

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN**

**GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**PROGRAMA**

**PROFESIONAL EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**IDENTIFICACIÓN DE SÍNTOMAS ASOCIADOS AL SÍNDROME DE  
BURNOUT EN DOCENTES DEL ÁREA DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA EN  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE ROBLEDO EN LA CIUDAD DE  
MEDELLÍN**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL  
PARA OPTAR AL TÍTULO DE PROFESIONAL EN GESTION DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**PRESENTA**

**HERNÁN DARÍO BERRIO ECHEVERRI**

**CODIGO: 1521026073**

**ASESORA**

**DIANA CONSTANZA CELIS VARGAS**

**NOVIEMBRE DE 2019**

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen .....	3
Palabras Clave .....	3
1. INTRODUCCION.....	3
1.1. Antecedentes del síndrome de Burnout en Colombia .....	3
1.2. Justificación .....	5
1.3. Sistematización.....	6
1.4. Alcance .....	9
1.5. Planteamiento del problema .....	10
1.6. Objetivo central .....	12
1.7. Pregunta de investigación.....	12
1.8. Objetivos específicos .....	12
2. REVISION DE LITERATURA .....	13
3. ESTRATEGIA METODOLOGICA .....	17
4. RESULTADOS .....	19
5. DISCUSION Y CONCLUSIONES .....	26
5.1. Discusión .....	28
Análisis crítico de la literatura y de los resultados .....	28
Causas comunes y signos de advertencia del agotamiento del maestro .....	14
Síntesis de los resultados de los estudios.....	16
5.2. Conclusiones.....	29
6. REFERENCIAS .....	30

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencia entre síndrome de Burnout y otras enfermedades psicológicas..	6
---	---

## **Resumen**

Teniendo en cuenta que el síndrome de Burnout afecta a gran parte de los docentes hoy en día, la investigación se basó en determinar las causas y efectos del síndrome de Burnout en docentes del área de educación básica y media en la Institución Educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín. Se llevó a cabo una encuesta a la población docente del área de educación básica y media de la Institución Educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín, con una población total de 70 docentes y con una muestra para la investigación de 20 docentes los cuales hacen parte del área anteriormente mencionada.

Como resultado se encontró que de los 20 docentes encuestados más del doble presentaban síntomas relacionados con el síndrome de Burnout en función de la fatiga mental y falta de motivación profesional. Esto deja en evidencia la necesidad de desarrollar procesos de intervención en los docentes desde el área de salud ocupacional y salud mental, teniendo en cuenta que el Burnout es el síndrome que si no se atiende a tiempo puede ser el generador de múltiples consecuencias asociadas al estrés, depresión, ansiedad laboral, entre otros síntomas, que generaran un problema de salud físico y mental en los docentes.

## **Palabras Clave**

Burnout, depresión, docentes, salud mental, síntomas.

## **1. INTRODUCCION**

### **1.1. Antecedentes del síndrome de Burnout en Colombia**

En Colombia al igual que en los países de la región se ha respetado el modelo de Maslach y Jackson, sin embargo, se han definido diferentes investigaciones empíricas como las realizadas en dos colegios de Cali, donde se desarrolló a través del cuestionario breve de burnout o CBB si existía la presencia o no del síndrome en la población docente de estos colegios (Bambula, Sánchez, & Arévalo, 2012).

Es visible a través de diferentes investigaciones sobre el síndrome de burnout asociaciones a factores como: estrés de rol y los factores organizacionales de supervisión, condiciones organizacionales y preocupaciones profesionales. Las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases (Bambula, Sánchez, & Arévalo, 2012).

Los antecedentes del síndrome de burnout durante el desarrollo de actividades profesionales en la docencia dejan ver que existen compatibilidades con los síntomas que profesionales de otras áreas del conocimiento pueden desarrollar. Estudiar la influencia en los docentes del síndrome de burnout permite determinar un marco de acción que surge en respuesta de afectaciones psicológicas y físicas de los docentes.

Es posible al analizar los componentes contextuales de las investigaciones que se establece en los países latinoamericanos con más investigaciones en esta temática son Colombia y México, quienes presentan mayor número de investigaciones desde las disciplinas de la educación y la psicología, lo cual permite establecer un panorama de antecedentes de aplicaciones y mediciones, que generan una línea base para llevar a cabo propuestas de investigación e intervención relacionados a estos (Bambula & Gómez, 2015).

En relación a la calidad de vida laboral el síndrome de Burnout es definido como un estado de agotamiento físico, emocional y mental a consecuencia de que el docente está expuesto durante largos períodos de tiempo a múltiples demandas en el trabajo (Pérez, 2013). El Burnout es un síndrome derivado de la falta de capacidad del trabajador para afrontar demandas laborales o personales.

Es importante mencionar que uno de los principales antecedentes del Burnout es la sobrecarga de trabajo, además de otros factores tales como ambigüedad del rol, conflicto de rol, falta de autonomía y recompensas, entre otros que afectan la calidad del entorno laboral y por ende el clima organizacional (Marrau, 2004).

El estudio del Burnout en las organizaciones es importante porque se trata de un problema de salud ocupacional que, además de provocar consecuencias negativas en el trabajo (bajo desempeño, baja productividad, baja calidad del servicio y atención a

usuarios), provoca en el personal sentimientos de minusvalía, actitudes negativas hacia el trabajo, bajo auto concepto y pérdida de interés hacia quienes va dirigido su actividad laboral (Herrera, 2017).

## **1.2. Justificación**

Los cambios en el sistema educativo y sus diferentes exigencias han generado cambios y repercusiones en la incidencia de padecer del síndrome de Burnout (Rojas B., Zapata H., & Grisales R., 2008). A partir del uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación además de nuevas herramientas pedagógicas se busca que los docentes desarrollen mejor su profesión y su actividad laboral, sin embargo esto ha representado presión en los docentes por contar con las competencias idóneas para resolver a las nuevas necesidades y los avances tecnológicos.

Además, factores como insatisfacción laboral en los docentes y la presión por la demanda social pueden ocasionar directa o indirectamente bajas en la calidad de la educación ya que se determina un desprendimiento laboral, dada una falta de motivación y de valor de su trabajo. A partir del desarrollo de nuevos modelos de enseñanza basados en nuevas metodologías pedagógicas y didácticas heterogéneas se define el rol del docente frente a las diferentes necesidades sociales y culturales presentes dado un contexto de globalización.

En relación al Burnout se configuran los modelos de enseñanza según sea el apoyo del entorno y contextual, es decir, factores como la indisciplina en el aula, la falta de apoyo de los padres de familia y de la administración de la institución educativa son factores que inciden en el aumento del estrés del docente y por tanto del desarrollo en si de un modelo de enseñanza, ya que se llevaría a cabo de forma parcial.

Frente a los niveles de enseñanza en los colegios el principal obstáculo se relaciona con los alumnos ya que los docentes de nivel inicial poseen más niveles de Burnout debido al ruido y el menor nivel de autocontrol que tienen los niños de edad preescolar.

En un contexto de globalización y de necesidades sociales más demandantes se requiere que los docentes respondan a dichas necesidades adaptándose y configurando modelos de enseñanza que respondan a los contextos sociales específicos y heterogéneos.

Esta carga laboral, tanto mental como física representa un factor que incide de forma directa en padecer del síndrome de Burnout.

Dado un avance tecnológico, unas necesidades sociales más demandantes y una oferta de medios digitales a distancia y semipresenciales que facilitan y mejoran los procesos de formación en sus diferentes niveles, son mayores las exigencias de los docentes (Díaz, 2010). Por una parte se requiere que se adapten a los nuevos contextos y que estén capacitados en el manejo de nuevas tecnologías, además de estar en constante proceso de capacitación formal ofertada por entidades públicas y privadas con el fin de aumentar su productividad y responder de forma eficiente a las necesidades de los estudiantes y del sector educativo.

La innovación en las prácticas docentes y en el diseño metodológico desde un enfoque pedagógico en la actualidad son partes de un proceso de adaptación que pretende responder a las diferentes necesidades sociales y culturales en las cuales los estudiantes desarrollan su proceso educativo. Además, es necesario hacer énfasis en el constante proceso de evaluación y capacitación en el que los docentes están inmersos (Muñoz & Otálvaro, 2011).

### 1.3. Sistematización

Desde aspectos conceptuales es necesaria hacer la diferenciación de la definición de los conceptos que se han ido construyendo desde el síndrome de Burnout dada su frontera conceptual tan cercana. A continuación se exponen los diferentes conceptos y la diferenciación con el concepto de síndrome de Burnout. Esto permite entender de mejor forma cuales son los aspectos que delimitan el concepto, no solo de síndrome de Burnout, sino también los constructos que se han definido en la frontera conceptual desde la experiencia empírica (Esteras, 2015).

Tabla 1: Diferencia entre síndrome de Burnout y otras enfermedades psicológicas.

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Estrés</b>	<b>Depresión</b>	<b>Insatisfacción laboral</b>	<b>Afecto negativo</b>
<b>Ruptura del proceso de</b>	El estrés es la reacción del	Fenómeno clínico y	Actitud negativa del trabajador	La afectividad negativa predispone a

<b>adaptación, que va acompañado por un deficiente funcionamiento crónico en el trabajo (Esteras, 2015).</b>	cuerpo a cualquier cambio que requiera un ajuste o respuesta. El cuerpo reacciona a estos cambios con respuestas físicas, mentales y emocionales. El estrés es una parte normal de la vida (Esteras, 2015)	particular de la persona que se define de forma individual (Esteras, 2015)	frente a su propio trabajo, motivada por unas creencias y valores que la persona desarrolla sobre su labor profesional y su entorno laboral (Esteras, 2015)	la persona a tener una percepción más negativa de sí misma y del mundo que le rodea. Es decir que los factores psicosociales adquieren un peso y una dimensión más hostil para los individuos con niveles altos en “afecto negativo” (Esteras, 2015)
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia, a partir de Esteras (2015)

Es posible a través de la delimitación conceptual hacer visible la diferenciación entre el síndrome de Burnout y otros constructos. Con la tabla anteriormente expuesta se deja ver la definición del concepto de cada constructo con lo cual el concepto de síndrome de Burnout desarrolla su conceptualización, ya que es resultado de la exposición a agentes de estrés laboral y para que el fenómeno del Burnout se manifieste en una persona es necesario que su desempeño laboral exija un intenso intercambio relacional del trabajador con el cliente o usuario del servicio y una continuidad en el tiempo, denotando así que el síndrome de Burnout es consecuencia del estrés, y este último no hace parte de la sintomatología de dicho fenómeno (Esteras, 2015)

Teniendo en cuenta dicha diferenciación conceptual, se facilita el análisis del síndrome de Burnout en los profesores, además, de evidenciar su relación con el aprendizaje de los estudiantes de diferentes niveles de educación: básica, media y superior.

En el área de educación, los niveles de estrés en los profesores y la organización del aula se relacionan directamente con el alto o bajo nivel de motivación de los alumnos. Teniendo en cuenta lo anterior es necesario proveer al profesorado de un ambiente óptimo y de las estrategias necesarias para que su mediación permita lograr el aprendizaje esperado en los estudiantes (Royert, Regino, & Díaz, 2016).

El síndrome de Burnout se considera un trastorno frecuente que se presenta en los profesionales que desarrollan actividades laborales enfocadas en el bienestar de los demás. Durante el desarrollo del síndrome es visible que intervienen varios factores de riesgo y se describen características clínicas concretas que ayudan a definirlo y a identificarlo, así como también escalas que lo clasifican según la severidad. Las consecuencias de este problema son múltiples, tanto en el ámbito personal como organizacional.

Es oportuno afirmar que si bien las metodologías para abordar la investigación sobre el síndrome de Burnout son heterogéneas, la mayoría de estudios se definen en espacios laborales similares, por lo que evaluar las condiciones de los espacios y clima laboral son variables relevantes y necesarias para el estudio del síndrome de Burnout. Por lo tanto es necesario unificar el estudio de dicho síndrome en la propuesta de una investigación que aborde los elementos laborales transversales de los docentes que definen una relación causa-efecto frente al síndrome de Burnout.

La unificación del estudio relacionado al síndrome de burnout a través del modelo de Maslach y Jackson no permite generar nuevas formas de análisis ya que mantiene una rigidez frente a la metodología de análisis de datos, ya que esta se realiza de forma cuantitativa, y desde un punto de vista profesional, este análisis cuantitativo se queda corto al relacionar el síndrome de burnout con variables no cuantitativas como el gusto o disgusto de un docente por su profesión después o durante el padecimiento del síndrome de burnout.



#### **1.4. Alcance**

A partir del diseño de nuevos procesos de formación se busca que los docentes respondan al contexto adaptativo a través del uso de nuevas herramientas e instrumentos pedagógicos que les permiten desarrollar un mejoramiento en sus prácticas profesionales, de esta forma será posible actualizarse y adaptarse al contexto y a las necesidades del sector educativo en el país.

Así las cosas, los docentes están en constante contacto con riesgos psicosociales asociados a las demandas de su labor profesional. Los riesgos psicosociales ergonómicos son un factor generador de Burnout en los docentes (Castro & Carvajal, 2018). A partir del diseño del puesto de trabajo, la constante fátiga mental, el agotamiento, el control sobre el trabajo, la presión de entrega de resultados, las relaciones sociales, la falta de recompensas y falta de motivación, son riesgos psicosociales que afectan no solo el rendimiento de los docentes sino la calidad en su salud, ya que fomenta el padecimiento del síndrome de Burnout.

Factores externos e internos relacionados al desarrollo de la actividad laboral como docente influyen directa e indirectamente en la calidad de salud mental de los docentes, no solo a través de síntomas de síndrome de Burnout, sino también a través de la manifestación de cambios físicos en la calidad de la salud, como por ejemplo pérdida de la voz, alopecia, estrés, entre otros factores asociados directa e indirectamente a conductas negativas en un entorno laboral y personal perturbador que aumentan los riesgos de padecer Burnout.

Factores como las condiciones de trabajo poco satisfactorias, que incluyen estructura pobre de la carrera, pocas oportunidades de promoción, salario insuficiente, escasez de equipamiento, falta de reconocimiento y escasa participación en la toma de decisiones escolares son generalmente factores que se asocian a repercusiones negativas en la salud mental.

Además, la baja consideración de la profesión docente agrava la carga de estrés y, a la vez, afecta en su autoestima, sus sentimientos de autoeficacia y su rendimiento laboral. Los factores ergonómicos también pueden incluirse aquí, ya que de las alteraciones

músculo-esqueléticas que sufren los profesores la mayoría se relacionan con la bipedestación extendida<sup>1</sup>.

Dado el contexto con requerimientos de adaptabilidad otro factor que incide de forma negativa en los docentes es el tiempo escaso, ya que tienen demasiadas tareas que realizar, demasiadas tareas administrativas, demasiado papeleo y carencia de tiempo para preparar las sesiones de aprendizaje.

Desde un punto de vista basado en la salud ocupacional es necesario referirse al estado de bienestar físico, mental y social en relación con el contexto de trabajo y no solo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral, buscando siempre la mejora de la calidad de vida laboral, así como proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, en este caso docentes (Moreno, 2016).

### **1.5. Planteamiento del problema**

El agotamiento a menudo afecta a las personas en las profesiones de ayuda como por ejemplo: abogados, médicos, trabajadores sociales, gerentes y docentes, entre otros. Para los docentes, trabajar con los estudiantes significa tratar constantemente de responder a sus necesidades y, al mismo tiempo, satisfacer las diversas demandas de la institución educativa; cuando los docentes sienten que hay una falta de concurrencia entre todas estas demandas y los recursos disponibles que tienen para hacerles frente, se induce el estrés. Si bien los períodos cortos de trabajo intensivo que resultan en éxito y reconocimiento rara vez conducen al agotamiento, sin embargo el estrés crónico sí lo hace, desmejora la autoestima, reduce la sensación de logro y agota los recursos emocionales; construyendo un muro entre el docente y su entorno profesional que de otro modo podría energizarlo y proporcionarle el apoyo que necesita. Por lo anterior se establece un círculo vicioso: cuanto más grave es el agotamiento, más fuerte se vuelve el aislamiento y como resultado las posibilidades de reintegrarse en un contexto profesional saludable disminuyen.

---

<sup>1</sup> La postura erecta o estabilidad postural en bipedestación es una característica del ser humano que se adquiere gracias al sentido que tiene de la situación en el espacio o al equilibrio. El mantenimiento de esta postura se logra mediante una adaptación adecuada de los músculos del cuello, tronco y miembros que actúan para mantener el cuerpo en una posición de equilibrio estable (Bambula, Sánchez, & Arévalo, 2012)

El agotamiento ocurre cuando las personas apasionadas y comprometidas se desilusionan profundamente con un trabajo o carrera de la que previamente han derivado gran parte de su identidad y significado. Se produce cuando se eliminan las cosas que inspiran pasión y entusiasmo, y se acumulan cosas tediosas o desagradables.

Se estima que un tercio de los docentes recién contratados se retiran durante los primeros tres años y aproximadamente el 50% lo hace durante los primeros cinco años; aunque las razones que dan los docentes para dejar la profesión son variadas, un factor que se ha citado repetidamente es la experiencia del agotamiento.

En términos generales, gracias a diferentes herramientas como el MBI-ES (Maslach Burnout Inventory- Educators Survey) es posible determinar la prevalencia del síndrome de burnout y la relación con el tipo de actividades que los profesores realizan en su rol docente; como necesidad para determinar el episodio de agotamiento, así como la utilidad de integrarlo en marcos teóricos más amplios y permitir una explicación satisfactoria de su causa (Organización Internacional del Trabajo, 2018), así mismo se ha dado lugar a la creación de diversos modelos teóricos que agrupan una serie de variables, consideradas como precedentes y consecuentes del síndrome.

En el caso de un docente de básica y media de colegios, los síntomas de agotamiento emocional incluirían frustración, falta de interés en la enseñanza, renuencia a probar algo nuevo y culpar a los estudiantes o la institución por la falta de éxito.

La despersonalización está marcada por el cinismo, las malas actitudes hacia los estudiantes, colegas y la propia escuela, la falta de contacto con los demás y el creciente aislamiento (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Los docentes en camino al agotamiento no pueden saludar a sus colegas, evitan el contacto visual eligen no compartir sus experiencias en el aula o no tener tiempo para socializar.

Los docentes que sufren agotamiento ven negativamente el logro personal: no establecen metas y tienen poca confianza en sí mismos, además, los celos profesionales se suman a la frustración. Las relaciones sufren, no solo profesionalmente: una persona agotada a menudo tiene una vida privada vacía.

Sin embargo, no es fácil detectar a los docentes que están comenzando a agotarse, por la simple razón de que tienden a ocultar su condición o porque no son conscientes de lo que les pasa, por esta razón reconocer los primeros signos de agotamiento puede ser de vital importancia en una buena comunidad escolar y por lo tanto la prevención es siempre la mejor ruta que el tratamiento posterior.

Crear un buen clima para el personal es crucial para que los docentes se mantengan motivados e involucrados positivamente (OlgaKulakova & Jiménez, 2017); la enseñanza es un trabajo solitario, aunque se encuentran con sus estudiantes todo el tiempo, no son estos sino sus colegas quienes forman la comunidad profesional, razón por la cual sus ideas son importantes y su apreciación cuenta.

### **1.6. Objetivo central**

Determinar las causas y efectos del síndrome de Burnout en docentes del área de educación básica y media en la Institución Educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín

### **1.7. Pregunta de investigación**

En relación al objetivo central de la investigación es necesario preguntarse: ¿Cuál es la influencia de elementos del entorno laboral que genera síntomas del síndrome de Burnout en los docentes? A modo de respuesta de esta pregunta se definen los objetivos específicos de la investigación.

### **1.8. Objetivos específicos**

- Identificar cuáles son los elementos del entorno que generan en los docentes el síndrome de Burnout.
- Clasificar los elementos generadores de síndrome de Burnout según la prevalencia en el entorno.
- Determinar una serie de acciones preventivas que permitan la reducción del padecimiento del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la institución educativa.

- Desarrollar un aporte frente a las posibles acciones preventivas en el colegio para que los docentes eviten padecer síndrome de Burnout.

## **2. REVISION DE LITERATURA**

Burnout fue introducido por primera vez en la literatura por Freudenberger a principios de la década de 1970 (Beltrán & Moreno, 2016). Definiendo el agotamiento como un estado de fatiga o frustración que resultó de las relaciones profesionales que no produjeron las recompensas esperadas. Maslach (1982) más tarde definió el agotamiento como un síndrome psicológico que involucra agotamiento emocional, despersonalización y un sentido disminuido de logro personal que ocurrió entre varios profesionales que trabajan con otras personas en situaciones difíciles (Royert & Regino, Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo, 2016).

Desde el punto de vista de Maslach, el agotamiento desmejora el cuidado y la atención profesional que se brinda a los clientes de profesionales de servicios humanos, como docentes, oficiales de policía, abogados, enfermeras y otros.

Dada la falta de consenso sobre la medición del agotamiento en los EE. UU donde se desarrolló el MBI (Maslach Burnout Inventory), no es sorprendente que los problemas de medición sean aún más preocupantes en la investigación internacional, y sobre todo en Colombia. Los investigadores han expresado su preocupación por la existencia de agotamiento en países con diferentes entornos de trabajo y estructuras organizativas, y por la capacidad de los instrumentos de investigación en general y el MBI en particular para capturar el agotamiento en esos entornos.

Algunos estudios a menudo han utilizado diferentes instrumentos para medir el agotamiento y no han investigado el desempeño de esos instrumentos en el contexto de los países. En algunos casos, los estudios han carecido de muestras representativas de docentes de educación básica y media, y algunos de los estudios en múltiples países utilizaron datos derivados utilizando protocolos de investigación decididamente diferentes (OlgaKulakova & Jiménez, 2017). Además, varios investigadores han demostrado que algunos de los

elementos incluidos en las sub-escalas de MBI no pueden medir la construcción latente y producen cargas bajas en los factores o carga cruzada en más de un factor.

Desde su elaboración, el MBI ha sido uno de los instrumentos más empleados para evaluar el síndrome de burnout. Gracias a su factorización el concepto de síndrome de Burnout es mayormente aceptado, el cual necesita para su construcción de diferentes modelos teóricos sobre todo de tipo organizacional (Hederich-Martínez & Caballero-Domínguez, 2016).

Comprender el agotamiento profesional puede ayudar a ver los primeros signos, mientras que es relativamente fácil prevenirlo en etapas más serias. Una buena comunidad profesional es la herramienta más poderosa para ayudar a los docentes a evitar el agotamiento. La construcción de tales comunidades es una responsabilidad compartida de la administración escolar y los docentes, y puede beneficiar a todos.

### **Causas comunes y signos de advertencia del agotamiento del maestro**

El agotamiento de los maestros es más que el estrés ocasional que la mayoría de los educadores sienten en algún momento. Es una condición psicológica que puede causar depresión del maestro, ansiedad y otros problemas de salud mental. Por esa razón, identificar las causas y los signos del agotamiento del maestro es esencial para el bienestar de un educador.

Una fuente principal de estrés y agotamiento en el aula es la baja autoeficacia o la falta de fe de un maestro en sí mismo para lograr sus objetivos. Una de las principales razones por las que la autoestima de un maestro sufre es la tendencia de los padres y administradores a culpar a los maestros en lugar de a los estudiantes por los bajos puntajes de los exámenes estandarizados. Poner demasiada presión sobre los hombros de un maestro puede hacer que los maestros se culpen por las luchas de sus estudiantes y sientan que no pueden hacer la diferencia.

Los problemas de comportamiento en clase también pueden conducir al agotamiento de los maestros con el tiempo. Los maestros con estudiantes particularmente desafiantes son más propensos a sentir que no están haciendo la diferencia y se vuelven más cínicos sobre su papel en el aula. Pero lo que es más, los juicios de un maestro sobre el

comportamiento de los estudiantes también pueden afectar sus niveles de estrés: los educadores que tienen percepciones negativas de los estudiantes con problemas de comportamiento tienen más probabilidades de sufrir estrés crónico.

Desafortunadamente, la gravedad del agotamiento no se refleja adecuadamente en los artículos sobre el tema. Muchos artículos resaltan que aquellos que sufren agotamiento deberían tratar de revitalizarse al involucrarse socialmente y tomarse un descanso del trabajo, entre otras estrategias de autoayuda. Aunque tales estrategias pueden ayudar a prevenir el agotamiento, no son necesariamente las más efectivas para superar el agotamiento una vez que alguien lo está experimentando.

Es necesario recordar que un componente clave de la depresión es la incapacidad de encontrar placer en actividades que antes disfrutaba. Debido a la verdadera naturaleza del agotamiento, las recomendaciones que no abordan la depresión y/o los síntomas depresivos tienden a ser soluciones temporales. Por ejemplo, los maestros generalmente creen que las vacaciones los revitalizarán y curarán sus síntomas de agotamiento. Diferentes investigaciones muestran que esto rara vez funciona ya que los síntomas de agotamiento generalmente reaparecen dentro de las 2-3 semanas posteriores al regreso al trabajo. Hasta que los educadores, los administradores escolares y otros profesionales reconozcan la verdadera naturaleza del agotamiento, se continuara viendo artículos que solo estudian la superficie de cómo ayudar adecuadamente a alguien que está experimentando agotamiento (depresión inducida por el trabajo).

Dado que el agotamiento es mucho más grave de lo que generalmente se representa, es necesario volver a evaluar cómo ayudar a los maestros a experimentarlo. Debido a la superposición de agotamiento y depresión, los maestros que experimentan agotamiento pueden necesitar atención médica y/o psicológica para controlar sus síntomas de agotamiento (depresivo).

Es fundamental que las escuelas aborden de manera proactiva los problemas de salud mental en el lugar de trabajo porque, en algunos casos, no hacerlo puede tener consecuencias no deseadas (por ejemplo: enseñanza ineficaz, autolesiones y / o suicidio de los maestros, etc.). Al abordar este problema demasiado común, los administradores

escolares deben adoptar estrategias variadas para prevenir y abordar el agotamiento. Algunas estrategias se destacan a continuación.

Para evitar el agotamiento, los administradores deben:

- Desarrollar una cultura de trabajo de apoyo en torno a los problemas de salud mental. Esto es extremadamente importante porque la investigación muestra que al menos un tercio de los trabajadores no divulgan problemas de salud mental a sus empleadores debido al estigma que rodea el tema.
- Comprendan que el agotamiento es causado por factores organizacionales. Esto es crucial porque muchos creen que el agotamiento es específico del maestro. Aunque algunas personas son más susceptibles al estrés, culpar a los maestros no aborda la causa raíz del agotamiento.
- Examinar los factores que contribuyen al agotamiento del educador para mitigar sus efectos negativos. Es necesario tener en cuenta que abordar estos factores no siempre significa agotar los recursos financieros. Algunas estrategias incluyen fomentar una mejor colaboración, implementar estrategias de enseñanza efectivas y alentar a los educadores a desarrollar límites en la vida laboral.

### **Síntesis de los resultados de los estudios**

La enseñanza siempre ha sido una profesión emocional, pero parece que el clima educativo actual ha creado una cultura de agotamiento y estrés. Lo que los artículos sobre agotamiento y desgaste de los docentes no siempre abordan es el hecho de que si bien este problema es sistémico dentro de la comunidad docente, no está aislado de la profesión, y es necesario ayudar.

Si bien los problemas específicos en la cultura escolar a menudo causan agotamiento, existen amplias formas de abordar y difundir estas emociones negativas. Estudios recientes apuntan a una herramienta en particular: practicar el autocuidado. El cuidado personal es una mirada holística al cuerpo de su mente y alma, reintroduciendo sus necesidades personales en la ecuación para alinearse con sus objetivos personales y profesionales.



Es entonces que el autocuidado aparece como una herramienta metodológica para afrontar el Burnout en los docentes. Por ende se describe como una forma integral de reducir el estrés y casos de depresión en vista de padecer el síndrome de Burnout. Así las cosas, las investigaciones deberían centrarse más en el abordaje de fondo que describe las causas y los efectos del Burnout y no solamente concentrarse en las consecuencias que se reflejan en su salud mental y en la forma de impartir clase a los alumnos.

### **3. ESTRATEGIA METODOLOGICA**

A través de una serie de herramientas de recolección de información de tipo cuantitativo, como es la entrevista, la encuesta y la observación científica, se indago en la población docente del área de educación básica y media de la Institución Educativa Jorge Robledo, equivalente a un total de 20 docentes, los niveles de padecimiento del síndrome de Burnout, sus causas y efectos, además de los síntomas que la población objetivo ha visto en su salud física y mental.

Durante el desarrollo del trabajo de grado se hizo pertinente estructurar la metodología en etapas, la cual permitió definir una línea de acción en cuando a las diferentes actividades que se llevaron a cabo para obtener la información correspondiente para el análisis de ocurrencia de los riesgos laborales asociados al síndrome de Burnout. A continuación se describen las etapas que componen la metodología de carácter descriptiva:

- Identificación de la población docente del área de educación básica y media de la Institución Educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín, con una población total de 70 docentes y con una muestra para la investigación de 20 docentes los cuales hacen parte del área anteriormente mencionada.
- Recolección de datos frente al padecimiento del síndrome en docentes, a través de una encuesta que reúna las preguntas claves para así tener información de primera fuente.
- Tratamiento de la información para la construcción de datos
- Tabulación de datos obtenidos
- Definición de resultados obtenidos Análisis de la información y desarrollo de objetivos de investigación

Desde el caso específico de la institución educativa es notable como a través de diferentes preguntas basadas en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se evidencia la presencia de factores psicosociales que conducen al padecimiento del Burnout por lo cual se requiere una atención transversal en la institución educativa con el propósito de prevenir y corregir factores de riesgo que generen en el corto y mediano plazo afectaciones a la salud de los docentes.

En este contexto, el Maslach Burnout Inventory (MBI) es el cuestionario de auto-completar más utilizado para evaluar el agotamiento, ya que presenta una mayor validez y una mayor fiabilidad con respecto a las múltiples dimensiones del síndrome que otros instrumentos menos comunes. Fue diseñado para evaluar las tres subdimensiones, y consta de 22 elementos divididos en tres subescalas. La subescala EE evalúa las quejas sobre sentirse nervioso y agotado por el trabajo. La subescala DP mide las respuestas impersonales y la falta de empatía durante la actividad profesional, mientras que la subescala PA evalúa los sentimientos de competencia y logro del éxito en el trabajo.

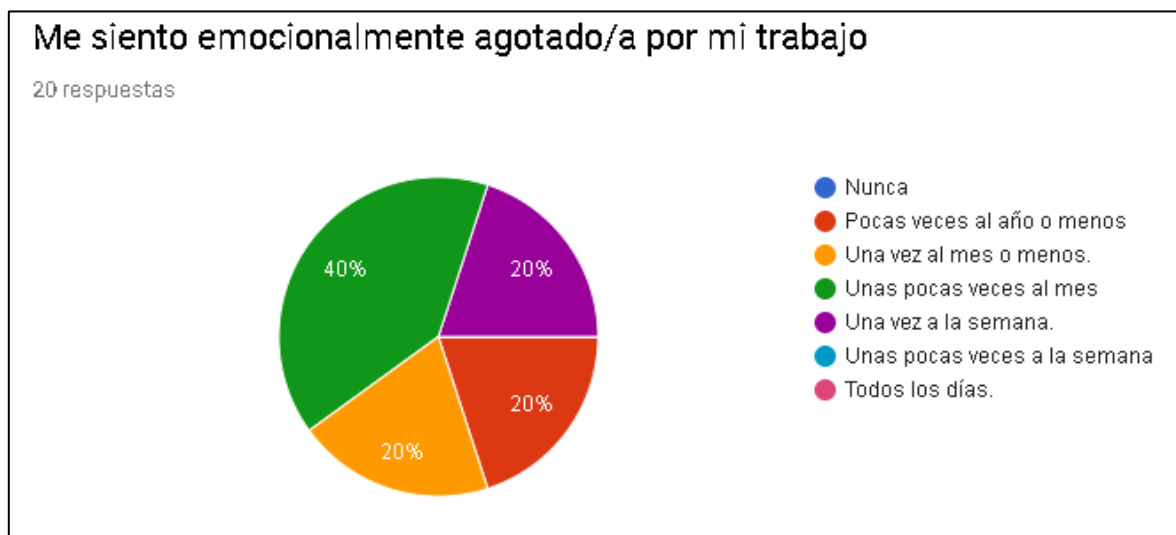
### **3.1. Población**

La población objeto de estudio son los docentes de la Institución Educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín que imparten clases en los grados de 5° y 6° de primaria, lo cual engloba una población total de 20 docentes que dan clases a estos grados. En relación a la institución educativa es notable que se encuentra en una ubicación donde la clasificación socioeconómica es de estrato 3.

Se encontró que de los 20 docentes que enseñan en los grados 5° y 6° de primaria 12 son mujeres y 8 son hombres. Esta muestra de docentes se encuentran en un rango de edad entre los 27 y los 35 años, y en su mayoría son personas especialistas en pedagogía infantil, tan solo 2 docentes no son especializados, teniendo cada uno su licenciatura en pedagogía como base académica.

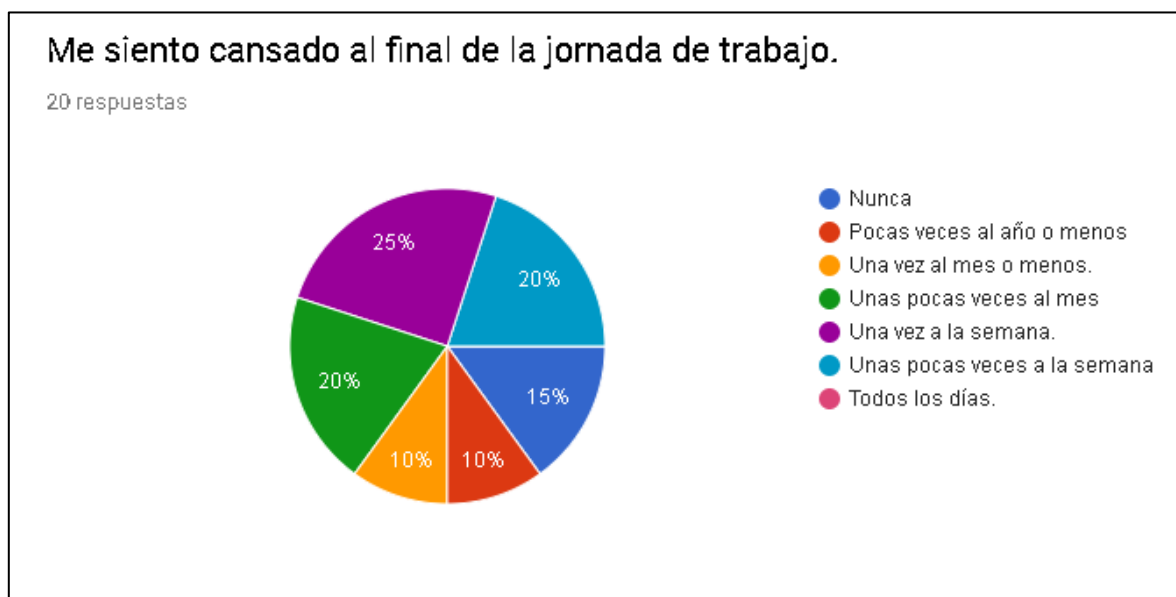
En relación a la encuesta, determinada como el instrumento de recolección de datos, es importante destacar que esta fue diseñada en función de determinar cuáles han sido los elementos organizacionales y del entorno laboral que pueden haber desatado algún tipo de síntoma relacionado al Burnout.

#### 4. RESULTADOS



Fuente: Elaboración propia

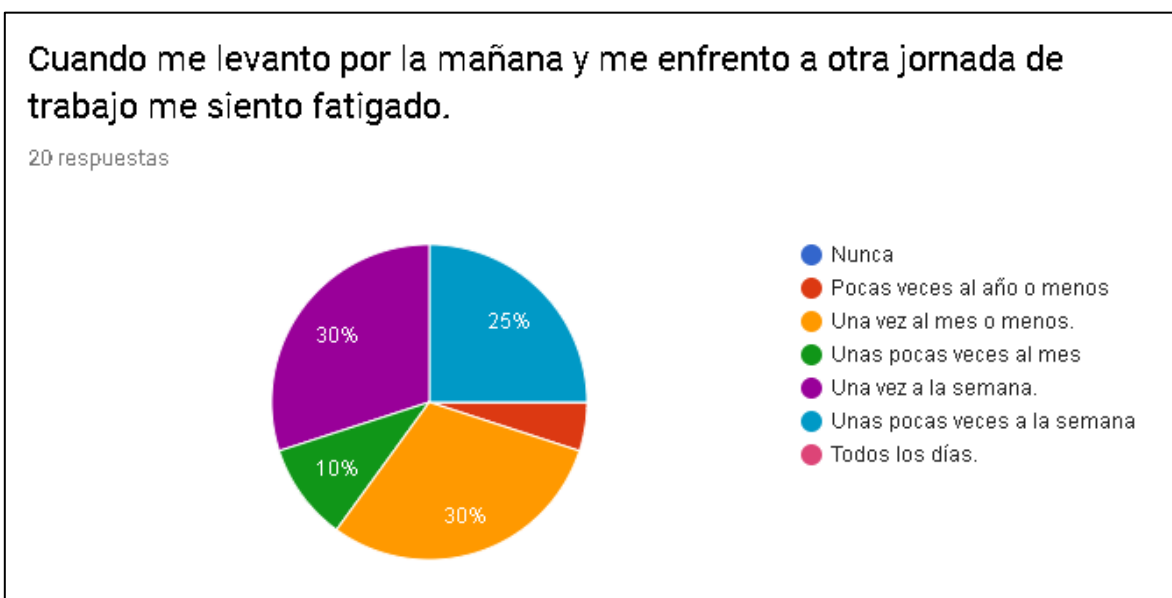
Se ve como los docentes no se sienten emocionados con su trabajo en vista de que se sienten más agotados que felices y motivados.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de docentes se sienten cansados al menos una vez por semana, en vista de que se acumula el estrés de toda la semana en un día en especial, el viernes, donde es el

último día escolar de la semana. Sin embargo, los docentes deben trabajar en casa, lo cual genera mayor cansancio.



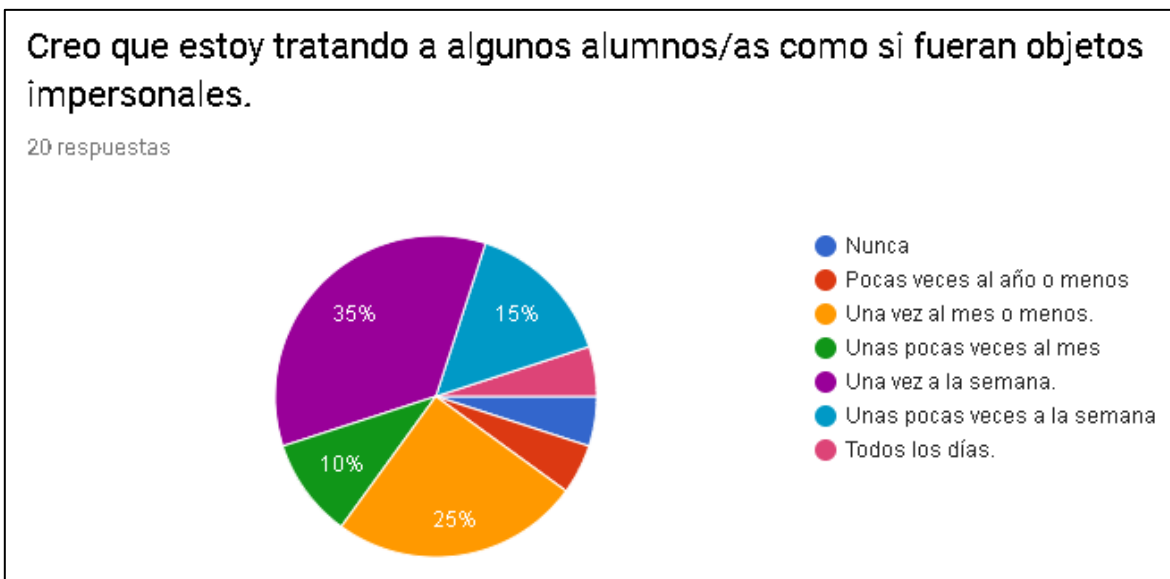
Fuente: Elaboración propia

El 60% de los docentes se sienten fatigados una vez a la semana y una vez al mes mínimo, en vista de que no descansan, y deben trabajar en casa, además los estudiantes no ayudan a que el estrés y el burnout sea menor.



Fuente: Elaboración propia

Los docentes saben cómo se sienten los alumnos en relación a sus necesidades de formación y de educación, lo cual le permite al docente tener una guía que plantea una línea de acción clara.



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de docentes tratan a los estudiantes de una forma impersonal, como parte de su trabajo, ya que no sienten una conexión o un vínculo emocional con ellos, solo van a enseñar y no se preocupan por si aprenden o no.



Fuente: Elaboración propia

El 75% de los docentes consideran un gran esfuerzo trabajar todo el día con los alumnos en vista de que no tienen tiempo para sus aspectos personales ni familiares. Este trabajo es muy demandante y por tal motivo se sienten cansados y agotados.

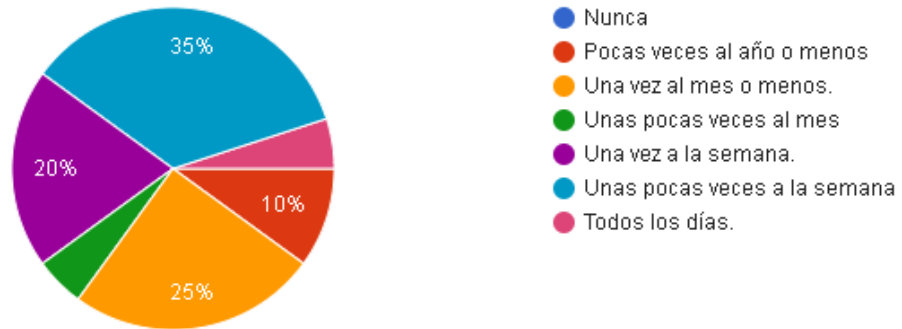


Fuente: Elaboración propia

El 30% de los docentes no trata los problemas de los estudiantes con eficacia en vista de la impersonalidad del trato y relación con ellos. Esto define que no hay un interés recíproco por lo que el estudiante sienta en clase, ni de sus necesidades.

### Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.

20 respuestas

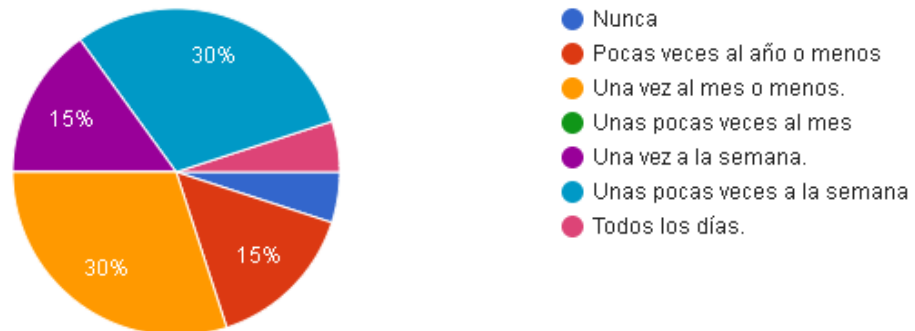


Fuente: Elaboración propia

Es frecuente que los docentes se sientan desgastados uno o más veces a la semana, esto se acumula en el mes y termina por debilitar al docente en uno o dos meses. El sentimiento de estar quemado se manifiesta a través de síntomas como la despersonalización y la falta de interés por el trabajo.

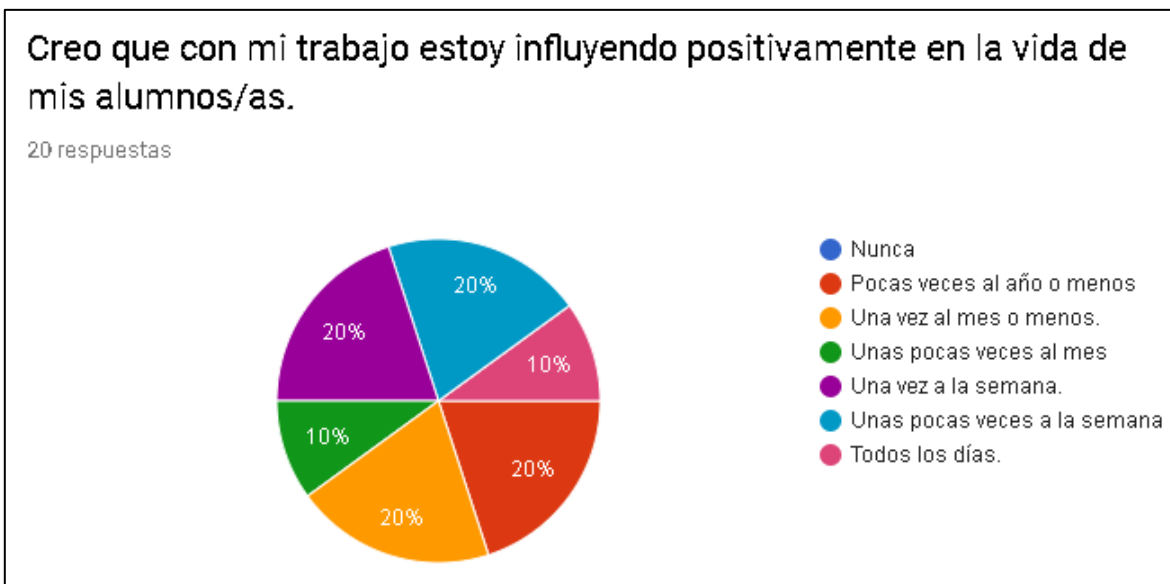
### Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés

20 respuestas



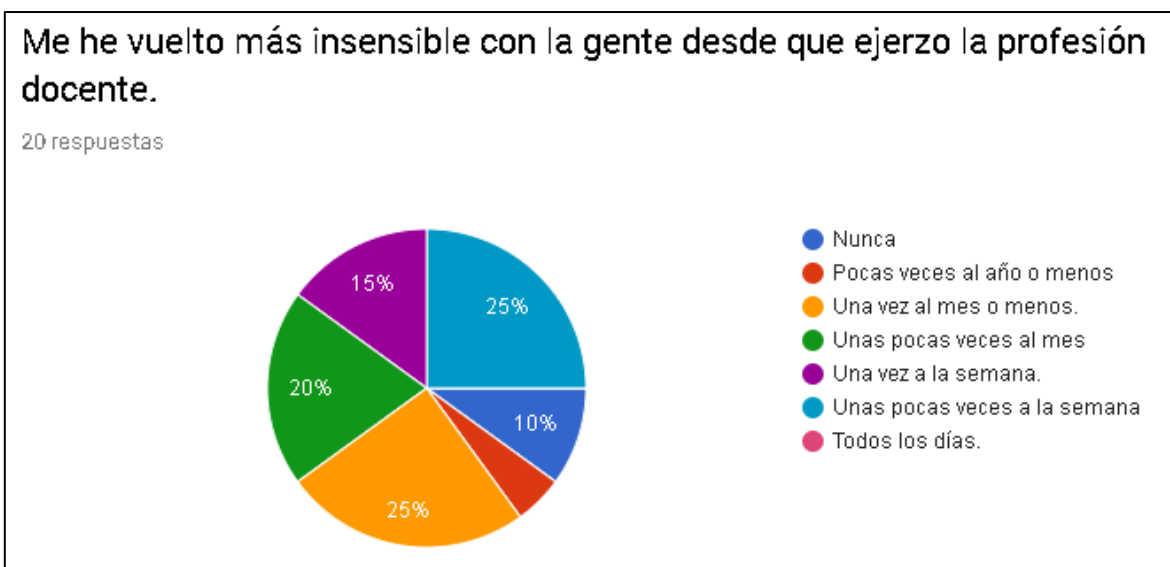
Fuente: Elaboración propia

En general todos los docentes sienten estrés, así sea poco o mucho, sienten estrés por estar en contacto con estudiantes, sea por la implicación de forzar su carga mental en el trabajo, o porque simplemente se sienten desgastados.



Fuente: Elaboración propia

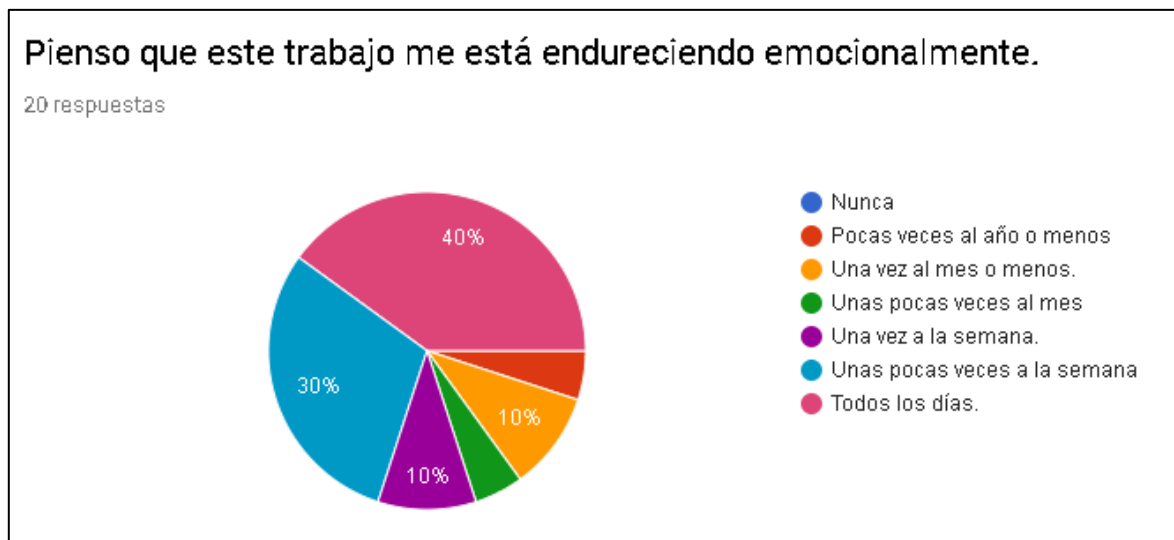
Las respuestas en esta pregunta están divididas más o menos en los mismos porcentajes, por lo que se concluye que efectivamente hay una influencia positiva, la cual cambia según sea el docente.



Fuente: Elaboración propia



La gran mayoría de los docentes son insensibles frente a las necesidades y relaciones personales que se mantienen en el colegio, en vista de que poco les importa lo que pasa a su alrededor.



Fuente: Elaboración propia

Problemas como el agotamiento emocional y el bajo rendimiento personal son muy comunes entre los docentes de atención primaria, mientras que la despersonalización es menos frecuente. Los docentes de atención primaria son un grupo de riesgo de agotamiento.

Desde un análisis general es notable a través de los resultados obtenidos que en la población de docentes seleccionada existe una gran cantidad de elementos, como estrés, desanimo, falta de motivación, fatiga por la alta carga mental, entre otros que indican la presencia del síndrome de Burnout al interior del desarrollo de las actividades diarias y en el entorno académico-profesional.

Es notable la recurrencia de elementos y de actividades que generan estrés, ansiedad y falta de motivación en los docentes, dificultando así el desarrollo de actividades escolares en pro del estudiante, es decir, la profesión docente se está deteriorando en función de la recurrencia de estados emocionales y de falta de motivación profesional al interior de la institución educativa.

Así las cosas, es posible afirmar que más de la mitad de los docentes encuestados sufren algún tipo de alteración rutinaria que evidencia desgaste por su profesión y en consecuencia se desarrollan manifestaciones tempranas del síndrome de Burnout.

### **Acciones preventivas**

La prevención del agotamiento de los docentes es una de las necesidades más apremiantes en el ámbito educativo actual. El agotamiento de los maestros requiere que la administración, los maestros, el personal de apoyo y los asistentes trabajen juntos para crear un ambiente más enriquecedor para los maestros.

El objetivo: atraer a educadores más calificados, a pesar de elementos del trabajo ampliamente publicitados y desagradables, como salarios bajos, bajo reconocimiento, gestión difícil de la clase y otros, y mantenerlos allí.

La solución debe comenzar por ayudar a los maestros que ya están en el campo, luego extenderse a un amplio apoyo que abrace a los nuevos maestros tan pronto como ingresen al aula. Dentro de las acciones preventivas se encuentran las que a continuación se enuncian:

### **Ofrecer Servicios De Salud Mental Y Física**

Los maestros tienen presupuestos notoriamente ajustados. Especialmente considerando la asombrosa cantidad de maestros que gastan su propio dinero para equipar sus aulas, no podemos esperar que los maestros gasten el dinero en soluciones de cuidado personal comúnmente sugeridas: yoga, asesoramiento, pasatiempos.

Sin embargo, lo que la educación puede hacer es proporcionar estos servicios en el contexto escolar. Los estudios muestran que "la atención plena, la autocompasión, la eficacia personal y el afecto positivo se asociaron con el apoyo emocional, mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización se asociaron negativamente con el apoyo emocional" (OlgaKulakova & Jiménez, 2017). Además, la depresión se asoció negativamente con el apoyo emocional, la organización del aula y la instrucción apoyo.

Brindar prácticas de atención plena en el entorno escolar ayudará a los maestros a sentirse apoyados, aumentando esas asociaciones positivas como la autocompasión y la

eficacia personal, sin mencionar un estado de ánimo generalmente más feliz. Las ideas incluyen cursos de hobby, yoga y meditación, prácticas de diario y otras ofertas a voluntad (¡no obligatorias!).

### **Crear Una Ruta Clara Para Abordar Los Síntomas De Agotamiento**

Por último, los educadores necesitan respuestas rápidas al agotamiento cuando surgen. Si los maestros saben que la administración tomará medidas para ayudarlos a recuperarse, será más probable que reporten síntomas de agotamiento. Tal como están las cosas, saben que no viene ayuda. Hoy en día, incluso pueden temer los resultados negativos del autoinforme, como la falta de fe en su enseñanza y, en consecuencia, una falta de autonomía aún mayor.

Por tanto, los maestros necesitan:

- Políticas generalizadas sobre cómo informar el agotamiento de los maestros y recibir atención
- Un camino directo al oído de la administración cuando se informa el agotamiento
- Una expectativa razonable de obtener ayuda
- Elección en qué tipo de atención les gustaría recibir
- Asistencia para ajustar sus cargas de trabajo y estilos de vida a niveles manejables.
- Una administración que vigila y ayuda activamente al agotamiento

Debido a los recursos limitados para los maestros hasta la fecha, llevará tiempo capacitar a los maestros para que puedan pedir ayuda. Solo comprobando de manera consistente, con el tiempo, que la solicitud brinda ayuda, los administradores y los encargados de formular políticas pueden convencer a los maestros para que den el difícil paso de comunicarse.

## **DISCUSION Y CONCLUSIONES**

### **4.1. Discusión**

En Colombia la consolidación de estudios relacionados al síndrome de burnout se vinculan directamente a un problema de salud, en que no solo se abordan riesgos laborales a nivel físico, sino también riesgos psicosociales en y del trabajo (Bambula & Gómez, 2015). En dichas investigaciones se encuentra que el problema del burnout no se aborda solo desde el individuo, también se ha venido trabajando desde el ámbito y contexto laboral. Además, se reconoce que no es un caso aislado de profesiones específicas donde se desarrollan tareas que involucran altos niveles de estrés, se está aceptando que todas las profesiones tienen un nivel potencial de generar situaciones laborales, organizacionales e interactivas entre los individuos que pueden ser causantes del síndrome.

### **Análisis crítico de la literatura y de los resultados**

El agotamiento es una de las razones más comunes por las que los maestros abandonan su profesión, y contribuye al aumento de la tasa de rotación de maestros en las últimas décadas. En Colombia se definen altas tasas de agotamiento de los maestros (Royert & Regino, 2016), y son escasas las formas de prevenir o combatir el agotamiento, lo cual es un tema clave en la educación temprana (Herrera, 2017).

El agotamiento de los maestros es una forma extrema de estrés crónico que puede afectar a cualquier maestro, independientemente de cuán experimentados o apasionados sean por su trabajo. Una cuarta parte de todos los docentes consideran que sus trabajos son extremadamente estresantes, y el 46 por ciento reporta un alto estrés diario durante el año escolar. Esto coloca a la enseñanza junto con la enfermería como una de las ocupaciones de mayor estrés en el país.

Con niveles de estrés tan altos, no es de extrañar que muchos maestros sufran agotamiento en algún momento de su carrera. Y las emociones de un maestro pueden establecer el tono para la clase, por lo que cuando llegan al agotamiento, la experiencia de aprendizaje de sus alumnos también puede sufrir.

## 4.2. Conclusiones

Con el propósito de evitar el Burnout, es necesario tomarse un tiempo libre. Onstad sugiere que se necesita recuperar los fines de semana y recordar que una vida plena incluye tiempo para recreación, pasatiempos, relaciones personales y tiempo de inactividad. Asegurarse de tener algo de tiempo cada fin de semana donde la escuela es lo último que se tiene en mente. Cada año, es necesario tomarse unas vacaciones, incluso si es al interior de la casa donde habita. Y también es de gran ayuda tomar tiempo libre para ponerse al día con amigos, ir a una cita o simplemente pasar el rato sin pensar en la escuela.

Haciendo uso de múltiples herramientas de análisis y de obtención de datos se hizo posible identificar que en la Institución Educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín los docentes de educación básica y media están padeciendo síntomas relacionados con el Burnout, lo cual incide directamente con su desempeño en sus actividades laborales, académicas, profesionales, entre otras relacionadas al desgaste laboral.

Debido a que la enseñanza es un trabajo tan intensivo, los educadores pueden beneficiarse enormemente de aprender y practicar el cuidado personal. Desafortunadamente, los maestros pueden preocuparse de que cuidarse a sí mismos puede conducir al auto absorción y distraerlos de sus alumnos. Sin embargo, a pesar del título engañoso, el cuidado personal no tiene nada que ver con el egoísmo.

El cuidado personal es un componente importante de la salud mental de un maestro, pero existen ideas erróneas sobre lo que es. Es común que los educadores descarten el movimiento de autocuidado como "egoísta" o "superficial". Pero para los maestros, el autocuidado es mucho más que desayunar en la cama o disfrutar de un día de spa. Se trata de cuidar su salud para que esté preparado para ser el mejor maestro que pueda ser para usted y sus alumnos.

Idealmente, una estrategia saludable de autocuidado debe incluir una actividad que aborde cada uno de estos factores todos los días. De esa manera, puede asegurarse de que se cuiden todos los elementos de su salud y bienestar en general. Las actividades de autocuidado pueden ser hábitos de pequeña a gran escala, con ejemplos que van desde

preparar un almuerzo saludable hasta levantarse temprano todos los días para hacer una meditación consciente antes del trabajo.

Las estrategias contra el agotamiento se pueden dividir en preventivas y terapéuticas. En prevención, las acciones deben concentrarse en los factores de riesgo mencionados anteriormente y, por lo tanto, la modificación de la estructura organizacional y los procesos de trabajo, las mejoras en la relación entre el profesional y la organización y la promoción de comportamientos saludables en los docentes (principalmente resiliencia) (Beltrán & Moreno, 2016)

No se puede negar que los docentes se ven afectados, pero dado que este síndrome no las perjudica explícitamente, los esfuerzos de salud pública deberían concentrarse en dónde está explícito el problema. Por lo tanto, las intervenciones de salud, como las reducciones en las horas de trabajo, el entrenamiento de atención plena puede contribuir a la reducción del agotamiento en docentes con alta carga mental.

## **5. REFERENCIAS**

- Bambula, F. D., & Gómez, I. C. (2015). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, 10-59.
- Bambula, F. D., Sánchez, A. M., & Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 217-227.
- Beltrán, C. A., & Moreno, M. P. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/8588/9843>
- Castro, K. J., & Carvajal, M. C. (2018). DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE

COLEGIOS DISTRITALES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ. UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE COLOMBIA.

- Díaz, C. A. (2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. Bogotá: Universidad de San Buenaventura.
- Esteras, P. J. (2015). Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes. *ProQuest*.
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano. Colombia.
- Herrera, Y. C. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Medellín: Psyconex.
- Marrau, C. M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 53-58.
- Moreno, D. L. (2016). FACTORES PSICOSOCIALES, ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA DE LA CIUDAD DE MANIZALES. Manizales.
- Muñoz, C. F., & Otálvaro, C. M. (2011). El papel del docente reflexivo como estrategia del síndrome de Burnout en relación con las prácticas educativas. Bogotá.
- OlgaKulakova, & Jiménez, B. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471917300285>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. ELSEVIER DOYMA.

Rojas B., M. L., Zapata H., J. A., & Grisales R., H. (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. Medellín, Colombia.

Royert, J. C., & Regino, Y. B. (2016). 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.

Royert, J. C., Regino, Y. B., & Díaz, M. S. (2016). 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. *Salud Uninorte*, 1-11.