



Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022

Valeria del Carmen Angulo Montalvo

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga.

Asesor

Andrés Leonardo Gómez Zona, Magíster (MSc) en Salud Pública

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Psicología
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

Cita	(Angulo, 2022)
Referencia	Angulo, V. (2022). <i>Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: Alberto Ferrer Botero.

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.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
1 Planteamiento del problema.....	10
2 Justificación.....	14
3 Objetivos	16
3.1 Objetivo general	16
3.2 Objetivos específicos.....	16
4 Metodología	17
4.1 Recolección de datos	17
5 Marco teórico	18
5.1 Historia del síndrome de Burnout	18
5.1 Dimensiones del síndrome de Burnout.	20
Agotamiento Emocional	20
Realización personal	20
Despersonalización	20
7 Resultados	21
7.1 Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022	21
7.2 Factores protectores del síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.....	23
7.3 Factores organizacionales que inciden en el síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022	26
8 Discusión.....	29
9 Conclusiones	30
Referencias	31

Lista de tablas

Tabla 1 Síndrome de Burnout en población Colombia na de docentes de primaria y secundaria, 2012-2022.....	22
Tabla 2 Factores protectores del síndrome de Burnout en Colombia en docentes de primaria y secundaria, 2012-2022	23
Tabla 3 Factores organizacionales del síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022	26

Siglas, acrónimos y abreviaturas

OMS	Organización Mundial de la Salud
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
FOMAG	Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio

Resumen

El objetivo de esta investigación es describir el Burnout como fenómeno psicológico en los docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022, para tal efecto se realizó una revisión documental que consistió en la clasificación, lectura y categorización de artículos científicos publicadas en las bases de datos Scholar Google, Scielo, sciencedirect, scopus, Dialnet, Redalyc y Lilacs y se recopilaron tesis de los repositorios institucionales de las 5 primeras universidades en Colombia según la clasificación de Times Higher Education (2021) (Universidad de los andes, universidad nacional, Universidad de Antioquia de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana y Universidad del Rosario).

En los resultados se encontró que la mayoría de artículos en su mayoría los docentes nivel medio del síndrome de Burnout; como factores protectores están: edad, estado civil, número de hijos, experiencia laboral, apoyo social, calidad de vida, nivel de escolaridad, tipo de vivienda y estrategias de afrontamiento, y como factores organizacionales que inciden en el burnout se encuentran: carga laboral, nivel de enseñanza, estrés de rol, Relaciones padres/madres, relaciones con directivos y colegas, salario, tipo de contratación, recursos y evaluación de desempeño.

Palabras clave: burnout, desgaste ocupacional, docentes, profesores, salud y seguridad en el trabajo.

Abstract

The objective of this research is to describe Burnout as a psychological phenomenon in primary and secondary teachers in Colombia, 2012-2022, for this purpose a documentary review was carried out that consisted of the classification, reading and categorization of scientific articles published in the databases. Scholar data Google, Scielo, sciencedirect, scopus, Dialnet, Redalyc and Lilacs and theses were collected from the institutional repositories of the top 5 universities in Colombia according to the Times Higher Education classification (2021) (Universidad de los andes, Universidad Nacional, University of Antioquia de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana and Universidad del Rosario).

In the results, it was found that the majority of articles mostly teach the average level of Burnout syndrome; as protective factors are: age, marital status, number of children, work experience, social support, quality of life, level of schooling, type of housing and coping strategies, and as organizational factors that affect burnout are: workload , level of education, role stress, father/mother relationships, relationships with directors and colleagues, salary, type of contract, resources and performance evaluation

Keywords: burnout, occupational exhaustion, teachers, Health and Safety at Work.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) considera que para promover la salud mental se debe propiciar un ambiente de respeto y protección de los derechos civiles, políticos, socioeconómicos y culturales que permitan a las personas crear entornos y condiciones de vida saludables. Bajo estas iniciativas las políticas nacionales no solo deben basarse en los trastornos mentales sino en políticas y programas gubernamentales que abarquen el sector salud, educación, medio ambiente, vivienda y trabajo.

Promover la salud mental en el trabajo significa que se deben inspeccionar los riesgos psicosociales en este escenario. La Organización Internacional del Trabajo (2016) define los factores de riesgos psicosociales como la interacción entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las consideraciones personales del trabajo, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. La Interacción de estos determinantes pueden dar lugar a estrés laboral que a niveles elevados puede ocasionar como respuesta el síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout ha sido investigado en múltiples profesiones como la enfermería, la medicina, las amas de casa y la docencia con el fin de establecer herramientas para el mejoramiento de la calidad de vida (Burke 1992, citado en Muñoz y Correa, 2012).

Maslach (1993) define el Burnout como un síndrome que se presenta como respuesta al estrés crónico y está compuesto por tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Además, la OMS lo describió como un factor de riesgo laboral que tiene la capacidad de afectar la calidad de vida de las personas y reconoce este síndrome como una enfermedad laboral (El espectador, 2021).

En Colombia, mediante el Decreto 1655 de 2015 donde se determinan los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica y la tabla de enfermedades laborales para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), se establece el síndrome de Burnout y se presenta a partir de la exposición a factores de riesgo psicosociales.

Con el fin de definir el Burnout en docentes de básica primaria y secundaria en Colombia, se realizó una revisión de las investigaciones y tesis publicadas entre el año 2012-2022. En las próximas páginas encontrara la tendencia de los docentes a presentar el Burnout, así como los

factores protectores que reducen la posibilidad de su aparición y los factores organizacionales que preceden al síndrome.

1 Planteamiento del problema

La comunidad internacional se ha preocupado por mejorar las ambientes laborales de las personas, y reconoce que es necesario la protección de los derechos de los trabajadores a través de la reglamentación de las condiciones laborales como son, las horas de trabajo, la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, la garantía de un salario vital adecuado, la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La seguridad y salud en el trabajo es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores mediante la prevención y control de riesgos (Matabanchoy, 2012). Los esfuerzos para proteger el bienestar de los trabajadores se vienen planteando desde la industrialización con el desarrollo en ámbitos como la medicina, la higiene, la ingeniería, la organización y movilización de los trabajadores, exigiendo mayores garantías laborales dando paso al establecimiento de nuevos controles relacionados con SST. Sin embargo, 2,78 millones de personas mueren cada año en accidentes de trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales y 380.000 se reconocen por accidentes laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Ciertamente, se estima que las enfermedades no transmisibles representaron el 81% de las muertes, entre las cuales están, la enfermedad pulmonar obstructiva (450.000 muertes); accidente cerebro vascular (400.000) muertes y la cardiopatía isquémica (350.000 muertes) (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Para el caso de Colombia, en el año 2020 registraron 450.110 Accidentes de Trabajo, en comparación con la accidentalidad del 2019 donde se presentaron 611.275. Sin embargo, ese mismo año se presentaron 35.524 Enfermedades Laborales y en el 2019 se reportaron 504 enfermedades (Ministerio del Trabajo, 2021).

Cabe señalar que los esfuerzos por proteger al trabajador no solo se deben centrar en las enfermedades físicas y los accidentes laborales, sino también en la prevención de riesgos, ya que la salud es estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de

afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022). Por lo tanto, es necesario integrar el bienestar mental en las actividades de prevención de riesgos.

La OMS (2022) considera la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona realiza sus actividades y es capaz de hacer frente al estrés de la vida normal, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. En contraste con lo anterior, el nuevo Atlas de Salud Mental pone en evidencia que el acceso a la atención en salud mental es limitado, ya que solo el 52%, de los 171 países, cumplieron la meta relativa a los programas de promoción y prevención de la salud mental.

Además, solo el 39% de los países que respondieron indicaron que se habían asignado los recursos humanos necesarios, y el 34% que se habían proporcionado los recursos financieros necesarios, siendo estos recursos el 2% de los presupuestos públicos destinados a salud general. (Organización Mundial de la Salud (OMS) 2021).

La salud mental está determinada por diversos factores sociales, psicológicos y biológicos, relacionada con los indicadores de pobreza, y las condiciones de vida de las personas. Asimismo, está asociada a condiciones de trabajo estresante, a los cambios sociales rápidos, a la discriminación y los mandatos de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia y mala salud física y a las violaciones de los derechos humanos. (Organización Mundial de la Salud (OMS) 2022).

A nivel global, los trastornos mentales y neurológicos por consumo de sustancias representan el 10% de morbilidad y el 30% de enfermedades no mortales. La depresión y la ansiedad representan los principales trastornos que afecta a la población mundial, siendo una de las causas más importantes de discapacidad y Las personas con trastornos mentales graves mueren de 10 a 20 años antes que la población general. (Organización Mundial de la Salud (OMS) 2020).

Ahora bien, durante la pandemia por COVID-19, los gobiernos tomaron la decisión de declarar cuarentena para reducir los contagios, trasladando así muchas actividades a la virtualidad, siendo una de estas las actividades educativas; esto ha tenido muchos efectos como aislamiento social, depresión e insomnio. Por ejemplo, en Etiopia y China se han elevado los síntomas de depresión con respecto a los niveles anteriores a la pandemia y en Canadá el 20% de la población de 15 a 49 años consume más sustancias psicoactivas durante la pandemia. (Organización Mundial de la Salud (OMS) 2020).

Respecto al mundo laboral y las profesiones estas han experimentado dificultades, se prevé que entre las industrias más afectadas estén el comercio informal, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera (Weller, J. 2020).

Con respecto a lo anterior, los docentes no fueron ajenos, ya que se estima que 63 millones de docentes de primaria y secundaria, se han visto afectados por el cierre de las escuelas, dado que, los países no estaban equipados con las herramientas necesarias para cumplir con los objetivos del aprendizaje a distancia y carecen de habilidades digitales (Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación – UNESCO, 2020).

Además, en los países de bajos ingresos los maestros que no han podido dar clases a distancia, están cada vez más preocupados por los ingresos y la seguridad del empleo, frente a esto la UNESCO (2020) exhorta a los gobiernos asociados a; proteger los empleos y los salarios, otorgar prioridad a la salud, la seguridad y el bienestar de los docentes y alumnos y a incluir a los docentes en las intervenciones de ayuda, entre otras medidas. Menciona que para responder eficazmente a las necesidades se deben disponer de datos fiables y desglosados, ya que, lamentablemente en muchos países los datos son fragmentarios y poco fiables o no existen.

Se debe agregar que, teniendo en cuenta que la situación laboral es uno de los factores determinante del estado de ánimo de las personas, al verse la estabilidad laboral afectada, las personas empiezan a experimentar sentimientos de soledad y preocupación entre otros. En Colombia, las últimas estadísticas de salud mental presentaron que, en la población de 25 a 54 años el 39,2% reportó preocupación y nerviosismo, el 18,2% cansancio y el 16% tristeza (Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, 2021).

Cabe señalar, la normatividad determina que, el Ministerio de Educación, junto a los prestadores de servicios de salud deben verificar y diagnosticar anualmente el nivel de desarrollo e implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, sin embargo, no se encuentran datos acerca de la implementación del Sistema de Gestión y de la evaluación de los Riesgos laborales en los docentes (Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio-FOMAG, 2021).

Al respecto de los docentes en Colombia, según el informe del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (2021) no hay datos fiables de indicadores en salud a nivel nacional, ya que se presentan inconsistencias en el proceso de afiliación al sistema de seguridad social de los docentes. A consecuencia, la Federación Colombiana de Educadores (FECODE)

(2022) exige la gestión de los riesgos laborales rechazando las tensiones, los ambientes no propicios y la sobrecarga laboral, derivada de la imposición de la jornada única, jornada laboral y la presencialidad sin condiciones.

Las estadísticas que se encuentra en salud mental en los docentes de básica primaria y secundaria que corresponden a investigaciones separadas en distintas ciudades, por ejemplo, en el 2017 se realizó un estudio donde se analizaban las enfermedades más frecuentes de los docentes del Departamento de Bolívar, los resultados revelaron que, durante ese año se presentó diagnóstico de Enfermedad Laboral en 88 docentes, que tuvieron ausentismo de 8.190 días, sobre una población total de 13.425 docentes (Morales et al. 2019).

Por otra parte, en Antioquia se analizó el ausentismo laboral por origen médico en una institución educativa, encontraron que el sistema psicosomático fue el segundo más afectado y señalan que los factores psicosociales constituyen un factor de riesgo para la salud docente (Macías, 2019).

El acercamiento de la psicología al ámbito laboral en los docentes ha sido a través de investigaciones en la medición del riesgo psicosocial y en la propuesta de modelos de intervención en los ambientes en donde se han llevado a cabo los estudios.

En la Resolución 2646 de 2008 se definió que para evaluar el riesgo psicosocial se deben tener en cuenta factores extralaborales, individuales e intralaborales. Asimismo, en el Decreto 1655 de 2015 se anexa la tabla de enfermedades laborales en educadores activos al magisterio, en donde se establece el síndrome de burnout que puede ser contraído debido a la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Dentro de los hallazgos de las investigaciones que se han realizado del síndrome de Burnout. Ibañez et. Al (2012) encontraron que la mayoría de los docentes, de los colegios distritales de Usaquén, Bogotá, poseen una prevalencia media a del síndrome, coincidiendo con los resultados encontrados por Enríquez y Garzón (2012), quienes realizaron un estudio en 152 docentes vinculados a instituciones educativas de San Juan de Pasto.

Finalmente, surge la pregunta acerca de cuál ha sido el universo investigativo en Colombia del síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria, 2012-2022.

2 Justificación

Los determinantes sociales de la Salud Mental son las circunstancias en que las personas nacen, trabajan, viven y envejecen, incluidas las políticas y los sistemas económicos y los programas de desarrollo (OMS, 2022). Para reducir las desigualdades se debe garantizar una educación de calidad, y contar con un equipo docente que lleve un desempeño idóneo de su labor y para garantizarlo estos deben tener un régimen de contratación y remuneración adecuado, así como con la motivación, las calificaciones pertinentes y los apoyos necesarios dentro de sistemas eficientes y bien gestionados (Unesco, 2020).

Además, cualquier situación de emergencia a gran escala genera problemas de salud mental. Situaciones como separación de la familia, pérdida de medios de subsistencia, disminución de la confianza y los recursos, suelen causar malestar a la mayoría de las personas, que se manifiestan en forma de ansiedad, trastornos del sueño, cansancio, irritabilidad y tristeza; estos efectos suelen mitigarse con el tiempo, sin embargo, los trastornos como depresión y ansiedad suelen duplicarse durante los estados de emergencias y las crisis humanitarias (Organización mundial de la salud, 2022).

Durante el contexto del Covid-19 las tecnologías han permitido cambios en el entorno laboral permitiendo trabajar a distancia, casi a cualquier hora del día o de la noche; estos cambios del entorno no tienen en cuenta el bienestar mental de las personas y pueden conducir a uso nocivo de alcohol u otras sustancias, el absentismo y la pérdida de productividad (Weller, 2020). Se estima que la pérdida de productividad relacionada con depresión y ansiedad cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 millón. (Organización Mundial de la Salud, 2019)

Para hacer frente a las exigencias del contexto laboral, los docentes deben contar con las competencias necesarias. El Ministerio de Educación en el Decreto 1278 de 2002, define una competencia como una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en una labor, este mismo resalta que entre los deberes de los docentes esta, buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sin embargo, las nuevas condiciones que ha traído la pandemia del Covid-19 ha requerido que los docentes utilicen plataformas y metodologías virtuales para las que no se encontraban capacitados, los reportes indican que se ha capacitado a los docentes en el manejo de las TIC para

la enseñanza en, el 64% en Brasil, el 77% en Chile, el 75% en Colombia, el 77% en México y el 53% en la Ciudad de Buenos Aires. (Unesco, 2020)

Aunque en Colombia, los hogares que cuenta con acceso a la conectividad a internet son el 51,9%, de los cuales el 61,6% corresponden a las cabeceras y el 20,7% en centros poblados y rural disperso, estas brechas en conectividad suponen un reto para los procesos de aprendizaje (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE, 2019).

Además del cambio en las herramientas de trabajo de los docentes a nuevas plataformas digitales que desconocían, se han visto cambios en la interacción social con alumnos y colegas; cambio de lugar y ambiente de trabajo y cambio en el contenido de estrategias y dinámicas de las clases para adaptarse a la virtualidad. Estos cambios repentinos son los factores realmente detonantes de los aumentos de los niveles de estrés en los docentes (Ahumanda, D. y Gil, N. 2021).

Según el CIE-11 (2022), la exposición prolongada a factores estresantes en el trabajo da como resultado el Síndrome de Burnout o Síndrome de desgaste ocupacional que se encuentra caracterizado por tres dimensiones :1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización.

Hernández, et al. (2021) encontró en docentes de educación básica y media que, el 55,2% percibió una gran carga de trabajo, el 56,0% declaró tener conflicto trabajo-familia, el 48,8% no ha utilizado ni desarrollado mucho sus competencias en TIC y el 81,6% percibió escaso apoyo por parte de sus colegas, superiores e incluso familiares. Asimismo, reveló que el 54,4%, en una muestra de 125 docentes, presentan síndrome de Burnout.

La presente revisión se hace con el fin de identificar el comportamiento del síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Describir el Burnout como fenómeno psicológico en los docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los resultados de los niveles de Burnout en los docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.
- Detallar los factores protectores del síndrome de Burnout en los docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.
- Describir cuales son los factores organizacionales que inciden en la aparición del síndrome en los docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.

4 Metodología

Para este proyecto de investigación se desarrolló una metodología de enfoque cualitativo. Para Hernández, et. Al (2014) el enfoque cualitativo se trata de describir comprender e interpretar los fenómenos.

En la Investigación cualitativa la selección de la muestra, recolección de datos y análisis son fases que se realizan de manera simultánea, es decir es un proceso circular en el que a veces es necesario regresar a etapas previas (Hernández, et al. 2014).

Para el objeto de esta investigación se recopilaron datos a partir de una revisión documental. Para Barraza (citado en Reyes y Carmona, 2020), la revisión documental es una técnica de recolección de datos presente en la investigación cualitativa que, se caracteriza por la utilización de datos secundarios y a partir de estos proporcionar una comprensión panorámica del fenómeno.

Según Galeano (2004) consiste en una revisión cuidadosa y sistemática de estudios, informes de investigación, estadísticas, literatura y, en general documentos con el fin de contextualizarse sobre un fenómeno.

4.1 Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizaron artículos científicos, digitales recolectados en las bases de datos Scholar Google, Scielo, sciencedirect, scopus, Dialnet, Redalyc y Lilacs. Además, se recopilaron tesis de los repositorios digitales institucionales de las 5 primeras universidades en Colombia según la clasificación de Times Higher Education (2021) (Universidad de los Andes, Universidad Nacional, Universidad de Antioquia de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana y Universidad del Rosario).

Para el criterio de búsqueda se utilizaron palabras en inglés, portugués y español: Burnout, docentes, desgaste ocupacional, desgaste profesional y esgotamiento profesional. En total se recopilaron en una matriz de análisis 27 documentos publicados entre el 2012 y 2022

5 Marco teórico

5.1 Historia del síndrome de Burnout

Inicialmente H.B. Bradley nombró este fenómeno como staff burnout para referirse al comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía que trabajaban con delincuentes (Balladares y Hablick, 2017). Más adelante en 1974, Herbert Freudenberger, describió el síndrome de Burnout mientras trabajaba como asistente en en la Free Clinic de Nueva York. Observó en los trabajadores de dicha clínica, quienes habían trabajado entre uno o tres años, la mayoría de estas personas presentaban una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento (Carlin, M. & Garcés, E. 2010).

Leiter (1991, citado en Carlin, M. & Garcés, E. 2010) menciona que, entre las características laborales de estas personas estaban: Horarios no fijos; contar con un número de horas laborales muy altas, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente, habitualmente tenso. Él describió la sintomatología de estas personas como; se vuelven pocos sensibles, pocos comprensivos y hasta agresivos en relación con los pacientes con un trato distanciado y cínico, tendiendo a culpar al paciente de sus propios problemas.

Maslach, en 1976, estudiaba las respuestas emocionales en empleados de profesiones de ayuda y describe este fenómeno como el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal y desinterés. Más adelante, a principios de los años 80, lo definiría como una respuesta al estrés crónico laboral que conlleva a agotamiento emocional, sentimientos negativos hacia las personas o despersonalización y a una evaluación negativa de la realización personal, configurándolo como un síndrome tridimensional. Además, divulgaron el cuestionario el Maslach Burnout Inventory (MBI) que evalúa las tres dimensiones facilitando la sistematización y construcción teórica del síndrome. (Carlin y Garcés, 2010).

Farber (1983, citado en Quiceno y Vinaccia, 2007) describe el síndrome de Burnout a partir de la discrepancia de la percepción del sujeto entre los esfuerzos realizados y lo conseguido, presentándose en mayor medida en personas que trabajan cara a cara con otras personas. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, cinismo hacia los destinatarios, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima.

Por otro lado, Gil-Monte y Peiró (1997, citados en Quiceno y Vinaccia, 2007), definen el síndrome de Burnout como: “una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”.

Más adelante, Moreno y Peñacoba (1999, citados en Quiceno y Vinaccia, 2007) realizan una diferenciación del estrés y el Burnout asociándolo con la desmotivación emocional y cognitiva que lleva al abandono de intereses que fueron importantes para la persona; mientras que el estrés está relacionado con situaciones de la vida diaria, el Burnout es una de las formas que tiene el estrés laboral de desarrollarse.

Posteriormente surgieron varios instrumentos de evaluación del síndrome de burnout adaptados al español; en 1988 Pines y Aronson publicaron El Burnout Measure (BM), en el 2002 Gil-Monte Realizo una adaptación al español Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) tercera versión. Asimismo, surgieron instrumentos de evaluación más específicos para cada profesión y adaptados en diferentes países. (Quiceno y Vinaccia, 2007).

5.1 Dimensiones del síndrome de Burnout.

Agotamiento Emocional

El agotamiento es una experiencia individual de estrés originada en las demandas emocionales que conllevan las relaciones interpersonales (Maslach et al, 1993, p. 17). Las personas lo experimentan como un sentimiento de estar emocional mente sobrecargado y agotamos en sus recursos emocionales (Maslach et al, 1993, p. 21). Esta es la dimensión más significativa para desarrollar el síndrome de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Realización personal

La Realización personal se refiere a una disminución de los sentimientos hacia uno mismo, de competencia y logro en el trabajo (Maslach et al, 1993, p. 21). Esta dimensión se desarrolla significativamente con la variable de agotamiento emocional (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Despersonalización

La despersonalización es la actitud negativa insensible y excesivamente despersonalizada hacia otras personas destinatarias de los servicios (Maslach et al, 1993, p. 21). Estas actitudes de despersonalización se desarrollan ante la experiencia crónica de baja realización personal y agotamiento emocional (Gil-Monte y Peiró, 1999).

7 Resultados

7.1 Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), los riesgos psicosociales son características de las condiciones laborales que afectan la salud física y mental de las personas.

Actualmente el síndrome de Burnout es considerado, una respuesta al estrés crónico en el trabajo, que trae consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, este síndrome se presenta específicamente en profesiones que manejan usuarios, enfermos o alumnos, es decir que el trabajo implique contacto directo con personas (Martínez, 2021).

Este síndrome se caracteriza por 3 dimensiones: Agotamiento Emocional, Cinismo o Despersonalización y Falta de Realización Personal, el cual se desarrolla específicamente en el contexto laboral (CIE-11, 2022)

Agotamiento emocional se refiere a, que las personas sienten que no pueden dar más de sí a nivel afectivo, experimentan estar emocionalmente agotados debido al contacto diario con las personas a las que hay que atender en el trabajo (Garcés, citado en Zapata & García, 2018).

La despersonalización es desarrollar sentimiento negativos y actitudes de cinismo hacia las personas que atienden, es decir generan una visión deshumanizada de los usuarios. Y la falta de realización personal en el trabajo, es la tendencia a evaluarse negativamente, dicha evaluación afecta significativamente en el trabajo. Los profesionales se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con los resultados de su trabajo (Garcés, citado en Zapata & García, 2018).

El factor desencadenante es el sentimiento de que no se puede responder a las demandas laborales, quienes lo experimentan llegan a un estado de agotamiento emocional y cognitivo en sus actividades diarias, teniendo como consecuencia una respuesta inadecuada a las demandas de la labor, teniendo como consecuencia el agotamiento emocional; en este proceso ocurre la despersonalización experimentando, distanciamiento, indiferencia y actitudes cínicas hacia las personales (Martínez, 2010).

En la tabla 1 se presentan los resultados de las evaluaciones de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022. Los resultados de nivel medio, se interpreta como una tendencia a presentar la enfermedad. Incluyen sintomatología de estado de agotamiento emocional, mental y física, sentimientos de inutilidad, sensación de sentirse atrapado, baja

autoestima, falta de entusiasmo y desvalorización personal (Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012; Ibáñez et al., 2012; Enríquez y Garzón, 2012) Ver tabla 1.

Seguidamente se encuentran los docentes que presentan un nivel bajo en burnout, presentando menor sintomatología a nivel organizacional o individual (Zapata y García, 2018). Sin embargo, los docentes presentan alguna de las dimensiones del síndrome, lo que los pone en riesgo de desarrollarlo en mayor medida si continúan expuestos a las condiciones que facilitan la aparición del Burnout (Marengo y Ávila, 2016).

Asimismo, cuando el síndrome de burnout es bajo los niveles de calidad de vida aumentan significativamente (Acevedo y Zambrano, 2019). En un número menor no hay presencia del síndrome.

Tabla 1

Síndrome de Burnout en población Colombia na de docentes de primaria y secundaria, 2012-2022

Niveles de Burnout	N. Artículos	Autores	Muestra
Alto	0	No aplica	
Medio	12	Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012; Ibáñez et al., 2012; Enríquez y Garzón, 2012; Marengo y Ávila, 2016; 9 Martínez, et al., 2017; Quintero et al., 2019, Ayala et al., 2016; Acevedo, 2015.	1.037 docentes
Bajo	11	Marengo y Ávila, 2016; Fernández, 2017; Guzmán, et al., 2020; Zapata y García, 2018; Hernández, et al., 2021; Muñoz y Munera, 2022; Hermida y Murcia, 2012; Hermida y Murcia, 2012; Hermida y Murcia, 2012;	1.545 docentes

		Quintero y Hernandez, 2021; Parada, et al.	
No hay presencia	4	Díaz, 2012; Gonzales, et al., 2013; Acevedo, et al., 2019; Madrid, 2020.	198 docentes

7.2 Factores protectores del síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022

El síndrome de Burnout se ha estudiado en diversas profesiones y contextos lo que ha llevado a determinar sus posibles causas y determinantes vinculando distintas variables de la persona y la organización, estas variables pueden llegar a constituir factores protectores de este síndrome. Los factores protectores son características detectables de un individuo, grupo o comunidad que favorecen el desarrollo humano, el mantenimiento o la recuperación de la salud y ayudan a reducir la vulnerabilidad general o específica (Hidrobo et al., 2021)

En las investigaciones analizadas se encontraron como factores protectores frente al síndrome de burnout en profesores de básica primaria y secundaria: edad, estado civil, número de hijos, experiencia laboral, apoyo social, calidad de vida, nivel de escolaridad, tipo de vivienda y estrategias de afrontamiento, como se presentan en la tabla 2.

Tabla 2

Factores protectores del síndrome de Burnout en Colombia en docentes de primaria y secundaria, 2012-2022

Factor Protector	N. Artículos	Autores	Factor protector
Edad	7	Muñoz y Piernagorda, 2012; Ibáñez et al., 2012; Reyes y Palomino, 2019; Zapata y García, 2018; Hernández, et al., 2021; Parada, et al. 2014 y Hermida y Murcia, 2012.	Docentes mayores de 40 años presentan mayores niveles de agotamiento emocional.

Experiencia laboral	3	Gonzales, et al., 2013; Muñoz y Correa, 2014 y Hernández, et al., 2021.	A mayor experiencia laboral menores niveles de Burnout.
Estado civil y convivencia	9	Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012; Ibáñez et al., 2012; Marengo y Ávila, 2016; Quintero y Hernández, 2021; Marengo y Ávila, 2016; Zapata y García, 2018; Parada, et al., 2014 y Hermida y Murcia, 2012.	Personas casadas y unión libre tienen menor prevalencia al síndrome de Burnout.
Personas a cargo	3	Ibáñez et al., 2012; Gonzales, et al., 2013 y Hermida y Murcia, 2012.	Los hijos o personas a cargo representan un factor protector frente al síndrome.
Nivel de escolaridad	2	Guzmán, et al., 2020 y Zapata y García, 2018.	Docentes con especialización y maestría presenta menor riesgo de padecer Burnout.
Tipo de vivienda	1	Hermida y Murcia, 2012.	Docentes con vivienda propia presentan menor riesgo.
Calidad de vida	1	Acevedo, et al., 2019	A mayores niveles de calidad de vida, menor nivel de burnout.
Estrategias de afrontamiento	3	Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012 y Gonzales, et al., 2013	Presentan menos niveles de Burnout quienes usan estrategias de tipo cognitivo-conductual.
Apoyo social	2	Marengo y Ávila, 2016 y Guzmán, et al., 2020.	Quienes tienen mayor apoyo social presentan

menores niveles de
Burnout.

En mayor proporción se encuentra el estado civil como factor protector, las personas solteras y separadas tienen mayor prevalencia al síndrome de Burnout, sin embargo, el agotamiento emocional es menor en estas personas. En relación con la salud, el dolor general es menor cuando las personas tienen una relación de convivencia, estas tienen mayor realización personal y menos niveles de Burnout (Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012; Ibáñez et al., 2012)

Esto coincide con los resultados arrojados sobre el apoyo social como factor protector, puesto que ayuda a disminuir la presencia de manifestaciones de estrés o cansancio, teniendo menor riesgo de padecer el Burnout, ya que las redes donde se encuentran inmersas las personas ayudan al despliegue de recursos emocionales (Marenco & Ávila, 2016)

Además, la edad también constituye un factor protector. Los docentes mayores de 40 años tienen más probabilidad de presentar el síndrome. En relación con las tres dimensiones, en esta población se ven más afectadas la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización (Muñoz y Piernagorda, 2012; Reyes y Palomino, 2019; Parada, et al. 2014; Hermida y Murcia, 2012). En cuanto a la dimensión de realización personal, tienen mayor nivel las personas que están en el rango de edad entre 20 y 30 años (Zapata y García, 2018).

En cuanto a los hijos y el número de personas a cargo, estos representan un factor protector para el síndrome, no obstante, presentan mayores niveles de despersonalización quienes tienen entre 3 y 6 hijos y un menor nivel de agotamiento emocional quienes tienen un menor número de personas a cargo (Ibáñez et al., 2012; Gonzales, et al., 2013 y Hermida y Murcia, 2012).

De igual manera, la experiencia laboral provee a los docentes de las herramientas necesarias y adecuadas para manejar las situaciones estresantes, contrario a los docentes que tienen menor experiencia laboral, ya que estos afrontan de manera más negativa las situaciones de estrés. Sin embargo, a mayor experiencia laboral se muestran mayores niveles de agotamiento emocional (Gonzales, et al., 2013; Muñoz y Correa, 2014 y Hernández, et al., 2021)

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, las más utilizadas son de carácter cognitivo-conductual. Según Lazarus y Folkman (1986) las estrategias de afrontamiento son los recursos que posee una persona para hacer frente a una situación estresante. Dicho lo anterior, las estrategias de afrontamiento que se relacionan de manera positiva con el síndrome de burnout son refrenar el

afrontamiento; búsqueda de alternativa; reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, expresión emocional abierta, conformismo y evitación emocional (Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012 y Gonzales, et al., 2013).

En cuanto a las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, quienes usan como estrategia de afrontamiento la búsqueda de apoyo social, tienen mejores niveles de agotamiento emocional y despersonalización, es decir presentan menor riesgo de presentar burnout. En cambio, quienes usan la evitación comportamental como estrategias de afrontamiento pueden presentar mayores niveles del síndrome. (Muñoz y Correa, 2012; Muñoz y Piernagorda, 2012 y Gonzales, et al., 2013).

Finalmente, los docentes con mayor nivel de escolaridad, es decir, docentes con maestría y especialización, y quienes poseen vivienda propia tienen menos posibilidades de padecer el síndrome de Burnout. (Guzmán, et al., 2020 y Zapata y García, 2018)

7.3 Factores organizacionales que inciden en el síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022

Los Factores Organizacionales son elementos propios de la estructura, jerarquía, y organización de una institución, estos factores pueden influir o mitigar la aparición del síndrome (Ministerio del Trabajo, 2014). En la tabla 3 se presentan los factores organizacionales que inciden en la aparición del Burnout.

Tabla 3

Factores organizacionales del síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022

Factor organizacional	N. artículos	Autores
Nivel de enseñanza	3	Díaz, 2012; Ibáñez et al., 2012 y Guzmán, et al., 2020.
Estrés de Rol	2	Díaz, 2012; Martínez, et al. 2017
Carga laboral	8	Ibáñez et al., 2012, Enríquez y Garzón, 2012; Marengo y Ávila,

		2016; Fernández, 2017; Quintero et al., 2019 y Gómez, 2018.
Relaciones padres/madres	2	Enríquez y Garzón, 2012 y Quintero et al. 2019.
Relación colegas y directivos	2	Enríquez y Garzón, 2012 y Quintero et al. 2019
Evaluación desempeño	1	Enríquez y Garzón, 2012.
Falta de recursos	1	Enríquez y Garzón, 2012.
Tipo de contratación	3	Marengo y Ávila, 2016; Quintero et al. 2019 y Zapata y García, 2018.
Salario	3	Quintero et al. 2019; Guzmán, et al., 2020 y Zapata y García, 2018.

La carga laboral corresponde a la variable que más influye en la aparición del síndrome de Burnout. La carga laboral es el conjunto de requerimientos físicos, cognitivos y emocionales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral (Ministerio del Trabajo, 2020).

Los docentes manifiestan que con frecuencia trabajan más de 8 horas diarias, tienen trabajo dentro y fuera del aula y asignación de tareas de tipo administrativo, esto se ve traducido en falta de tiempo para descansar e interviene en la vida familiar. También aumenta la carga laboral el número de estudiantes en el aula, quienes enseñan en grupos numerosos tienen más probabilidades del padecimiento del Burnout. Este factor organizacional tiene relación directa con agotamiento emocional (Ibáñez et al., 2012, Enríquez y Garzón, 2012; Marengo y Ávila, 2016; Fernández, 2017)

Seguido de la carga laboral, el nivel de enseñanza incide en el padecimiento del burnout. enseñar en varios niveles educativos, especialmente en secundaria, representa un mayor riesgo de padecer Burnout, esto puede estar relacionado con la etapa del ciclo del desarrollo de los estudiantes (Díaz, 2012; Guzmán, et al., 2020). El nivel de enseñanza está directamente relacionado con la dimensión de agotamiento emocional (Ibáñez et al., 2012)

Asimismo, el tipo de contratación precede la aparición del burnout. Respecto al tipo de contratación, los docentes que tienen contrato a término fijo o por prestación de servicios presentan mayores niveles de Burnout; esta variable tiene una relación directa con la dimensión de Despersonalización (Marengo y Ávila, 2016; Quintero et al. 2019 y Zapata y García, 2018)

La variable de estrés de rol, se refiere al estrés que se origina a partir del desempeño de roles en la organización, y abarca tanto la ambigüedad del rol como el conflicto de rol y la sobrecarga del rol (Mansilla, 2011). Esta variable tiene una relación con la falta de realización personal, además afecta el desempeño y por consiguiente el aprendizaje de los estudiantes (Díaz, 2012; Martínez, et al. 2017).

Por otro lado, la dinámica de las relaciones con los colegas, directivos y las actividades de supervisión son fuentes generadoras de estrés. En cuanto a las relaciones con los jefes, el estilo de liderazgo, el apoyo percibido, la falta de comunicación con directivos y la ayuda percibida por parte de los jefes frente a dificultades con padres de familia son condiciones que generan síntomas altos de Burnout (Enríquez y Garzón, 2012; Quintero et al. 2019).

Además, tener un salario inadecuado para satisfacer las necesidades influye en la aparición de síntomas de Burnout. quienes tienen un rango salarial entre 5 y 6 salarios mínimos legales vigentes, tienen menos riesgo de padecerlo, en cambio, tener un nivel de ingreso igual o menor a dos salarios mínimos se puede llegar a traducir como una falta de reconocimiento a la labor y esto contribuye al desarrollo de las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización (Quintero et al. 2019; Guzmán, et al., 2020 y Zapata y García, 2018).

Otras variables que contribuyen en menor medida a la aparición del Burnout el manejo de las relaciones con los padres y madres de familia, la evaluación de desempeño y la falta de recursos físicos disponibles para el desarrollo de la labor docente (Enríquez y Garzón, 2012; Quintero et al. 2019).

8 Discusión

Las investigaciones iniciales del síndrome de burnout se centraron en los profesionales de la salud, no obstante, rápidamente se pasó a estudiar en otras profesiones hasta llegar a los profesores (Quiceno y Vinaccia, 2017).

De acuerdo con los objetivos planteados se encontró que, la mayoría de los docentes poseen presencia del burnout en niveles medio y bajo. La dimensión que se repite en ambos niveles es la de agotamiento emocional, puesto que esta precede la aparición del síndrome.

Además, se encontraron factores protectores que disminuyen la aparición del síndrome, los que más destacan son el estado civil y la edad. Los docentes casados presentan menos niveles de burnout, esto se relaciona con la búsqueda de apoyo social como estrategia de afrontamiento. En cuanto a la edad, quienes tienen 40 años o más presentan mayores niveles de burnout, sin embargo, esto se contradice con la experiencia laboral como factor protector, ya que quienes tienen más experiencia laboral poseen mayores herramientas para afrontar situaciones estresantes (Gonzales, et al., 2013; Muñoz y Correa, 2014 y Hernández, et al., 2021).

En cuanto a los factores organizacionales, la carga laboral es la que más influye en que el síndrome de burnout se desarrolle, ya que constituye una fuente de estrés crónico que lleva al agotamiento emocional, posibilitando la aparición del burnout. La OIT señala que el tiempo de trabajo saludable debe tener un límite, para que permita conciliar responsabilidades laborales y familiares y recomienda que sea de ocho (8) horas diarias y no debe sobrepasar las 48 horas semanales, las largas horas de trabajo tienen efectos adversos en la salud humana, tales como mayores niveles de estrés, fatiga y trastornos del sueño.

En Colombia, el Decreto 1850 de 2002 establece que la jornada laboral de los docentes será mínimo de ocho (8) horas diarias, de las cuales mínimo 6 horas se deben cumplir en el establecimiento educativo y para completar el resto de la jornada laboral realizarán actividades complementarias, ya sea dentro o fuera de la institución. Sin embargo, los docentes informan que la cantidad de estudiantes que deben atender, el tipo de aula en el que deben trabajar, la falta de recursos, el llevarse trabajo a casa, tales como preparar clases, calificar o corregir exámenes interfieren con la vida familiar (Enríquez y Garzón, 2012).

9 Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados de esta investigación, los docentes tienden a presentar niveles altos de agotamiento emocional como precursor del síndrome de Burnout. Las intervenciones para reducir los factores de riesgo en el desarrollo del síndrome se pueden hacer a nivel individual y organizacional.

En cuanto a los factores individuales las personas que tienen apoyo social presentan menos posibilidades de presentar síndrome de burnout, por lo que se recomienda intervenir a los docentes en el desarrollo de estrategias de afrontamiento de tipo cognitivo-conductual como búsqueda de apoyo social (Díaz, et al, 2012). Además de promover un ambiente laboral óptimo en donde el apoyo entre colegas permita el desarrollo de las habilidades individuales, como la comunicación y la resolución de problemas (Marengo y Ávila, 2016).

Asimismo, es necesario intervenir los factores organizacionales. La carga laboral constituye el factor que más influye en que los docentes desarrollen agotamiento emocional y posteriormente síndrome de burnout. Por tanto, las estrategias a nivel organizacional deben estar dirigidas a la disminución de la sobrecarga en las tareas y en el número de estudiantes que se atienden.

Referencias

- Acevedo, M. y Zambrano Cruz, R. (2019). Síndrome de Burnout y calidad de vida en docentes de secundaria. *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*, 295-314
<https://cutt.ly/gKH18le>
- Acevedo, S. (2015) *Síndrome de Burnout y calidad de vida en docentes de secundaria de la Institución Educativa Villa del Socorro*. [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia].
<https://cutt.ly/QKH0rYK>
- Ahumanda, D. y Gil, N. (2021) En tiempos de coronavirus: ¿cuáles son los factores que aumentaron los niveles de estrés en los docentes? *Revista Boletín Redipe*, 10 (8).
<https://cutt.ly/IKH0sQL>
- Ayala, C., Otalvaro, S., & Rua, J. (2016) *Síndrome de Burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí*. [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. <https://cutt.ly/NKH0gmB>
- Balladares, K. y Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1 (1) <https://cutt.ly/bKH0xmw>
- Carlin, M. y Garcés, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26 (1) <https://cutt.ly/UKH0AjI>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Decreto 1278 de 2002: Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Diario Oficial.
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Decreto 1850 de 2002: por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Diario Oficial

Colombia. Presidencia de la república. (2015). *Decreto 1655 de 2015: por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). *Salud Mental en Colombia: Un análisis de efectos de la pandemia*. <https://cutt.ly/mKH2I1q>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Boletín Técnico. Indicadores básicos de tenencia y uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC en hogares y personas de 5 y más años de edad*. <https://cutt.ly/QKH2DvP>

Díaz, F., López, A. & Varela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227. <https://cutt.ly/7KH26GB>

Enriquez, M. Garzón F. El burnout en la práctica pedagógica del docente de san juan de pasto (2012) *Universidad y Salud*. 14 (1), 50-66. <https://cutt.ly/lKH9zgA>

Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación [FECODE]. (2022). *Circular N. 4* <https://cutt.ly/9KH9UGe>

- Fernandez, M. Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicosomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de medicina*, 17 (1): 78-90. <https://cutt.ly/pKH9SFe>
- Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio [FOMAG]. (2021). *Informe anual de gestión*. <https://cutt.ly/GKH9H8S>
- Galeano, M. (2014). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro de la mirada*. La Carreta Editores
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999) Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15 (2) 261-268. <https://cutt.ly/mKH9XFB>
- Gonzalez, B. Moreno, L. Moreno, O. Ausencia de Síndrome de Burnout en un Grupo de Docentes de Educación Primaria y Secundaria de Cali, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(4), Dic 2013, 6-8. <https://cutt.ly/6KH9Vvv>
- Guzmán, A., López, A., Vélez, M., & Acosta, J. (2021) Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Pereira, Risaralda. *Agustiniana Revista académica*, (14), 36–53. <https://cutt.ly/hKH9Mra>
- Gómez, L. (2018) *Conductas sedentarias y síndrome de Burnout en docentes*. Bogotá, Colombia. [Universidad del Rosario] <https://cutt.ly/2KH908L>
- Hermida, T. & Murcia, L. (2012) *Prevalencia de burnout en docentes de colegio bilingüe de Bogotá*. [Especialización en Salud Ocupacional, Universidad del Rosario] <https://cutt.ly/5KH99Di>

- Hernández, C., Gamboa, A., & Prada, R. (2021) Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 10 (9) 472-488. <https://cutt.ly/dKH98LW>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación* (6.ª ed.) McGraw-Hill
- Ibáñez, J. López, J. Marquez, A. Sanchez, N. Flórez, L. Vera, A. Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales: Demographic variables related to teacher Burnout syndrome in school district. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 6(2), 103-116 <https://cutt.ly/VKH95fk>
- Macias, Y. (2019) *Ausentismo laboral por origen médico durante el período julio 2017 a junio 2018 de los docentes de una corporación educativa*. <https://cutt.ly/bKH3uwP>
- Madrid, L. (2020) *Relación entre los rasgos de personalidad y síndrome de burnout en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del casco urbano del municipio de Caucasia, Antioquia*. [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. <https://cutt.ly/2KH3pl7>
- Marengo, A. Ávila J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1),91-100 <https://cutt.ly/YKH3ffP>
- Marengo, A. & Ávila J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18. <https://cutt.ly/LKH8vW0>
- Martínez , J., Berthel, Y., & Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial

- de Sincelejo (Colombia), 2016. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 118-128.
<https://cutt.ly/kKH8nYd>
- Maslach, C. Marek, T. y Schaufeli, W. (1993) *Professional Burnout, recent development in theory and research*. Taylor & Francis.
- Matabanchoy, S. (2012) Salud en el trabajo. *Universidad y Salud*, 14 (1) <https://cutt.ly/wKH8Yse>
- Ministerio del trabajo (2021) *El Ministerio del Trabajo, apoya al sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad*. <https://cutt.ly/oKH8OGE>
- Morales, G., Escudero, I., Iglesias, M. y Pérez, N. (2019) Análisis de las enfermedades laborales más frecuentes de los docentes del departamento de Bolívar. *Revista Libre Empresa*. 16 (2)
<https://cutt.ly/fKH8A8m>
- Muñoz, C. Correa, C. (2012) Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242.
<https://cutt.ly/qKH8FrC>
- Muñoz, C. Correa, C. (2014) El papel del docente reflexivo como estrategia del síndrome de Burnout en relación con las prácticas educativas. *Hallazgos*, 11(22), 385-401.
<https://cutt.ly/eKH8JCO>
- Muñoz, C. Piernagorda, D. (2012) Relación entre las Estrategias de Afrontamiento y el Síndrome de Burnout en Docentes de Básica Primaria y Secundaria Pertenecientes a una Institución Educativa Privada del Municipio de Cartago (COLOMBIA). *Psicogente*, 14 (26): pp. 389-402 <https://cutt.ly/1KH8LAh>
- Muñoz, X., & Munera, J. (2022) *Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín* [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia].
<https://cutt.ly/yKH8XYD>

-
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*.
<https://cutt.ly/8KH83ZE>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. <https://cutt.ly/kKH8715>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*
<https://cutt.ly/VKH4rcJ>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *Un informe de la OMS pone de relieve el déficit mundial de inversión en salud mental*. <https://cutt.ly/6KH4lvP>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). “No hay salud sin salud mental”
<https://cutt.ly/AKH4mEY>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La salud mental en las situaciones de emergencia*. <https://cutt.ly/mKH4WcQ>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://cutt.ly/vKH4EfV>
- Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación [UNESCO]. (2020). *Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis*.
<https://cutt.ly/1KH4UA2>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. <https://cutt.ly/fKH4PoM>
- Parada, M., Velandia, Y., y Vargas, K. (2014) *Prevalencia del Síndrome de Agotamiento Profesional y su relación con la calidad de vida en salud de los docentes del municipio de Chía, Colombia*. [Tesis de especialización, Universidad de los Andes]
<https://cutt.ly/HKH4A97>

- Perdomo, L., Acosta, J. y Molano, A. (2019). Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: análisis multinivel. *Revista Colombiana de Educación*, 76, 51-67. <https://cutt.ly/YKH4JTD>
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007) burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)”. *Acta colombiana de psicología*, 10 (2) 117-125. <https://cutt.ly/3KH4Xzz>
- Quintero, J., Molano, P., Parra R., Osorio, F. & Orozco, E. (2019) Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37 (2) 119-133. <https://cutt.ly/zKH4MMC>
- Quintero, S. Hernandez, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147. <https://cutt.ly/hKH43hf>
- Reyes, F., Palomino, C. (2019). Síndrome de desgaste profesional, índice de masa corporal y otros factores asociados con la labor de profesores de educación física de Ibagué, Colombia. *Biomédica*, 39(3), 537-546. <https://cutt.ly/fKH7ojH>
- Reyes, L. y Carmona, F. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. Guías para elaboración de informes de investigación*. (Ediciones Universidad Simón Bolívar). <https://cutt.ly/AKH7pok>
- Suárez Lotero, M. (2017) *Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín. 2016*. [Trabajo de grado de especialización, Universidad de Antioquia]. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/8803>
- El espectador. (2021). Un síndrome que afecta la calidad de vida. En *El espectador*. <https://cutt.ly/rKH7vsO>

Weller, J. (2020) *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Documentos de Proyectos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. <https://cutt.ly/qKH7WcT>

Zapata, K.& García, E. (2018) *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del municipio de Envigado: un estudio correlacional*. [Artículo de trabajo de grado. Institución Universitaria de Envigado] <https://cutt.ly/LKH7RIp>