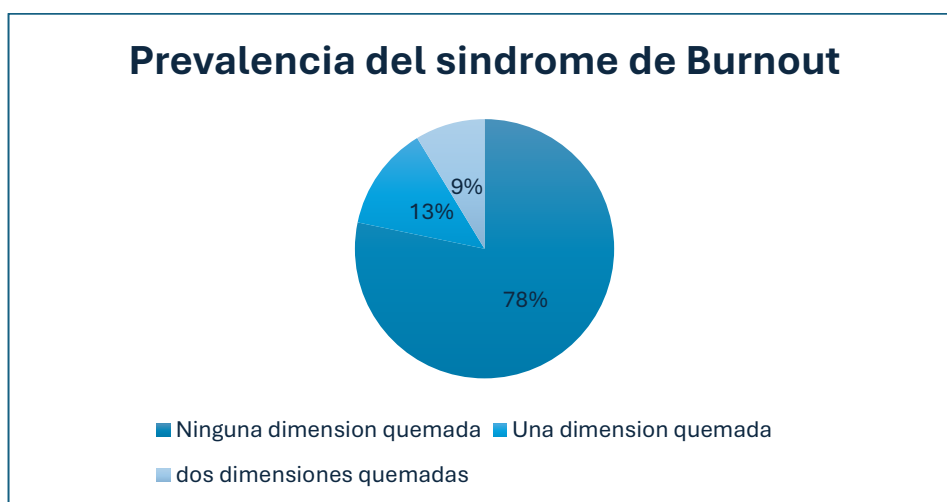


Figura 1 Prevalencia del Burnout en los Docentes

En relación con los datos obtenidos (ver tabla 3) y a los puntos de corte mencionados previamente (ver tabla 4) se realizó la tabla 5 donde se registraron las prevalencias por cada

dimensión: en Cansancio emocional el 34,79 % (8 sujetos), en despersonalización 17,4 % (4 sujetos) y para realización personal 86.96% (20 sujetos). Evidenciando mayor incidencia en la dimensión realización personal.

Tabla 5 Prevalencia del Burnout en Relación con cada Dimensión

Incidencia del burnout con cada dimensión			
Nivel	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización Personal
Alto	2 sujetos (8,70%)	2 sujetos (8,70%)	15 sujetos (65,22%)
Medio	6 sujetos (26,09%)	2 sujetos (8,70%)	5 sujetos (21,74%)
Bajo	15 sujetos (65,22%)	19 sujetos (82,61%)	3 sujetos (13,04%)

Origen: Fuente de elaboración propia 2024

13.3 Factores de asociación con el síndrome de Burnout

En la tabla 6. Se refleja los resultados obtenidos con relación a las variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, hijos, etc), y la presencia o ausencia del síndrome de Burnout en los docentes.

Tabla 6 Factores Sociodemográficos Asociados al Burnout

Variables	Burnout				Total
	Sí	%	No	%	
Sexo					
Hombre	1	4,34%	8	34,78%	9
Mujer	4	17,39 %	10	43,47%	14
Edad					
18 a 28	0	0%	2	8,69%	2
29 a 38	0	0%	3	13,04%	3
39 a 48	1	4,34 %	9	39,13%	10
49 a 59	3	13,04%	4	17,39%	7

Mas de 60	1	4,34%	0	0%	1
Estado civil					
Soltero	0	0%	8	34,78%	8
Casado	5	21,73%	5	1,73%	10
Unión libre	0	0%	4	17,39%	4
Divorciado	0	0%	1	4,34%	1
Viudo	0	0%	0	0%	0
Hijos					
Si	5	21,73%	16	69,56%	21
No	0	0 %	2	8,69%	2
Nivel educativo					
Técnico	0	0%	0	0%	0
Tecnólogo	0	0%	0	0%	0
Profesional	2	8,69%	3	13,04%	5
Especialista	2	8,69%	3	13,04%	5
Maestría	1	4,34%	11	47,82 %	12
Doctorado	0	0%	1	4,34 %	1
Experiencia dentro					
De la institución					
Menos de un año	0	0%	6	26,08%	6
De un año a dos años	0	0%	0	0%	0
De tres a cuatro años	0	0%	0	0%	0
Mas de cinco años	5	21,73%	12	52,17%	17

Experiencia como docente					
Menos de un año	0	0%	0	0%	0
De un año a cinco años	0	0%	1	4,34%	1
De seis años a diez años	0	0%	2	8,6%	2
Mas de diez años	5	21,73%	15	65,21%	20

Al relacionar la asociación entre las diferentes variables sociodemográficas con la incidencia del síndrome de burnout ver tabla 6, se pudo evidenciar que las mujeres 17,39% (4 sujetos), padecen más este síndrome en relación con los hombres 4,34% (1 sujeto) y en cuanto a la edad el rango que tuvo más influencia fue 49 a 59 13,04% (3 sujetos).

Con respecto a la presencia de hijos el 21,73% si tienen hijos (5 sujetos) y si son predominantes a padecer del síndrome de burnout. en cuanto al estado civil los docentes que están casados 21,73% (5 sujetos), están propensos a padecer del burnout a comparación de los solteros 34,78% (8 sujetos) que no tienen presencia del síndrome.

En relación con la variable de nivel educativo se registró que aquellos docentes que están propensos a padecer de síndrome son profesionales 8,68% (dos sujetos), especialistas 8,69% (dos sujetos) y maestría 4,34% (un sujeto). También es predominante que un gran porcentaje de docentes llevan más de diez años en la profesión de maestros y más de cinco años dentro de la institución.

13.4 Encuesta calidad de vida.

En cuanto a la encuesta de calidad de vida está conformada por ocho preguntas enfocadas a cuatro dimensiones salud, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente (Ver tabla 7. Consolidación de resultados).

Tabla 7 Consolidación de Resultados Encuesta Calidad de Vida

Dimensión		Variables			
Salud	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Totalmente
¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	0,00%	14,04%	65,22%	13,04%	8,70%
	0 sujetos	3 sujetos	15 sujetos	3 sujetos	2 sujetos
	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
¿Como de satisfecho esta con su capacidad de trabajo?	0.00%	0,00%	39,13%	26,09%	34,78%
	0 sujetos	0 sujetos	9 sujetos	6 sujetos	8 sujetos

Salud	Nada	Un poco	Lo	Bastante	Totalmente
Psicológica			normal		
¿Cuánto disfruta la vida?	0,00%	21,74%	17,39%	56,52%	4,35%
	0 sujetos	5 sujetos	4 sujetos	13 sujetos	1 sujeto
	Nunca	Raramente	Moderadamente	Frecuentemente	Siempre
¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos?	13,04%	34,78%	39,13%	13,04	0,00%
	3 sujetos	8 sujetos	9 sujetos	3 sujetos	0 sujetos
Relaciones sociales	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante Satisfecho	Muy satisfecho
¿Como de satisfecho esta con sus relaciones?	4,35%	4,35%	26,09%	43,48%	21,74%
	1 sujeto	1 sujeto	6 sujetos	10 sujetos	5 sujetos
¿Como de satisfecho esta con el apoyo que obtiene de	8,70 %	13,04%	34,78%	21,74%	21,74%
	2 sujetos	3 sujetos	8 sujetos	5 sujetos	5 sujetos

sus

amigos/as?

Ambiente	Nada	Un poco	Lo	Bastante	Totalmente
			normal		
Como de	0,00%	43,48%	34,78%	17,39 %	4,35%
satisfecho	0 sujetos	10 sujetos	8 sujetos	4 sujetos	1 sujeto
esta con el					
ambiente					
físico a su					
alrededor					
Tiene	4,35%	8,70%	65,22%	0,00%	21,74%
suficiente	1 sujeto	2 sujetos	15 sujetos	0 sujetos	5 sujetos
dinero para					
cubrir sus					
necesidades					

13.5 Encuesta de recursos laborales

La encuesta de recursos laborales está conformada por 8 preguntas, enfocadas a 4 dimensiones: Recursos del líder, recursos de tarea, recursos de equipo y recursos organizacionales.

Tabla 8 Consolidación de Resultados Encuesta Recursos Laborales

Variables

Dimensión	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Recursos del líder					
¿Estoy satisfecho con la claridad de las instrucciones que recibo de mi jefe inmediato/supervisor?	0,00%	4,35%	17,39	65,22%	13,04
	0	1 sujeto	4 sujetos	15 sujetos	3 sujetos
Estoy satisfecho con el reconocimiento que recibo de mi jefe inmediato/supervisor, por mi esfuerzo	8,70%	8,70%	13,04%	47,83%	21,74%
	2 sujetos	2 sujetos	3 sujetos	11 sujetos	5 sujetos
Recursos de tarea					
Estoy satisfecho con el nivel de desafío que representan las tareas que realizo	0,00%	0,00%	13,04%	60,87%	26,09%
	0 sujetos	0 sujetos	3 sujetos	14 sujetos	6 sujetos
Estoy satisfecho con	8,70%	34,78%	17,39	39,13%	0,00%

Los recursos materiales que tengo para hacer mis tareas	2 sujetos	8 sujetos	4 sujetos	9 sujetos	0 sujetos
Recursos de equipo					
Estoy satisfecho con la colaboración lograda en los grupos/ equipos de trabajo en los que participo	0,00%	4,35%	21,74%	65,22%	8,70%
	0 sujetos	1 sujeto	5 sujetos	15 sujetos	2 sujetos
Estoy satisfecho con el nivel de eficiencia alcanzado en los grupos/ equipos de trabajo en los que participo	0,00%	4,35%	21,74%	69,57%	4,35%
	0 sujetos	1 sujeto	5 sujetos	16 sujetos	1 sujeto
Recursos organizacionales					
Estoy satisfecho con las compensaciones no económicas y beneficios que recibo de la organización/ empresa	13,04%	26,09%	17,39%	34,78%	8,70%
	3 sujetos	6 sujetos	4 sujetos	8 sujetos	2 sujetos
Me siento valorado	4,35%	13,04%	17,39%	47,83%	17,39%

por la organización/ empresa en la que trabajo	1 sujeto	3 sujetos	4 sujetos	11 sujetos	4 sujetos
--	----------	-----------	-----------	---------------	-----------

13.6 Consolidación de resultados teniendo en cuenta las dimensiones

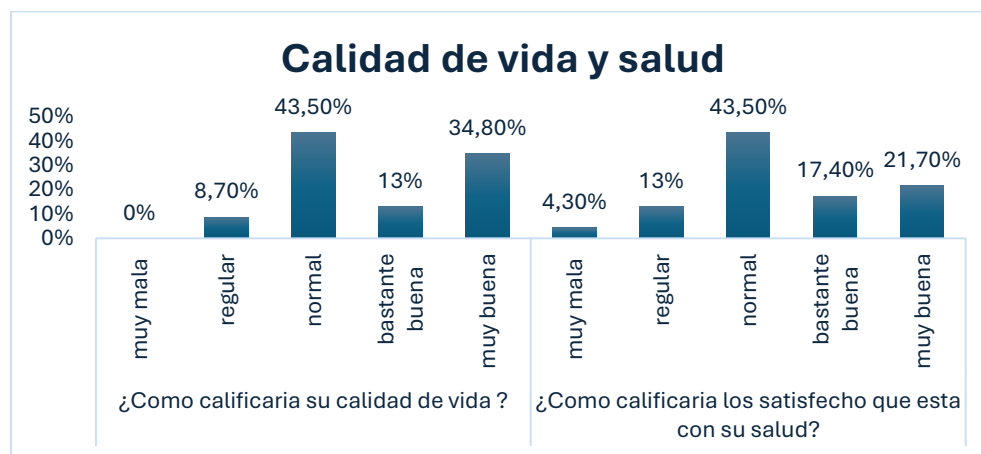


Figura 2 Calidad de Vida y Salud

El 43,50% (10 sujetos) consideran tener una calidad de vida normal, y el 43,50% (10 sujetos) se sienten normal con su salud.

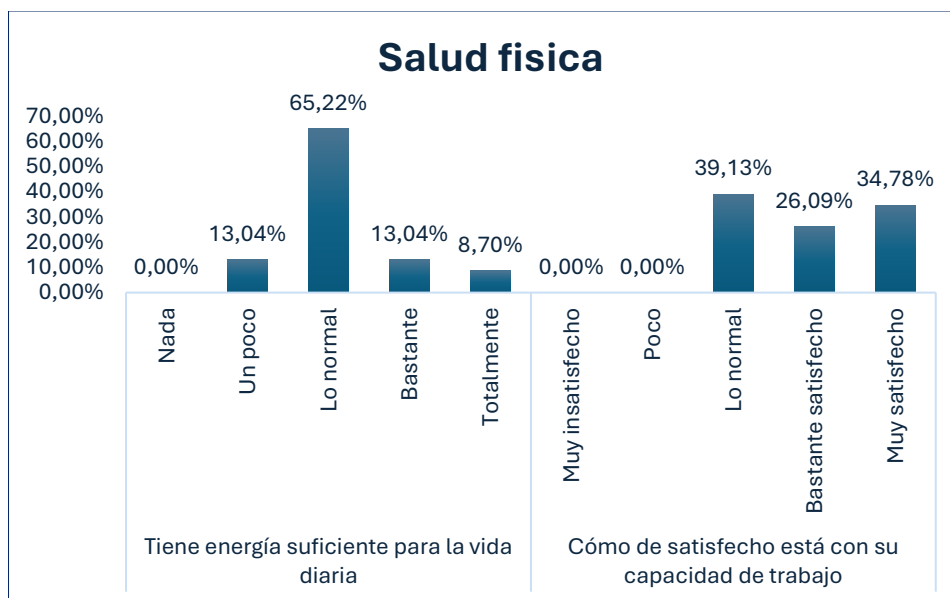
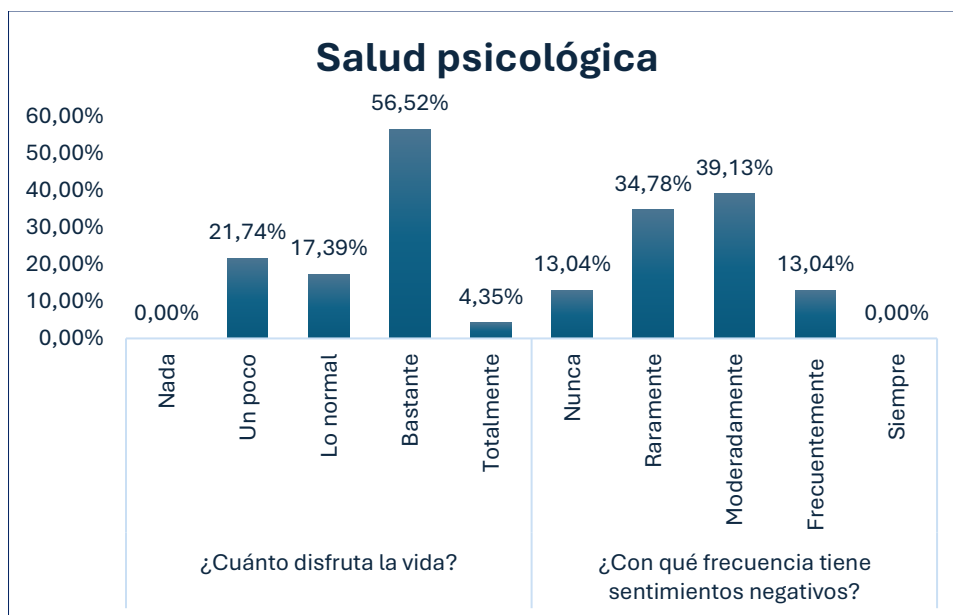


Figura 3 Dimensión Salud. Encuesta Calidad de Vida

Para las preguntas de la dimensión salud se observa que 15 (65,22 %) de los 23 docentes encuestados contestaron que tienen una energía normal para enfrentar la vida diaria y el 39,13% (9 sujetos) consideran que la capacidad de trabajo es normal.

Figura 4 Dimensión Salud Psicológica



Con relación a los datos obtenidos en la dimensión salud psicológica, el 56,52% (13 sujetos) respondieron que disfrutaban bastante la vida, pero el 21,74% (5 sujetos) manifiestan disfrutar de la vida un poco, mientras que 39,13% (9 sujetos) tienen sentimientos negativos moderadamente.

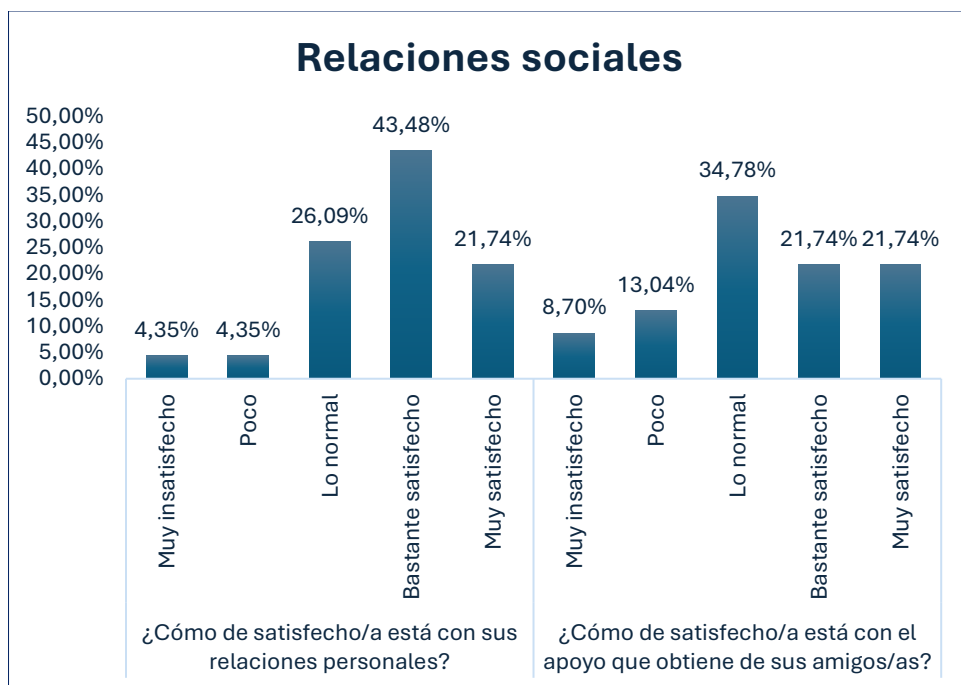


Figura 5 Dimensión Relaciones Sociales

En cuanto a la dimensión de relaciones sociales el 43,48% (10 sujetos) mencionan estar bastante satisfechos con sus relaciones personales y el 34,78% (8 sujetos) consideran normal el apoyo que obtiene de sus amigos/as.

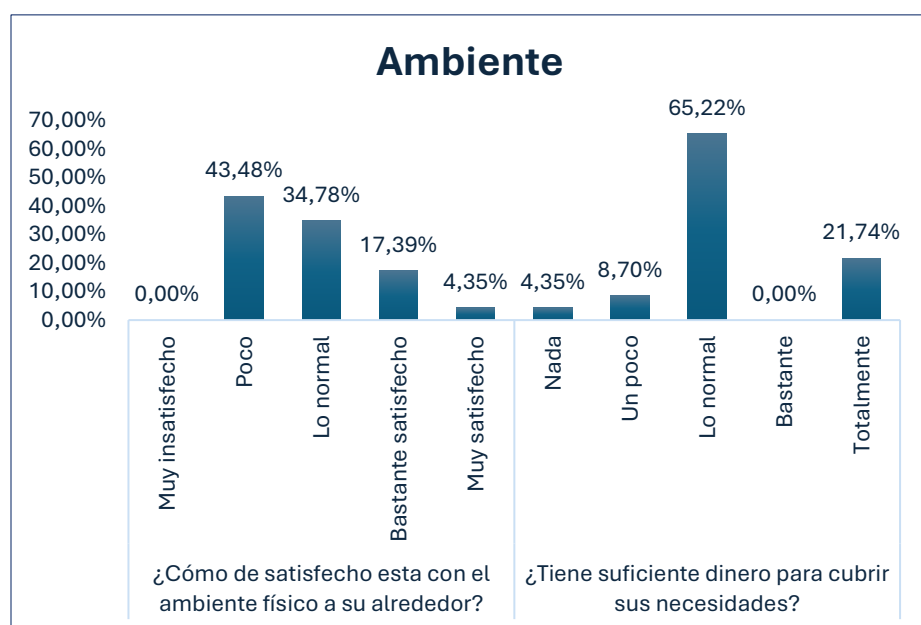


Figura 6 Dimensión Ambiente

Para la dimensión ambiente 43,48 % diez de los docentes encuestados manifestaron estas poco satisfechos con el ambiente físico a su alrededor, y el 65,22 % (15 docentes) consideran tener lo normal de dinero para cubrir sus necesidades.

Entre los resultados más dominantes se encuentra una tendencia general de satisfacción entre lo normal, como es el caso de la dimensión calidad de vida y salud física, para la dimensión salud psicología un gran porcentaje de docentes manifiestan estar satisfechos emocionalmente, para el caso de la dimensión relaciones sociales predominan los resultados entre lo normal y lo bastante satisfecho, lo que quiere decir que la mayoría de los docentes cuentan con relaciones sociales satisfactorias, mientras que, para la dimensión ambiente, se analiza una falta de satisfacción con el entorno físico lo cual puede influir negativamente en el rendimiento laboral

13.7 Consolidación de resultados encuesta recursos laborales

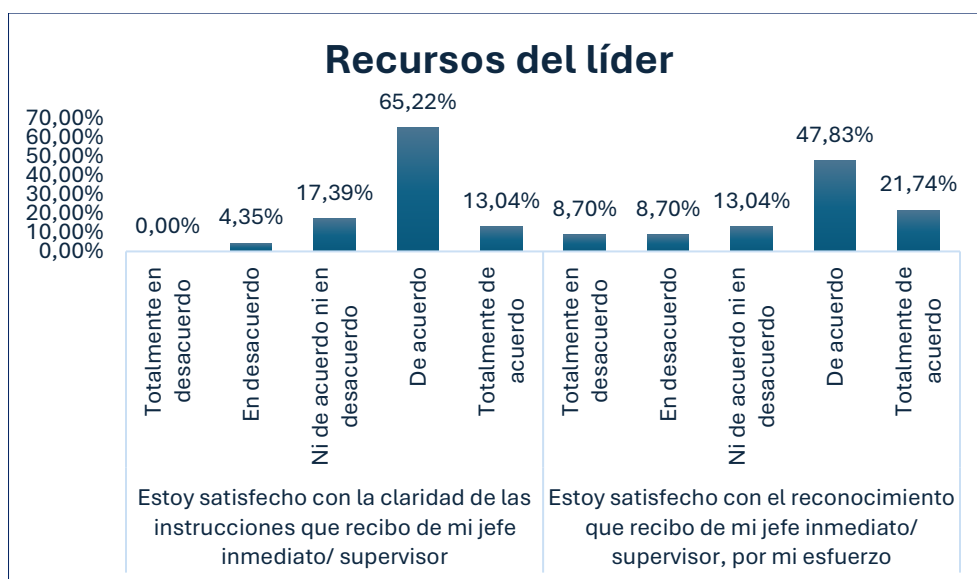


Figura 7 Recursos de Líder

Para la dimensión de recursos del líder el 65,22% 15 de los docentes encuestados manifestaron estar de acuerdo con la claridad de las instrucciones que reciben del jefe inmediato,

mientras que para la pregunta reconocimiento por parte del jefe estuvo muy variable entre los totalmente en desacuerdo 8,70%, en desacuerdo 8,70% y ni de acuerdo ni en desacuerdo 13,04%.

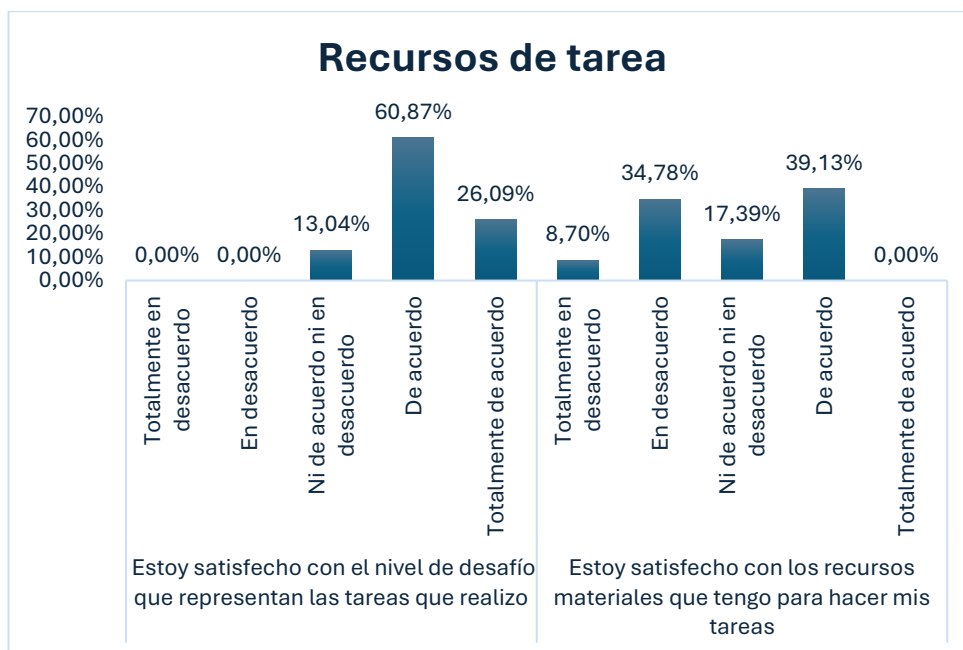


Figura 8 Recursos de Tarea

El 60,87% (14 docentes) mencionaron estar de acuerdo con el nivel de desafío que representan las tareas que realizan, mientras que los recursos o materiales que tienen para realizar las tareas solo el 39,13% (9 docentes) manifestaron estar de acuerdo con los recursos.

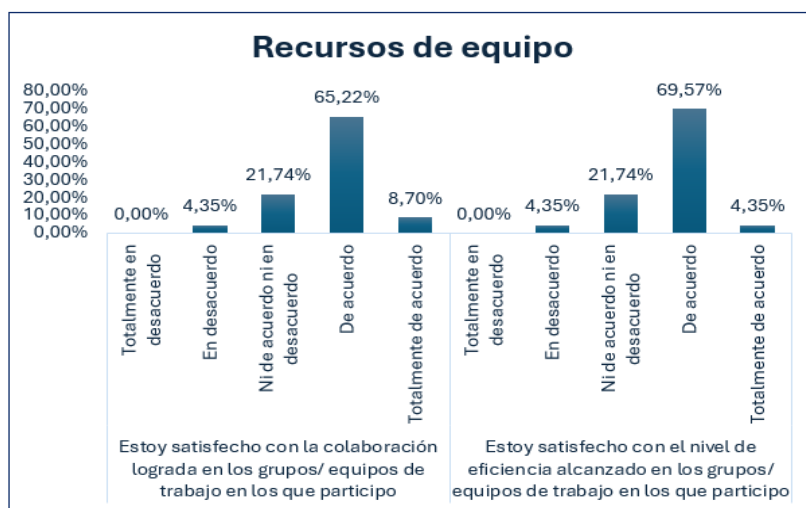


Figura 9 Recursos de Equipo

El 65,22% (15 de los docentes) encuestados respondieron estar de acuerdo con la colaboración lograda en los equipos de trabajo y el 69,57% (16 docentes) manifestaron estar de acuerdo con el nivel de eficiencia alcanzado en los grupos de trabajo.



Figura 10 Recursos Organizacionales

En cuanto a las compensaciones económicas solo el 34,78% (8 sujetos) respondieron estar de acuerdo, y el 47,83% (11 sujetos) contestaron estar de acuerdo con lo valorado por la institución.

14. Discusión De Resultados

En relación con los resultados de la encuesta de calidad de vida y el burnout se puede analizar varios factores: aunque el 43% de los docentes consideren tener una calidad de vida “normal”, esto podría indicar una percepción de bienestar moderada pero también se puede evidenciar una falta de satisfacción o incluso conformismo.

Ahora, si bien el 65,22% de los docentes reportan tener una energía “normal” esta percepción puede estar relacionada con el cansancio emocional, dimensión que presento resultado mas altos (34,79%), esto indica que los docentes no alcanzan un nivel optimo y puede existir un desgaste progresivo que afecte las realización de las actividades laborales de los docentes.

El 39.13% de docentes manifiestan que su capacidad de trabajo es “normal” lo que indica que ser un indicio de disminución en el rendimiento y en la motivación asociadas con el Burnout afectando la realización personal y su rol como docentes.

De los resultados del Burnout en general, aunque solo 5 docentes mostraron ser propensos a padecer el burnout y 18 docentes no presenciaron ninguna de las tres dimensiones, se debe tener precauciones ya que el burnout puede evolucionar afectando a mas docentes con el tiempo, ya que este fenómeno tiende a ser progresivo y factores como la carga laboral, falta de apoyo y motivación puede llevar a que mas docentes comiencen a mostrar signos del Burnout.

Según el estudio por Mayerling Ruiz y colaboradores (2012), la franja de edad con mayor frecuencia de padecer el síndrome era la edad de 45 a 50 años, el sexo femenino obtuvo mayor predominancia, el 75,90% de los docentes viven en pareja, el 84,10% tiene hijos y el 70,30%

lleva más de 10 años laborando como docente, es de gran importancia resaltar el autor Cunningham (2004); que traen a colación los investigadores, quien señala que los 10 años o más del ejercicio docente es un factor determinante para el desarrollo del síndrome. En concordancia a la presente investigación el 21,73% de los sujetos que están propensos a padecer el Burnout llevan más de 10 años laborando como docentes y las mujeres tuvieron mayor predominancia a presenciar el S.B, para respaldar este resultado se trae a colación al autor Atance (1997), quien señala que las mujeres son más susceptibles de padecer el Burnout.

De acuerdo con estudios realizados por (Román et al., 2021), acerca de síndrome de Burnout, en donde los docentes estudiados no atraviesan por niveles altos o crónicos, pero si muestran niveles de estrés medios y bajos, debido a la existencia de agotamiento emocional y despersonalización leve, así como lo reporto la presente investigación, donde se obtuvieron registros de 34,79% para cansancio emocional y 17,4% para despersonalización.

Carriel Román, y colaboradores (2021), en semejanza a la presente investigación aplicaron una encuesta de calidad de vida tipo escala WHOQOL-BREF, en donde arrojo como resultados que el mayor número de docentes evaluados considera tener una calidad de vida alta, aunque los indicadores relacionados con la salud física y el entorno presentan un menor nivel de satisfacción dentro de la calidad de vida en comparación con los demás indicadores, lo cual concuerda con la presente investigación en donde los docentes tienden a tener resultados más dispersos inclinados hacia indicadores bajos en la dimensión ambiente.

Ekaterina Bustamante y colaboradores (2016), en una investigación realizada a 45 docentes de una universidad, en la aplicación del MBI, obtuvieron como resultados niveles medios y bajos en cansancio emocional 53%, despersonalización 33% y realización personal 55%, obteniendo como conclusión que los sujetos investigados no presentan síndrome de Burnout, sin embargo hay un grupo del 16% que presentan niveles altos, para esto realizaron un análisis de posibles factores, debilidades y fortalezas, que pueden intervenir en aquellos sujetos;, como resultados obtuvieron que las condiciones de infraestructura no son las más óptimas, al igual que un estudio realizado por la autora Borges (2012), quien señala que la mala infraestructura fueron uno de los factores identificados como principales problemas que afectan la labor docente, en similitud con mi investigación en donde los docentes manifiestan por medio de las encuestas en un 43,48% estar poco satisfechos con su ambiente físico alrededor.

Por otro lado, realizando un análisis de los resultados de la investigación de Bustamante, en el ítem de “recursos didácticos necesarios para el logro eficaz y eficiente del proceso enseñanza-aprendizaje”, como resultados obtuvieron el 33% de los docentes encuestados respondió a veces, el 27% respondió casi nunca, y el 48% nunca, lo cual muestra un descontento por parte de los docentes ante la falta de recursos o materiales didácticos, es también el caso de la presente investigación en la pregunta de satisfacción con los recursos que tienen para realizar las labores como docentes, en donde los resultados arrojados fueron negativos hacia totalmente en desacuerdo 8.70%, en desacuerdo 34,78% y 17,39% ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir más del 60% de docentes están insatisfechos con los materiales y recursos que brinda la institución para sus labores como docentes.

Como fortaleza de los resultados obtenidos de la investigación, se puede resaltar la dimensión recursos de equipo, en donde los datos arrojaron picos muy altos hacia estar de acuerdo con la colaboración y la eficacia que hay entre los grupos de trabajo dentro de la institución, estos altos niveles “de acuerdo” sugieren que el apoyo mutuo y la cohesión entre los miembros del equipo no solo facilitan la gestión de las demandas laborales, sino que también pueden actuar como factores protectores frente al burnout.

15. Conclusiones

A partir de los objetivos planteados y los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluyó lo siguiente:

La participación de estudio de investigación incluyó a 23 docentes de la institución educativa Abraham Lincoln de Villavicencio, la cual tuvo mayor predominancia femenina (60.9%) en comparación a los hombres (39.1%), la mayoría de docentes tienen entre 39 y 48 años, seguidos del 49 y 59 años (31.8%), lo cual indica una plantilla de docentes experimentada con estabilidad y compromiso en la profesión, el 43.5% de los docentes están casados y el 91.3% tienen hijos lo que puede indicar que probablemente la mayoría valoran la estabilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

La prevalencia del Burnout fue del 21.73% es decir 5 de los 23 docentes tienen una o dos dimensiones quemadas muy importante describir es que de los 5 docentes propensos al burnout 4 son mujeres (17.79%), esta predominancia en la mujeres puede verse implicada debido a la carga laboral y adicional la carga familiar esto puede estar generando desgaste. La variable edad de los cinco docentes propensos a padecer el Burnout estuvo entre 39 y mas de 60 años y la variable experiencia como docente de los cinco docentes propensos llevan mas de diez años como docente y mas de cinco años dentro de la institución, lo que indica que este grupo de docente posiblemente están influenciados por una acumulación de demandas profesionales, desafíos de adaptación y responsabilidades personales.

La prevalencia de burnout con respecto a las dimensiones fue: cansancio emocional 34,79%; despersonalización 17,4% y realización personal 34,78%, detonando mayor incidencia en la dimensión cansancio emocional. Se registro que el 22% de los docentes son propensos a

padecer el síndrome de burnout y el 78% no presentan indicios de esta enfermedad. El hecho de que la dimensión de cansancio emocional sea la mas alta sugiere que el agotamiento mental y físico esté relacionado con factores como largas horas de trabajo, altos niveles de exigencia o falta de apoyo y recursos. La baja prevalencia de despersonalización indica que, aunque existe falta de cansancio la mayoría de los docentes mantienen un sentido de empatía y conexión con sus estudiantes y compañeros y por ultimo la prevalencia alta en realización personal implica que un número significativo de docentes podría estar sintiendo una disminución en su sentido de logro profesional o satisfacción personal en el trabajo, debido a posibles factores como la falta de reconocimiento o pocas oportunidades de crecimiento profesional.

En relación con los factores sociodemográficos asociados frente al Burnout se halló que las mujeres 17,39% están más propensas a padecer este síndrome en relación con el hombre 4,34%, en cuanto al estado civil casado 21,73% tienden a ser más propensos que los solteros donde presento un 0%, en la variable presencia de hijos el 21,73% si tienen hijos y el rango de edad más vulnerable es de 49 a 59 años.

El objetivo específico explorar las condiciones laborales y de calidad de vida de los docentes de la institución, según los resultados en cuanto a la dimensión salud la mayoría de los docentes se sienten en un estado promedio o normal en cuanto a energía diaria (65.22%). Aunque hay un grupo que reporta poca energía, el porcentaje es relativamente bajo. Sin embargo, solo una pequeña parte se siente bastante o muy satisfecha con su nivel de energía. Nadie está insatisfecho con su capacidad de trabajo, y una parte considerable (casi el 35%) está

muy satisfecha. Esto refleja una percepción positiva en general sobre el rendimiento laboral. Sin embargo, un grupo significativo se siente en un nivel promedio o “normal” (39.13%).

En cuanto a la dimensión salud psicológica de los docentes, es positivo, con una mayoría que disfruta de la vida con frecuencia y experimenta pocos sentimientos negativos. Sin embargo, hay un grupo considerable (alrededor del 21.74%) que raramente disfruta de la vida y otro grupo significativo (34.78%) que siente sentimientos negativos de forma moderada. Un mayor porcentaje de los docentes perciben estar satisfechos en las relaciones personales, pero en cuanto al apoyo que reciben de sus amigos, hay más diversidad en las respuestas, con un grupo significativo que percibe insuficiencia en el apoyo recibido.

En cuanto al nivel de satisfacción con el entorno laboral se puede evidenciar que un gran porcentaje de docentes no están satisfechos, indicando que muchos consideran que su ambiente físico tiene margen de mejora. La mayoría de los docentes sienten que tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades, una pequeña parte (13.05%) se enfrenta a dificultades financieras. Además, nadie siente que tiene "bastante" dinero, lo que indica que, aunque muchos participantes están cubriendo sus necesidades, puede haber una percepción de limitación económica.

Los resultados en cuanto a recursos laborales muestran una alta satisfacción general con la claridad de las instrucciones recibidas del jefe inmediato, ya que más del 65% están satisfechos, solo un sujeto señala no estar de satisfecho y aunque la mayoría se siente reconocida por su jefe, un 17.40% experimenta insatisfacción.

La gran mayoría de los participantes (86.96%) están satisfechos o totalmente satisfechos con el nivel de desafío que presentan las tareas, lo que sugiere que el trabajo es suficientemente estimulante para la mayoría, Los resultados reflejan en un (43.48%) que los docentes están insatisfechos o poco satisfechos con la disponibilidad de recursos materiales, lo que sugiere que hay áreas de mejora en cuanto a la disponibilidad o calidad de los recursos materiales. Es preocupante que nadie esté completamente satisfecho con los recursos, lo que indica una percepción general de insuficiencia en esta área.

En general, los equipos de trabajo parecen ser efectivos tanto en términos de colaboración como de eficiencia. Sin embargo, un pequeño grupo de participantes percibe deficiencias.

Por ultimo los docentes la institución parece ofrecer beneficios y compensaciones no económicas que son valoradas por una parte importante de los empleados, aunque un porcentaje significativo está insatisfecho en este aspecto. En cuanto al reconocimiento, la mayoría de los participantes se siente valorada, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo.

16. Recomendaciones

Se considera pertinente diseñar e implementar estrategias preventivas, formativas y de intervención para la detección temprana de nuevos casos y un manejo efectivo de las situaciones específicas de estrés que puedan estar surgiendo.

Sensibilizar a los docentes del colegio Abraham Lincoln, sobre la prevalencia del síndrome, sus implicaciones laborales, sociales, y los problemas de salud. La institución educativa debe buscar ayuda profesional para instruirse en el manejo adecuado a nivel individual y colectivo de la presencia de este síndrome.

Se sugiere realizar mejoras en las instalaciones y asegurar la disponibilidad de recursos suficientes para que los docentes puedan desempeñar sus tareas de manera más eficiente y sin obstáculos adicionales.

Se recomienda establecer programas de bienestar emocional y fomentar el uso de estrategias de autocuidado, como talleres de manejo del estrés o actividades recreativas dentro de la institución.

Es importante continuar reforzando las prácticas de reconocimiento y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, con el fin de aumentar la motivación y satisfacción en el trabajo, especialmente para aquellos que experimentan insatisfacción en esta área.

Implementar el Maslach Burnout Inventory (MBI) en toda la institución en general con el fin de detectar posibles nuevas incidencias. Enseñar los resultados a la administradora de riesgos laborales, a fin de que se incluya en los programas preventivos de detección temprana.

Se recomienda a los trabajadores sociales quienes juegan un papel importante en la prevención y manejo del burnout, crear ambientes laborales mas agradables, implementar practicas de apoyo, realizar seguimiento constantes como la aplicación del (MBI), mejorar las políticas institucionales en pro del bienestar de los trabajadores.

A los trabajadores sociales se recomienda crear talleres sobre la gestión de tiempo, Mindfulness y técnicas de autocuidado para que trabajadores y docentes desarrollen habilidades para enfrentar la presión laboral.

Se recomienda a los trabajadores sociales identificar y analizar factores de protección (apoyo social, liderazgo, satisfacción laboral), factores de riesgo (sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, estrés laboral), y factores sociodemográficos (edad, genero, experiencia laboral), específicos del entorno laboral y educativo para ser mas especifico en las intervenciones.

17. Referencias.

Álvarez (2011) El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Aris, N (2009) El Síndrome de Burnout en los docentes.
file:///C:/Users/Angie%20Tiuso/Downloads/El_Sindrome_de_Burnout_en_los_docentes.pdf

Atance Martínez, J. de (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. Revista Española de Salud Pública, 71(3), 293-301.
https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrcom/VOL71/71_3_293.pdf

Bianchini, M (1997) El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud,
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017

Bustamante, E. Bustamante, F, González, G y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela.

Borges, A., Ruiz, M., Rangel, R., & González, P. (2012). Síndrome de burnout en una universidad pública venezolana. *Ciencias Sociales*, 10(1), 35-50.

<https://ve.scielo.org/pdf/cs/v10n1/art02.pdf>

Bravo, J. Elizondo, M. (2022) Síndrome de burnout en profesores/as durante la pandemia

por COVID-19 en Chile.

<https://revistas.udla.cl/index.php/rea/article/view/196/281>

Cabello, N. Hernández, S, 2016. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>

Cajica, S. (2020) La salud emocional del docente y su relación con el desarrollo del ejercicio profesional. <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-galileo/administracion-de-recursos-humanos-y-personal/la-salud-emocional-del-docente-y-su-relacion-con-el-desarrollo-del-ejercicio-profesional-redeci-2020/82317983>

Carballal, S. (2014). Evaluación del síndrome de Burnout en un centro de salud. *Enfermería CYL*, 6 (2). Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/07c7/f655dc5bfcb13423565191d2effe2a71c7e9.pdf>

Castañeda, E. García. (2020) Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) y variables asociadas en médicos especialistas, <http://scielo.org.co/pdf/rcp/v51n1/0034-7450-rcp-51-01-41.pdf>

Díaz, N. (2022) Síndrome Burnout en docentes de Educación Básica en Bogotá: una mirada cualitativa de sus causas, consecuencias y posibles soluciones.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/84804/1032423237.2022.pdf?sequence=2>

Figueiredo, H. Gil, Riveiro, B. Alberola, E (2013). Influence of a Cognitive Behavioural Training Program on Health: A Study among Primary Teachers

Forbes, R. Á. (2011). El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.TA Studylib. <https://studylib.es/doc/5483944/el-s%C3%ADndrome-de-burnout--s%C3%ADntomas--causas-y-medidas-de>

Gaintan. D. (2019) Manejo del Síndrome de Burnout en empleados de la industria maquiladora en Ciudad Juárez.

<https://erecursos.uacj.mx/server/api/core/bitstreams/6ad1ef15-f3b5-400e-a122-c40d705f37b2/content>

Gil, P. (1999). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural1

https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2007_08_Gil_Monte.pdf

Gil, P. (2005) el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar

<https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf>

Guerrero, E. (1998). Burnout o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/83600>

Guille. (2019) Factores de riesgo ocupacionales asociados al síndrome de burnout en el personal de la salud. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8694/1/14353.pdf>

Hernández. Mendoza (2018). Metodología de la Investigación Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta <https://www-ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=651&ed=>

Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, M. (2014). https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf

Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El síndrome de burnout: Una aproximación hacia su contextualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. Adfactor.

<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lecturas/burnout-2.pdf>

Hidrobo,H. Melo,D.Montoya, A.(2021) Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_RevisionBienestarLaboral.pdf

Ibarra,M;Erazo,p;Gallego,F (2018) síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia <https://portal.amelica.org/ameli/journal/498/4983188007/html/>

Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo (2022), Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo

<https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Manzano,A. (2020) Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_abstract

Marenco,A.Avila,J(2016) Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100009

Martineau (2010) el síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. <https://www.studocu.com/es/document/instituto-de-educacion-secundaria-antonio-arevalo/biologia/sindrome-de-burnout-bbs/72044964>

Martinez. A (2010) Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30202/10/AnguloValeria_2022_BurnoutDocentesColombia.pdf

Mató, E. (2019). Síndrome de Burnout o trabajador quemado. Recuperado de <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindromede-burnout/>

Moreno,B.Bustos,R. Alvarez,A y Caballero (1997) La evaluación del burnoutProblemas y alternativas: EL CBB como evaluación de los elementos del proceso.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=109554>

Murgieri, M. (2020). Escala de calidad de vida WHOQOL-BREF. Servicio Andaluz de Salud.
https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-pdf_publicacion/2020/18-WHOQOL-BREF.pdf

Olivares, V. (2017) Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

Organización Mundial de la salud, (2022) Salud mental: fortalecer nuestra respuesta <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Pinzón, J., Riveros, A., Rodríguez, M., Riveros, A. (2011). Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Bogotá. (Trabajo de posgrado). Universidad del rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/52931143-1.pdf;jsessionid=DAA8E49647FA8974BA762863405B423C?sequence=>

Raffino, M. (2020). Investigación no Experimental. Recuperado de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental>

Reyes,F.Palomino,C (2019). Síndrome de desgaste profesional, índice de masa corporal y otros factores asociados con la labor de profesores de educación física de Ibagué, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572019000300537

Rodriguez, J. Guevara, A. Viramontes, E. Síndrome de burnout en docentes, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045#f3

Rodriguez, R.Villegas, M. Garcia, V Zambrano, R (2023) Resiliencia y prevención del síndrome de burnout en docentes. [file:///C:/Users/Angie%20Tiuso/Downloads/Resiliencia_y_prevenccion del sindrome de Burnout e.pdf](file:///C:/Users/Angie%20Tiuso/Downloads/Resiliencia_y_prevenccion_del_sindrome_de_Burnout_e.pdf)

Saborio,L.Hidalgo,L. (2015) Síndrome de Burnout, https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Silva, C. Quintana, R. Jimenez, O. Rivera, C. (2005) Nivel de estres de docentes de enseñanza básica chillan-Chile <file:///C:/Users/Angie%20Tiuso/Documents/INVESTIGACION%20OPCION%20DE%20GRADO/art3.pdf>

Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: Aspectos conceptuales. *Revista Ciencia y Enfermería*, 9(2), 43-53.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200002

Spontón, C. L., Trógolo, M. A., Castellano, E., Morera, L. P., & Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26(1), 64-71.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v26n1/0121-4381-sumps-26-01-64.pdf>

Vignolo, J, Vareseza, M. Alvarez, C. Sosa, A (2011) Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-423X2011000100003

Whoqol-bref (2010). Escala de calidad de vida.

https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-pdf_publicacion/2020/18-WHOQOL-BREF.pdf

18. Anexos

Anexo 1. Cuestionario de variables sociodemográficas

Edad: entre 18-28 () 29-38 () 39-48 () 49-59 () más de 60 ()

Sexo: Hombre _____ Mujer _____ Otras _____

Estado civil: Soltero _____ Casado _____ Unión Libre _____ Divorciado _____ Viudo _____

Tiene hijos: si _____ No _____

Nivel educativo:

Técnico _____ Tecnólogo _____ Profesional _____ Especialista _____ Maestría _____ Doctorado _____

Experiencia dentro de la institución: Menos de un año _____ De un año a dos años _____ De tres a cuatro años _____ más de cinco años _____

Experiencia como docente: Menos de un año _____ De un año a cinco años _____ De seis a diez años _____ Mas de diez años _____

Anexo 2. Cuestionario maslach burnout inventory

Instrucciones. A continuación, encontrará algunas afirmaciones que hacen referencia a su forma de actuar, pensar y sentir. Por favor responde con la numeración que se sienta más identificado, siendo:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

	Afirmaciones	Puntuación
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto en 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 a 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

Anexo 3. Cuestionario calidad de vida y recursos laborales

Instrucciones: Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor conteste todas las preguntas. Si no está seguro/a de qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, ésta puede ser la primera respuesta que le viene a la cabeza. Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las dos últimas semanas. Por favor marque una X en la casilla que mejor se acerque a su respuesta teniendo en cuenta que:

1. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?

Nada

Un poco

Lo normal

Bastante

Totalmente

2. ¿Tiene energía suficiente para la salud diaria?

Nada

Un poco

Lo normal

Bastante

Totalmente

3. ¿Cuánto disfruta de la vida?

Nada

Un poco

Lo normal

Bastante

Totalmente

4. ¿Cómo de satisfecho esta con su capacidad de trabajo?

Muy insatisfecho

Poco satisfecho

Lo normal

Bastante satisfecho

Muy satisfecho

5. ¿Cómo de satisfecho esta con sus relaciones personales?

Muy insatisfecho

Poco satisfecho

Lo normal

Bastante satisfecho

Muy satisfecho

6. ¿Cómo de satisfecho esta con el apoyo que obtiene de sus amigos?

Muy insatisfecho

Poco satisfecho

Lo normal

Bastante satisfecho

Muy satisfecho

7. ¿Cómo de satisfecho esta con el ambiente físico a su alrededor?

Muy insatisfecho

Poco satisfecho

Lo normal

Bastante satisfecho

Muy satisfecho

8. ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, ¿tales como tristeza, desesperanza, ansiedad o depresión?

Nunca

Raramente

Moderadamente

Frecuentemente

Siempre

9. ¿Estoy satisfecho con la claridad de los instrumentos que recibo de mi jefe inmediato?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

10. ¿Esto satisfecho con el reconocimiento (aprobación, valorización, elogios, etc.) que recibo de mi jefe inmediato por mi esfuerzo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

11. ¿Estoy satisfecho con el nivel de desafío que representan las tareas que realizo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

12. ¿Estoy satisfecho con los recursos materiales que tengo para hacer mis tareas?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

13. ¿Estoy satisfecho con la colaboración lograda en los grupos/equipos de trabajo en los que participo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

14. ¿Estoy satisfecho con el nivel de eficiencia (productividad, resultados, cuidado de los recursos) alcanzado en los grupos/equipos de trabajo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

15. ¿Estoy satisfecho con las compensaciones no económicas y beneficios (capacitación y aprendizajes, flexibilidad horaria, trabajar desde casa, prestaciones de salud, viajes) que recibo de la organización?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

16. ¿Me siento valorado por la organización en la que trabajo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo