

Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín. 2016

Burnout Syndrome in teachers of the San Carlos Institute Medellín. 2016

María Cristina Suárez Lotero, Licenciada en Ciencias Naturales, Universidad de Antioquia.

Resumen

Con la ejecución de esta investigación se pretendía establecer la presencia del Síndrome de Burnout (1, 2, 3, 4) en los docentes del Instituto San Carlos de Medellín. Las manifestaciones psicósomáticas de dicha patología se visualizan en la baja de productividad laboral, deserción y desinterés por las labores realizadas. (1, 5) Para la ejecución de la investigación se recurrió a la aplicación de instrumentos previamente diseñados para medir la presencia del síndrome de Burnout. En este caso, se realizó la aplicación del instrumento denominado Cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI (6). Los resultados obtenidos permitieron identificar la presencia del síndrome de Burnout en 14% de los docentes del Instituto San Carlos de Medellín, encontrando una correlación débil con la intensidad horaria. **Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Docentes, Riesgos psicosociales.

Abstract

With the execution of this research was intended to establish the presence of Burnout Syndrome (1, 2, 3, 4) in the teachers of the San Carlos Institute of Medellín. The psychosomatic manifestations of this pathology are visualized in the low labor productivity, desertion and lack of interest in the work performed. (1, 5) For the execution of the investigation, the use of instruments previously designed to measure the presence of Burnout syndrome was used. In this case, the Maslach Burnout Inventory MBI (6) was applied. The results obtained allowed to identify the presence of Burnout syndrome in 14% of the teachers of the San Carlos Institute of Medellín, finding a weak correlation with the hourly intensity. **Keywords:** Burnout Syndrome, Teachers, Psychosocial Risks.

Introducción

La salud ocupacional y específicamente la salud mental ocupacional se encuentra afectada por múltiples factores psicosociales, los cuales pueden desencadenar alteraciones en la salud de la persona afectando no solamente a esta sino a su entorno (7,8,9).

El ejercicio de la profesión docente está inmerso en un entorno laboral propicio para que se desencadenen factores de riesgos laborales relacionados con el síndrome de Burnout (2,10). El cuerpo docente del Instituto San Carlos de la Salle de Medellín se encuentra constantemente expuesto a largas jornadas laborales, sobre carga académica, remuneraciones y escalas salariales no competitivas con las del mercado, asignación de un número de estudiantes no favorables para el desarrollo de estrategias metodológicas, asignación de estudiantes con necesidades de aprendizajes diferenciales para las cuales el docente no está preparado, entre otros factores. Las publicaciones relacionadas con la salud ocupacional de los docentes, afirman que “el burnout y la insatisfacción laboral han sido considerados como problema de salud pública en docentes, no solo porque la salud es el bien más importante que se posee, sino por las repercusiones que puede tener en la sociedad y en la calidad de la educación” (3).

En el municipio de Medellín, la entidad responsable de la atención de los profesores del sector público es la Fundación Médico Preventiva FMP. En el año 2004 esta entidad presentó como la quinta causa de consulta las enfermedades mentales, “grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo” (7); es de anotar que las cuatro primeras causas de consulta de los profesores están relacionadas con enfermedades “cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos); osteomusculares (lumbago, cefaleas tensionales); gastrointestinales (gastritis, enteritis)” (7) e infecciosas. “Todos estos grupos de enfermedades se caracterizan porque en su historia natural aparecen, en mayor o menor grado, factores ambientales, organizacionales y/o personales predisponentes, desencadenantes o agudizantes de tal morbilidad. Estos factores, a su vez, se relacionan con varios cuadros uno de los cuales es el síndrome de desgaste profesional, también llamado síndrome de estar quemado por trabajo o, simplemente, lo que se representa con el anglicismo Burnout.” (7).

En cuanto al funcionamiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo SGSST del Instituto San Carlos de la Salle de Medellín, se puede afirmar que en la institución se cumple con lo establecido en la normatividad vigente; no obstante, nunca se ha ocupado de diagnosticar las consecuencias que a largo plazo pueden surgir sobre la salud del cuerpo docente los factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los mismos.

Con el presente trabajo se pretende contribuir a las directivas y miembros del comité de salud ocupacional de la institución, mediante la realización del

diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales que pueden desencadenar un síndrome de Burnout en la población docente.

Metodología

Se llevó a cabo un estudio descriptivo, de corte transversal, con información suministrada por docentes y directivos del colegio san Carlos Medellín. A través de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI. Se le indicó a cada profesor colocar un código alfanumérico para conservar la confidencialidad. El diligenciamiento del formulario fue realizado de manera personal por los encuestados y durante el proceso se realizó acompañamiento por parte de la investigadora. La población de estudio estuvo conformada por 59 docentes y 5 directivos. La aplicación del instrumento se hizo con previo consentimiento informado por escrito.

El cuestionario Maslach, consta de 22 preguntas, se realiza en 15 a 20 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: *agotamiento emocional*, *despersonalización*, *realización personal*. Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y baja en la tercera permiten diagnosticar el trastorno (3).

Tabla 1. Nivel de clasificación de los componentes del Burnout

Aspecto evaluado	Preguntas que componen cada componente a evaluar			Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional (AE)	1-2-3-6-8-13-14-16-20			0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización (D)	5-10-11-15-22			0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización Personal (RP)	4-7-9-12-17-18-19-21			0 – 33	34 – 39	40 – 48

La información sociodemográfica se recolectó en un archivo de Excel. Se utilizó el programa estadístico SPSS para analizar la información en el cuestionario MBI y realizar la matriz de correlación de elementos.

Se realizó la asociación entre horas de clase y antigüedad, verificando las variables cuantitativas encontrando asociación entre estas.

Adicionalmente se realizó prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para el número de horas de clase, encontrado valores atípicos, frente a la antigüedad y al número de horas de clase. ($p = 0,003$ y $0,151$ respectivamente).

De igual manera, se realizó la asociación entre variables antigüedad y síndrome de Burnout, se realizó prueba de *t student* para muestras independientes, una cualitativa y cuantitativa encontrando que no hay asociación ($p = 0,704$), entre las variables cualitativas y no hay correlación entre las cualitativas.

De otro lado. Al número de horas de clase se les realizó la prueba no paramétrica de Mann-Whitney, encontrando que no hay asociación ($p = ,683$), con el síndrome de burnout; por tal motivo se dicotomizan las variables y se recodifican: en mayor de 10 años y menor de 10 años; y en cuanto al número de horas de clase se presentan: sin horas de clase, 1 a 13 horas de clase y más de 13 horas de clase

Resultados

En las siguientes tablas se presentan los resultados obtenidos en la investigación. Es de anotar que las características demográficas y laborales se obtuvieron a partir de la información suministrada desde el área administrativa de la institución educativa. Los demás resultados corresponden a la información recolectada mediante la aplicación del cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI).

Características demográficas y laborales de los docentes

Tabla 2. Distribución según género

Genero	Cantidad	Porcentaje
Masculino	21	33%
Femenino	43	67%
Sin dato	0	0%
Total	64	

Tabla 3. Distribución según rango de edad

Rango de edad	Cantidad	Porcentaje
20 años o menos	0	0%
21 a 30 años	12	19%
31 a 40 años	26	41%
41 a 50 años	15	23%
51 o más años	11	17%
Total	64	

Tabla 4. Distribución según estado civil

Estado Civil	Cantidad	Porcentaje
Casado	30	47%
Soltero	25	39%
Unión libre	3	5%
Divorciado	5	8%
Viudo	1	2%
Total	64	

Tabla 5. Distribución según grado de escolaridad

Grado de Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
Estudiante	4	6%
Profesional	46	72%
Técnico	3	5%
Especialista	11	17%
Total	64	

Tabla 6. Distribución según antigüedad en el cargo

Años de antigüedad en cargo	Cantidad	Porcentaje
10 años o menos	42	66%
Más de 10 años	22	34%
Total	64	

Tabla 7. Distribución según asignación académica

Total horas semana	Cantidad	Porcentaje
Hasta 14 horas	7	11%
15 o más horas	52	81%
Sin dato	5	8%
Total	64	

Tabla 8. Distribución según la percepción del estado de salud

Percepción del estado de salud	Cantidad	Porcentaje
Buena	62	97%
Migraña	2	3%
Total	64	

Tal como se puede evidenciar la población analizada presenta características particulares, ya que la mayoría de la población está representada en el género femenino y es desde esta particularidad que las dinámicas se mueven, pues la mayoría de ellas son amas de casa con hijos y algunas son cabeza de familia. Igualmente es importante destacar que el 82% de la población está en un rango de edad de más de 30 años con formación académica profesional. Adicional es un personal que cuenta con estabilidad laboral, pues son muy pocos los que poseen un año y un buen número con más de diez años.

En cuanto a la percepción que poseen sobre su estado de salud se puede afirmar que, aunque reconocen que las jornadas académicas, entiéndase por jornada el trabajo intra y extraclase que realizan los docentes, son ellos quienes afirman poseer una buena salud. A continuación, se presenta un resumen de los datos estadísticos que arroja la información recolectada.

- El 83% de los docentes se encuentran en un rango de edad entre los 21 y 50 años.
- El 53% se encuentra en una relación con otra persona (casado o en unión libre). El 72% cuentan con un grado de escolaridad de profesional (72%).

- El 66% lleva menos de 10 años laborando en la institución.
- El 80% tiene una asignación académica superior a 14 horas semanales.
- El 97% de los docentes perciben que su estado de salud es “bueno”.

Resultados de la aplicación de cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 9. Consolidado general según dimensiones del Maslach Burnout Inventory

Aspecto Evaluado Grupal	Promedio	Nivel de clasificación	Número de profesores	Porcentaje
Agotamiento Emocional	19,41	Medio (19-26)	18	28,13
Despersonalización	8,86	Medio (6-9)	28	43,75
Realización Personal	32,22	Bajo (0-33)	33	51,56

La tabla 9 presenta los resultados promedios obtenidos en cada una de las dimensiones. En estos resultados no sugieren niveles indicativos de presencia de síndrome de Burnout en la población estudiada. Vale la pena recordar que para establecer la presencia de síndrome de Burnout se debe obtener niveles altos en las primeras dimensiones y un nivel bajo en la tercera (3). En este orden de ideas, la dimensión *Realización Personal* es la única que muestra tendencias relacionadas con la presencia de síndrome de Burnout (nivel “bajo”). En igual sentido se debe, notar que la dimensión *despersonalización* presenta un porcentaje significativo de personas en nivel medio, hecho que será analizado en la discusión del presente documento.

Tabla 10. Distribución de resultados según clasificación de los componentes del Burnout

Componentes	Número y porcentaje de profesores según clasificación					
	Bajo	Porcentaje	Medio	Porcentaje	Alto	Porcentaje
Agotamiento Emocional	33	51,56	18	28,13	13	20,31
Despersonalización	12	20,31	28	43,75	24	37,50
Realización Personal	33	51,56	30	46,88	1	1,56

La tabla 10, acorde a la clasificación propuesta por Maslach y Jackson nos permite visualizar la desagregación tripartita de cada uno de los componentes evaluados “alto, medio y bajo” (2). Como se señaló la presencia de síndrome de Burnout se establece cuando las dos primeras estén altas y la última baja (3). Es así como se puede concluir que hasta el 20,31% de la población estudiada puede presentar síndrome de Burnout; sin embargo, será necesario verificar el número de personas que cumplen con las tres condiciones para determinar el número de personas que están presentando el síndrome.

Tabla 11. Consolidado de los casos que cumplen con las tres escalas indicativas de síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No	55	85,9	85,9
Si	9	14,1	14,1
Total	64	100,0	100,0

Al verificar cada uno de los casos incluidos en la muestra se encontró que el 14,1% de los docentes cumplen con los criterios: agotamiento emocional y despersonalización en nivel “alto” y realización personal en nivel “bajo”. Es decir que, los mismos presentan síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout y su correlación con factores relacionados

Tabla 12. Asociación entre horas de clase y síndrome Burnout

Horas laboradas		Síndrome Burnout		Total
		No	Si	
Sin horas	Recuento	5	0	5
	% dentro de Síndrome Burnout	9,1%	0,0%	7,8%
Entre 1 y 13 horas	Recuento	4	3	7
	% dentro de Síndrome Burnout	7,3%	33,3%	10,9%
Mayor a 13 horas	Recuento	46	6	52
	% dentro de Síndrome Burnout	83,6%	66,7%	81,3%
Total	Recuento	55	9	64
	% dentro de Síndrome Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

Se identificaron 9 casos con el síndrome de Burnout, de los cuales 3 de ellos tienen una intensidad de clases entre 1 y 13 horas de clase a la semana, lo que corresponde el 33.3% de la población analizada, mientras que 6 de ellos se encuentra con una intensidad de clase entre 13 o más horas, lo que corresponde al 66,7%. Dentro de los rangos establecidos por horas el tercer grupo que posee entre 13 o más horas de clase se evidenció que el 83,6% no posee Burnout, lo cual sugiere que no existe una relación directa entre la asignación académica y el síndrome. Sin embargo, al realizar la asociación del χ^2 se encuentra que hay una asociación entre las horas de clase y la presencia de síndrome de Burnout ($p = ,052$); en este orden de ideas, si bien existe una relación directa entre la asignación académica y el síndrome, la asignación por sí sola no es un factor exclusivo o determinante para que una persona desarrolle el síndrome, toda vez que es posible que un docente con una asignación elevada se encuentre plenamente satisfecho con el ejercicio de su quehacer docente, lo que conllevará a niveles altos en el componente de realización personal, saliéndose de esta manera de los parámetros para diagnosticar síndrome de Burnout.

Tabla 13. Asociación del tiempo de antigüedad y síndrome Burnout

Tiempo de antigüedad		Síndrome Burnout		Total
		No	Si	
Menor a 10 años	Recuento	38	6	44
	% dentro de Síndrome Burnout	69,1%	66,7%	68,8%
Mayor a 10 años	Recuento	17	3	20
	% dentro de Síndrome Burnout	30,9%	33,3%	31,3%
Total	Recuento	55	9	64
	% dentro de Síndrome Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

De los nueve casos en los que se ha identificado niveles indicativos de presencia de síndrome de Burnout, en el 66,7% de los docentes tiene menos de 10 años laborando en la institución educativa. Al realizar asociación del χ^2 se encuentra que no hay una asociación entre la antigüedad ($p = ,884$) y la presencia de síndrome de Burnout.

Discusión

Con este estudio se pretendía identificar la presencia de síndrome de Burnout y otros factores asociados en los docentes de una institución educativa de carácter privado de la ciudad de Medellín.

El mismo permitió identificar la presencia síndrome de Burnout en el 14% de docentes del colegio San Carlos Medellín. Porcentaje similar resultados reportados en otros estudios realizados en el país; en un estudio realizado en una institución de educación superior en Medellín, en el año 2008, se encontró una prevalencia del síndrome de Burnout 19,1% (3); por su parte, en un estudio realizado en colegios de la ciudad de Cali en el año 2010, se identificó una prevalencia del síndrome de Burnout en estadio “moderado” del 15% en el sector público y del 22% en el sector privado, descartando la presencia de Síndrome de Burnout en estadio “Severo” (10). Finalmente, otro estudio realizado en Medellín en el año 2005 en los colegios oficiales de esta ciudad, se encontró un 23,4% de casos probables (7).

En la dimensión agotamiento emocional, la cual está caracterizada por la pérdida progresiva de energía, las personas sienten que no pueden dar más de sí mismas y que sus recursos están al límite (1), se encontró que 20,31% de los profesores se encuentran en un nivel “alto”. En comparación con los resultados obtenidos en Cali en el año 2010, se encontró que el 32% de los docentes del sector privado se encuentran en un nivel “moderado”, los demás se encuentran en nivel “normal” (10), descartando la presencia de profesores en un nivel “alto”. Por su parte, en el estudio realizado en Medellín en el año 2008, se encontró que el 32,6% de los docentes se encontraban en un nivel “alto” (3). Finalmente, en el estudio de Medellín del año 2005 se encontró que el 16% se encontraban en nivel “alto” (7).

En los estudios realizados en Medellín se encuentra una proporción de docentes con niveles “altos” en esta dimensión, este grupo de personas sienten que están con sobre carga de trabajo, que el tiempo no les alcanza y deberán sacrificar su tiempo libre o con su familia para poder cumplir con las obligaciones laborales (4).

La segunda dimensión, la despersonalización está relacionada con la irritabilidad de la persona, las actitudes negativas y respuestas impersonales y frías hacia a los alumnos, padres de familia, entre otros (11). Se identificó que el 37,5% de los encuestados se encuentran en un nivel “alto”. En otros estudios como los de Medellín 2005 (7) y Medellín 2008 (3) se encontró en este mismo nivel el 12% y el 30.3% respectivamente y en el estudio realizado en Cali en el año 2010 (10) no se encontró población en este nivel, no obstante, el 11% de los docentes del sector privado se encontraron en un nivel “moderado”. Las personas que se encuentran en niveles altos en esta dimensión sienten con mayor fuerza la falta de control y estrés, se caracterizan por dedicarle el menor tiempo posible al trabajo debido a la perdida de interés cada vez mayor en el mismo, como consecuencia se afecta la calidad de sus labores. De igual manera, estas personas tienden a ser frías y cínicas desarrollando reacciones negativas hacia la gente y el trabajo (4). En esta dimensión es de notar que el 43,75% de los docentes se encuentran en nivel “medio” (ver tabla 10), lo cual nos permite concluir que aproximadamente el 80% de los docentes del Instituto San Carlos de Medellín están manifestando signos clínicos de despersonalización.

Resumiendo, el 37.5% de los docentes de la institución presentan niveles altos de despersonalización, lo que evidencia la necesidad de formular intervenciones que desde la psicología del trabajo permitan tratar y mitigar las consecuencias de esta patología; la cual se manifiesta por indisciplina, desconocimiento de las normas disciplinarias, falta de control de la clase, temores por parte del alumno, disminución en la seguridad del estudiante, baja autoestima, comportamientos que traen consigo resultados deficientes y que confirman la idea inicial: no aprenden porque son incapaces (12). Para el caso San Carlos, en particular, es preciso recuperar en los docentes su credibilidad y confianza, empoderarlos en el liderazgo de los procesos tanto formativos como académicos, para lo cual será necesario que las directivas institucionales concreten con los padres de familia estrategias que apunten a un solo objetivo, y el trabajo disciplinar posea una sola directriz válida en el contexto en que los alumnos se muevan.

La realización personal, caracterizada por las respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo (1). Se encontró en un nivel “bajo” en el 51.56% de los docentes estudiados. En comparación con los estudios de Medellín 2005 (7) en que se encontró en nivel “medio alto” el 5% (es de anotar que este estudio solo se categorizo en “alto y medio alto”); por su parte en el estudio de Medellín 2008 (3) se encontró en un nivel bajo el 38.2%; finalmente el 33% de los profesores del sector privado se encontraron en niveles “normales” el estudio de Calí en el año 2010 (10). Las personas con niveles bajos en esta dimensión se comportan

negativamente con ellos mismos; también presentan con sentimientos de insatisfacción con su trabajo (13).

El análisis comparativo del síndrome de Burnout con otras variables sociales y demográficas de la población objeto de estudio, permitió identificar una relación (significativa, pero débil) entre las horas laborales y el síndrome de Burnout ($p = .052$). Llama la atención que dentro del grupo que no presenta síndrome de Burnout se encuentra un mayor porcentaje (83,6%) de profesores con 13 horas o más, frente al 66,7% en el grupo que si presentan el síndrome. En estudio realizado por Muñoz y Correa en el año 2012 (14), se encontró que entre mayores son las horas laboradas mayor es la presencia de Burnout. En contraste con lo encontrado por Pando y otros (15) en estudio realizado en el año 2006 en Guadalajara, México, quienes no encontraron relación entre las horas laboradas y el síndrome de Burnout. En este orden de ideas, los resultados obtenidos nos permiten deducir que existe un riesgo de aumentar progresivamente el número de personas con síndrome de Burnout, toda vez que existe una relación de este con las horas laboradas.

En cuanto a la antigüedad en el cargo se encuentra que no hay una asociación entre la antigüedad ($p = ,884$) y la presencia de síndrome de Burnout. En este caso es de resaltar que el 66,7% de profesores con síndrome de Burnout llevan menos de 10 años en el cargo. En igual sentido, Barbosa y otros, en estudio publicado en el año 2009 (16) encontraron que la experiencia laboral no está relacionada con el síndrome de Burnout. En contraste con estudio realizado por Fernández en el año 2002 (17), quien si encontró una relación entre la antigüedad y la presencia se síndrome de Burnout. No obstante, lo anterior, se debe considerar que en el presente estudio que la mayoría de la población (69,1%) sin síndrome también lleva menos de 10 años en el cargo.

Conclusiones

Se ha identificado la presencia síndrome de Burnout en el 14% de docentes del colegio San Carlos Medellín. De los cuales el 20% se encuentran en un nivel alto de agotamiento emocional, el 37% en niveles altos de despersonalización y un 52% tiene un nivel bajo de realización personal. Es de resaltar que el 37% de los docentes están presentando niveles altos de despersonalización, lo que evidencia la necesidad de formular intervenciones que desde la psicología del trabajo permitan tratar y mitigar las consecuencias de esta patología. En igual orden de ideas, se evidencia la necesidad de fortalecer la autoestima y desarrollo del proyecto de vida de los docentes, toda vez que el 52% presentan niveles bajos en e l componente de realización personal.

Al analizar cada una de las dimensiones se encuentran porcentajes significativos de personas con sintomatologías relacionadas y las cuales están más propensas a presentar síndrome de Burnout.

Existe una relación (significativa, pero débil) entre las horas laborales y el síndrome de Burnout.

Los resultados obtenidos permiten deducir que existe un riesgo de aumentar progresivamente el número de personas con síndrome de Burnout, toda vez que existe una relación de este con las horas laboradas.

Recomendaciones

Considerando que el síndrome de Burnout es una respuesta a la exposición crónica a ciertos factores de riesgo de tipo psicosocial, su intervención requerirá de la implementación de estrategias que permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, neutralizar las consecuencias negativas de la exposición, eliminar o disminuir los estresores del entorno institucional y hacer un esfuerzo por potenciar la formación de habilidades sociales y de apoyo social. Dentro del grupo de Estresores detectados están: el desequilibrio en la asignación académica, la ausencia de docentes supernumerarios, el no cumplimiento del manual de convivencia, la necesidad de mantener un número determinado de estudiantes matriculados para el año lectivo, la aceptación de estudiantes con necesidades de aprendizaje especiales sin tener la preparación y la infraestructura para ello.

La Organización Mundial de la Salud OMS recomienda la implementación del modelo de Organización Saludable, el cual es definido como:

“Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

- Temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo
- Temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral
- Recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad” (18)

En el ámbito nacional, la normatividad colombiana contempla una serie de programas y estrategias encaminadas a la prevención y mitigación de los riesgos

psicosociales. La implementación de estos programas requerirá del liderazgo de un profesional en psicología especialista en salud ocupacional, acompañado de un grupo interdisciplinario:

- Ley 1562 de julio 11 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Define la Seguridad y Salud en el trabajo: “Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.” (19)
- Resolución 2646 de 2008, determina la evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (condiciones Intra-laborales) y fuera de este (condiciones extra-laborales), la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional y del ingreso al sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) diseñado para este fin en cada empresa, según los resultados de la evaluación del estrés y los riesgos psicosociales. (20)
- Resolución 2646 de 2008, establece que la evaluación de riesgos psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular “un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en salud ocupacional”. En las etapas de prevención e intervención es recomendable la participación de un equipo interdisciplinario, para su para su abordaje integral. (20)
- Decreto 1443 de 2014, por el cual los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. (21)
- Resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, para promover buenas relaciones sociales en el trabajo, prevenir e intervenir el acoso laboral el cual se describe en la ley 1010 de 2006 (22, 23).

Según la literatura se recomienda que las intervenciones sean enfocadas desde tres niveles: individual, grupal y organizacional.

“A nivel individual: considerar los procesos cognitivos de auto evaluación de los empleados, y el desarrollo de estrategias cognitivo- conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés, o neutralizar las secuencias negativas de esa experiencia para adaptarse a las circunstancias.

• A nivel grupal: potenciar la formación de las habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de trabajo.

- A nivel organizacional: eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome.

Estrategias de Intervención Individual buscan fomentar la adquisición de algunas técnicas que aumenten la capacidad de adaptación del individuo a las fuentes de estrés laboral.

Se clasifican en:

- Técnicas fisiológicas
- Técnicas conductuales
- Técnicas cognitivas.

Las Técnicas Fisiológicas: están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral. Dentro de éstas se encuentran la relajación física, el control de la respiración y el biofeedback, entre otras.

Las Técnicas Conductuales: buscan que el sujeto domine un conjunto de habilidades y comportamientos para el afrontamiento de problemas laborales. Entre ellas se encuentran el entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las de autocontrol.

Las Técnicas Cognitivas: tienen como objetivo mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. Entre ellas encontramos la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales y la Terapia Racional Emotiva.

Estrategias de Intervención grupal tienen como objetivo romper el aislamiento, mejorando los procesos de socialización. Para ello es importante promover políticas de trabajo cooperativo, integración de equipos multidisciplinarios y reuniones de grupo. Se ha constatado que el apoyo social amortigua los efectos perniciosos de las fuentes de estrés laboral, e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas.

Estrategias de Intervención organizacional se centran en tratar de reducir las situaciones generadoras de estrés laboral. Modificando el ambiente físico, la estructura organizacional, las funciones de los puestos, las políticas de administración de recursos humanos, etc., con el propósito de crear estructuras más horizontales, descentralización en la toma de decisiones, brindar mayor independencia y autonomía, promociones internas justas que busquen el desarrollo de carrera de los empleados, flexibilidad horaria, sueldos competitivos, etc.” (24)

Acorde a los resultados obtenidos en el estudio y las recomendaciones encontradas en la literatura consultada, es recomendable que en el instituto San Carlos de Medellín se implementen las siguientes acciones:

1. Técnica fisiológica

- Semana de estilos de vida saludable. En la cual se inculcará el autocuidado y el reconocimiento de las necesidades en salud física.
- Técnicas de relajación. (Por ejemplo, mediante la aplicación de pausas activas en las que ejecutan las técnicas de relajación de Jakobson)
- Convivencias grupales (incluye a todo al personal del colegio), en el mismo se buscarán disminuir malestar físico.

2. Técnicas emocionales

- Salón de mediación escolar, espacio en el cual se buscará el fomento del mejoramiento clima laboral entre jefes de área, directivos y docentes.
- Orientación psicológica. La cual será ofrecida a los jefes de área, directivos y docentes con necesidades emocionales.

3. Técnicas conductuales

- Tarde de meditación, en coordinación con el área de pastoral en a la cual se busque el fomento del autocontrol.
- Charlas de comunicación asertiva.
- Afrontamiento de problemas por medio de mediación: Confrontación entre las personas con problemas con la orientación de un mediador neutral.

4. Técnicas cognitivas

- Talleres de diseño de cronogramas de trabajo, los cuales permiten moldear rutinas y hábitos.
- Talleres de Programación Neurolingüística PNL.
- Proyecto de vida, mediante el cual se debe orientar a la persona hacia pensamientos positivos.

En cuanto a la intervención grupal debe ser flexible a la hora de solicitar trabajo en grupo, permitiendo que los docentes se organicen acorde a sus gustos; evitando de esta manera limitar sus libertades y espontaneidad.

Es importante que desde el área administrativa se prevea la necesidad de contar con docentes supernumerarios que cubran las vacantes temporales derivadas de incapacidades laborales o licencias; evitando de esta manera el sobrecargar la asignación académica de los demás docentes.

Agradecimientos

A Dios y mi madre que se encuentra con él, a mi familia, asesor, profesores y amigos que siempre estuvieron para alentarme y seguir adelante.

Referencias

1. Restrepo Ayala N, Colorado Vargas G, Cabrera Arana G. Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2006 Abr; 8: 63-73.
2. 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.
3. Javier Miravalles, Gabinete de psicología [Internet] Zaragoza. [Consultado 2017 05 23] Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>.
4. Quiceno J, Vinaccia Alpi S. Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". Act. Colom Psicol. 2007 Jul – Dic; 10(2): 117-125.
5. Caballero Domínguez C, Hederich C, Palacio Sañudo J. El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. Rev. Latinoam. Psicol. 2010; 42(1): 131-146.
6. Maslach C. Comprendiendo el Burnout. Cienc. trab. 2009 Abr-Jun; 11(32): 37-43.
7. Olivares Faúndez V, Gil Monte P. Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory". Cienc Trab. 2009 Jul–Sep; 11(33): 160-167.
8. Marrau C. El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundam. humanid. 2004 Oct; 5(2): 53-68.
9. Salanova M, Llorens S, García Renedo M. ¿Por qué se están "quemando" los profesores? [Internet]. [Consultado 2017 05 23] Disponible en: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSH T/2003/28/seccionTecTextCompl3.pdf

10. Díaz Bambula F, López Sánchez A, Varela Arévalo M. Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Univ. Psychol.* 2012 Ene–Mar; 11(1): 217-227.
11. Gil Monte P. El síndrome de menarse en el trabajo (síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy.* 2003 Ago; 1(1): 19-33.
12. Oramas Viera A, Almirall Hernandez P, Fernández I. Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos. *Salud Trab.* 2007 Jul–Dic; 15(2): 71-88.
13. Moriana Elvira J, Herruzo Cabrera J. Estrés y burnout en profesores. *Int J Clin Health Psychol.* 2004 Sep; 4(3): 597-621.
14. Muñoz Muñoz C, Correa Otálvaro C. Burnout docentes y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales.* 2012 Jul–Dic; 3(2): 226-242.
15. Barbosa Ramírez L, Muñoz Ortega M, Rueda Villamizar P, Suárez Leiton K. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología.* 2009; 2(1): 21-30.
16. Pando Moreno M, Castañeda Torres J, Gregoris Gómez M, Aguila Marín A, Ocampo de Aguila L, Navarrete R. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad de Valle de Atemajac. *Salud Tab.* 2006 Sep–Dic; 12(3): 523-529.
17. Fernandez M. Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. [Internet]. [Consultado 2017 05 23] Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>
18. Organización Mundial de la Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales [Internet] [Consultado 2017 06 19] Disponible en: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>
19. Colombia. El Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. *Diario Oficial*, 48488 (jul. 11 2012).
20. Colombia. Ministerio de la Protección Social. 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, 47059 (jul. 23 2008)

21. Colombia. El Presidente de la República. Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial, 49229 (jul. 31 2014).

22. Colombia. El Ministro de Trabajo. Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, 48427 (may. 11 2012).

23. Colombia. El Ministro de Trabajo. Resolución 1356 de 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Diario Oficial, 48501 (jul. 24 2012)

24. Apiquian Guitart A. EL Síndrome del Burnout en las empresas. [Internet] [Consultado 2017 06 19] Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-28861/sindrome%20burnout.pdf>