

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

Prevalencia y factores organizacionales del síndrome de agotamiento profesional en los empleados de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó en el periodo enero - junio de 2021

PRESENTADO POR
YESICA BERRIO ARIAS

DIRIGIDO POR
JOHAN EDINSON GOMEZ SOLANO

POLITECNICO GRAN COLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
PROFESIONAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
29 NOVIEMBRE 2021

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo está dedicado a Dios y a todas esas personas que hicieron parte de mi proceso, sin las cuales este trabajo no hubiera sido posible. A mi hijo que es mi motivación para superarme día a día, a mi esposo que siempre creyó en mí y me brindó todo su amor y acompañamiento. A mi madre y padre que desde la distancia siempre han estado ahí para mí, para apoyarme y ser mi inspiración.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Valores de informe de las dimensiones del Maslach Burnout Inventory	21
Tabla 2. Presupuesto	22
Tabla 3. Cronograma	22
Tabla 4. Valores para las dimensiones del MBI.	31
Tabla 5. Tabulación de datos.	31



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

LISTADO DE FIGURAS

<i>Ilustración 1. Situación del síndrome de burnout en Colombia</i>	9
Ilustración 2. Factores que intervienen en el síndrome de burnout	12
Ilustración 3. Fases del síndrome de burnout	13
Ilustración 4. Distribución por sexo	24
Ilustración 5. Distribución por edad	25
Ilustración 6. Distribución por estado civil	25
Ilustración 7. Distribución por nivel de escolaridad	26
Ilustración 8. Percepción de las condiciones del lugar de trabajo	26
Ilustración 9. Percepción del ambiente laboral	27
Ilustración 10. Comunicación organizacional	27
Ilustración 11. Participación en las decisiones laborales	28
Ilustración 12. Satisfacción de las necesidades de enseñanza, aprendizaje y ascenso	28
Ilustración 13 Percepción del tiempo para cumplir con las funciones laborales	29
Ilustración 14 Motivación y apoyo por parte de los superiores	29
Ilustración 15. Estrés por causas laborales	30
Ilustración 16. Percepción de salario justo	30
Ilustración 17. Prevalencia síndrome de agotamiento profesional	31



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

TITULO DEL PROYECTO	7
SITUACIÓN DEL PROBLEMA	7
JUSTIFICACIÓN	9
OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	10
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	11
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	11
2.1. MARCO TEÓRICO	11
1.1.1 Síndrome de burnout	11
1.1.2 Clima organizacional	13
1.1.3 El clima organizacional y la satisfacción laboral	14
1.1.4 Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada.....	15
1.1.5 Reseña histórica.....	15
1.1.6 Elementos de planeación estratégica	16
2.2. ESTADO DEL ARTE	17
3.0 DISEÑO METODOLÓGICO	19
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	19
3.2. POBLACIÓN OBJETO.....	19
3.3. TÉCNICA	20
3.3.1. Muestra.....	20
3.3.2. Técnicas de Recolección de Información.....	20
3.3.3. Análisis estadístico	21
3.4. PRESUPUESTO.....	22
3.5. CRONOGRAMA.....	22
3.7. DIVULGACIÓN	23
4.0 RESULTADOS	23
4.1 Variables sociodemográficas	24
4.2 Factores organizacionales	26
5.0 ASPECTOS ESPECÍFICOS	32
5.1 Características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina Choco.....	33
5.2 Clima organizacional de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio Istmina –Chocó.....	33
5.3 Afección del síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio de Istmina	34
6.0 CONCLUSIONES.....	34
7.0 RECOMENDACIONES.....	35

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

8.0 BIBLIOGRAFÍA.....	36
9.0 ANEXO A	41
10. ANEXO B	42
11. ANEXO C	43

INTRODUCCIÓN

A medida que el mundo ha evolucionado, el estrés laboral, se ha ido posicionando como una enfermedad que se da con mucha frecuencia, en el caso colombiano, y más específicamente en el área docente se han encontrado niveles del 30% de estrés en la población laboralmente activa de este sector, lo cual se aduce es consecuencia de los cambios políticos y sociales, los cuales dejan secuelas a nivel físico, social y psicológico.

Una de esas respuestas a nivel psicológico es el Síndrome de Burnout por el Trabajo o Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP), el cual se ha constituido como uno de los perjuicios laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad, ya que aspectos como el alto ritmo que llevan en el día a día, la innovación de las empresas y la organización de los sector económicos, así como las exigencias en las actividades laborales, los cuales condicionan un ritmo vertiginoso que genera: preocupación, cansancio emocional, trastornos alimenticios, ejercicios y pausas con malestares físicos y riesgo en la salud de los individuos del siglo XXI.

Debido a que las exigencias en las áreas de trabajo, presunciones y la presión laboral cada vez aumentan y no todas las personas manejan esta situación de la misma forma, ocasionando que fácilmente se pueda generar estrés y que en algunos colaboradores aumenta y mejora su desempeño, a diferencia de cuando aumente los límites puede generar cansancio y aparición de SAP (Síndrome Agotamiento Profesional) el cual se considera como un impedimento para el desarrollo laboral, teniendo la capacidad de afectar la calidad de vida, mental, física y social de las personas de quien lo padece hasta disminuir el desempeño laboral y aumentar el ausentismo en las empresas.

Si se tiene en cuenta que las diversas organizaciones requieren para el logro de sus objetivos, propiciar espacios adecuados que generen bienestar laboral, así como implementar



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez estrategias que promuevan la motivación, el compromiso y la lealtad, ya que la educación es la base generadora de cambios en la sociedad. Razón por la cual la identificación del riesgo de contraer un síndrome como el Burnout en el cuerpo docente es de trascendental importancia, ya que este tipo de población necesita gozar de excelentes condiciones de salud mental y físicas para enfrentar los retos diarios de la labor educativa. Además, si se tiene en cuenta la revisión bibliográfica son pocos los estudios de este tipo no solo en docentes sino en la ubicación geográfica de la Institución que es el Choco.

Siendo esta la razón generadora de la necesidad de realizar un estudio desde la salud ocupacional para determinar la Prevalencia y las condiciones organizacionales del síndrome de agotamiento profesional en los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó en el periodo comprendido entre enero y junio del 2021, desde el planteamiento de un estudio de tipo descriptivo observacional y con un diseño transversal, que permita dar respuesta a la problemática planteada.

Dando cuenta de los siguientes objetivos: identificar las características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó; establecer las condiciones organizacionales de la institución educativa de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio Istmina –Chocó y especificar el nivel de realización personal presente en los docentes de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez en el municipio de Istmina – Choco y su afección en el desempeño laboral como resultado del síndrome de agotamiento profesional

TITULO DEL PROYECTO

Prevalencia y factores organizacionales del síndrome de agotamiento profesional en los empleados de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó en el periodo enero - junio de 2021

SITUACIÓN DEL PROBLEMA

En la sociedad contemporánea se presenta como característica la presencia de estrés en las actividades laborales, adicional, las pretensiones del medio profesional, situación que fácilmente puede generar fatiga física o mental en el trabajador, generando consecuencias diversas que perjudican la salud y la relación con su contexto, además este se origina cuando

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez las exigencias en el ambiente de trabajo son mayores a lo que las personas puedan afrontar, siendo la irritabilidad, la depresión los síntomas que más se manifiestan, acompañados de agotamiento físico (Rodríguez, Guevara, y Viramontes, 2017).

Además, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), el trabajo puede afectar la salud de las personas no solo debido a los accidentes laborales, sino también a través de las enfermedades profesionales, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales como el Síndrome de Agotamiento Profesional, el cual se encuentra reconocido en el Decreto 1477 de 2014 en Grupo IV de trastornos mentales y del comportamiento.

De acuerdo con (Republica, 2020) una de las consecuencias más relevantes originadas en la alta concentración de carga productiva en las organizaciones es el Síndrome de Burnout o Síndrome del quemado, que se ha tipificado en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como una clase de trastorno psicológico que afecta a los trabajadores de mediana edad entre los 20 y 35 años.

También es de tener en cuenta que en el año 2020 el mundo entero afrontó una situación de pandemia por cuenta del SARS-CoV-2 conocido también como COVID-19, que conllevó a cada país a adoptar medidas de aislamiento que han cambiado la forma de trabajar; en Colombia se acogieron dos modalidades de trabajo: trabajo en casa y teletrabajo, cada una de ellas, con las particularidades que implican (De Arco y Castillo, 2020).

Con relación al contexto colombiano, (Republica, 2020) través del diario La República, manifestó que “el 19,25% de los trabajadores del país están experimentando estrés y ansiedad. Lo anterior se encuentra fundamentado en lo encontrado por el DANE, Ministerio de Salud y Adecco, allí se evidencia que el burnout es un trastorno psicológico que afecta a los trabajadores y al momento del estudio, entre el 20% y 33% de los trabajadores reportaban estrés laboral”.

Adicionalmente, según lo indicado por (Republica, 2020) también se evidenció que 11.435 trabajadores accedieron a atención psicosocial por medio de la línea 192, esto en lo transcurrido del 2020 y hasta septiembre del mismo año También se encontraron niveles de burnout más altos en mujeres que en hombres, y los síntomas que se evidenciaron fueron el bajo rendimiento, la escasa comunicación, cambios de humor, conductas pasivo-agresivas y comentarios negativos. Entre los síntomas se reconocen principalmente la ansiedad, el estrés y la depresión, como se puede observar en la figura 1.

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

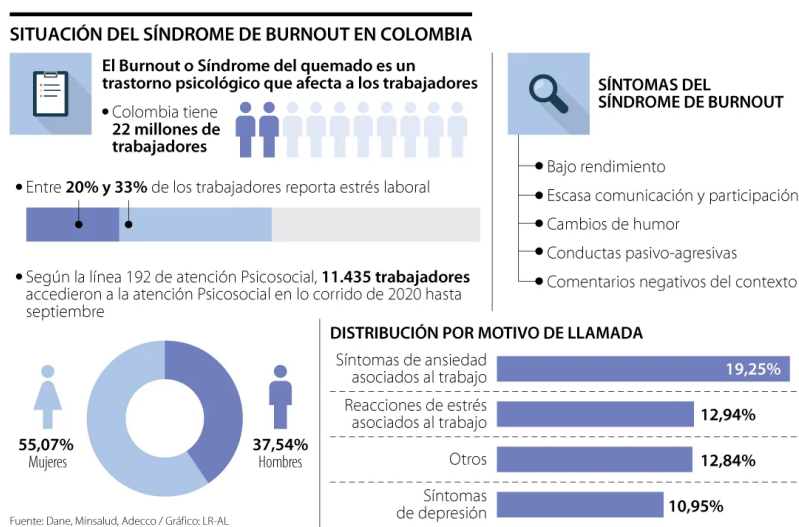


Ilustración 1. Situación del síndrome de burnout en Colombia

Fuente: (Toro, 2020)

En el Chocó no se han consolidado una cifra de la prevalencia de este síndrome, lo cual puede afectar la calidad de la enseñanza en una organización educativa puesto que el docente que lo padece se le ven limitadas sus capacidades para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Además, es importante destacar que existen planteamientos que señalan que el SAP sería contagioso, ya que los trabajadores que padecen pueden afectar a los demás de su letargo, cinismo y desesperación, con lo que en un corto periodo de tiempo la organización, como ente, puede caer en el desánimo generalizado (Ekaterina Bustamante¹, 2016).

Por todas las anteriores razones se plantea como pregunta rectora de esta investigación: ¿Cuál es la Prevalencia y los factores organizacionales del síndrome de agotamiento profesional en los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó en el periodo enero – junio de 2021?

JUSTIFICACIÓN

A través de los tiempos se han venido modificando los estilos de vida, lo que ha generado cambios en las condiciones de trabajo y con ello las organizaciones han tenido que buscar estrategias que permitan adaptarse a estos; por lo anterior las organizaciones se están interesando en garantizar una calidad de vida laboral optima debido a que son ellos los

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez directamente afectados. Lo anterior en razón a que los requerimientos a nivel laboral se han vuelto cada vez más exigentes, convirtiéndose en todo un reto afrontar las situaciones de cambio en la organización, por lo que es muy fácil llegar a estados de estrés y muchas veces puede convertirse en Síndrome de agotamiento profesional.

Se considera este síndrome como un obstáculo para laborar en razón a debido a su afectación a la calidad de vida, así como también la salud mental y física de quien lo sufre, por lo que disminuye la eficiencia laboral y en el caso de los docentes puede llegar a afectar el proceso de aprendizaje y aumentar el ausentismo laboral; lo cual es una gran problemática para a nivel organizacional, ya que afecta el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En razón a lo anterior y teniendo en cuenta que el estrés ha sido determinado como un problema de salud pública a nivel mundial, al que todas las organizaciones se ven expuestas en el día a día, razón por la que múltiples organismos internacionales como la OIT, proponen la adopción de estrategias en pro de mejorar las condiciones laborales; sin embargo en la actividad docente se han realizado estudios, mas no se les ha dado la importancia requerida ya que no desencadenan proyectos de intervención formales lo que podría llevar a consecuencias negativas en la educación, por tal motivo se deben analizar la prevalencia y factores organizacionales que afectan el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina – Choco.

Al realizar este estudio los docentes se beneficiarán ya que la institución al obtener el conocimiento acerca de la presencia del síndrome de burnout podrá diseñar estrategias que le permitan optimizar el clima organizacional y potencializar el desempeño de los docentes mejorando a la vez el proceso de enseñanza aprendizaje.

Finalmente, en el Choco, la situación es preocupante porque no se ha realizado este tipo de investigaciones las cuales permiten identificar factores de riesgo que incidan en la práctica docente, pues de no hacerse o ponerse en práctica las recomendaciones sugeridas, pueden verse cada vez más afectada la calidad educativa de las organizaciones.

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la prevalencia y las condiciones organizacionales del síndrome de agotamiento profesional en los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó en el periodo comprendido de enero a junio de 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó
- Establecer las condiciones organizacionales de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó
- Especificar el nivel de realización personal presente en los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó. Y su afeción en el desempeño laboral como resultado del síndrome de agotamiento profesional.

MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

2.1. MARCO TEÓRICO

El marco teórico presentado fue construido con base en las variables de investigación que van a ser observadas de acuerdo con los objetivos planteados y son: síndrome de agotamiento profesional o Burnout

1.1.1 Síndrome de burnout

De acuerdo con Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), esta enfermedad se da como réplica al estrés laboral, siendo “una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor” (pág. 49).

Además, el burnout se desarrolla en aquellas personas en las que, en razón de su ambiente laboral, se pueden observar tres dimensiones: el agotamiento o cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal caracterizada por un desencanto alrededor

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del sentido de su propia vida, aunados a sentimientos de fracaso y baja autoestima (Gil Monte, 2001).

Por otra parte, existen unos factores de riesgo psicosocial laboral que deben ser tenidos en cuenta en el desarrollo del Síndrome como son el clima organizacional negativo, la insatisfacción laboral, el acoso laboral tanto a nivel físico como psicológico, salarios bajos, la sobrecarga laboral y las relaciones interpersonales con los compañeros entre otros (Soria et., al., 2011 citado por Águeda, Arias y Caycho, 2019).

De igual manera, también se han relacionado factores personales al Síndrome de Burnout como son el sexo femenino, la falta de experiencia mediada por la edad, el estado civil soltero, y algunas a nivel psicológico (Águeda et. Al., 2019). Lo anterior da muestra de que los factores que pueden causar riesgos de burnout, son de naturaleza tanto organizacional como personal. Un resumen de los factores que intervienen en el síndrome de burnout fue dado por el Ministerio de Trabajo (2015) y se puede observar en la figura 2:

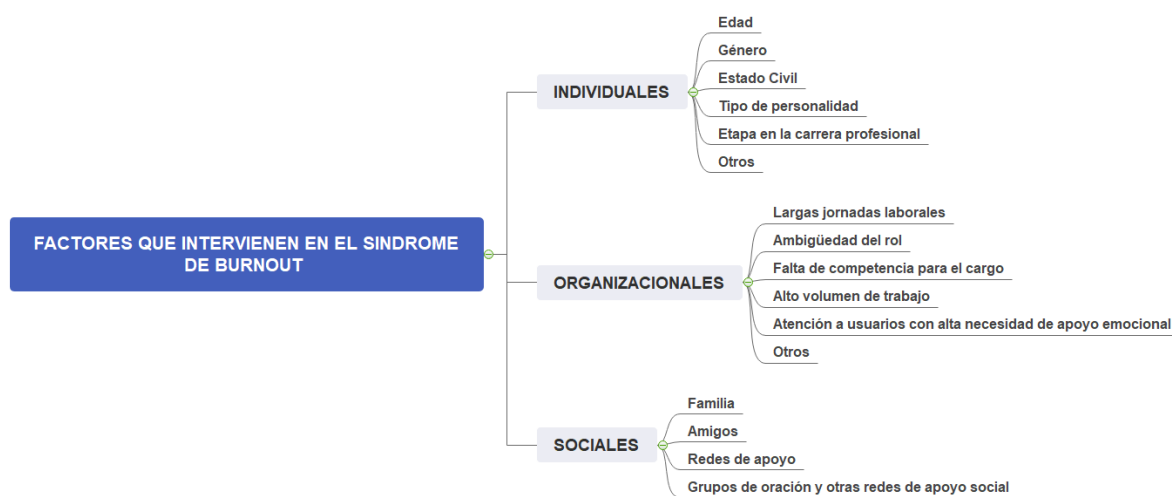


Ilustración 2. Factores que intervienen en el síndrome de burnout

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2015)

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2015), el burnout es el efecto dado en los trabajadores después de exponerse a situaciones de estrés laboral que se vuelven crónicas¹ y en los que las estrategias de afrontamiento seleccionadas no han sido eficientes por lo que la

¹ Por lo menos 6 meses continuos.

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez
 respuesta se acumula y es a largo plazo; además suele desarrollarse en cinco fases cíclicas (ver figura 3) que implica que se pueden repetir no solo en un solo ambiente de trabajo, sino en varios y en diversos momentos de la vida laboral.

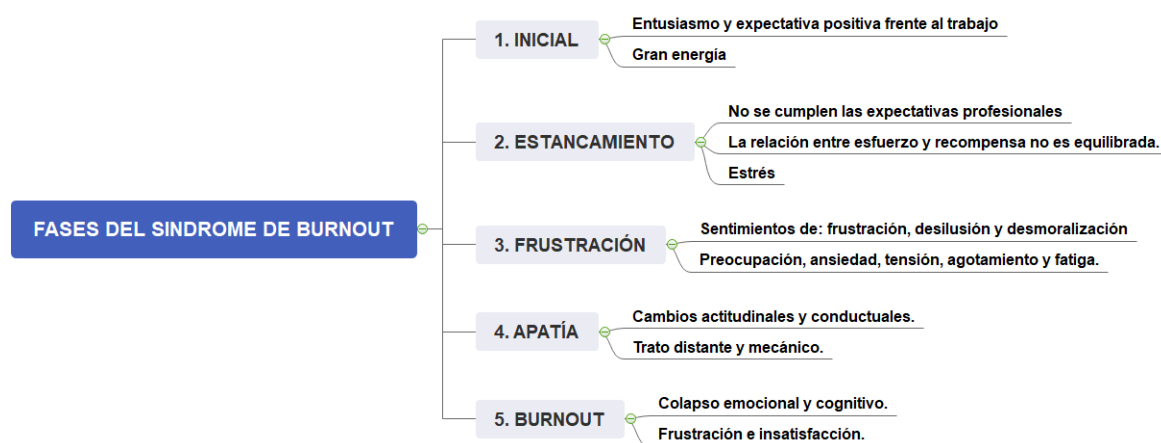


Ilustración 3. Fases del síndrome de burnout

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2015)

Además, Ochoa (2017) expone una clasificación de los síntomas del Burnout relacionada con la esfera comprometida, de la siguiente manera:

- **Deterioro progresivo y encubierto de la persona,** como depresión y ansiedad crónicas, trastornos del carácter, suicidio, disfunciones familiares graves (violencia) y adicciones (incluida la adicción al trabajo).
- **Somática:** Cuadro de estrés con expresiones variadas de tipo muscular, endócrino, nervioso, circulatorio y otros cuadros psicósomáticos.
- **Organizacional:** Deterioro en las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo (Ochoa, 2017).

1.1.2 Clima organizacional

De acuerdo con Charry (2018), el clima organizacional es un constructo intangible que está vinculado a la representación que le dan los empleados a su contexto laboral, desde la

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez
emoción interna y de acuerdo al grado que cada uno le dé, en razón a los factores del contexto en un momento determinado.

Por su parte Arce (2017) la define como la percepción de una empresa de su propio funcionamiento desde su estructura organizacional y su dinámica que tiene injerencia en los niveles de satisfacción y motivación, así como en la disposición de permanencia en la organización y el desempeño personal y el cual es medible en pro de mejorar la motivación, el compromiso y la productividad entre otras.

En el caso del autor García (2017) aclaran que en razón de la importancia que el factor humano juega en las organizaciones, es primordial que el clima organizacional sea el adecuado para que los empleados posean altos niveles de satisfacción laboral.

1.1.3 El clima organizacional y la satisfacción laboral

El clima organizacional de acuerdo con Bustamante, Lapo y Grandon (2016) es multidimensional en razón a que representa varias características de una empresa dadas desde el relato de las experiencias compartida por sus empleados que son medibles para poder definir la organización.

Entre estas características identificadas, están: la autonomía, la cohesión, la confianza, el apoyo, el trabajo en equipo, el liderazgo, el reconocimiento, la equidad, los estándares de trabajo, la innovación, la estructura formal, la identidad, entre otras (Bustamante et al. 2016). Además de acuerdo con Brito (2018) el clima organizacional actualmente es una de las temáticas más estudiadas a nivel empresarial, ya que las organizaciones buscan continuamente oportunidades de mejora, así como estrategias de cambio para optimizar sus procesos.

De acuerdo con Pujol & Dabos (2018), la satisfacción laboral es una de las variables del clima organizacional que ha sido mayormente analizadas en el siglo XX y su importancia radica en que es un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los empleados, siendo relacionado con la obtención de metas y resultados en las empresas (Pedraza, 2020).

Además, lo que refleja la satisfacción laboral, es el estado del bienestar de los empleados con respecto a sus funciones laborales, por lo que se relaciona con el conjunto de las emociones experimentadas por estos en razón al cargo en el que se desempeñan, así como también los aspectos generales y contextuales de la organización que determinan el bienestar y compromiso



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez que poseen en cuanto al desempeño y la productividad laboral (Chiang, Gómez, & Hidalgo, 2017).

1.1.4 Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada

Es una institución comprometida en la formación de jóvenes con vocación agropecuaria, para que sean garantes de mantener la seguridad alimentaria con la aplicación de tecnologías limpias y adecuado manejo del ambiente que aseguren el desarrollo y bienestar de los habitantes del municipio y sus alrededores, con lo que se mejora, el nivel y la calidad de vida de este y sus pobladores, Propendiendo a la formación integral, la práctica del emprendimiento y el afianzamiento de valores desde una pedagogía activa y constructivista para hacer y saber hacer y cómo transformar materia prima del agro con técnicas mejoradas de producción (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

La Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada está localizada en el Barrio Cubis, a la margen derecha del río San Juan, al sur de la población de Istmina, hacia la carretera que conduce de Istmina a Condoto.

1.1.5 Reseña histórica

Fundada por el excelentísimo señor obispo, Gustavo Posada Peláez, quien vio en los habitantes de la región sus principales ocupaciones: La minería, la agricultura; en razón a ello, le surgió la idea de capacitar a sus moradores, para que así puedan explorar técnicamente los recursos que le ofrece la naturaleza y obtener mejores frutos de ella (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

Esta institución nace con el nombre de Bachillerato Agropecuario Anexo al Seminario San Pío X de Istmina creada en el año 1979., En 1980 el Bachillerato Agropecuario se separa del Bachillerato Académico A partir de allí su población estudiantil fue creciendo paulatinamente sin sufrir cambios mayores que los requeridos por las normas educativas vigentes. En el año 2.003, se inició con el programa de CAFAM auspiciada por COOPETRABAN, posteriormente en el año 2008 cambia su razón social, Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada y se implementan los Modelos Educativos Flexibles Círculos del Aprendizaje y Aceleración del aprendizaje (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

En el año 2009 se agrega la implementación del Modelo Educativo Flexible Telesecundaria. En la actualidad además de las aulas regulares de transición a once (11) solamente se ofrecen los Modelos Educativos Flexibles de Transformemos y Aceleración del Aprendizaje (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

1.1.6 Elementos de planeación estratégica

La Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada, tiene como misión formar personas integrales con capacidad para desarrollar competencias ciudadanas, generales, laborales y empresariales, propiciando cambios positivos en su entorno; caracterizándose por impulsar proyectos agroambientales sostenibles e ideas de emprendimiento, que contribuyen al fortalecimiento del conocimiento científico, tecnológico, técnico y etnocultural, con una perspectiva humanística y de valores en la educación; desde el nivel preescolar hasta la media técnica (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

Además como visión pretende para el año 2020 ser reconocida a nivel local, regional y nacional como una institución que ha alcanzado el desarrollo integral de la persona humana, formando líderes con valores éticos y morales; libre, autónomo, creativo, crítico, reflexivo, investigativo, con proyección empresarial y comunitaria, fundamentado en el desarrollo científico y tecnológico; con énfasis en el ámbito agroambiental sostenible y etnocultural; para que se vinculen al campo laboral con competitividad y eficiencia o acceder a estudios superiores con altas posibilidades de éxito en sus proyectos de vida (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

Por otra parte, la educación en la I.E. Agropecuario Gustavo Posada, fundamentada en el constructivismo fortalece las capacidades de nuestros estudiantes, desarrollando una inteligencia creativa que contribuya al desarrollo de la ciencia, la técnica y la tecnología para ser competitivos en el campo socioeconómico y laboral; orientando desde la dimensión ética y moral todas las actuaciones de su vida para convertirse en jóvenes integrales, y promotores ambientales con liderazgo en desarrollo agropecuario, con tecnología apropiada y conciencia ecologista (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

Además, está conformada por 5 sedes, dos de las cuales son urbanas y 4 rurales, la sede principal está ubicada en el barrio Cubis Cra 28 No 2 -26 sobre la carrera que conduce al municipio de Condoto. Cuenta con cuarenta docentes de la primaria y secundaria, veintidós

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez salones de estudio, sala de informática batería sanitaria y comedores escolar, cinco oficinas de atención a los estudiantes y padres de familia (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

La sede escuela mixta de San Agustín se encuentra ubicada en el barrio del mismo nombre y cuenta con seis docentes (preescolar y la primara), salones de estudio, sala de informática, oficina administrativa y comedor escolar. En la zona rural se encuentra en la sede Escuela nueva rural del San Antonio Localizada en este corregimiento, en un desvío de la vía que de Istmina conduce a Andagoya, cuenta con dos docentes de la primara, dos salones de estudio y un comedor escolar (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

La Escuela los Chenchos, en la vereda del mismo nombre, cuenta con un docente de la primaria, dos salones de estudio y un comedor escolar y la escuela rural primera mojarra en el corregimiento del mismo nombre cuenta con dos docentes de la primara, cinco salones de estudio y un comedor escolar (Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada, 2013).

Actualmente la institución cuenta con 1079 estudiantes provenientes en su gran mayoría de la zona rural y de los sectores urbanos marginales de la ciudad, es una población de estrato bajo (0 - 1) según el SISBEN, en su mayoría desplazados víctimas de los hechos violentos y/o desastres naturales. Esta institución educativa ofrece niveles educativos de preescolar, básica primaria y media, con una jornada mañana y tarde, modalidad agropecuaria.

2.2. ESTADO DEL ARTE

Al hacer la revisión bibliográfica para encontrar los antecedentes de esta investigación, se tuvo como criterios de búsqueda el cruce entre la variable síndrome de burnout y contexto docente, con una temporalidad del 2016, en adelante, encontrando a nivel internacional, el estudio de Rodríguez, Guevara, y Viramontes (2017), quienes a través de un estudio de caso en México desde una investigación de corte fenomenológico analizaron el síndrome de burnout como resultado del estrés laboral, encontrando que el estrés laboral es un factor de riesgo para las personas que laboran en instituciones educativas, ya que las demandas del contexto, sobrepasan la capacidad del individuo para enfrentarlas.

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

En el año siguiente Rivera, Segarra y Giler (2018) analizaron el estrés laboral y el síndrome de burnout desde la perspectiva del impacto negativo de estos en la salud y el desempeño profesional en docentes de educación superior de Guayaquil, desde un tipo de investigación cuantitativa hallando una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas del síndrome de burnout.

A nivel nacional, Martínez, Berthel y Vergara (2017), relacionaron el síndrome de burnout desde la presencia del mismo en docentes de básica primaria y el aprendizaje en una entidad oficial en la ciudad de Sincelejo, a partir de una investigación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional, del cual concluyeron que básica los alumnos a cargo de docentes con puntuaciones bajas en la variable agotamiento emocional obtenían mejores calificaciones que los que estaban bajo la tutela de un docente con un alto nivel de agotamiento y lo mismo pasaba con la variable despersonalización.

Dos años después, Posada, Molano, Brito y Rubio (2019) analizaron los factores que inciden en la presencia del burnout y sus respectivos síntomas en relación con los diversos estatutos presentes en Colombia a través de una investigación cuantitativa utilizando la Escala General de Factores de Riesgo y Síntomas de Burnout y a través del análisis estadístico encontraron que los principales elementos relacionados con los síntomas del burnout en docentes fueron el exceso de horas extras, la falta de comunicación con los directivos, salarios inadecuados y la falta de apoyo de estos en las situaciones de conflicto que se presentan con los padres de familia.

Finalmente a nivel local, Montoya (2016), realizó un estudio en una institución educativa de la ciudad de Medellín, pero en el personal no docente relacionando el estrés laboral con la calidad de vida, a través de una investigación cuantitativa y encontraron una correlación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, relación que se presenta de manera negativa, es decir, entre más alto es el nivel de estrés, más baja es la calidad de vida.

Dos años después Berrio (2019), pretendió establecer las causas y efectos del síndrome de burnout en docentes de educación básica y media de una institución educativa del sector de Robledo en la ciudad de Medellín, a través de una investigación cuantitativa evidenciando la necesidad de desarrollar proyectos de intervención desde las áreas de salud ocupacional y

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez mental ya que si el burnout no es tratado a tiempo puede ser generador de depresión, ansiedad laboral entre otros.

A través de las investigaciones revisadas, se puede observar que el tipo de investigación más utilizada es la cuantitativa, y que los resultados siempre han mostrado una relación inversamente proporcional entre la calidad de vida y el síndrome de burnout, ósea que a mayor presencia de cada una de sus dimensiones menor es la calidad de vida de los participantes de la investigación.

3.0 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizara es el cuantitativo, ya que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014); en el caso preciso de esta investigación se utilizara el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento en los docentes de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio de Istmina – Chocó en el periodo comprendido entre enero y junio de 2021.

Además, el enfoque será descriptivo, ya que este pretende “especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández et. Al., 2014, pág. 124). Ya que el objetivo de la investigación es determinar la prevalencia y las condiciones organizacionales del síndrome de agotamiento profesional en los docentes de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio de Istmina – Chocó en el periodo comprendido de enero a junio de 2021, pretendiendo solamente desarrollar cada una de las variables objeto de estudio

3.2. POBLACIÓN OBJETO

La población objeto de estudio de esta investigación, fueron 40 docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina – Choco, los cuales firmaron el consentimiento informado, y a los cuales se les aplicaron los instrumentos descritos en el ítem técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

3.3. TÉCNICA

3.3.1. Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia en razón a que se seleccionaron aquellos docentes que aceptaron participar en la investigación que fue de 30 ya que 10 se abstuvieron de participar.

3.3.2. Técnicas de Recolección de Información

La recolección de datos se realizó en dos etapas, en la primera se aplicó un cuestionario de caracterización sociodemográfica, el cual fue de elaboración propia que reunió los datos sociodemográficos y las condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina – Choco, el cual se puede ver en el Anexo 1; en la segunda etapa se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) Adaptación de la versión española de Seisdedos (1997) del Maslach Burnout Inventory, -MBI- (Maslach y Jackson, 1981; 1986). La versión, específica para docentes (MBI-Ed) o Educator Survey (ES) (Maslach, Jackson y Schwab, 1986) solo cambia el término de cliente por alumno (Anexo 2).

Esta escala está compuesta por 22 ítems y los mismos se responden en una escala tipo Likert, es decir que las opciones van del 0 que sería “nunca” al 6 que sería “todos los días”. Entre los extremos está la opción 1 “pocas veces al año”, 2 “una vez al menos o menos”, 3 “unas pocas veces al mes”, 4 “una vez a la semana” y 5 “pocas veces a la semana”. Como se ha mencionado anteriormente, cuenta con tres subescalas (cansancio emocional, despersonalización, dificultad para el logro/realización) que hacen que los resultados sean más específicos (Moreno, Rodríguez y Escobar (2001)., además, las preguntas agrupadas nos determinan la presencia del síndrome por cada una de las dimensiones que lo componen así:

- **El agotamiento personal:** consta de 9 ítems. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo. Está integrada por las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. La puntuación máxima son 54 puntos.
- **La despersonalización** está formada por 5 ítems. Valora los sentimientos y actitudes negativas hacía el paciente. Está integrada por las preguntas 5, 10, 11, 15, 22. La puntuación máxima es de 30 puntos.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

- **La falta de realización personal** se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo. Está integrada por las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La Puntuación máxima son 48 puntos. (Cachaca, 2019).

El síndrome de burnout se define cuando se presentan: altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento personal, y en la dimensión de despersonalización y bajas puntuaciones en la dimensión de realización personal. Para la valoración de los resultados, fueron tomados los valores de referencia establecidos por Gil Monte y Peiró (2000) para la población sanitaria, según constan en la tabla 1

Tabla 1 Valores de informe de las dimensiones del Maslach Burnout Inventory

<i>Subescalas</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Agotamiento emocional (AE)</i>	≤15	16-24	≥25
<i>Despersonalización (E)</i>	≤3	4-9	≥10
<i>Realización personal (RP)</i>	≥40	34-39	<34

Fuente: (PAZ, 2013)

Luego de ser estudiadas las respuestas de cada persona se puede conocer si existen indicios del síndrome de burnout, si la persona ya lo padece o no y en qué subes cala se encuentra mayor dificultad. El test tiene una alta validez interna y grado de confianza con un 86%. Se les explicara los motivos y objetivos del estudio, como se va a realizar la encuesta y previamente se firmará el consentimiento informado, el cual se puede observar en el Anexo 3, ya que los datos consignados son estrictamente confidenciales y anónimos.

3.3.3. Análisis estadístico

Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics, versión 21.0, para iniciar se realizó una depuración y corrección de posibles datos erróneos, sometiendo posteriormente las variables a las distintas pruebas estadísticas, según los diferentes tipos de medida requeridos, tales como:

- **Estudio descriptivo:** tablas de frecuencias, valores percentiles, medidas de tendencia central (media, mediana), medidas de dispersión (desviación típica, amplitud, valor mínimo, valor máximo, error típico de la media). (PAZ, 2013)



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

3.4. PRESUPUESTO

Tabla 2. Presupuesto

Recurso	Descripción	Valor
Transporte	Ir a las bibliotecas UdeA, UNIMINUTO, UPB Ir al canal donde se realiza el trabajo de investigación y también a la universidad Luis Amigó	70,000
Alimentación		50,000
Equipo tecnológico (computador, celular, etc.)	Fue importante tener un equipo donde se registrará toda la información de nuestro proyecto de investigación.	Ir a un café internet y por hora 1,500 en total fueron 20,000
Papelería, Fotocopias, block de notas, lapiceros, libreta		50,000
Otros gastos		40,000
Total		230.000

3.5. CRONOGRAMA

Tabla 3. Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Actividad																		



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

1	Explorar referencias cibergráficas y bibliográficas	■	■																
2	Elaboración de justificación, objetivos y alcance del proyecto			■															
3	Planteamiento de la metodología para cada uno de los objetivos específicos.				■	■													
4	Explorar los antecedentes						■												
5	Reunión con el asesor							■											
6	Construcción de las categorías de investigación								■										
7	Reunión con el asesor									■									
8	Planteamiento de los pasos a seguir en la revisión sistemática de literatura										■	■							
9	Reunión con el asesor												■						
10	Desarrollar el objetivo específico 1													■					
11	Desarrollar el objetivo específico 2														■				
12	Desarrollar el objetivo específico 3															■			
13	Desarrollo de conclusiones y recomendaciones																■		
14	Entregar para aprobación																	■	■

3.7. DIVULGACIÓN

Entre las estrategias utilizadas para dar a conocer los resultados del trabajo de grado esta la socialización ante el público académico del Politécnico Gran Colombiano y el personal docente y directivo de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina – Choco; de igual manera el reporte final de la investigación estará disponible en el repositorio del Politécnico Gran Colombiano.

4.0 RESULTADOS

Se aplicaron la encuesta y el test del MBI a 30 docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina Choco de los 40 totales, ya que 4 no estaban en



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez
el momento de la actividad y 6 se abstuvieron de participar; estos resultados se exponen a continuación.

4.1 Variables sociodemográficas

- **Sexo:** De los 30 docentes que participaron en el estudio el 93% pertenecen al sexo femenino, mientras que tan sólo el 7%, son de sexo masculino, es decir más de la mitad de los docentes son mujeres.



Ilustración 4. Distribución por sexo

Fuente: elaboración propia

- **Edad:** las edades de los participantes oscilaban entre los 25 años y los 63 años, En la figura 5 se observa que el 36,79% de los docentes que participaron en el estudio posee edades entre 46-50 años, el 26,76% en edades comprendidas entre 56- 60 años, el 13,39% entre los 51 y 55 años, seguidos por 13,39% mayores de 60 años, 3,33% con edad entre 31 y 35 años, 3,33% entre los 36 y 40 años y un 3,33% edad que oscila entre los 25-30 años.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

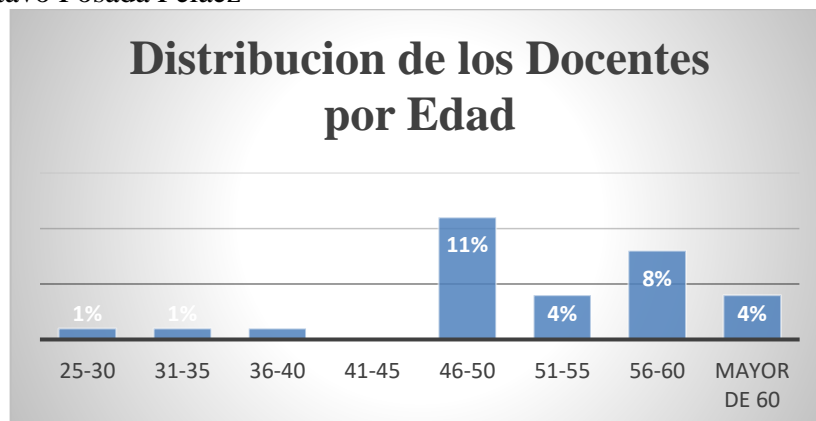


Ilustración 5. Distribución por edad

Fuente: elaboración propia

- **Estado civil:** la mayoría de la muestra analizada se encuentra en unión libre, correspondiente al 47%, un 30% está casado, un 13% está soltero, un 7% es divorciado y un 3% es viudo.

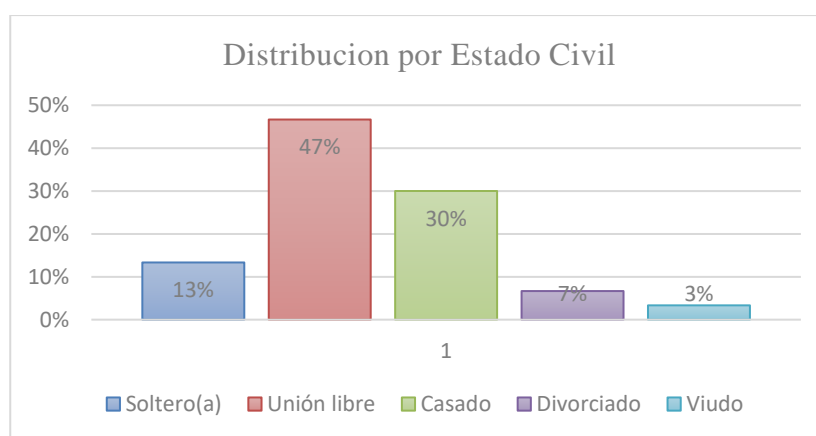


Ilustración 6. Distribución por estado civil

Fuente: Elaboración propia

- **Nivel de escolaridad:** se observa que el 77%, de los docentes son especialistas, seguidos por un 20%, que han realizado estudios una licenciatura y tan solo el 3% a cursado un master.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

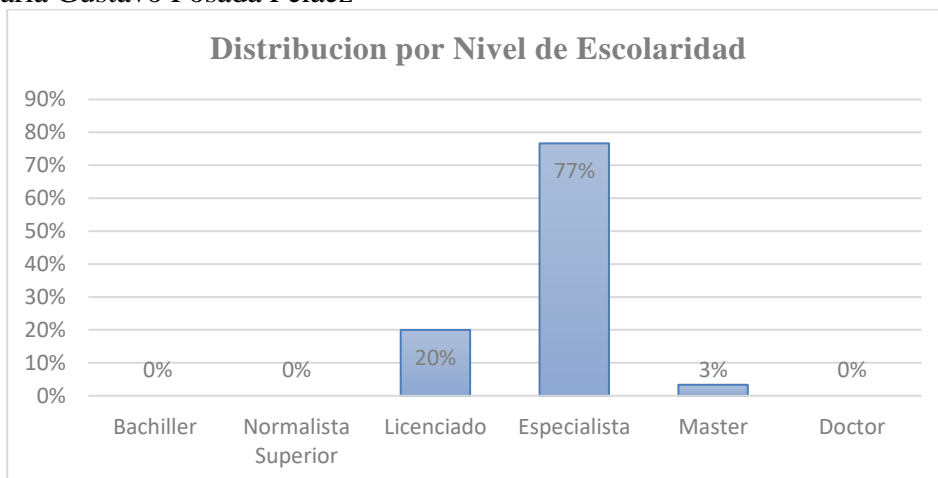


Ilustración 7. Distribución por nivel de escolaridad

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta se logra el primer objetivo específico de esta investigación, el cual fue el identificar las características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina Choco.

4.2 Factores organizacionales

- **Condiciones del lugar de trabajo:** el 80% de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del Municipio de Istmina de Istmina –Chocó percibe que no son las adecuadas para su desempeño como docente, mientras que un 20 % considera que si son aptas.



Ilustración 8. Percepción de las condiciones del lugar de trabajo

Fuente: elaboración propia



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

- **Ambiente laboral:** más de la mitad, es decir 67% de los docentes encuestados, se sienten satisfechos con el ambiente laboral, frente a un 33 % que piensan lo contrario.



Ilustración 9. Percepción del ambiente laboral

Fuente: elaboración propia

- **Comunicación organizacional:** el 77% de los participantes coinciden en que la información de interés es clara y comunicada oportunamente, mientras que el 23% que están en desacuerdo.

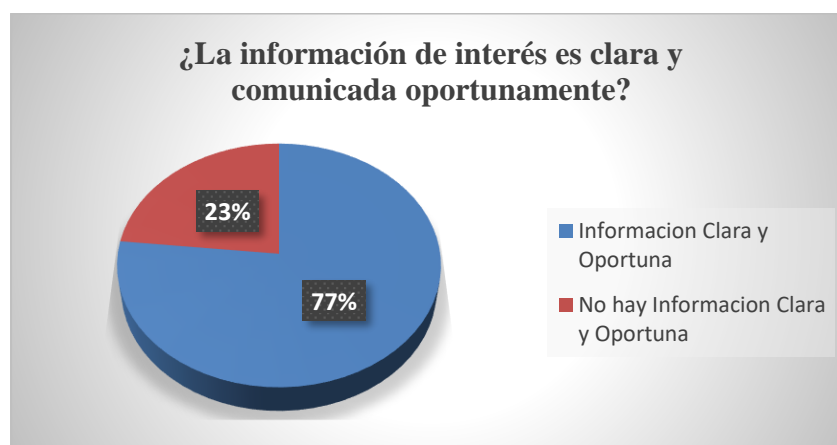


Ilustración 10. Comunicación organizacional

Fuente: elaboración propia

- **Participación en las decisiones laborales:** el 88% de los docentes participa en la toma de decisiones frente a un 12% que no participan en las mismas.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez



Ilustración 11. Participación en las decisiones laborales

Fuente: elaboración propia

- **Satisfacción de las necesidades de enseñanza, aprendizaje y ascenso:** Como se puede observar en la figura 11, la mayoría de los docentes (95%), están satisfechos con su trabajo mientras que un 5% no lo están.

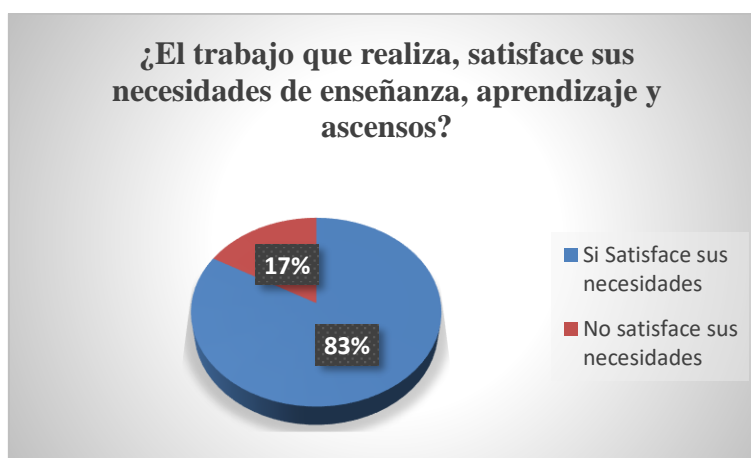


Ilustración 12. Satisfacción de las necesidades de enseñanza, aprendizaje y ascenso

Fuente: elaboración propia

- **Percepción del tiempo para cumplir con las funciones laborales:** En la figura 12, se observa claramente que el 70% de los docentes de la Institución, consideran que el tiempo asignado para el cumplimiento de sus funciones laborales es el adecuado y el 30% manifiesta lo contrario.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez



Ilustración 13 Percepción del tiempo para cumplir con las funciones laborales

Fuente: elaboración propia

- Motivación y apoyo por parte de los superiores:** se encontró que el 92% de los docentes, es decir 22 de los 30 encuestados consideran que sí cuentan con el apoyo de sus superiores en el desempeño de sus funciones, frente a solo el 8% que consideran lo contrario.

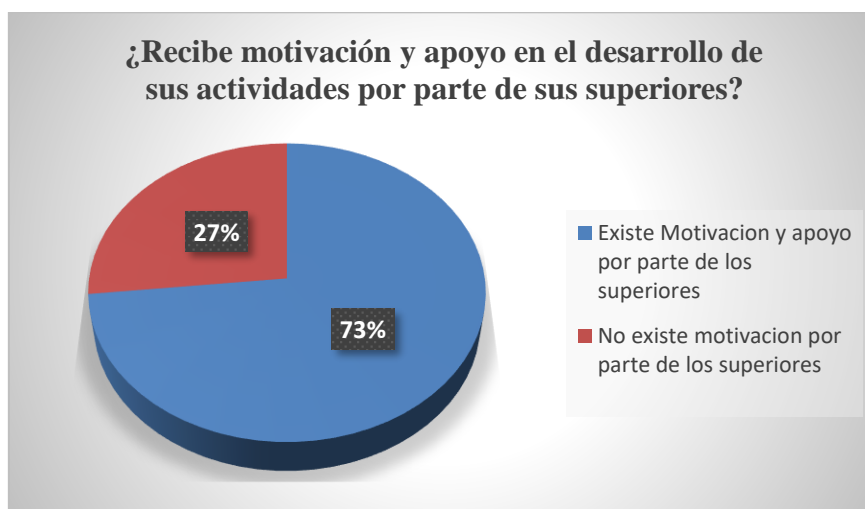


Ilustración 14 Motivación y apoyo por parte de los superiores

Fuente: elaboración propia



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

- **Estrés por causas laborales:** se encontró que el 91% de los docentes no perciben padecer de estrés por causas laborales, mientras que un 9% si perciben sufrir del mismo.

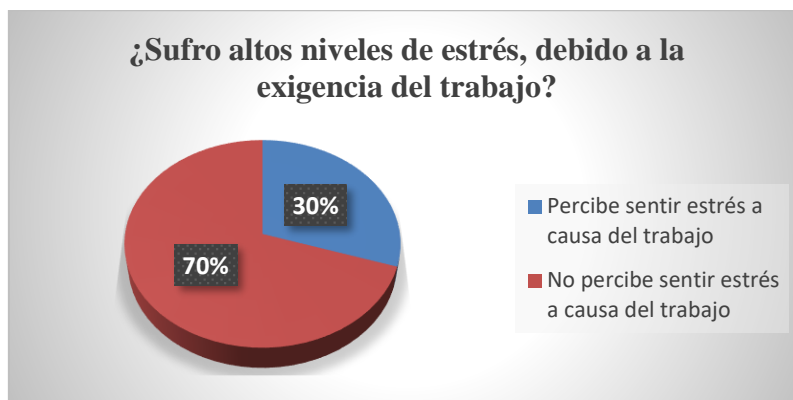


Ilustración 15. Estrés por causas laborales

Fuente: elaboración propia

- **Percepción de Salario justo:** el 96% de los docentes, no consideran justo el salario devengado, mientras que el 4% lo consideran justo.

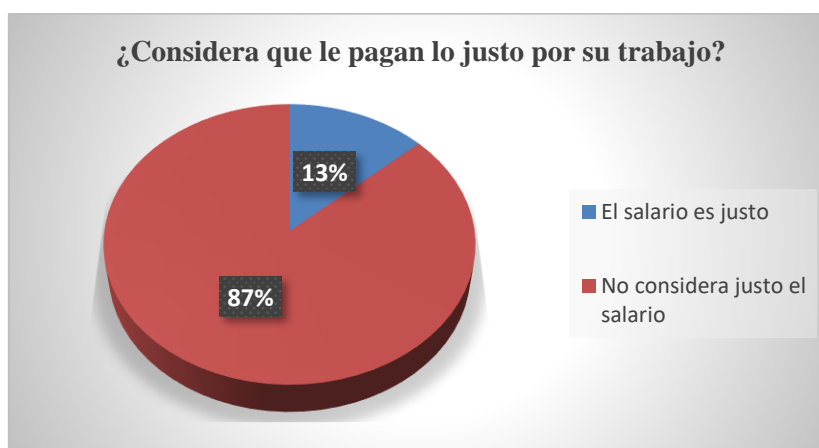


Ilustración 16. Percepción de salario justo

Fuente: elaboración propia

4.1. Análisis de resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI)

En la revisión bibliográfica, se revisó cual era el instrumento usado con mayor frecuencia para medir el Síndrome de Quemarse por el trabajo, encontrando que autores

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

como Gil – Monte (2001), Aranda (2006) y Albaladejo, Villanueva, Ortega, Astasio, Calle y Domínguez (2004), entre otros, ya habían analizado la consistencia interna del instrumento, mediante el cálculo del coeficiente alfa (α) de Cronbach, el MBI total (22 ítems) de los participantes del estudio da como resultado un valor alfa (α) de Cronbach de 0,595, valor que globalmente aporta una fiabilidad aceptable (por encima de 0,5) (Mallery,1995).

De acuerdo con el objetivo principal del estudio, los resultados están expuestos en las Tablas 4 y 5, además de la Figura 16:

Tabla 4. Valores para las dimensiones del MBI.

Sub- escalas.	Alto	Medio	Bajo
Agotamiento emocional	0,6%	2,1%	5.1%
Despersonalización	0,6%	3,6%	4.8%
Falta de realización Personal.	6,3%	2,4%	0

Fuente: elaboración propia

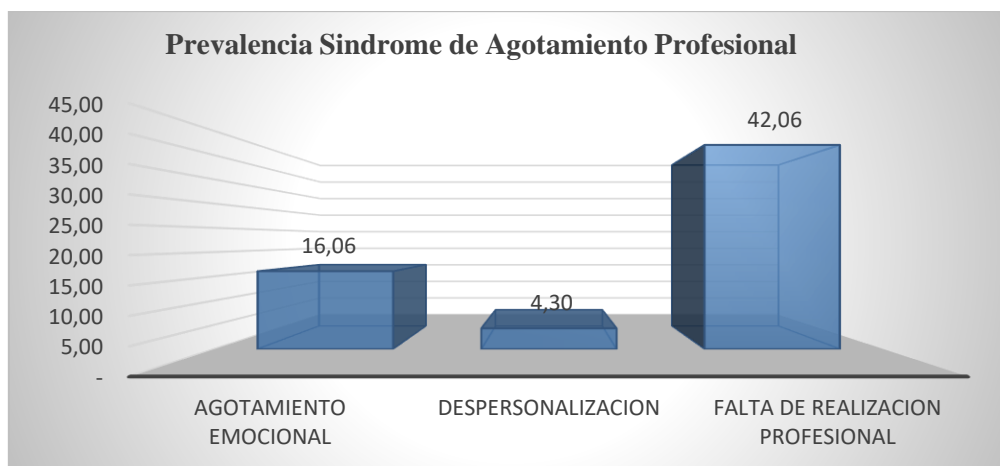


Ilustración 17. Prevalencia síndrome de agotamiento profesional

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. Tabulación de datos.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

	Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de Realización personal
26	MEDIO	0	BAJO	46	ALTO
3	BAJO	8	MEDIO	40	ALTO
18	BAJO	0	BAJO	48	ALTO
29	ALTO	7	MEDIO	39	MEDIO
6	BAJO	3	BAJO	37	MEDIO
2	BAJO	0	BAJO	48	ALTO
12	BAJO	4	BAJO	33	BAJO
0	BAJO	0	BAJO	48	ALTO
24	MEDIO	1	BAJO	48	ALTO
24	MEDIO	1	BAJO	44	ALTO
31	ALTO	16	ALTO	48	ALTO
27	ALTO	12	ALTO	39	ALTO
32	ALTO	7	MEDIO	35	MEDIO
36	ALTO	0	BAJO	39	MEDIO
8	BAJO	6	MEDIO	43	ALTO
13	BAJO	6	MEDIO	48	ALTO
25	MEDIO	0	BAJO	43	ALTO
8	BAJO	0	BAJO	42	ALTO
5	BAJO	6	MEDIO	48	ALTO
21	MEDIO	7	MEDIO	39	MEDIO
19	MEDIO	5	BAJO	41	ALTO
10	BAJO	8	MEDIO	41	ALTO
6	BAJO	6	MEDIO	48	ALTO
11	BAJO	3	BAJO	48	ALTO
33	ALTO	7	MEDIO	39	MEDIO
18	BAJO	1	BAJO	48	ALTO
11	BAJO	2	BAJO	38	MEDIO
23	MEDIO	7	MEDIO	48	ALTO
11	BAJO	6	MEDIO	48	ALTO
5	BAJO	1	BAJO	48	ALTO

Se presentan los resultados del trabajo de campo, acorde al enfoque planteado, haciendo su respectivo análisis, argumentación y toma de decisiones frente a los resultados obtenidos.

Así mismo como parte de todo lo hecho hasta este momento, se procede a presentar los aspectos específicos, es así donde se muestra el protocolo, programa, campaña, entre otros, acorde al objetivo general del trabajo de grado.

5.0 ASPECTOS ESPECÍFICOS



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

5.1 Características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina Choco

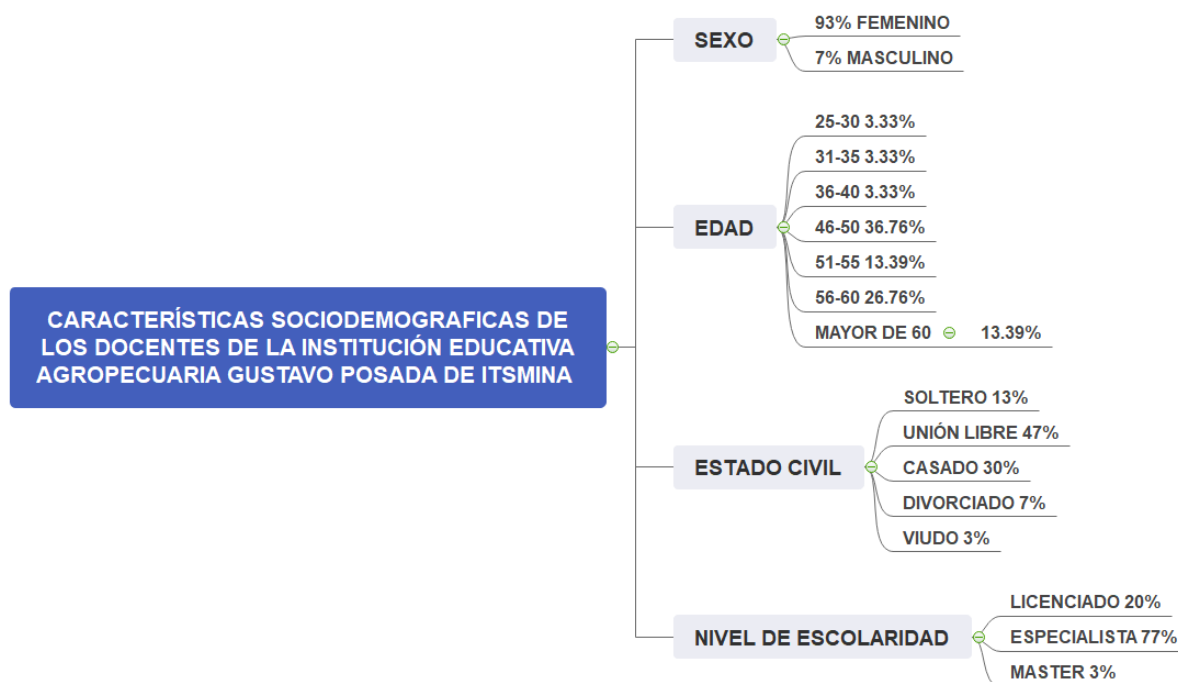


Figura 17. Características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada de Istmina

Fuente: elaboración propia

5.2 Clima organizacional de la institución educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio Istmina –Chocó.

Teniendo en cuenta que Rodríguez et. Al. (2017) exponen que la carga excesiva de trabajo y el poco tiempo para realizarlo origina agotamiento emocional, así como la falta de información para desarrollar una actividad, la carencia de apoyo, la sobre carga en horas de trabajo y falta de autonomía, son situaciones que no se perciben en el caso de estudio, por lo cual se podría afirmar que no hay una percepción de agotamiento emocional en la mayoría de los docentes.

Por otra parte, de acuerdo con Pozo y Olano. (2018), quienes plantean que los factores de riesgo organizacionales están relacionados con la demanda laboral, el control laboral, el entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización, cambios en el puesto de trabajo, carencia de definición del rol, la inseguridad laboral, el

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez
desempeño del rol, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la organización, se puede analizar de acuerdo a los resultados del análisis de la información, que la percepción del clima organizacional entre los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio Istmina –Chocó, es favorable para el buen desarrollo de la misma y no presenta mayor riesgo para la evolución del Síndrome de Burnout en los docentes que la componen.

Además de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana (2015) quienes consideran que las características del puesto y el ambiente de trabajo originan el desarrollo del síndrome de Burnout, por lo tanto, es la empresa la que debe organizar el trabajo y desarrollo del mismo, se puede inferir que la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio Istmina –Chocó, tiene un ambiente laboral favorable, ya que la percepción de los diferentes factores organizacionales es favorable, excepto por el salario.

5.3 Afección del síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio de Istmina

Con base en que el síndrome de burnout, medido por el MBI, es positivo cuando se presentan: altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento personal, y en la dimensión de despersonalización y bajas puntuaciones en la dimensión de realización personal y teniendo en cuenta los valores de referencia establecidos por Gil Monte y Peiró (2000), los resultados generales de este estudio, en las 2 primeras sub escalas se clasifican como altas y la última se cataloga como baja, se deduce que prevalecieron los puntajes altos, lo cual indica que el riesgo de que los docentes desencadenen la enfermedad es mínimo.

6.0 CONCLUSIONES

A lo largo de este apartado y de acuerdo a los objetivos planteados, los cuales en concordancia con los resultados provenientes de la aplicación del MBI, se determinó que el riesgo de que en esta población se desencadene el Síndrome de Burnout, es mínima. En cuanto a las variables sociodemográficas, en la muestra fue predominante el sexo femenino, donde el

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez
total de la muestra presento un promedio de 47,2 años, además el 47% tiene como estado civil la unión libre y el 30% son casados con un nivel de escolaridad predominante especialización.

Por otra parte, el único factor, que se puede tomar como causal de estrés laboral, en el área de satisfacción laboral, es la percepción de la mayoría de los docentes de no recibir un salario justo como compensación a su desempeño laboral. Además, se identificó que de las variables organizacionales relacionadas con la satisfacción en el trabajo en el tema de si se sienten valorados a nivel institucional y si perciben que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores, se evidencia que los docentes si se sienten valorados y tenidos en cuenta, en la escala de realización personal, por lo cual se convierten en aspectos favorables en la prevención del síndrome de burnout.

Al no evidenciarse mayor riesgo de presencia del síndrome de Burnout, implica que las tareas y responsabilidades que se reflejan a nivel laboral, pueden ser desarrolladas con grados significativos de eficacia, efectividad en un clima organizacional adecuado para un buen desarrollo, dejando al descubierto un nivel de agotamiento emocional muy bajo, razón por la cual, los recursos emocionales propios de cada docente son empleados adecuadamente en el cumplimiento de sus funciones, sin percibirse como emocionalmente agotados después del contacto diario con los estudiantes o como una situación molesta.

Por otra parte, no hay actitudes de despersonalización e insensibilidad hacia los alumnos, compañeros de trabajo o padres de familia, en lo que corresponde al cumplimiento de los compromisos laborales, actitud que, en el caso del sector educativo, se convierte en indispensable. En el caso de la satisfacción laboral, se percibe una respuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo, en todos los aspectos analizados menos en el salario que obtienen como remuneración de este.

7.0 RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez del municipio de Istmina – Chocó, el mantenimiento de los recursos emocionales propios, así como los sentimientos positivos hacia los estudiantes, de igual manera las condiciones de un buen clima organizacional, con el fin de sostener los niveles de agotamiento y despersonalización en

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez
los niveles encontrados en la ejecución de la presente investigación. Por lo cual es conveniente la realización de talleres de motivación personal, laboral y social, los cuales deben obedecer a políticas y estrategias de motivación y reconocimiento por parte de la Dirección de la Institución.

Por otra parte, se recomendaría a la institución proveer todos los recursos necesarios para que sus empleados desarrollen sus labores con altos niveles de eficiencia, eficacia y satisfacción laboral, así como espacios y actividades de esparcimiento con el fin de mantener controlada la variable del estrés laboral y el clima organizacional.

A la vez se deben establecer estrategias de organización y planificación que permitan el desarrollo institucional en las cuales los docentes se vean totalmente involucrados en los procesos que se determinen para desarrollar los objetivos de la Institución Educativa, todo lo anterior con el fin de mantener un buen clima organizacional incrementando o manteniendo la comunicación entre docentes y directivos, con el fin de detectar a tiempo las situaciones que se deban mejorar, corregir o mantener.

8.0 BIBLIOGRAFÍA

- Águeda, T., Arias, W. y Caycho, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Rev Chil Neuro-Psiquiat*; 57 (2). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v57n2/0717-9227-rchnp-57-02-0139.pdf>
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. y Domínguez, V. (2004) Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Rev. Esp*
-
-

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

Salud Pública 2004; 78(4): 505-16. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v78n4/original3.pdf>

Aranda, C. (2006) Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. Revista Costarricense de Salud Pública, 15, 1-7. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/rcsp/v15n29/3316.pdf>

Arce, A. (2017) Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional. Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Berrio, H. (2019). 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. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1579/Proyecto%20Hernan%20Berrio%20Echeverri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración, 7(13), 114-132. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>

Bustamante, M.; Lapo, M. & Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá, 15(30),126-141

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. COMUNI@CCIÓN V.9, N.1, ENE-JUN. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. Cuadernos de Administración, 33(57), 48-60. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

De Arco Paternina, L. y Castillo Hernández, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 2020 ISSN: 2448-8704.
https://www.researchgate.net/publication/346225523_Sindrome_de_Burnout_en_epoca_de_pandemia_caso_colombiano/link/5f5e519a92851c933f58e674/download

Escobar, M. (2015) Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje Paakat: *Revista de Tecnología y Sociedad*, núm. 8, marzo-agosto, 2015 Universidad de Guadalajara. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499051499006>

García, R. (2017) Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*. Vol. 10 N° 1. pp. 37-48. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923.

Gil- Monte, P. (2001) Falta de reciprocidad en los intercambios sociales como antecedente del “síndrome de quemarse por el trabajo” (burnout) en profesionales de enfermería: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 1, 21-31, 2001. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263232158_Falta_de_reciprocidad_en_los_intercambios_sociales_como_antecedente_del_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_en_profesionales_de_enfermeria_un_estudio_longitudinal

Gil-Monte, P. y Peiro, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. *Rev. Psicol Trabajo Organiz.* 2000; 16:135-49. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263232651_Un_estudio_comparativo_sobre_criterios_normativos_y_diferenciales_para_el Diagnostico_del_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_segun_el_MBI-HSS_en_Espana

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación* 6ª Edición. Ed. Mc Graw Hill.

Institución Educativa Agropecuario Gustavo Posada (2013). Proyecto Educativo Institucional.



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

Mallery, G. (1995). SPSS/PC + Step by: A Simple Guide and Reference. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

Martínez, J., Berthel, Y. 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 Salud Uninorte, vol. 33, núm. 2, mayo-agosto, pp. 118-128 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81753189006.pdf>

Maslach, Ch., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 59, 379-422. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11148311>

Maslach, Ch. & Jackson, S. (1984). Burnout in organization settings. Applied Social Psychology Annual. 5. 133-153. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/232497134_Burnout_in_organization_settings

Ministerio de Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana. (2015) Síndrome de agotamiento laboral - Burnout. Protocolo de prevención y actuación. [en línea]. recuperado de <http://simeon.com.co/summary/11-protocolos-de-intervencion-para-riesgospsicosociales/41-protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.html>

Montoya, B. (2016). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín. Universidad de Manizales. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3124/Montoya_Marin_Blanca_Doris_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, B., Rodríguez, R. y Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. Ansiedad y estrés;7: 69-78. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/230596331_La_Evaluacion_del_Burnout_profesional_Factorializacion_del_MBI-GS_Un_analisis_preliminar

Ochoa, M. (2017) Síndrome de burnout en médicos: ausentismo, seguridad del paciente. Una revisión sistemática exploratoria. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/61816/Tesis%20Marlene%2010-2017%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F. y Rubio, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Rev. Interam. de Psicol. Ocup.* Vol. 37 No. 2/enero-junio 2018 /ISSN: 2539-5238-Medellín-Colombia. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/3fba/45aaa0ffe5f192cfa0331ac104e0d3cc0fc1.pdf>

Pozo, E. y Olano, E. (2018) Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

[Presidencia de la República de Colombia \(agosto 5 de 2014\). Ley 1477. Por medio de la cual se expide la tabla de enfermedades laborales. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_ago_sto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_ago_sto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Recuperado <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Rivera, Á., Segarra, J. y Giler, G. (2018) Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 38, núm. 2, 2018 Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>

Rodríguez Ramírez, J., Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista De Investigación Educativa De La Rediech*. Año 8

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

Número 14 abril-septiembre. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

Seisdedos, N. (1997). MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del Quemado por estrés laboral asistencial. Manual. Madrid: TEA.

Toro, J. (octubre 28 de 2020). Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. Diario la Republica.

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

9.0 ANEXO A

CUESTIONARIO DE CARACTERIZACION DEMOGRAFICA

Edad: 25-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51-55 56-60 mayor de 60

Sexo: masculino femenino

Estado Civil: Soltero Unión libre Casado Divorciado Viudo

Nivel de Escolaridad: Bachiller Normalista Superior Licenciado

Especialista Master Doctor

Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

¿Las condiciones del lugar de trabajo son satisfactorias para su desempeño como docente? Si _____ No _____

¿Me siento satisfecho con el ambiente laboral de esta institución? Sí ____ No ____

¿La información de interés es clara y comunicada oportunamente? Si _____ No _____

¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo? Si _____ No _____

¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades de enseñanza, aprendizaje y ascensos? Si _____ No _____.

¿El tiempo es suficiente Para cumplir con las exigencias y funciones laborales? Si _____ No _____

¿Recibe motivación y apoyo en el desarrollo de sus actividades en superiores? Si ____ No _____

¿Sufro alto niveles de estrés, debido a la exigencia del trabajo? Si _____ No _____

¿Considero que me pagan lo justo por mi trabajo? Si _____ No _____

10. ANEXO B

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

Puntuación	0	1	2	3	4	5	6
Valoración	Nunca	Pocas Veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2 me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4 tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5 creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6 siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7 creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8 siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9 creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10 me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11 pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12 me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13 me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14 creo que trabajo demasiado.							
15 no me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16 trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17 siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18 me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19 creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20 me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21 en mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22 creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

11. ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Prevalencia del SAP (Síndrome Agotamiento Laboral) en docentes de la Institución Educativa Agropecuaria Gustavo Posada Peláez

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Fundación Universitaria María Cano y La meta de este estudio es establecer la PREVALENCIA Y FACTORES ORGANIZACIONALES DEL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN LOS EMPLEADOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA AGROPECUARIA GUSTAVO POSADA PELAEZ DEL MUNICIPIO DE ISTMINA –CHOCÓ EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE ENERO Y JUNIO DE 2021

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una encuesta, o lo que Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya les agradezco su participación.

Guardo en mi poder una copia idéntica que me ofrece el grupo de investigación y firmo este documento. Para constancia, firmo ante un testigo, el presente CONSENTIMIENTO INFORMADO, en el municipio de Istmina a los días del mes de junio del año 2021.

FIRMA Y C.C DEL PARTICIPANTE
TESTIGO

FIRMA Y C.C DEL

