



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media
del municipio de Medellín, 2021-I**

Juan David Múnera Saldarriaga
Ximena Muñoz Jurado

Trabajo de grado presentado para optar al título de Gerente de Sistemas de
Información en Salud

Asesor
Hernán Darío Sepúlveda Díaz, Magíster (MSc) en Salud Ocupacional

Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez
Gerencia de Sistemas de Información en Salud
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

Cita	Muñoz Jurado y Munera Saldarriaga (1)
Referencia	(1) Muñoz Jurado X, Munera Saldarriaga JD. Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín, 2021 [Trabajo de grado profesional]. Medellín, Colombia. Universidad de Antioquia; 2022.
Estilo Vancouver/ICMJE (2018)	



Biblioteca Salud Pública

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: José Pablo Escobar Vasco.

Jefe departamento: Nelson Armando Agudelo Vanegas.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

A nuestros padres, por el apoyo incondicional que siempre nos han brindado.

Agradecimientos

En primera instancia, agradecer a nuestros padres por habernos brindado todo el apoyo para poder acceder a la mejor educación y enseñarnos los valores necesarios para llegar a donde hemos llegado.

Gracias, a nuestra querida Facultad, por habernos dado tantas enseñanzas, y llenarnos de maravillosos momentos de alegría; a todos los docentes que hicieron parte de nuestro proceso y nos dieron las herramientas para formarnos como profesionales. En general, gracias a los que nos acompañaron en algún momento de nuestra carrera y tuvieron una buena disposición —La facultad de Enfermería, el profesor Jaime Horacio Toro— a todos, infinitas gracias.

Tabla de contenido

Resumen	9
Introducción	11
1. Planteamiento del problema	13
1. Justificación	16
2. Objetivos	18
2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivos específicos	18
3. Marco teórico	19
3.1. Conceptualización del síndrome de Burnout en docentes	19
3.2. Dimensiones del síndrome de burnout	20
3.2.1. Agotamiento emocional	20
3.2.2. Despersonalización	20
3.2.3. Realización personal	20
3.3. Evolución histórica del síndrome de burnout	20
3.4. Etapas desarrollo del síndrome de burnout	21
3.5. Evolución concepto de burnout e instrumento de medida	22
3.6. Definición de docente	24
4. Marco contextual	26
4.1. Generalidades de la institución educativa	26
5. Metodología	27
5.1. Tipo de estudio	27
5.2. Población de referencia	27
5.3. Población de estudio	27
5.4. Criterio de inclusión	27
5.5. Criterio de exclusión	27
5.6. Instrumento de recolección de la información	27
5.7. Operacionalización de Variables	29
5.8. Control de sesgos	30
5.8.1. De información	30
5.8.2. De selección	30
5.8.3. Prueba piloto	30
5.9. Procesamiento de la información	31
5.10. Plan de análisis	33
5.11. Consideraciones éticas	34

6.	Resultados.....	36
6.1.	Características sociodemográficas	36
6.2.	Síndrome de burnout	39
6.3.	Dimensiones del síndrome.....	41
7.	Discusión	45
8.	Conclusiones	47
9.	Limitaciones.....	48
10.	Recomendaciones	49
11.	Referencias.....	50
	Anexos.....	55

Lista de tablas

Tabla 1. Valores de referencia para definir el nivel de las dimensiones del síndrome de burnout	28
Tabla 2. Operacionalización de variables	29
Tabla 3. Plan de análisis	33
Tabla 4. Variables sociodemográficas y laborales de docentes de una institución pública de educación media de Medellín, 2021-1	38
Tabla 5. Distribución de frecuencias de las variables medidas de acuerdo con el estatus de síndrome de burnout	39
Tabla 6. Dimensiones del síndrome de burnout según variables sociodemográficas ...	42
Tabla 7. Distribución de frecuencias de las dimensiones del síndrome de burnout con el sexo	44
Tabla 8. Asociación entre los componentes del burnout entre los docentes evaluados	44

Lista de cuadros

Cuadro 1. Concepto del síndrome de burnout con sus instrumentos de medida	23
Cuadro 2. Entornos de afectación del síndrome de burnout en docentes escolares	24

Lista de figuras

Figura 1. Flujograma del procesamiento de los datos e información	32
Figura 2. Distribución de población docente por sexo de una institución pública de educación media de Medellín, 2021-1	36
Figura 3. Distribución de variables sociodemográficas de los docentes incluidos en el estudio. A. población docente por estrato socioeconómico. B. Distribución de la población por número de hijos	37
Figura 4. Póster informativo para aplicación de encuesta enviado a la institución	59

Lista de anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de información (Cuestionario)	55
Anexo 2. Consentimiento informado.....	58

Siglas, acrónimos y abreviaturas

ASIS	Análisis de Situación de Salud de Antioquia
CIE 10	Clasificación internacional de enfermedades, 10. ^a edición
CIE 11	Clasificación internacional de enfermedades, 11. ^a edición
EPC	Encuesta de Percepción Ciudadana
MBI	Maslach Burnout Inventory
SB	Síndrome de Burnout
OMS	Organización Mundial de la Salud
UdeA	Universidad de Antioquia

Resumen

Objetivo: determinar la prevalencia del síndrome de burnout y su relación con algunas variables sociodemográficas y laborales en docentes de educación básica en una institución educativa de carácter público oficial, de enseñanza formal en niveles de educación preescolar, básica y media, ubicada en el barrio Manrique, en el municipio de Medellín, Antioquia, para el primer semestre del 2021. **Metodología:** en este estudio descriptivo de corte transversal participaron un total de 34 docentes correspondientes a la muestra. En este se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la prevalencia del síndrome, el cual está compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización. Adicionalmente, se recolectaron datos sociodemográficos y se determinó su asociación tanto con el síndrome de Burnout como con sus dimensiones, donde la recolección de datos fue realizada de manera virtual mediante una encuesta autodiligenciada, donde se incluyó el respectivo consentimiento informado. Se realizó un análisis descriptivo (univariado) y bivariado, para lo que se utilizó el programa SPSS. **Resultados:** se encontró que la prevalencia del burnout fue de 20,6%, siendo mayor entre mujeres, docentes solteros y con hijos, sin que se presentaran asociaciones estadísticamente significativas. Se evidenció la asociación entre el sexo la despersonalización ($p=0,020$) y la realización personal ($p=0,019$). **Conclusiones:** este estudio reporta asociaciones entre algunas de las dimensiones del síndrome con algunas variables demográficas. Se recomienda realizar un abordaje multifactorial con el fin de encontrar las causas raíz de dicha problemática para mejorar las estrategias de afrontamiento, el ambiente y las condiciones laborales de los docentes de esta institución.

Palabras clave: síndrome, burnout, docentes, institución educativa.

Abstract

Objective: to determine the prevalence of burnout syndrome and its relation with some sociodemographic and labor variables in a public elementary school, of formal education in levels of preschool, elementary and high school located in Barrio Manrique, in the municipality of Medellín, Antioquia, for the first semester of 2021. **Methodology:** in this descriptive cross-sectional study, a total of 34 teachers corresponding to the sample. In this, the instrument was applied Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure syndrome prevalence, which is composed of three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and self-realization. Additionally, sociodemographic data were collected and determined its association with both Burnout syndrome and its dimensions, where data collection was performed virtually through a self-completed survey, where the respective informed consent. A descriptive analysis (univariate) and bivariate, using SPSS program. **Results:** we found that the prevalence of burnout was 20.6%, being higher among women, teachers single and with children, without statistically significant associations significant. The association between sex and depersonalization was ($p=0.020$) and personal fulfillment ($p=0.019$). **Conclusions:** this study reports associations between some of the dimensions of the syndrome with some demographic variables. A multifactorial approach is recommended in order to find the main causes of said problematic to improve the solving strategies, the environment and the teacher's working conditions.

Key words: syndrome, burnout, teachers, educational institution

Introducción

Según el Análisis de Situación de Salud de Antioquia (ASIS) de 2009 a 2019, se evidenció que en las atenciones realizadas por concepto de salud mental por morbilidad atendida predominan los diagnósticos asociados a trastornos mentales y del comportamiento con un 86,17% (5.301.014), teniendo una tendencia al incremento, donde la consulta se centra especialmente en la adultez (29-59 años) con un 41,02% (2.523.528) y en la vejez (60 años a más) con un 21,14% (1.300.521) de las atenciones, lo que da cuenta de la importancia de las mismas y de la necesidad de la implementación de programas que ayuden con el objetivo de la promoción y prevención, para diagnosticar y tratar oportunamente las alteraciones del grupo de enfermedades de salud mental(1).

Dentro de ese grupo de enfermedades se encuentra el síndrome de Burnout, que si bien hasta el 2021 no estaba incluido en la lista de enfermedades de la CIE 10, y la OMS lo declaraba como factor de riesgo ocupacional, a partir del 1 de enero de 2022 que entra en vigencia su nueva clasificación, la OMS aprobó incluir el desgaste profesional (Burnout) como parte de los padecimientos ocasionados por el trabajo en la clasificación internacional de enfermedades y problemas de salud conexos y lo define como un “síndrome derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue gestionado con éxito”(2).

Por otro lado, Maslach lo ha considerado como una respuesta al estrés crónico a nivel personal y relacional en el trabajo (de manera prolongada y acumulativa), determinado a partir de las dimensiones conocidas donde se da una pérdida de motivación que puede conllevar hacia sentimientos de fracaso por parte de quien lo padece, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización (sensación persistente de desinterés) y la disminución del desempeño personal (3).

Este síndrome ha sido documentado en la literatura científica de forma amplia debido a que no solo afecta la calidad de vida del profesional, sino que puede llegar a afectar a las personas que están relacionadas o involucradas con el desempeño o desarrollo de su labor. En este sentido, vale la pena resaltar que algunos autores han documentado que este síndrome afecta más a aquellos profesionales que tienen un contacto directo y estrecho con las personas, como lo son el personal de salud asistencial, los policías, docentes, servidores públicos, entre otros, lo que deriva en un nivel superior de compromiso, entrega y dedicación (3,4).

Lo anterior se evidencia en diversos estudios que han sido realizados en diferentes profesiones, como lo son las asistenciales, donde se ha medido al personal de enfermería y presentan muestras de desilusión, irritabilidad, enojo, sentimientos de frustración, rigidez, inflexibilidad, obstinación y surgen síntomas psicósomáticos, por lo que se da un deterioro en la salud de las personas que padecen del síndrome y empiezan a hacer uso frecuente de los servicios de salud, a presentar incapacidades, ausentismos, enfermedades a repetición, etc (5).

Así mismo, debido al contacto e interacción frecuente con los estudiantes, los docentes de las diferentes instituciones educativas, tanto públicas como privadas, están expuestos a desarrollar el síndrome de burnout, el cual podría contribuir a un aumento del ausentismo laboral, escasa productividad, relaciones negativas con las personas que lo rodean y una concepción negativa sobre sí mismo (6).

Diversos estudios realizados en docentes, tanto a nivel nacional como internacional han evidenciado la asociación entre el síndrome de burnout y manifestaciones negativas en la salud tanto emocional como física, derivando en la presencia de conflictos personales y familiares, agotamiento mental y depresión. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por estrés laboral (7).

Si bien se han documentado los impactos que dicho síndrome puede desencadenar sobre la salud de los individuos, así como se ha evidenciado el papel que desempeñan algunos factores estrechamente relacionados con su profesión en el desarrollo de este padecimiento, son pocos los estudios que dan cuenta de los factores sociodemográficos asociados con el desarrollo del síndrome de Burnout, más si se tiene en cuenta la alta carga laboral a la que se ven expuestos los docentes de las instituciones de educación básica y media, así como las adaptaciones que deben realizar a sus planes de trabajo de acuerdo con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Sumado a lo anterior, es necesario resaltar que los docentes se ven expuestos a elevados niveles de estrés, producto del estilo de vida cotidiano, lo que podría generar un impacto negativo sobre sus actividades laborales (8).

Dado el alto crecimiento en las periferias de la ciudad de Medellín, en especial en zonas marginadas, debido a la inmigración desde otras regiones, factores como la sobrecarga de cursos y alumnos en las aulas, altas jornadas laborales, sumado a bajas remuneraciones, a un sistema de salud precario, entre otros, tienden a desencadenar actitudes y manifestaciones diferentes en los docentes que a su vez se ven reflejados en el desempeño laboral y otros aspectos personales(9).

Por tal motivo se buscó determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de educación básica en una institución educativa ubicada en el Barrio Manrique, en el municipio de Medellín, Antioquia, de carácter público oficial, laica y de personal mixto, que imparte enseñanza formal en los niveles de educación preescolar, básica (primaria y secundaria) y media (académica y técnica), con la intención de que se tomen medidas para los docentes que puedan estar sufriendo este síndrome.

1. Planteamiento del problema

El estrés es una condición que por mucho tiempo ha afectado a la población en general, en especial, a la trabajadora, y que desencadena una gran lista de padecimientos, uno de ellos es el Síndrome de Burnout (SB); el cual se ha considerado como una respuesta inadecuada del estrés crónico por parte de quien lo padece, y que se origina desde el individuo bien sea en el ámbito laboral, social o familiar, y que dificulta el buen desarrollo en diversas actividades cotidianas (10).

La OMS lo declaró en el 2000 como un factor de riesgo ocupacional, ya que puede afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en riesgo la vida misma (10). Sin embargo, a pesar de ser reconocido tanto por médicos como por profesionales en salud mental, este no se encontraba incluido en la CIE 10 sino hasta el 2022, donde esta organización lo incorpora en la lista de padecimientos de la nueva clasificación de la CIE 11. No obstante, se requiere de un profesional, ya sea médico o de salud mental, para que este sea diagnosticado (2,11).

Este síndrome se caracteriza por tener tres dimensiones, estas son: 1) agotamiento emocional: no poder dar más de sí mismos en distintos contextos como el emocional, afectivo, laboral, entre otros; 2) despersonalización: tener una actitud negativa de autocrítica, donde se tiene una apatía hacia las personas que lo rodean y sentimientos de cinismo, pérdida de interés y valor por lo que se hace, generando un entorno negativo; y 3) baja autorrealización: donde surgen dudas sobre la capacidad para realizar las actividades exigidas en el trabajo y evaluarse de manera desfavorable a sí mismo (12).

Inicialmente, se pensaba que este síndrome solo se manifestaba en los profesionales que prestaban servicios asistenciales, ya que el uso del término agotamiento implica el supuesto básico de que el SB se da principalmente en las personas cuyos trabajos demandan altos niveles de implicación interpersonal, ya que existe un contacto estrecho y cercano con las personas a las cuales atienden (13).

Sin embargo, estudios realizados indican que este síndrome aunque suele presentarse con una mayor frecuencia en el personal de salud, también se da en otros profesionales que tienen contacto directo con otras personas o que su objeto de trabajo es el público. Por tanto, los más propensos a sufrirlo son, entre otros, los médicos, enfermeros, policías, docentes, etc. Por lo general, son particularmente aquellos que comienzan su trabajo con alto compromiso, interés y cuidado, que eventualmente pueden mostrar la misma sensación de agotamiento mental, el cual es típico de trabajos rutinarios (14).

El campo de la docencia, se considera generalmente una profesión muy presionada y de alta exigencia, en la que el agotamiento es común (15). Factores como los salarios bajos, la capacitación deficiente, la falta de recursos, de materiales de enseñanza, de un programa bien diseñado, el desorden de las políticas de gobierno en el buen uso de la educación, la opresión social y política en organizaciones educativas, la insuficiencia de recompensas y la poca participación en la toma de decisiones son algunas de las razones del agotamiento docente, y se ha descubierto que es un fenómeno que afecta la calidad de los servicios educativos durante un período de tiempo e influye en el comportamiento de éste en el aula y en la profesión misma (16).

Cabe destacar que, la educación básica y secundaria demanda un alto nivel de exigencia, donde se debe estar en un constante proceso de actualización de conocimientos, nuevas estrategias de enseñanza y de abordaje, ya que el docente aparte

de impartir y brindar una formación académica integral basada en las exigencias impuestas en las mallas curriculares, esta se debe integrar con la parte humanística con el fin de infundir en sus estudiantes, valores y principios para que estos se conviertan en personas autocríticas (17).

Adicionalmente, la ubicación sociodemográfica y económica de la institución, que se encuentra ubicada en la comuna 3 de Medellín, en el barrio Manrique Central, cuenta con un total de 43 instituciones educativas (32 oficiales y 11 no oficiales), donde cabe resaltar que en los últimos años se han destacado importantes equipamientos en educación y renovación de algunas instituciones educativas, las cuales reflejan la mitigación del riesgo de deserción, la inclusión social y el fomento de la educación y cultura de esta comuna (18).

Sin embargo, no deja de ser una zona de alto riesgo, dado que en esta se presentan problemas de vandalismo, movimientos en masa, casos de violencia intrafamiliar; la gran mayoría de la población vive en viviendas que tienen características precarias de construcción como el techo, frente, vías de acceso, etc. Se evidencian también que problemas como la informalidad laboral se presenta en mayores índices en esta comuna y sus alrededores, la cual por las medidas de confinamiento adoptadas por el gobierno debido a las circunstancias actuales de la pandemia se está viendo afectada la estabilidad laboral, especialmente de quienes no pueden realizar sus trabajos desde el hogar, ya que la generación de ingresos depende principalmente del trabajo informal (9, 19).

Dado lo expuesto anteriormente, esta comuna es más propensa a que sus estudiantes muestren una falta de interés por el estudio, se presenten problemas de disciplina, a su vez, que haya una alta cantidad de estudiantes por aula, entre otras, las cuales son una de las principales causas de insatisfacción y desgaste de los docentes que más se evidencian en los estudios realizados, por lo que se percibió que se podían estar dando las condiciones para que se presentara el síndrome en esta población docente (16).

Algunos de los estudios que evidencian la presencia de este síndrome en la población de docentes es el realizado en Sevilla, España a maestros de educación infantil, primaria y secundaria donde arrojó como resultado que: el 11,6% de la población estudiada presentaba el SB (20). Igualmente, una investigación realizada en docentes oficiales de Medellín, Colombia, mostró que el 23,4 % presentó manifestaciones de Burnout (21).

Adicionalmente, a causa de la pandemia, el trabajo en casa fue la modalidad más adoptada en las instituciones educativas, por lo que se generó la necesidad de la implementación de algunos cambios en las estrategias de enseñanza por parte de los docentes y la adaptación a los mismos, donde la mayoría no estaban preparados, lo que puede generar un estrés debido a que, adicional a las funciones que normalmente tienen, hay una mayor carga académica y laboral que se mezcla con las cargas del hogar, lo que hace que se vean directamente afectados en el contexto personal de su vida cotidiana y su salud mental (22).

Las altas tasas de problemas de comportamiento de los estudiantes de secundaria han aumentado el interés en el clima educacional de las escuelas y el papel que juegan los docentes en el resultado de los estudiantes. Esto conduce a grandes demandas de responsabilidad que incluye una gran carga de trabajo y presión de tiempo, combinado

con el escaso apoyo por parte de padres, directores y colegas que podrían contribuir a los riesgos de agotamiento emulado en el SB (23).

En las instituciones educativas es imprescindible establecer este tipo de investigaciones debido a la importancia que existe en los resultados de los estudiantes al finalizar su año lectivo y de qué manera puede incidir este tipo de enfermedad en el desarrollo personal y colectivo de los docentes de estos centros de enseñanza. Al presentar este síndrome que afecta de manera directa y negativa en los procesos pedagógicos del docente dentro y fuera del aula, limita las capacidades para facilitar el conocimiento, aprendizaje y estudio hacia los estudiantes, e incluso condiciones que permita la motivación por parte de ellos en las instituciones educativas (24).

Por lo tanto, es importante propiciar al docente un ambiente adecuado y con la disposición de los recursos necesarios, de manera que se logre el aprendizaje en los estudiantes; así mismo, y siendo también importante, el entorno familiar del docente se ve afectado debido al agotamiento físico y mental, con muestras de cansancio, irritabilidad y una serie de condiciones que no ayudan al clima ideal en su vida personal, lo que viene a repercutirse en altos número de divorcios y cierta cantidad de familias desintegradas (6).

Por tanto, comprender el agotamiento entre los docentes de básica secundaria es especialmente importante, porque se ha descubierto que las implicaciones son significativas no solo para la satisfacción y motivación laboral y salud del docente, sino también para el comportamiento de los estudiantes y aprendizaje a lo largo de sus estudios (25).

De allí surge la importancia de estudiar el Síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa, para así determinar su prevalencia, ya que al tener un contacto directo con otras personas (estudiantes, otros docentes, etc), son más propensos a sufrir el síndrome y se pretende, por lo tanto, establecer si hay una influencia entre el síndrome y algunas variables sociodemográficas o laborales.

1. Justificación

El síndrome de Burnout tiene gran importancia en el ámbito ocupacional docente, sin embargo, en Colombia, y especialmente en instituciones educativas, es poco lo que se ha estudiado. Por lo que en este estudio se busca identificar las variables laborales y sociodemográficas que puedan estar asociadas a la manifestación del síndrome de Burnout, e intentar, a partir de estas, comprender a mayor profundidad el comportamiento del mismo, lo que ayudará a implementar estrategias de afrontamiento en los docentes, además de promover el estudio del síndrome.

El síndrome de agotamiento que se presenta en los docentes es completamente relevante en el campo de la educación. En los últimos años, muchos autores lo han analizado y han defendido la necesidad de investigarlo, ya que se ha evidenciado que es una problemática que está latente en esta población, pues se manifiestan problemas físicos y psicológicos que además de afectar el desempeño profesional y personal del docente, también impacta a las personas que lo rodean (relación con estudiantes, padres, colegas y sus propias familias), repercute en la calidad de la enseñanza y a su vez, la de la entidad o institución para la cual trabaja (26).

Existen diversas dificultades que presentan los docentes, como las altas exigencias y sobrecarga de trabajo, que sumadas a los dificultades con estudiantes, padres y compañeros, la falta de habilidades para la resolución de problemas, la falta de reconocimiento, de espacio de trabajo, de motivación y autoestima, la baja tolerancia a la frustración y otras condiciones personales, hacen que sean vulnerables al estrés crónico o al síndrome de burnout (27).

En cuanto a las consecuencias, se resaltan principalmente “los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (28)”.

Cabe resaltar también que, según la Encuesta de Percepción Ciudadana – EPC 2020, de Medellín Cómo Vamos, reflejó que el 26% de los ciudadanos consultados expresaron que su salud mental era regular o mala, siendo la zona nororiental (Popular, Santa Cruz, Manrique y Aranjuez) con un 27%, una de las zonas de mayor percepción de esta problemática (19).

Esto pone en evidencia un detrimento de la salud mental, con posibles consecuencias a futuro en relación con situaciones desencadenantes como suicidios o intentos de suicidio, además de la atención integral de todos aquellos trastornos originado a raíz del confinamiento, los problemas económicos y sociales, y las situaciones de tipo trauma que se enfrentaron por motivos de fallecimiento de amigos y seres queridos (29).

Adicional a esto, las condiciones sociodemográficas que se presentan en la comuna, como problemas de vandalismo y violencia en la zona; ciertas características geológicas que impiden o complican el poder contar con la prestación de los servicios públicos y dificultan la movilidad y la construcción de viviendas, por lo que también se ven invasiones en las periferias y no se garantiza condiciones para una vida digna; y la mayoría de los estratos de vivienda se encuentran en nivel bajo (84,55%) y medio (15,46%) (9).

En cuanto al nivel educativo máximo alcanzado predomina la primaria y la media, y es aquí donde el docente es considerado un factor crítico en este proceso de cambio, y el hecho de que se presenten este tipo de enfermedades como el SB, se terminan por afectar procesos pedagógicos y principalmente la salud(9).

Sin embargo, todos estos cambios que el docente necesita ajustar para que se produzcan de forma continua, en cortos periodos de tiempo, vienen acompañados de reducción de los presupuestos escolares y un aumento del número de alumnos. Adicionalmente, teniendo en cuenta la situación de precariedad laboral en la que se encuentran un gran número de docentes, así como el aumento de la competitividad laboral, y en muchas ocasiones, la institución educativa es carente de muchos recursos que son necesarios para su correcto funcionamiento (30).

De la misma forma, estos cambios también afectan al personal de administración y de servicios. Por ejemplo, el cambio en los procesos de gestión del conocimiento a través de las tecnologías de la información y la comunicación implica cambiar las políticas educativas y algunas funciones, no solo de los docentes, sino de todos los profesionales entre sí y entre docentes y alumnos. Al igual, los docentes necesitan familiarizarse siempre con las nuevas propuestas educativas, los nuevos sistemas de evaluación, las nuevas titulaciones y sus convalidaciones, etc., lo que implica un indudable aumento de su volumen de trabajo, implicando un agotamiento tanto físico, laboral y social (31).

Por tanto, se puede decir que la situación que viven muchas instituciones educativas en la actualidad apunta hacia un aumento de los requerimientos o demandas laborales y una pérdida de control, por la falta de recursos suficientes o por tener que afrontar nuevas situaciones, todo lo cual genera una aparición de estrés laboral.

Todo ello explica el interés justificable por el estudio del síndrome de burnout en los docentes dentro del contexto de las instituciones educativas, el cual toma relevancia en el sentido que si la problemática presentada no es atendida va a seguir afectando más a esta población, e indirectamente a sus estudiantes, a la institución y a las personas que los rodean.

Es por esto, que el actual estudio, se realizó con el propósito de aportar información que llene un vacío en el conocimiento que se tiene con respecto al síndrome en las instituciones de educación básica en la ciudad de Medellín, y a su vez, dar a conocer a las directivas de la institución los resultados, con el fin de que puedan tomar las medidas necesarias que encaminen a crear planes y políticas de mejoramiento orientadas a mejorar la calidad de vida, salud mental y ambiente laboral de los docentes, a través de programas para el manejo del estrés laboral, capacitaciones de humanización y disminución de la carga administrativa.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Determinar la prevalencia del síndrome de burnout y su relación con algunas variables sociodemográficas y laborales en docentes de educación básica en una institución educativa de carácter público oficial, de enseñanza formal en niveles de educación preescolar, básica y media, ubicada en el Barrio Manrique, en el municipio de Medellín, Antioquia, para el primer semestre del 2021.

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar la población de docentes de la institución educativa según las variables sociodemográficas (edad, sexo, estrato, etc.).
- Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa.
- Identificar los principales factores asociados al Síndrome de Burnout y a sus dimensiones, en los docentes de la institución educativa para el semestre 2021-1.

3. Marco teórico

3.1. Conceptualización del síndrome de Burnout en docentes

Según el estado del arte, existe un consenso en que el síndrome “es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos. Estos casos son los casos más reiterados, lo que no excluye otros, aunque ya hay que advertir que el síndrome se manifiesta menos en los trabajos de tipo manual, administrativo, etc” (33).

El burnout ha sido considerado una forma de expresión producto de un estrés que tiene su origen en las condiciones de un individuo bien sea laboral, social o familiar, que no posibilita el desarrollo adecuado en diversas actividades cotidianas, entre esas, la actividad de trabajo, específicamente en las que tienen que ver con la tarea de docente. Una de esas condiciones producto de esta enfermedad son las excesivas exigencias en el desarrollo de los trabajos académicos, presiones y sobre cargas propias de esta clase de actividad (33).

La mayoría de los docentes no logran llegar a enseñar las competencias académicas necesarias dentro de los procesos formativos en la consecución de los objetivos propuestos por las instituciones educativas, ante la alta carga laboral, lo cual es recurrente con otros tipos de actividades que generan estrés, ansiedad y agotamiento emocional en los trabajadores. Esto conlleva a que el estudiante se vea limitado para recibir los debidos procesos de enseñanzas necesarios exigidos por el Ministerio de Educación Nacional (34,35).

El Síndrome de Burnout es una afección que resulta fatigante y que se deriva, entre otras, de la propia condición de las acciones del contexto organizacional académico del ente educativo, reflejada en los docentes ante la imposibilidad de cumplir con las exigencias laborales que demanda una institución educativa; viéndose afectado el desarrollo y los procesos educativos en los estudiantes (34,36). El vocablo de origen inglés *burnout* cuyo significado es “quemado”, se utiliza principalmente dentro una terminología clínica para hacer referencia a un estado mental de desgaste o cansancio emocional (37).

Hacia el año 1974, Freudenberger definió el término desgaste profesional por el trabajo o Síndrome de 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” (38); sin embargo, con los estudios realizado por Maslach y Jackson (1976) (39), es cuando toma la importancia necesaria.

Muchos autores han señalado en que Freudenberger fue el primero en mencionar desde un punto de vista clínico, la terminología de Burnout, en el cual confirma que es un estado al que un individuo llega producto del estrés laboral. Así mismo, se establece que Cristina Maslach (1976) (39) consideró como línea de investigación el síndrome desde un punto de vista psicosocial.

3.2. Dimensiones del síndrome de burnout

3.2.1. *Agotamiento emocional*

En esta dimensión, las personas presentan sensaciones de no poder dar más de sí mismos en el ámbito emocional, afectivo y laboral. Se puede presentar una falta de energía, sensación de que los recursos emocionales se agotan o se están agotando, hay sentimientos de frustración, poca motivación, etc.

En esta, además de incluirse el agotamiento físico, éstas personas tienen un distanciamiento emocional, un desgaste cognitivo en el trabajo, no saben lidiar con la sobrecarga que tienen en el momento, por lo que se hace evidentemente necesario tomar un descanso, ya que por lo general, lo que hay es una mala administración de la carga laboral (12).

3.2.2. *Despersonalización*

En esta dimensión, aparecen actitudes negativas de autocrítica, donde se empieza a tener apatía hacia las personas que los rodean, una pérdida de interés y valor por la labor que se ejerce. La persona ya no es como antes, no funciona de la misma manera, comienzan a tener más situaciones de crisis, y a tratar de forma inadecuada tanto a los estudiantes y colegas, como a integrantes de la familia.

Hay un distanciamiento emocional, se está decepcionado de su trabajo, utilizan un lenguaje denigrante y descalificador hacia los demás y hacia la institución, por lo que la persona es un poco más peligrosa cuando presenta este tipo de conductas o de síntomas (12).

3.2.3. *Realización personal*

En esta dimensión, también llamada baja eficacia, los profesionales empiezan a presentar dudas sobre la capacidad que se tiene para realizar las actividades que son exigidas en el trabajo y tienden a evaluarse de manera negativa o desfavorable a sí mismos y se siente que no se están logros en el trabajo.

Se manifiestan a menudo diversas dificultades en el desempeño, se siente que no se rinde igual o no se es tan productivo como se necesita ser en el trabajo, y que no se están cumpliendo las metas o los sueños, y no se sienten felices con laboralmente con el trabajo que se tiene en el momento(12).

3.3. Evolución histórica del síndrome de burnout

El modelo de Edelwich y Brodsky (1980) (40), advierte que este síndrome es un proceso de desilusión o desencanto hacia la actividad laboral. En la que durante su evolución se establecen cuatro fases:

- Entusiasmo, en esta fase los individuos desarrollan ilusión frente a ciertas expectativas no reales en su trabajo, lo que inicialmente alimenta esa parte inicial de desencanto por parte del trabajador y no se empieza a visualizar de manera activa.

- Estancamiento, durante esta fase, el trabajo pasa a un segundo plano, centrándose en intereses personales y se inicia a observar otro tipo de intereses que pueden o no beneficiar al trabajador académico.
- Frustración. En esta etapa, se cuestionan el valor del trabajo y se empieza a manifestar síntomas emocionales, conductuales, mentales y fisiológicos, entre otros, lo que permite tener certeza del inicio del síndrome
- Apatía. Se considera esta fase como una forma de defenderse contra la frustración, se permiten hacer cambios en busca de establecer la estabilidad laboral como medida de satisfacción y no caer en signos de depresión, agotamiento mental y estados conductuales que permiten establecer el padecimiento del síndrome.

3.4. Etapas desarrollo del síndrome de burnout

El Síndrome de Burnout puede definirse como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en especial en los profesionales de organizaciones de servicios (39). Es un fenómeno que puede entender como la etapa final del curso crónico de un proceso, o un determinado tiempo de estrés laboral (40).

Maslach y Jackson (1981) (41), exponen que los principales rasgos del Síndrome de Burnout son determinados como agotamiento, cinismo e irrealización personal profesional, está dada por:

- Agotamiento emocional, que consiste en la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más en el contexto emocional y afectivo.
- Despersonalización, cuando se adquiere apatía hacia diversas personas y se desarrolla sentimientos y actitudes de cinismo de manera general en ambientes de carácter negativo.
- La falta de realización persona en el trabajo, que determina la relación existente en la habilidad de realizar el trabajo con tendencia a evaluarse de manera negativa.

Otros autores como Gross (2002) (42), define el Síndrome de Burnout, como mecanismo particular de afrontamiento al estrés laboral y que a medida que se hace crónico y fallas las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, manifiesta el síndrome. Es por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojando en las fases finales, los peores resultados.

Schaufeli y Enzmann (2005) (43), afirman que es un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo en individuos normales, caracterizado principalmente por agotamiento, acompañado por distrés, sensación de competencia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.

En la década de los 80, se inicia el estudio del síndrome de burnout en docentes (15,40), destacando el papel de ciertos investigadores haciendo énfasis en las relaciones interpersonales en trabajo, insatisfacción con el trabajo, experimentación con altos niveles de estrés, sentimientos de apatía y apoyo inadecuado. En este sentido, según Nieto (44), las fuentes de estrés más frecuentes en los docentes radican en los comportamientos no convencionales de los estudiantes, condiciones laborales insatisfactorias, escaso tiempo disponible y cultura escolar negativa. Todos estos factores

afectan su calidad de vida y reducen su desempeño docente, con implicaciones para el desempeño de los estudiantes, que redundan en su rendimiento académico.

El síndrome de burnout se correlaciona positivamente con el mobbing, con estilos de afrontamiento pasivo y evitativo, atribucionales negativos, con baja autoestima y un patrón de conducta bajo en la que se evidencia falta de apoyo social, ansiedad y estado de ánimo con trastornos psicofisiológicos y consumo de sustancias psicoactivas (45). Es decir, el síndrome de burnout se asocia a diversas condiciones que afectan la salud física y mental de quienes lo padecen, por ello, se considera una enfermedad ocupacional (46) e incluso un problema de salud pública; ya que el estrés laboral explica el 35% de la varianza de la salud, aunque en el caso de los docentes, el estrés los hace más directamente vulnerables en su salud psicológica e indirectamente al deterioro físico (47).

Dentro del contexto académico también puede ser causa de estrés crónico y, por tanto, representa diversos riesgos psicosociales para el docente. El clima escolar se asocia con un mayor desgaste emocional del docente, cuando es negativo o es difícil mantener la disciplina de los alumnos (48). Incluso los estilos de enseñanza pueden ser estresantes si no están alineados con los estilos de aprendizaje de los estudiantes. En ese sentido, un estudio reciente encontró que el estilo experto de enseñar según la teoría de Grasha tiene poder predictivo en la implicación con el trabajo de los profesores universitarios (49). Los desafíos a los que se enfrentan los docentes: reducción de la disciplina, aumento de la violencia, pérdida de tiempo de enseñanza, falta de fluidez en el uso de conductas pedagógicas especializadas (50).

Es por ello, que las condiciones socioeconómicamente desfavorables de los estudiantes pueden ser propicias para el estrés, ya que implican un mayor esfuerzo por parte del docente para generar su aprendizaje y construir un vínculo efectivo entre la familia y la escuela (51). El tipo de gestión escolar se asocia con manifestaciones diferenciales de burnout, ya que los docentes de las escuelas públicas tienen bajo rendimiento personal y los que laboran en instituciones educativas privadas tienen puntuaciones más altas en agotamiento emocional (52). Esto podría explicarse porque, los profesionales de las instituciones públicas tienen una menor calidad de vida laboral y los que laboran en instituciones privadas tienen poco apoyo institucional, pero el salario percibido es un factor mediador según el caso.

Las principales variables relacionadas con el síndrome de burnout se pueden agrupar en tres categorías: personal, psicosocial y organizacional (34). Dentro del primero, variables sociodemográficas como el sexo, la edad y el estado civil están presentes, pero los resultados son controvertidos. Según algunos estudios, los docentes varones tienden a tener el mayor nivel de agotamiento (33), pero también se ha informado que las mujeres docentes son las más afectadas (52), ya que las mujeres también tienden a asumir funciones del hogar, y esta situación de "doble rol" genera estrés.

3.5. Evolución concepto de burnout e instrumento de medida

En la medida que se ha avanzado en las investigaciones recientes, la evolución del concepto de Burnout se ha ido modificando en lo que podría abarcar la extensión del síndrome en muchos campos de acción en la vida cotidiana de las personas.

A lo largo de los años, y tomando como referencia a Schaufeli (2005) (43), se ha demostrado por medio de investigaciones cómo el síndrome de Burnout actúa en las

diferentes etapas de afectación y han ido evolucionando las áreas de acción. Estas principalmente son:

Agotamiento emocional

- De acuerdo con el tipo de trabajo
- De acuerdo con las jornadas de trabajo laboral
- De acuerdo con el descanso diario
- De acuerdo con las cargas de trabajo expuesto

En el **Cuadro 1**, se evidencia cómo al pasar de los años, el instrumento de medición del Síndrome de Burnout ha ido evolucionando y adaptado a diferentes necesidades, ya que este no sólo afecta al personal de salud, sino que se expande a diferentes poblaciones.

Cuadro 1. Concepto del síndrome de burnout con sus instrumentos de medida

Año	Componentes del Síndrome	Instrumentos de Medida
1981	Agotamiento emocional Despersonalización Baja autoestima Baja realización personas	MBHuman Services (Maslach y Jackson)
1996	Agotamiento Inrealización personal profesional	MBI-General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson)
2002	Agotamiento Inrealización personal Académica	MBI-Student Survey (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker)

Fuente. Schaufeli (2005) (43)

Es de destacar que la influencia que rodea al síndrome, considerados trastornos se derivan de los aspectos psicosociales que rodean el entorno donde se desenvuelve el docente.

En el ámbito organizacional, al burnout se lo considera como un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo, que aparece en individuos normales y se caracteriza por agotamiento físico y emocional, acompañado de sentimientos de reducida competencia, poca motivación y actitudes disfuncionales en y hacia la actividad laboral (53). Desde la perspectiva de la teoría transaccional del estrés, se conceptualiza al burnout (organizacional/laboral) como una respuesta de estrés crónico que se desarrolla en la interacción entre características del entorno laboral y características del individuo (54).

Dentro de las situaciones y conductas que se derivan de los entornos destacados en la **Cuadro 2**, se puede evidenciar los tipos de síndrome que se puede desencadenar

de este tipo de conductas dentro de una institución educativa. Según Valladares (2008) (54):

- Ambiente físico de trabajo y contenido en los cargos y/o puestos laborales como fuente de estrés laboral.
- Estrés en el desempeño de relaciones, roles, actitudes y desarrollo de las actividades como docente.
- El estrés ocasionado por las nuevas tecnologías en el trabajo cotidiano.
- El agotamiento tanto físico como mental que acarrea problemas externos en las relaciones familiares y sociales.

Cuadro 2. *Entornos de afectación del síndrome de burnout en docentes escolares*

Entorno	Referencia conceptual
Individual	En este tipo de entorno, hace referencia a las características de personalidad de cada uno de los docentes en las instituciones educativas
Interpersonal	Se tiene en cuenta las relaciones de los docentes con los compañeros de trabajo y los estudiantes de las instituciones escolares
Organizacional	Básicamente, en este aspecto de entorno se estudia las relaciones entre los grupos que hacen parte de la organización, y las relaciones interpersonales, laborales de cada uno de los miembros de las instituciones educativas. Así mismo, se tiene presente los valores, pautas de conductas y las normas que se rigen en el estamento escolar. Se considera igualmente que la institución en la que se produce el síndrome existe efectos de interacción entre el docente y los estudiantes que acuden al estamento educativo.
Psicosocial	Hace puntual referencial a los cambios que se producen en las normas que hacen parte de la conducta profesional en el ejercicio del docente y las condiciones laborales de riesgos dentro de la institución de enseñanza

Fuente. Valladares (2008) (54)

3.6. Definición de docente

Se entiende como docente a la persona contratada como tal para desarrollar actividades de docencia o administración académica, las cuales constituyen la función profesoral. El docente tiene una profesión asistencial, donde está comprometido con el conocimiento y la solución de los problemas sociales que, con criterios de excelencia académica y en el marco de la autonomía colegial o universitaria, participa en la prestación de un servicio público, cultural, inherente a la finalidad social del Estado (34).

Se destaca que el docente tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes. Transmite valores universales con el ejemplo,

como la curiosidad intelectual, que le permite expandir el conocimiento por la propia búsqueda e investigación; respeto por los demás, expresado en la disposición para escucharlos y comprender sus puntos de vista; capacidad para manifestar el desacuerdo con otros mediante la argumentación en insaciable búsqueda y construcción de la verdad en espacios de libertad e igualdad; y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas (34).

4. Marco contextual

4.1. Generalidades de la institución educativa

La institución educativa ubicada en el barrio Manrique Central, es el producto de la integración de varias instituciones que funcionaban en forma autónoma, cada una con sus propias directivas e historia. Inició sus labores educativas el 3 de febrero de 1963 con 4 grupos, un total de 212 estudiantes, una Secretaria y 7 profesores. En este se presentaron algunas dificultades que hizo que fuera una tarea ardua y difícil conseguir una sede propia y digna (55).

Esta es una institución de carácter oficial que ofrece un servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media (académica y técnica), orientado a la formación integral de los estudiantes para el desempeño autónomo, solidario, participativo y productivo con miras al mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar y social, donde existen valores importantes para una educación integral, en nuestra institución promovemos la enseñanza de los valores institucionales: respeto, tolerancia, solidaridad, honestidad, autonomía, liderazgo, conciencia ecológica, paz, armonía e innovación (55).

La institución educativa cuenta con una variedad de estudios de media técnica convenios con el SENA, que permiten una mejor calidad de aprendizaje, también hay espacios de relajación e de interacción como son la biblioteca, restaurante y cancha principal (55).

5. Metodología

5.1. Tipo de estudio

El presente estudio es correlacional de corte transversal, utilizando fuentes de información primaria, donde los docentes de la institución educativa durante el periodo 2021-1, diligenciaron una encuesta enviada por medios electrónicos.

5.2. Población de referencia

La población en referencia para el estudio son todos aquellos docentes que trabajan en el municipio de Medellín.

5.3. Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por la totalidad de docentes (83) de una institución educativa del municipio de Medellín en el departamento de Antioquia, durante el periodo 2021-1.

En el estudio se implementó un muestreo a conveniencia, donde se envió una encuesta de manera virtual, las cuales tiene un margen de respuesta bajo (alrededor de 10%), y para el presente estudio se logró llegar aproximadamente a un 41%, ya que en el momento de la investigación los docentes estaban haciendo trabajo en casa (56).

5.4. Criterio de inclusión

En el estudio se incluyeron a todos los docentes contratados en la institución educativa, en edades comprendidas entre los 25 y 65 años, durante el periodo 2021-1.

5.5. Criterio de exclusión

Se excluyeron a todos aquellos docentes que se negaron a participar del estudio al no diligenciar la encuesta enviada, o que al leer el consentimiento informado no estuvieron de acuerdo en autorizar el mismo, o que se encontraban dedicados a otro tipo de actividades.

5.6. Instrumento de recolección de la información

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario realizado en Google Forms, el cual debía ser autodiligenciado y fue enviado masivamente por correo electrónico a los docentes de la institución. El cuestionario estuvo conformado por 4 secciones. La primera, de 10 preguntas, para establecer un perfil sociodemográfico. La segunda, de 4 preguntas relacionadas con el ámbito laboral. También, dos preguntas enfocadas a aspectos de la nueva virtualidad.

Finalmente, en la última sección, se tomó como referencia el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach, Schaufeli y Leiter (57,58) para medir la prevalencia del Síndrome, el cual es la escala utilizada con mayor frecuencia para medirlo. Este fue

validado para Colombia en el 2004 por Chávez y Castrillón, usando una muestra de 414 estudiantes universitarios trabajadores, con lo cual se obtuvo una consistencia interna de 0,62 para cansancio emocional, 0,72 para despersonalización y 0,76 para realización personal (59).

Este es un cuestionario conformado por 22 ítems que miden la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout y hacen la evaluación a través de tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (58).

- **Dimensión de agotamiento o cansancio emocional:** Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), y tiene una puntuación máxima de 54.
- **Dimensión de despersonalización:** Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) y tiene una puntuación máxima de 30.
- **Dimensión de realización personal:** Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), y tiene una puntuación máxima de 48.

Cada uno de los docentes tuvo que responder cada uno de los ítems indicando mediante una escala de siete categorías el número de veces que se produce un hecho o acontecimiento, en la que escoge una respuesta desde 0 (nunca) hasta 6 (todas las veces). Para obtener un resultado, se suman los valores dados en cada pregunta y este se determina en un grado alto, medio o bajo.

Para el cálculo de las puntuaciones, se suman los valores dados en cada ítem o afirmación, donde se tienen indicios de burnout cuando el puntaje en el agotamiento emocional es mayor a 26, en la despersonalización mayor a 9 o en la realización personal es menor a 34 (58).

Altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Y se determina el grado del Síndrome de Burnout dependiendo de distintos aspectos, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en una, dos o tres de sus dimensiones (58).

Tabla 1. Valores de referencia para definir el nivel de las dimensiones del síndrome de burnout

Dimensión	Agotamiento	Despersonalización	Realización personal
Bajo	0 – 18	0 – 5	0 – 33
Medio	19 – 26	6 – 9	34 – 39
Alto	27 – 54	10 – 30	40 – 56

5.7. Operacionalización de Variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable	Naturaleza	Nivel	Categoría
Género	Cualitativa	Nominal	Hombre: 0 - Mujer: 1
Edad	Cuantitativa	De razón	Años cumplidos al momento de la encuesta.
Estrato	Cualitativa	Ordinal	0, 1, 2, 3, 4, 5, 6.
Estado civil	Cualitativa	Nominal	Soltero(a): 0 Casado(a): 1 Viudo(a): 2 Unión libre: 3 Divorciado(a): 4
Número de hijos	Cuantitativa	De razón	0, 1, 2 o más
Nivel educativo	Cualitativa	Ordinal	Pregrado: 0 Especialización: 1 Maestría: 2 Doctorado: 3 Posdoctorado: 4
Ingresos personales mensuales	Cualitativa	Ordinal	Menos de 1 SMLV: 0 1 SMLV exactamente: 1 Más de 1 y menos de 2 SMLV: 2 Dos SMLV exactamente: 3 Más de 2 SMLV: 4
Ingresos familiares mensuales	Cualitativa	Ordinal	Menos de 1 SMLV: 0 1 SMLV exactamente: 1 Más de 1 y menos de 2 SMLV: 2 Dos SMLV exactamente: 3 Más de 2 SMLV: 4
Número de personas con las que convive	Cualitativa	Ordinal	Ninguna: 0 1 a 3 personas: 1 Más de 3 personas: 2
Tiempo dedicado al ocio en la semana	Cualitativa	Ordinal	< 12 horas: 0 12-24 horas: 1 > 24 horas: 2
Tiempo dedicado al trabajo fuera de horario laboral en la semana	Cualitativa	Ordinal	< 12 horas: 0 12-24 horas: 1 > 24 horas: 2
Cantidad de grupos	Cualitativa	Ordinal	1, 2, 3, 4, 5, 6 o más

Tiempo de permanencia promedio en la institución	Cualitativa	Ordinal	3-4 horas diarias 5-6 horas diarias 7-8 horas diarias 9-10 horas diarias 10 o más horas
Antigüedad laboral			Menor a 5 años: 0 De 5 a 10 De 11 a 15 Más de 15
Relaciones interpersonales con los demás docentes	Cualitativa	Ordinal	Malas: 0 Regulares: 1 Buenas: 2 Muy buenas: 3
Agotamiento	Cuantitativa	Intervalo	Bajo Medio Alto
Despersonalización	Cuantitativa	Intervalo	Bajo Medio Alto
Realización personal	Cuantitativa	Intervalo	Bajo Medio Alto
Burnout	Cualitativa	Nominal	Sí: 1 No: 0

5.8. Control de sesgos

5.8.1. De información

En el instrumento utilizado para obtener la información general del estudio, se fueron resolviendo las dudas presentadas por las personas que participaron en la prueba piloto, a medida que se aplicó el método recolección. Una vez finalizada, se realizaron los ajustes necesarios que dieron lugar.

5.8.2. De selección

Al realizarse una muestra a conveniencia, donde los participantes fueron quienes decidieron participar del estudio y diligenciar la encuesta enviada vía correo electrónico, **no** hubo un control de sesgo de selección.

5.8.3. Prueba piloto

Se desarrolló una prueba piloto en la institución educativa ubicada en el municipio de Medellín, en el departamento de Antioquia, verificando que cada una de las preguntas se

encontraran bien formuladas y de acuerdo con el objetivo del proyecto investigativo, dicha prueba se realizó con 5 docentes de la institución, los cuales hicieron una serie de correcciones de redacción, ortografía, etc.

5.9. Procesamiento de la información

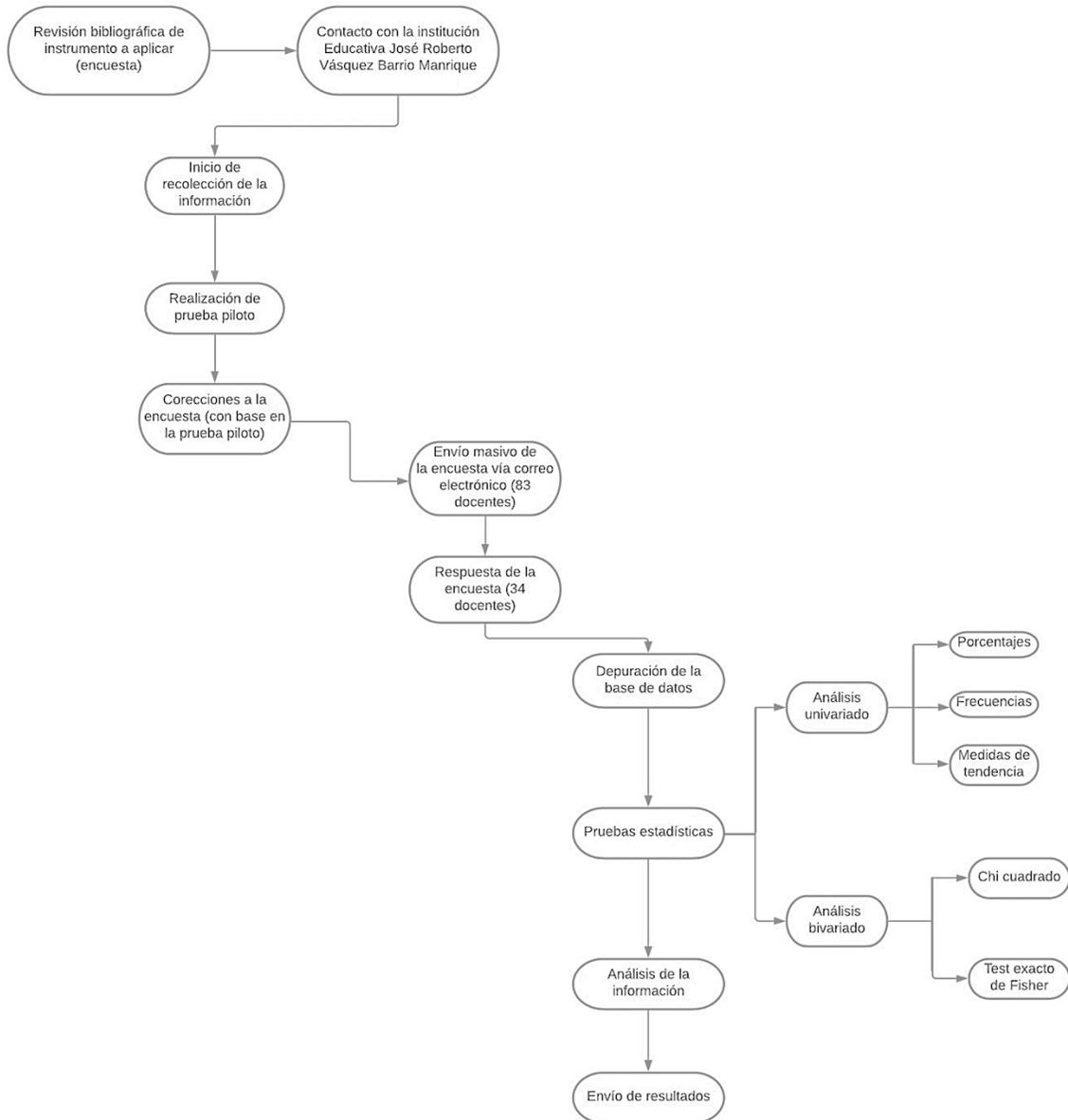
Para el almacenamiento y procesamiento de la información obtenida, primero se realizó una revisión bibliográfica del instrumento que se iba a aplicar (encuesta). Posteriormente se hizo un contacto con la institución educativa, donde primero se contactó a una docente, quién fue la comunicación directa con el rector, y se realizó una infografía, donde se hizo una presentación de los investigadores y el respectivo asesor, hablando de la decisión de realizar el trabajo de grado en esta institución, y el por qué era importante realizar este proyecto, también el objetivo general del mismo y su respectiva metodología (Anexo 2).

Después de esto, se realizó una prueba piloto con cinco docentes de la institución, lo cual dió paso a una realimentación en vivo realizada por estos, lo que fue tomado en cuenta para realizar las respectivas correcciones a la encuesta y posteriormente hacer el envío masivo de la misma vía correo electrónico.

De los 83 docentes a los que se les fue enviada la encuesta, 34 de ellos la respondieron, lo que equivale a un 41% de tasa de respuesta.

Finalizado el tiempo de espera para el diligenciamiento de la encuesta, se procedió a realizar una depuración de la base de datos y a realizar las pruebas estadísticas: por un lado un análisis univariado, donde se presentaron porcentajes, frecuencias y medidas de tendencia central; y por otro lado un análisis bivariado con las pruebas estadísticas de chi cuadrado y test exacto de Fisher, con ayuda del software de SPSS Statistics, con lo que se realizó el análisis de la información y eso arrojó los respectivos resultados, que fueron presentados por medio de tablas, cuadros y gráficos, donde se utilizó Microsoft Excel.

Figura 1. *Flujograma del procesamiento de los datos e información*



5.10. Plan de análisis

Dentro del plan de análisis de los docentes en la institución educativa en el municipio de Medellín, se estableció una serie de acciones que permitieron identificar las variables a utilizar y los recursos disponibles con los que se contaron para el desarrollo de los objetivos propuestos en el proyecto investigativo.

Tabla 3. Plan de análisis

Objetivos Específicos	Variable relacionadas	Análisis univariado	Análisis bivariado
Caracterizar la población de docentes de la institución educativa según algunas variables sociodemográficas.	Género Edad Estrato Estado civil Nivel educativo Número de hijos Ingresos personales mensuales Ingresos familiares mensuales Número de personas con las que convive	1.Porcentajes 2.Frecuencias 3.Medidas de tendencia	1.Tendencias múltiples.
Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa.	Burnout Agotamiento Despersonalización Realización personal	1.Porcentajes 2.Frecuencias 3.Medidas de tendencia 4.Tablas 5.Cuadros 6.Gráficos	1.Tendencias múltiples.

Identificar los principales factores de riesgo presentes o factores asociados en los docentes de la institución educativa.	Género	1.Porcentajes 2.Frecuencias 3.Medidas de tendencia 4.Tablas 5.Cuadros 6.Gráficos	1.Pruebas estadísticas (Chi cuadrado, test exacto de Fisher). (Las variables cuantitativas fueron categorizadas con el fin de realizar estas pruebas).
	Edad		
	Estrato		
	Estado civil		
	Nivel educativo		
	Número de hijos		
	Ingresos personales mensuales		
	Ingresos familiares mensuales		
	Número de personas con las que convive		
	Burnout		
	Agotamiento		
	Despersonalización		
	Realización personal		

Para el análisis del plan de acción es importante tener presente los conocimientos y utilizar los instrumentos adecuados para establecer un correcto uso de las conclusiones producto de los datos arrojados en la muestra o test del Síndrome de Burnout.

Con el fin de describir las variables cualitativas se realizaron tablas de frecuencias, y gráficos circulares y de barras, mientras que, para la variable cuantitativa, se realizó prueba de Shapiro Willk con el fin de determinar la normalidad de la distribución de los datos. Se calcularon medidas de tendencia central y de dispersión para dicha variable. Se realizó prueba de Chi cuadrado o test exacto de Fisher con el fin de determinar la asociación entre las variables cualitativas con la presencia o ausencia de Burnout. Para los análisis estadísticos fueron utilizados el software SPSS Statistics.

5.11. Consideraciones éticas

Para las Consideraciones éticas, se tuvo en cuenta el Art. 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por medio del cual este estudio se consideró con riesgo mínimo. Las encuestas se diligenciaron mediante previo consentimiento informado de los participantes en la investigación, con pleno conocimiento de los objetivos del estudio, el cual se presentó al iniciar la encuesta virtual (Anexo 1).

Para la investigación, 34 docentes de la institución educativa leyeron y aceptaron el consentimiento informado, el cual avaló la participación y la veracidad de la información. La participación en el estudio fue voluntaria. La investigación garantizó la privacidad de la información de los participantes, por tanto, en la socialización de los hallazgos la información se manejó con criterios de confidencialidad y no se revelaron datos personales que permitieran exponer a los participantes, ni su identificación. Las

respuestas fueron utilizadas para los fines de la presente investigación, guardando siempre el anonimato de los docentes. Los docentes tuvieron la libertad de no participar en el diligenciamiento de la encuesta, y derecho a requerir y recibir la información que consideraran necesaria con relación al instrumento de recolección de información.

La investigación no implicó ninguna remuneración económica y se dejó claro que sus datos podrían ser retirados en el momento que ellos así lo decidieran, sin ninguna repercusión.

El conocimiento que se generó por medio de la investigación representa gran importancia para la salud pública, con un alto grado de pertinencia, dadas las circunstancias y factores estresores que se presentan en los docentes de colegios.

Los resultados obtenidos se expusieron ante los docentes y a la institución. Según la resolución 8430 de 1993, que regula la investigación con seres humanos en el País, esta investigación se clasifica como de riesgo mínimo, ya que no implica ninguna intervención o modificación sobre la vida o las condiciones emocionales de los participantes. La ejecución de la presente investigación no generó riesgos para las personas que aceptaron participar. Se les explicó a los docentes en el consentimiento informado que sus respuestas no los afectarían, ya que la información recogida fue procesada y analizada con discreción sin mencionar nombres de manera particular; y que además el objetivo fue identificar debilidades, para buscar soluciones y fomentar el mejoramiento de las condiciones laborales y académicas y de la institución.

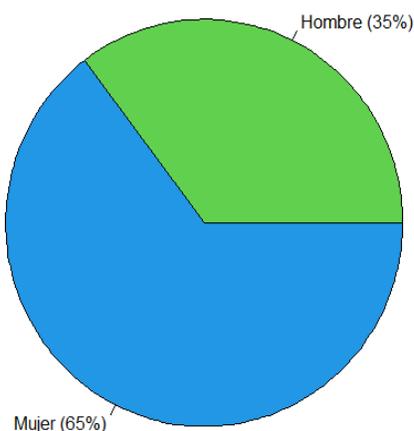
6. Resultados

La presentación de los resultados sobre el síndrome de burnout en docentes de una institución pública tomó en cuenta la definición del síndrome que más fue utilizado en el presente estudio, donde se contemplan tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Este tuvo una muestra a conveniencia constituida por 34 docentes de la institución los cuales auto-diligenciaron la encuesta. Finalmente, con la información que se recolectó, se procedió a realizar un análisis general descriptivo (univariado) y bivariado.

6.1. Características sociodemográficas

La caracterización sociodemográfica de los docentes de la institución educativa evidenció que está constituida en su mayoría por mujeres (65%) (**Figura 2**).

Figura 2. Distribución de población docente por sexo de una institución pública de educación media de Medellín, 2021-1

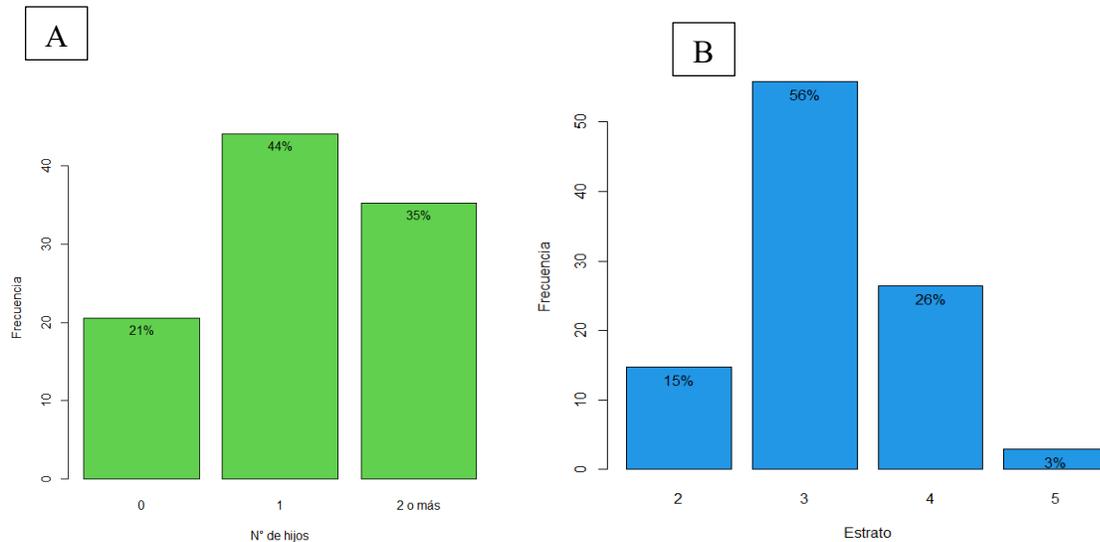


Los docentes de la institución presentaron una edad media general de 43,9 años al momento de la encuesta (desviación estándar: 8,9 años); la edad más frecuente fue de 41 años, y el 50% de la población registró 43 años o menos.

En cuanto al estado civil vigente al momento de realizar la encuesta, la mayoría de los profesores expresó estar soltero o en unión libre (29,4%, ambos), Seguidos por aquellos que se encontraban casados (23,5%). Y la mayoría de los docentes tenía mínimo un hijo al momento de la encuesta (79,4%) (**Figura 3A**).

En términos de su nivel educativo, el máximo grado de escolaridad alcanzado por la mayoría de los docentes de la institución educativa fue Maestría con un 41,1%, seguido de los que realizaron solo hasta el pregrado (29,4%); por su parte, los docentes que contaban con al menos una especialización representaron el 17,7%.

Figura 3. Distribución de variables sociodemográficas de los docentes incluidos en el estudio. A. población docente por estrato socioeconómico. B. Distribución de la población por número de hijos



El 91,2% de los docentes, dijo devengar mensualmente más de 2 salarios mínimos legales vigentes (**Tabla 4**). Por otro lado, se encontró que más del 80% de los docentes viven en los estratos 3 y 4 (**Figura 3B**), y conviven con 1 o más personas en su hogar (94,12%).

Tabla 4. Variables sociodemográficas y laborales de docentes de una institución pública de educación media de Medellín, 2021-1

	Variable	n	%
Sexo	Mujer	22	64,70
	Hombre	12	35,29
Estrato	2	5	14,71
	3	19	55,88
	4	9	26,47
	5	1	2,94
N° de hijos	0	7	20,59
	1	15	44,12
	2 o más	12	35,29
Estado civil	Soltero(a)	10	29,4
	Unión libre	10	29,4
	Casado(a)	8	23,5
	Divorciado(a)	5	14,7
	Viudo(a)	1	2,94
Nivel educativo	Bachiller o normalista	2	5,88
	Pregrado	10	29,4
	Especialización	6	17,65
	Maestría	14	41,18
Ingresos personales	Doctorado	2	5,88
	Más de 1 y menos de 2 SMLV	3	8,82
Ingresos familiares	Más de 2 SMLV	31	91,18
	Menos de 1 SMLV	2	5,88
	1 SMLV exactamente	1	2,94
	Más de 1 y menos de 2 SMLV	2	5,88
	Dos SMLV exactamente	3	8,82
Número de personas con las que convive	Más de 2 SMLV	26	76,47
	1 a 3 personas	23	67,65
	Más de 3 personas	9	26,47
Tiempo dedicado al ocio en la semana	Ninguna	2	5,88
	Menos de 12 horas	17	50,00
	Entre 12 y 24 horas	15	44,12
	Más de 24 horas	2	5,88
Tiempo dedicado al trabajo fuera de horario laboral en la semana	Menos de 12 horas	3	8,82
	Entre 12 y 24 horas	20	58,82
	Más de 24 horas	11	32,35
Cantidad de grupos	1	10	29,41
	6 o más	24	70,59
Antigüedad laboral	Menos de 5 años	4	11,76
	De 5 a 10 años	10	29,41
	De 11 a 15 años	5	14,71
	Más de 15 años	15	44,12
Relaciones interpersonales	Buenas	23	67,65
	Muy buenas	10	29,41
	Regulares	1	2,94

En relación con su labor al interior de la institución, se encontró que más del 70% de los docentes dicta clases en 6 o más grupos, lo que representa una cantidad de tiempo considerable que deben invertir en el desempeño de su trabajo. Así mismo, se evidenció que la mitad de los docentes dedican menos de 12 horas a la semana a las actividades de ocio, mientras que una gran parte del tiempo por fuera del horario laboral lo dedican a realizar actividades relacionadas con su trabajo (**Tabla 4**).

Se evidenció que la mayoría de los docentes (44.1%) docentes llevan laborando más de 15 años en la institución, seguido de los que llevan de 5 a 10 años (29.4%), en los que describen mantener relaciones interpersonales buenas (67.7%) o muy buenas (29.4%) (**Tabla 4**).

6.2. Síndrome de burnout

En cuanto a la prevalencia del Síndrome de Burnout, se evidenció que se encuentra presente en un 20,6% de la población encuestada. Al compararlas con las variables sociodemográficas y laborales, no se encontraron diferencias significativas en ninguna de ellas.

Por otro lado, se hallaron diferencias significativas en el agotamiento emocional ($p=0,002$), donde todos los docentes que presentaron el síndrome están altamente agotados, lo que indica que tener un nivel de agotamiento alto está totalmente relacionado a presentar el síndrome; y en cuanto a la despersonalización ($p=0,000007$), se encontró que tener despersonalización alta, media o baja, está asociado significativamente a presentar o no el síndrome (**Tabla 5**). En la dimensión de realización personal, no se evidenció ninguna asociación estadísticamente significativa.

Tabla 5. Distribución de frecuencias de las variables medidas de acuerdo con el estatus de síndrome de burnout

Síndrome de Burnout	Sí n = 7		No n = 27		Total N = 34		Valor P*	OR	IC
	n	%	n	%	n	%			
Sexo									
Mujer	5	71,4	17	63	22	64,71	0,676‡	1,471	0,261 - 8,298
Hombre	2	28,6	10	37	12	35,29			
Edad									
25-34	3	42,9	3	11,1	6	17,65	0,116	N/A	N/A
35-44	1	14,3	11	40,7	12	35,29			
45-54	1	14,3	11	40,7	12	35,29			
55-64	2	28,6	2	7,4	4	11,76			
Estrato									
1-2	1	14,3	4	14,8	5	14,71	0,732‡	0,958	0,090 - 10,235
3-5	6	85,7	23	85,2	29	85,29			
Hijos									
Sin hijos	2	28,6	5	18,5	7	20,59	0,45‡	1,76	

Con hijos	5	71,4	22	81,5	27	79,41			0,262 - 11,835
Estado civil									
Sin unión	5	71,4	11	40,7	16	47,06	0,153	3,636	0,595 - 22,234
En unión	2	28,6	16	59,3	18	52,94			
Nivel educativo									
Bachiller	2	28,6	0	0	2	5,88	0,071	N/A	N/A
Pregrado	2	28,6	8	29,6	10	29,41			
Especialización	1	14,3	5	18,5	6	17,65			
Maestría	2	28,6	12	44,4	14	41,18			
Doctorado	0	0	2	7,4	2	5,88			
Grupos									
1	3	42,9	7	25,9	10	29,41	0,394±	2,143	0,381 - 12,048
6 o más	4	57,1	20	74,1	24	70,59			
Ingresos personales									
Menos de 1 SMLV	0	0	0	0	0	0,00	0,511	N/A	N/A
1 SMLV exactamente	0	0	0	0	0	0,00			
Más de 1 y menos de 2 SMLV	1	14,3	2	7,4	3	8,82			
Dos SMLV exactamente	0	0	0	0	0	0,00			
Más de 2 SMLV	6	85,7	25	92,6	31	91,18			
Ingresos familiares									
Menos de 1 SMLV	0	0	2	7,4	2	5,88	0,792	N/A	N/A
1 SMLV exactamente	0	0	1	3,7	1	2,94			
Más de 1 y menos de 2 SMLV	0	0	2	7,4	2	5,88			
Dos SMLV exactamente	1	14,3	2	7,4	3	8,82			
Más de 2 SMLV	6	85,7	20	74,1	26	76,47			
Personas vivienda									
Ninguna	1	14,3	1	3,7	2	5,88	0,148	N/A	N/A
1 a 3 personas	6	85,7	17	63	23	67,65			
Más de 3 personas	0	0	9	33,3	9	26,47			
Tiempo de ocio / semana									
Menos de 12 horas	4	57,1	13	48,1	17	0,50	0,737	N/A	N/A
Entre 12 y 24 horas	3	42,9	12	44,4	15	0,44			
Más de 24 horas	0	0	2	7,4	2	0,06			
Tiempo de trabajo en casa / semana									
Menos de 12 horas	0	0	3	11,1	3	0,09	0,59	N/A	N/A
Entre 12 y 24 horas	5	71,4	15	55,6	20	0,59			
Más de 24 horas	2	28,6	9	33,3	11	0,32			
Antigüedad laboral									
Menos de 5 años	1	14,3	3	11,1	4	0,12	0,596	N/A	N/A

De 5 a 10 años	1	14,3	9	33,3	10	0,29			
De 11 a 15 años	2	28,6	3	11,1	5	0,15			
Más de 15 años	3	42,9	12	44,4	15	0,44			
Relaciones interpersonales									
Regulares	1	14,3	0	0	1	0,03			
Buenas	4	57,1	19	70,4	23	0,68	0,135	N/A	N/A
Muy buenas	2	28,6	8	29,6	10	0,29			
Agotamiento emocional									
Alto	7	100	7	25,9	14	0,41			
Medio	0	0	4	14,8	4	0,12	0,002	N/A	N/A
Bajo	0	0	16	59,3	16	0,47			
Despersonalización									
Alto	6	85,7	1	3,7	7	0,21			
Medio	1	14,3	5	18,5	6	0,18	0,000007	N/A	N/A
Bajo	0	0	21	77,8	21	0,62			
Realización personal									
Alto	0	0	0	0	0	0,00			
Medio	0	0	0	0	0	0,00	0,353	N/A	N/A
Bajo	7	100	27	100	34	1,00			

*Prueba Chi-cuadrado (Pearson)

‡Prueba exacta de Fisher

Por otra parte, se exploró el Odds Ratio (OR), donde se apreció que las personas sin ninguna unión tienen 3,6 más riesgo de padecer del síndrome que las personas que tienen una pareja formal; y las personas con un solo grupo a cargo tienen un 2,1 más riesgo de padecer del síndrome que las personas que tienen 6 grupos o más, sin embargo, no fueron resultados estadísticamente significativos (**Tabla 5**).

6.3. Dimensiones del síndrome

La media total para la realización personal fue de 43.3 de 48 puntos posibles, donde un 5,9% de los docentes presentaron baja realización personal y un 17,6% un nivel medio. Para el agotamiento emocional se presentó una media de 21.4 de 54 puntos posibles, donde se encontró que, un 41,2% de los docentes se sienten agotados y finalmente para la despersonalización la media fue de 3.97 de 30 puntos posibles, donde un 20,6% de los docentes tiene sentimientos de despersonalización.

Se hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a las dimensiones de despersonalización ($p=0.020$), siendo esta mayor en las mujeres, y en la realización personal ($p=0.019$), igualmente más alta en las mujeres, teniendo en cuenta que esta es una variable positiva. Sin embargo, en cuanto a la dimensión del agotamiento emocional, no se halló una diferencia significativa ($p=0.618$) (**Tabla 6**).

De igual manera, no se hallaron diferencias significativas en las dimensiones de agotamiento ($p=0.416$), despersonalización ($p=0.111$) o realización personal ($p=0.406$).

entre los dos rangos de estratos (1-2 y 3-5). Con respecto al resto de variables, no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las dimensiones (**Tabla 6**).

Tabla 6. Dimensiones del síndrome de burnout según variables sociodemográficas

Variables	Agotamiento	Despersonalización	Realización personal
Sexo	p = 0,618	p = 0,020	p = 0,019
Mujer	22,18	3,82	44,32
Hombre	20	4,25	41,5
Edad	p = 0,298	p = 0,115	p = 0,773
25-34	30,4	7,8	42
35-44	19,21	3,19	43,99
45-54	16,28	1,56	44,61
55-64	21,25	6,5	44
Estrato	p = 0,416	p = 0,111	p = 0,406
1-2	27	7,4	45,2
3-5	20,45	3,38	43
Hijos	p = 0,134	p = 0,081	p = 0,127
Sin hijos	28,71	6,14	40,57
Con hijos	19,52	3,41	44,04
Estado civil	p = 0,180	p = 0,143	p = 0,982
Sin unión	25,13	4,63	42,75
En unión	18,11	3,39	43,83
Nivel educativo	p = 0,117	p = 0,167	p = 0,594
Bachiller	40,5	11	39,5
Pregrado	22,80	3,8	41,2
Especialización	14,5	2,17	44,83
Maestría	20,57	4,29	44,29
Doctorado	22	1	46,5
Grupos	p = 0,375	p = 0,195	p = 0,637
1 grupo	22,5	3,4	42,6
6 o más grupos	20,96	4,21	43,63
Ingresos personales	p = 0,477	p = 0,653	p = 0,707
Menos de 1 SMLV	0	0	0
1 SMLV exactamente	0	0	0
Más de 1 y menos de 2 SMLV	21,33	3,67	40,33
Dos SMLV exactamente	0	0	0
Más de 2 SMLV	21,42	4	43,61
Ingresos familiares	p = 0,146	p = 0,319	p = 0,917
Menos de 1 SMLV	31,5	30,5	42
1 SMLV exactamente	0	0	0

Más de 1 y menos de 2 SMLV	12	0,5	40,5
Dos SMLV exactamente	36,67	5,33	41,33
Más de 2 SMLV	20,19	4,04	43,69
Personas vivienda	p = 0,113	p = 0,774	p = 0,601
Ninguna	36,5	6	41
1 a 3 personas	24	4	42,61
Más de 3 personas	11,44	3,44	45,67
Tiempo de ocio / semana	p = 0,140	p = 0,452	p = 0,088
Menos de 12 horas	24,18	5,24	43,18
Entre 12 y 24 horas	18,53	3,07	44,13
Más de 24 horas	19,5	0	38,5
Tiempo de trabajo en casa / semana	p = 0,570	p = 0,585	p = 0,587
Menos de 12 horas	9,67	0	47
Entre 12 y 24 horas	21,65	4,3	42,55
Más de 24 horas	24,18	4,45	43,73
Antigüedad laboral	p = 0,304	p = 0,645	p = 0,516
Menos de 5 años	13,5	2,75	43,5
De 5 a 10 años	26,9	5,2	42,1
De 11 a 15 años	21	4,6	45,4
Más de 15 años	20	3,27	43,4
Relaciones interpersonales	p = 0,454	p = 0,327	p = 0,238
Regulares	N/A	N/A	N/A
Buenas	21,04	4	43,78
Muy buenas	20,3	3,1	42,7

Finalmente, al analizar las tres dimensiones del Burnout por cada una de las variables sociodemográficas evaluadas, se encontró asociación entre despersonalización y el sexo (**Tabla 7**), donde el grado alto de despersonalización se presentó en su mayoría entre las mujeres. También se encontró una asociación significativa entre el sexo y la realización personal (valor $p=0,019$) (**Tabla 7**). Cabe resaltar, que se vio una significación débil entre la despersonalización el número de hijos.

Tabla 7. Distribución de frecuencias de las dimensiones del síndrome de burnout con el sexo

Dimensión/Niveles	Valor P*	Sexo					
		Mujer		Hombre		Total	
		n	%	n	%	N	%
Agotamiento emocional	p = 0,618						
	Alto	10	45,5	4	33,3	14	41,2
	Medio	3	13,6	1	8,3	4	11,8
	Bajo	9	40,9	7	58,3	16	47,1
Despersonalización	p = 0,020						
	Alto	6	27,3	1	8,3	7	20,6
	Medio	1	4,5	5	41,7	6	17,6
	Bajo	15	68,2	6	50,0	21	61,8
Realización personal	p = 0,019						
	Alto	20	90,9	6	50,0	26	76,5
	Medio	1	4,5	5	41,7	6	17,6
	Bajo	1	4,5	1	8,3	2	5,9
Total		22	100,0	12	100,0	34	100,0

Al indagar a los docentes sobre los componentes relacionados con el burnout se encontró que más del 50% presentan un nivel de agotamiento medio o alto, el cual estuvo relacionado con los niveles de despersonalización ($p=0,004195$), pero no con su realización personal ($p=0,549$) (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

Tabla 8. Asociación entre los componentes del burnout entre los docentes evaluados

		Agotamiento		
		Alto	Medio	Bajo
Despersonalización	Alto	7	0	0
	Medio	3	0	3
	Bajo	4	4	13
Realización personal	Alto	9	3	14
	Medio	4	1	1
	Bajo	1	0	1

7. Discusión

La evaluación del síndrome de Burnout en docentes se considera un elemento de gran relevancia para la implementación de políticas internas de prevención y manejo del estrés laboral al interior de una institución educativa (34). Teniendo en cuenta el papel fundamental que desempeñan los docentes en la sociedad, el seguimiento continuo y el abordaje de esta problemática debe realizarse desde diferentes enfoques que permitan la comprensión holística de esta problemática, con el fin de establecer acciones tendientes al mejoramiento continuo tanto de la salud mental como física de los docentes (44,60,61).

La población incluida en la presente investigación da cuenta de una mayoría formada por mujeres, lo que concuerda con estudios previos realizados en docentes de un colegio público de la ciudad de Cali, donde la mayor parte de la muestra estaba constituida por mujeres en un 71% (62). Por otro lado, se tuvo un promedio de edad cercano a los 43 años (Rango=29-63, DE=8.94), coincidiendo con el estudio de Ayala, Otálvaro y Rúa (62,63,21). Este punto es de gran importancia, toda vez que en algunas investigaciones se ha evidenciado que, con el aumento de la edad, disminuye la participación de los docentes en este tipo de estudios, así como la instauración del síndrome es más frecuente en personas mayores (64).

De igual manera, se evidencia que los docentes de esta institución educativa en su mayoría tienen pareja (casados o en unión libre), tienen hijos y han realizado estudios de posgrado, lo cual va en el mismo sentido con otras investigaciones (62,63,21). Lo anterior reviste de gran importancia, toda vez que se ha evidenciado que las relaciones familiares y de pareja influyen de manera positiva en el estado de ánimo de los docentes contribuyendo a disminuir la vulnerabilidad por padecer este síndrome (65), así como generan redes de apoyo y acompañamiento para la solución de problemas (60).

La prevalencia de SB en docentes de la institución educativa evidenciada en el presente estudio (20,6%) concuerda de manera significativa con cifras reportadas previamente para docentes de instituciones educativas de nivel medio académico e incluso de otras instituciones del municipio de Medellín, como en el estudio realizado por Rojas y Zapata en 2008 y Restrepo, Colorado y Cabrera en 2005, en las cuales los valores oscilaron entre 14 y 22,1% (21,59). Si bien esta prevalencia de Burnout se asemeja a la encontrada en estudios anteriores, cabe resaltar que en la institución se puede presentar una problemática creciente y silenciosa al interior de los cuerpos docentes, donde las condiciones laborales y la calidad de vida puede influenciar de manera decisiva la presentación de este síndrome, puesto que se encontró que por lo menos alguna de sus tres dimensiones estaba en un nivel alto (44,1%) (66,67).

Así mismo, vale la pena mencionar la relevancia que cobra el contexto actual en medio de una pandemia, lo que podría desencadenar un aumento del estrés y por ende del SB, lo que se ve soportado por los sentimientos y emociones negativas que manifestaron tener alrededor de la mitad de los docentes (datos no mostrados).

Cabe resaltar que no se encontraron asociaciones entre las variables sociodemográficas y el SB. Esto concuerda con estudios previos en los cuales se ha evidenciado que el SB está más asociado a factores organizacionales (los cuales no fueron abordados) como el tipo de vinculación laboral, ya que actualmente la sociedad ha enfrentado cambios significativos que han permitido una redistribución de los roles al interior del hogar, lo que tiende a equiparar las cargas entre hombres y mujeres

(62,63,35,59). Y por otro lado, contrasta con estudios como el de Tabares y Martínez en 2019, donde se encontraron asociaciones significativas entre el síndrome y algunas variables demográficas como el sexo y la edad, que constituyeron factores de riesgo que incrementan la probabilidad de que los docentes presenten el SB (68).

Al igual que en investigaciones previas, en este estudio se abordaron las asociaciones de las 3 dimensiones del SB con las variables sociodemográficas, encontrando relación únicamente entre la despersonalización y el sexo ($p=0,020$), y una asociación débil entre la despersonalización y el número de hijos ($p=0,055$). El nivel alto de despersonalización fue presentado por 20,59% de los docentes, mientras que el 17,65% manifestó un grado medio. Estos valores concuerdan con reportes previos de estudios realizados en Medellín y Cali, en los que dichos niveles se asocian con disminución del interés por sus labores, así como menor dedicación a las mismas (21,59,62,63,69,70) (6–8,15,41,44).

Al profundizar en la asociación de la despersonalización con las variables anteriormente mencionadas, se resalta el grado alto que presentaron las mujeres de este estudio con respecto a los hombres (27,3% y 8,3%, respectivamente), dándose una asociación estadísticamente significativa ($p=0,002$), lo que concuerda con estudios previos en los que se resalta que su naturaleza protectora y servicial las lleva a tener una mayor propensión por desarrollar el SB (71). Esto coincide con el estudio en docentes del colegio El Consejo de Itagüi, donde las mujeres tienden más a la despersonalización (34,4%) a diferencia de los hombres con un 13,4% (63). Este tipo de resultados como lo mencionan Ramírez Pérez & Lee Maturana (2011), podría surgir en las mujeres al sentir que no tienen oportunidades laborales, posibilidades de hacer lo que les gusta o tomar decisiones, así como también por una baja satisfacción con su entorno físico o espacio en el lugar de trabajo. Por otro lado, difiere con lo observado en el estudio de Martínez, donde los hombres tienen a tener mayor despersonalización y reportan niveles altos de indolencia (68).

8. Conclusiones

Se ha identificado la presencia Síndrome de Burnout en el 20,6% de docentes de la institución educativa estudiada. De los cuales el 41% se encuentran en un nivel alto de agotamiento emocional.

El 20,6% en niveles altos de despersonalización y un 5,9% tiene un nivel bajo de realización personal, lo que evidencia la necesidad de hacer intervenciones que ayuden a los docentes a tratar o mitigar las consecuencias de esta patología.

Se requieren estudios posteriores que ahonden en las causas profundas del SB en los docentes de la institución educativa, profundizando especialmente en las variables organizacionales y las condiciones laborales.

Se recomienda realizar un abordaje multidisciplinario del SB en los docentes de esta institución con el fin de mejorar el impacto de las estrategias que se propongan para afrontar esta problemática, ya que las intervenciones realizadas desde varios enfoques permite lograr un mayor alcance en la resolución de la problemática para mejorar la calidad de vida de los docentes.

Es claro que a la fecha, no se ha hecho devolución de los resultados a la institución, esto por las diversas limitaciones que se presentaron en el estudio, mencionadas con anterioridad en su respectivo apartado, ya que probablemente al no tener las orientaciones indicadas, la institución no contaría con la información pertinente para una adecuada toma de decisiones que encaminen programas de prevención o intervención en los docentes.

9. Limitaciones

La encuesta del estudio fue enviada vía correo electrónico, por lo que llegó a todos los docentes que se encontraban laborando para el primer semestre del 2021 (criterio de inclusión), sin embargo, esta fue una muestra por conveniencia. Por lo que es probable que los docentes más propensos a padecer del síndrome o que lo padecen, no hayan participado en el estudio, por la poca disponibilidad de tiempo que tienen para diligenciar la encuesta debido a la alta carga laboral o desmotivación que quizá haya existido a causa de la latente pandemia, lo que hace que se haya dificultado el obtener los suficientes datos para realizar un análisis a profundidad.

Adicionalmente, el tiempo de pandemia en el que se realizó el estudio, aparte de anular las posibilidades de un acercamiento con la institución, puede generar sesgos de información, y al no tener dicho acercamiento no se pudo tener una mayor conversación con el profesorado, lo cual pudo haber contribuido a tener una mayor tasa de respuesta, ya que si bien fue del 41%, al ser una población pequeña y sin tener un muestreo probabilístico, se esperaba que fuera del total de los docentes.

Al no haber un consenso al momento de medir la existencia o prevalencia del burnout, ya que la metodología aplicada es flexible, hace que se presenten discrepancias y resultados contradictorios entre los diferentes estudios que se realizan, por lo que estos puedan perder confiabilidad y validez.

Vale la pena resaltar que este estudio presenta limitaciones en cuanto a otros factores reportados en la literatura que guardan estrecha relación con el SB, siendo los factores asociados con la organización como el tipo de vinculación laboral, así como las condiciones organizacionales y las preocupaciones profesionales, los cuales no fueron abordados. Así mismo, se requiere ahondar en las causas raíz que están llevando a la presentación del SB entre los docentes de esta institución educativa, toda vez que en ocasiones no se logra diferenciar con claridad las asociaciones aquí encontradas.

En la revisión bibliográfica del SB, se hace notorio que el abordaje de la mayoría de los estudios que se realizan del tema, tienen un enfoque cuantitativo, donde casi siempre se aplica el cuestionario de Cristina Maslach (MBI), por lo que se considera importante, también darle una orientación más cualitativa al síndrome, donde se indague sobre otras variables o factores de riesgo y se haga una revisión más extensa de la literatura.

En general, las limitaciones principales son las propias de un estudio basado en encuestas, sin embargo, como la literatura lo menciona, son sesgos que deben asumirse hasta encontrar un instrumento más objetivo para determinar el Síndrome de Burnout. Hasta la fecha el MBI sigue siendo el instrumento más recomendado (72).

10. Recomendaciones

Es necesario encontrar una manera consensuada de medir el Síndrome, ya que se encuentran varias formas de hacerlo, por lo que los resultados pueden variar en cada estudio. Por otro lado, es importante seguir estudiando el Síndrome de Burnout en docentes y replicar este estudio en otras instituciones educativas de educación básica o media en Medellín, para así contrastar los resultados. Se recomienda realizar estudios con muestras probabilísticas.

Hacer una selección más amplia en cuanto al número de colegios para el estudio, es decir, se puede tomar como población una comuna y de esta escoger al menos 5 colegios para que la muestra de los docentes pueda ser significativa y de esta manera, intentar obtener un mayor número de participantes para este tipo de investigaciones a futuro.

11. Referencias

1. Gobernación de Antioquia. Análisis de Situación de Salud - Antioquia 2020. [Internet]. Medellín; 2020. Disponible en: https://www.dssa.gov.co/images/asis/ASIS_ANTIOQUIA_2020_VERSION_II.pdf
2. Factor Capital Humano. El síndrome del burnout es incluido en la lista de enfermedades de la OMS. [Internet]; 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3haK2B5>
3. Gutiérrez GA, Celis MA, Moreno S, Farias F, Suárez J. Síndrome de burnout. Arch Neurocienc. [Internet]. 2006; 11(4). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
4. Olivas OLL, Martínez REG. Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. Rev Mex Invest Psic. 2010; 2(1): 33-8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2010/mip101d.pdf>
5. Gutiérrez González N, Pedraza Andrade C. Síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de Instituto Nacional de Cancerología Ciudad de México. Cancerología 2010; 5:31-35. Disponible en: <https://bit.ly/3LZQSYj>
6. Arís Redó N. El Síndrome de Burnout en los docentes. EJREP [Internet]. 2017; 7(18). Disponible en: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1324>
7. Rodríguez JA, Guevara A, Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. IE Revista de Investigación Educativa de la Rediech. [Internet]. 2017; 8(14). Disponible en: <https://bit.ly/3JPEiJr>
8. Gómez J, López E, Molina L. Instructional strategies in teacher training. San Juan de Puerto Rico: Universidad Metropolitana; 2015. Disponible en: <https://bit.ly/3BJYvgM>
9. Fundación Sumapaz. Conociendo a Manrique. [Internet]. Medellín; 2016. Disponible en: <https://bit.ly/3sf2nn3>
10. Lachiner S, Hidalgo L. Revisión Bibliográfica Síndrome De Burnout. Med Leg Costa Rica-Edición Virtual [Internet]. 2015;32(1)
11. CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad [Internet]; 2022. Disponible en: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es>
12. Hederich-Martínez C, Caballero-Domínguez CC. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psicología. 2016;9(1):1-15.
13. Molina Linde JM, Avalos Martínez F, Giménez Cervantes I. Burnout en enfermería de atención hospitalaria. Enferm Clin [Internet]. 2005; 15(5): 275–82. Disponible en: <https://bit.ly/3seWExu>
14. Gil Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería. Revista Eletrônica InterAção Psy – Ano 1, nº 1- Ago 2003 – p. 19-33. Disponible en: <https://bit.ly/3hfpCah>
15. Jackson SE, Schwab RL, Schuler RS. Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of applied psychology. 1986; 71(4): 630.
16. Sari H. An Analysis of the Policies and Provision for Children with SEN in England and Turkey. Doctoral Thesis, Oxford Brooks University; 2000.

17. Melgarejo Moreno, I. y Rodríguez Rosell, M.M. (2014): El nuevo entorno educativo de Bolonia: ágoras transformadas por el esquema Tecno-Holista. *Historia y Comunicación Social*. Vol. 19. Núm. Especial Enero. Págs. 797-812.
18. Alcaldía de Medellín. Plan de Desarrollo Medellín cuenta con vos. [Internet]; 2016. Disponible en: <https://bit.ly/3vcceMc>
19. Departamento Nacional de Planeación. Encuesta de percepción ciudadana - Bogotá 2020. [Internet]. Bogotá; 2020. [Internet]. [Consultado 2021 Nov 21] Disponible en: <https://bit.ly/3py0JLF>
20. Gallardo-López JA, López-Noguero F, Gallardo-Vázquez P. Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, vol. 23, núm. 2, pp. 324-343, 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1941/194160170017/html/>
21. Restrepo-Ayala NC, Colorado-Vargas GO, Cabrera-Arana GA. Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev salud pública* [Internet]. 17 de abril de 2006 [citado 12 de agosto de 2021];8(1). Disponible en: <https://bit.ly/36CFUba>
22. Ribeiro Beatriz Maria Dos Santos Santiago, Scorsolini-Comin Fabio, Dalri Rita de Cassia de Marchi Barcellos. Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index Enferm* [Internet]. 2020 Sep; 29(3): 137-141. Disponible en: <https://bit.ly/3Im8Xh5>.
23. Rodríguez Albor, G, Ariza Dau, M, Ramos Ruíz, JL, Calidad institucional y rendimiento académico. El caso de las universidades del Caribe colombiano. *Perfiles Educativos* [Internet]. 2014;XXXVI(143):10-29. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13229888002>
24. Villarroel M, Wooding J. Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos. *Revista Iberoamericana de Educación*. 2005; 36(5): 1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.35362/rie3652796>
25. Blandford, S. (2000). *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge
26. Arévalo CO. Síndrome De Burnout O Síndrome De Agotamiento Profesional (Sap) En El Trabajo De Los Docentes Distritales De La Localidad De Usme. 2015;78.
27. Vázquez-Ortiz, J., Vázquez-Ramos, M. J., Álvarez-Serrano, M., Reyes-Alcaide, M., Martínez-Domingo, R., Nadal-Delgado, M., & Cruzado, J. A. (2012). Intervención psicoterapéutica grupal intensiva realizada en un entorno natural para el tratamiento del burnout en un equipo de enfermería oncológica. *Psicooncología*, 9(1), 161-182. https://doi.org/10.5209/rev_PSIC.2012.v9.n1.39145
28. Moriana Elvira JA, Herruzo Cabrera J. Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology* [Internet]. 2004;4(3):597-621. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>
29. Medellín, Cómo vamos. Informe de Calidad de Vida de Medellín, 2020. [Internet]. [Consultado 2021 Nov 21] Disponible en: <https://bit.ly/3JMtGLm>
30. Sánchez Cerón M, del Sagrario Corte Cruz, FM. La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista*

- Latinoamericana de Estudios Educativos (México) [Internet]. 2012;XLII(1):25-54. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27023323003>
31. Salinas J. Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal [Internet]. 2004;1(1):1-16. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011256001>
 32. Ahola K., Hakanen J.J., (2007). Job Strain, Burnout, and Depressive Symptoms: A Prospective Study Among Dentists, *Journal of Affective Disorders*, 104, 103-110
 33. Martínez Pérez, A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* [Internet]. 2010; (112):42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
 34. Schaufeli, W. B. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 15-35.
 35. Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral. Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39 (3), 1-15. doi: <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
 36. Boles J. S., Dwane H. D., Joe M. R., Jeremy C. S., Guangping W. (2000). The Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across Small Business Owners and Educators, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 56, Issue 1, February 2000, 12-34
 37. Nieto, J. M. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS
 38. Díaz, J. J. (2006). *Patologías emergentes: mobbing y burnout*. Serie Cuidados Avanzados, 15, 259-273.
 39. Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2012). *Estrés crónico en el trabajo: Estudios de síndrome de burnout en Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
 40. Edelwich J, Brodsky A. *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Vol. 1. Human Sciences Press New York; 1980.
 41. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981;2(2):99-113.
 42. Gross JJ. Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*. 2002;39(3):281-91
 43. Schaufeli WB. Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2005;21(1-2):15-36.
 44. Nieto, J. M. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS
 45. Díaz JJ. *Patologías emergentes: mobbing y burnout*. Serie Cuidados Avanzados. 2006;15(nd):259-73.
 46. Gil-Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*. 2003;1(1):19-33.
 47. Ortiz VG. Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Ciencia & Trabajo*. 2008;30:132-7.
 48. Arón A, Neva M. Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 1 de enero de 2000;32

49. Gallegos WLA, Orozco ABC. Estilos de enseñanza e involucramiento en el trabajo en docentes de una universidad privada de Arequipa (Perú). *Avances en Psicología*. 26 de agosto de 2018;26(1):41-56.
50. Trinxet FS, Cvitanic VS. Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional. *Revista de Psicología*. 1 de enero de 2003;12(1):ág. 37-64.
51. Maya-Jariego I, Holgado D, Márquez E, Santolaya FJ. The Community Role of Schools in Jicamarca and Villa El Salvador (Peru): Crosscutting Behavior Settings in Personal Networks. *Psy intervention*. 14 de marzo de 2018;27(1):1-11.
52. Gallegos WLA, Barrios NAJ. Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*. 5 de abril de 2013;22(42):53-76.
53. Rojas-Jara C, Díaz-Larenas C, Vergara-Morales J, Alarcón-Hernández P, Ortiz-Navarrete M. Estilos de enseñanza y estilos de aprendizaje en educación superior: Análisis de las preferencias de estudiantes de Pedagogía en Inglés en tres universidades chilenas. *Rev Electr Educare*. 1 de septiembre de 2016;20(3):1.
54. Valladares MT, L RL. Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente. *Revista de investigación en psicología*. 2008;11(2):121-38.
55. Acerca de nosotros [Internet]. Institución educativa José Roberto Vázquez barrio Manrique. 2022. Disponible en: <https://lajoseroberoto.edu.co/>
56. Rocco L, Oliari N. La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. *VII Jorn Sociol*. 2007;1-11.
57. Maslach C, Jackson SE. *MBI: Maslach Burnout Inventory; manual research edition*. University of California, Palo Alto, CA. 1986;
58. Migali M, Lardani A. Cuestionario Burnout. :2. [Internet]. [Consultado 2020 Nov 21] Disponible en: <https://bit.ly/3HeZuqz>
59. Rojas B ML, Zapata H JA, Grisales R H. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. mayo de 2009;27(2):198-210.
60. Zavala JZ. Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*. 4 de abril de 2008;17(32):67-86.
61. Marengo Escuderos AD, Ávila Toscano JH. Dimensiones de apoyo social asociadas al síndrome de burnout en docentes de nivel escolar. *Pensam psicol [Internet]*. 3 de agosto de 2016 [citado 10 de agosto de 2021];14(2). Disponible en: <https://bit.ly/3IiLZHw>
62. Díaz Bambula F, López Sánchez A, Varela Arévalo MT. Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Univ Psychol*. 3 de noviembre de 2010;11(1):217-27.
63. Ruiz CA, Betancur SO, Valencia JCR. Síndrome de burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí. :75.
64. Jiménez BM, Gutiérrez JLG, Hernández EG. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN EL PROCESO DE DESGASTE PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. :26.
65. Jiménez R, Carlos J. Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria [Internet]. Universidad de Extremadura; 2003 [citado 12 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/3tmWXWz>

66. Perdomo LO, Acosta JC, Molano A. Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: análisis multinivel. *Rev Colomb Educ.* 12 de diciembre de 2018;1(76):51-67.
67. Hernández ES, Gómez-Calcerrada SG, Palacios-Ceña D. Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Universitas Psychologica.* 2017;16(3):9.
68. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud.* 2020;22(3):265-279. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
69. Silva JB, Fernández DYB, Zapata CPM. FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE ENFERMERÍA, MEDELLÍN-COLOMBIA 2008. 2008;12(21):13.
70. Suárez Lotero MC. Burnout Syndrome in teachers of the San Carlos Institute Medellín. 2016 [Internet]. Universidad de Antioquia; [citado 12 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/3LZuu1a>
71. Aldrete M, González J, Serrano P. Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena de Salud Pública.* 1 de septiembre de 2010;12.
72. Gomero Cuadra R, Palomino Baldeon J, Ruiz Gutierrez F, LLapysan C. El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation: Estudio Piloto. *Rev Med Hered* 16 (4), 2005 233. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v16n4/v16n4ao1.pdf>

Anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de información (Cuestionario)

1. Sexo *
 - Mujer
 - Hombre
2. Edad * _____
3. Estrato * _____
4. Número de hijos *
 - 0
 - 1
 - 2 o más
5. Estado civil *
 - Soltero(a)
 - Casado(a)
 - Viudo(a)
 - Divorciado(a)
 - Unión libre
6. Nivel educativo *
 - Bachiller o normalista
 - Pregrado
 - Especialización
 - Maestría
 - Doctorado
 - Posdoctorado
7. Ingresos personales mensuales *
 - Menos de 1 SMLV
 - 1 SMLV exactamente
 - Más de 1 y menos de 2 SMLV
 - Dos SMLV exactamente
 - Más de 2 SMLV
8. Ingresos familiares mensuales *
 - Menos de 1 SMLV
 - 1 SMLV exactamente
 - Más de 1 y menos de 2 SMLV
 - Dos SMLV exactamente
 - Más de 2 SMLV
9. Número de personas con las que convive *
 - Ninguna
 - 1 a 3 personas
 - Más de 3 personas
10. Tiempo dedicado al ocio en la semana *
 - Menos de 12 horas
 - Entre 12 y 24 horas

- Más de 24 horas
11. Tiempo dedicado al trabajo fuera del horario laboral, en la semana *
- Menos de 12 horas
 - Entre 12 y 24 horas
 - Más de 24 horas
12. Cantidad de grupos * _____
13. Antigüedad laboral *
- Menos de 5 años
 - De 5 a 10 años
 - De 11 a 15 años
 - Más de 15 años
14. Relaciones interpersonales con los demás docentes *
- Malas
 - Regulares
 - Buenas
 - Muy buenas
15. En algunos casos, en las personas se manifiestan actitudes negativas como: intolerancia, agresividad, exclusión, irresponsabilidad, conflictos, etc. ¿Cómo percibe usted que han sido estas actitudes frente al manejo de la nueva virtualidad con relación a la presencialidad? *
- Son mayores
 - Son menores
 - Siguen siendo las mismas
 - Otro:
16. En algunos casos, en las personas se manifiestan emociones negativas como: ira, decepción, angustia, desesperación, envidia, etc. ¿Cómo percibe usted que han sido estas emociones frente al manejo de la nueva virtualidad con relación a la presencialidad? *
- Son mayores
 - Son menores
 - Siguen siendo las mismas
 - Otro:

Cuestionario MBI

- 1 Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *
- 2 Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *
- 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. *
- 4 Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as. *
- 5 Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. *
- 6 Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. *
- 7 Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. *
- 8 Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. *
- 9 Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. *

-
- 10 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. *
 - 11 Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. *
 - 12 Me siento con mucha energía en mi trabajo. *
 - 13 Me siento frustrado/a en mi trabajo. *
 - 14 Creo que trabajo demasiado. *
 - 15 No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. *
 - 16 Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. *
 - 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. *
 - 18 Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as. *
 - 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *
 - 20 Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. *
 - 21 En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. *
 - 22 Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. *

**Obligatorio*

Anexo 2. Consentimiento informado

Título del proyecto: Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa José Roberto Vásquez Barrio Manrique, 2021-I

Investigadores principales: Ximena Muñoz Jurado: Estudiante de Gerencia de Sistemas de Información en Salud, Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: ximena.munozj@udea.edu.co.

Juan David Munera Saldarriaga: Estudiante de Gerencia de Sistemas de Información en Salud, Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: juan.munera2@udea.edu.co

Asesor del Proyecto: Hernán Darío Sepúlveda: Docente, Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”, Universidad de Antioquia. Dirección: Cl 62 # 52-59, Barrio: El Chagualo. Correo electrónico: dario.sepulveda@udea.edu.co

Sitio donde se llevará a cabo el estudio: José Roberto Vásquez Barrio Manrique, Medellín.

Entidad que respalda la investigación: Universidad de Antioquia. Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”.

Objetivo del estudio: la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la prevalencia del síndrome de burnout y su relación con algunas variables sociodemográficas y laborales en docentes de educación básica en una institución educativa de carácter público oficial, de enseñanza formal en niveles de educación preescolar, básica y media, ubicada en el barrio Manrique, en el municipio de Medellín, Antioquia, para el primer semestre del 2021.

Con el presente formulario se pretende recolectar datos para caracterizar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la presente institución. En este estudio el objetivo será determinar la prevalencia del Síndrome y sus factores de riesgo. Los datos recolectados serán utilizados con fines académicos y tratados conforme a los lineamientos de la normatividad vigente con respecto al tratamiento de datos personales. Una vez leído el contexto del proyecto manifiesto que comprendo lo que se desea hacer con mis datos y he quedado satisfecho con la información recibida y la he comprendido, también entiendo que mi decisión de participar es voluntaria y sin ninguna remuneración. Por lo tanto, doy mi consentimiento para la recolección de datos y la realización del análisis de manera anonimizada.

- Sí autorizo mi participación en el proyecto
- No autorizo mi participación en el proyecto

Figura 4. Póster informativo para aplicación de encuesta enviado a la institución

UdeA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Facultad Nacional de Salud Pública
Héctor Abad Gómez

Proyecto de investigación: "Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa José Roberto Vásquez Barrio Manrique, 2021-I"

Presentación
Somos **Juan David Munera Saldarriaga** y **Ximena Muñoz Jurado**, estudiantes de último semestre de **Gerencia de Sistemas de Información en Salud (GESIS)**, de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia y en compañía de nuestro asesor, el profesor **Hernán Darío Sepúlveda**, tomamos la decisión de realizar nuestro trabajo de grado en esta institución, la cual, nos ha abierto las puertas para culminar con éxito nuestra formación profesional.

¿Por qué es importante el proyecto?
El Síndrome de Burnout SB se define como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus colegas y estudiantes y una baja realización personal. La Organización Mundial de la Salud OMS, lo declaró como factor de riesgo ocupacional, ya que puede afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en riesgo la vida misma para quien lo padece. De ahí la importancia de ser identificado en los diferentes grupos poblacionales, en este caso, en docentes.

Objetivo general
Determinar la prevalencia del SB en docentes de la institución educativa José Roberto Vasquéz (IEJRV) 2021-1, para aportar información que pueda mejorar la calidad de vida y ambiente laboral de los docentes.

Metodología
Población: Docentes de la IEJRV
Tipo de estudio: Descriptivo transversal
Mecanismo de recolección: Encuesta
Herramienta para la recolección de la información: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Referencias:
Rodríguez JA, Guevara A, Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. IE Rev. investig. educ. REDIECH [online]. 2017; vol.8, n.14, pp.45-67. ISSN 2448-8550
Rojas ML, Zapata JA, Grisales H. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. Rev Fac Nac Salud Pública 2009;27(2): 198-210.

De antemano, agradecimientos al señor Rector de la IEJRV: **Néstor René Otálora** y a todos los docentes por permitir dar inicio a este proyecto.

Juan David Múnera - juan.munera2@udea.edu.co | Ximena Muñoz Jurado - ximena.munoz@udea.edu.co | Hernan Darío Sepúlveda - dario.sepulveda@udea.edu.co