Prevalencia de los Síntomas del Síndrome de Burnout en Profesores de un Colegio Privado de Bogotá, Como Factores de Riesgo Psicosocial

Diana Patricia Gómez Aguirre, Hallysson Carolay Moya Parra, Juliet Andrea Quiñones Sánchez, Sandra Milena Moreno González, Yesenia María Parra Pertuz
Estudiantes programa de Psicología modalidad virtual. Politécnico Grancolombiano
Carolina Rodríguez[1]

Resumen

Introducción El estrés crónico es un fenómeno que en la actualidad aqueja a una parte importante de profesionales, partiendo de este, los profesionales que prestan servicios a la comunidad son vulnerables a desarrollar agotamiento emocional, despersonalización y sentir que tienen una baja realización personal, tres dimensiones que están presentes en el Síndrome de Burnout o como también se conoce quemarse en el trabajo. **Objetivo** Identificar la prevalencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesores de un colegio privado de Bogotá, como factores de riesgo para el desarrollo del síndrome. **Método.** El estudio cuenta con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo en el que se implementa el inventario de burnout de Maslash a una muestra poblacional conformada por 10 docentes de diferentes asignaturas. **Resultados.** Se pudo observar que el 30% de la población abordada presenta agotamiento emocional todos los días debido a una carga laboral alta, lo que ha ocasionado sensación de fatiga, cansancio y desgaste, que no mejora tras el descanso luego de la jornada laboral. **Conclusiones.** Se logró identificar que un porcentaje elevado de los docentes presenta al menos uno de los síntomas que caracterizan al síndrome de burnout, esto evidencia las demandas emocionales a las que se ven enfrentados los docentes del colegio abordado.

Palabras clave: síndrome de Burnout, riesgos psicosociales, estrés, docentes.

[1]Formación y filiación institucional del tutor

Introducción

Las demandas laborales actuales implican una constante exigencia mental y física, que en ciertos casos pueden llegar a superar la capacidad del trabajador para ser manejadas, generando con ello un desequilibrio psicofísico. Este sobreesfuerzo, asociado a factores predisponentes como la personalidad o, a elementos demográficos como el sexo o la edad entre otros, posiblemente influyan en la aparición de estrés laboral afectando de esta manera los diferentes ámbitos en los que el individuo se desenvuelve (social, familiar y laboral), lo que a su vez provocaría alteraciones en el comportamiento y la salud mental (Patlán, 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023):

El estrés laboral es un estado de preocupación generado por situaciones exigentes dentro de un contexto laboral, en donde la respuesta deficiente dada por la persona ante estas situaciones termina afectando su bienestar físico, mental y en sí, el clima laboral. (p. 1)

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) indica que los factores de riesgo laborales están asociados tanto al contenido como al contexto del trabajo, destacando aspectos como el ambiente laboral, la carga de trabajo, el horario y las relaciones interpersonales, entre otros.

Ahora bien, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2022) dio a conocer dentro de los resultados de la tercera encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo, que el sector educativo presenta riesgos ocupacionales a causa del trabajo monótono cifra que está representada con un 48,73%, sumado a esto también indicó que es una profesión en la que se llevan tareas de alta complejidad (55,68%), dos factores que también se encuentran mencionados como riesgosos para la salud laboral.

El Ministerio de Trabajo de Colombia (MinTrabajo, 2019) reveló que:

Desde 2013, las cifras de patologías derivadas del estrés laboral han aumentado en un 43%. Además, la Resolución 2404 de 2019, indicó que dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial, mientras que entre el 20% y el 33% afirman experimentar altos niveles de estrés.

En el contexto laboral, especialmente en trabajos que implican servicio a la comunidad, es común experimentar altos niveles de estrés, sin embargo, cuando este estrés se vuelve crónico, es probable que el trabajador desarrolle Síndrome de Burnout o Síndrome de

quemarse en el Trabajo, el cual se caracteriza por presentar dimensiones como el agotamiento emocional, la baja realización personal y la despersonalización, condiciones que deben estar presentes para que a un colaborador se le diagnostique Burnout (Gutiérrez et al., 2006).

El planteamiento del problema para este proyecto de investigación surge de tomar en cuenta que el estrés laboral crónico ciertamente es un precursor en la aparición del síndrome de Burnout (SB), este es un fenómeno que afecta a colaboradores que prestan servicios a la comunidad, tal es el caso del personal que labora en los contextos académicos. Los docentes en particular, son una población que constantemente le hace frente a situaciones demandantes en donde se ven involucrados no solamente en conflictos con los estudiantes, sino que aunado a esto, tienen una alta carga laboral, la remuneración salarial en muchos casos es baja y la posibilidad de una mejor realización profesional es limitada.

Considerando lo anterior, la pregunta de investigación que surge es: ¿cuál es la prevalencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesores de un colegio privado de Bogotá y cómo estos síntomas actúan como factor de riesgo psicosociales?

Objetivo General:

Identificar la prevalencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesores de un colegio privado de Bogotá, como factores de riesgo psicosocial.

Objetivos Específicos

Describir las principales características que definen el síndrome de burnout en la población docente.

Evaluar los riesgos psicosociales laborales que influyen en la aparición del síndrome de burnout en los docentes.

Examinar las dimensiones del síndrome de burnout y establecer su vínculo con los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de los docentes.

La problemática tomada en cuenta para este proyecto investigativo, se haya orientada hacia la prevalencia de los síntomas del SB en una muestra poblacional de profesores de secundaria. La pertinencia de la investigación, se da debido al aumento de las exigencias laborales a las que se enfrentan los profesores diariamente, lo que puede traer consigo

factores de riesgo que influyen en la calidad de vida laboral y personal de estos profesionales, pudiendo llegar a desarrollar alguna o todas las dimensiones del SB.

La investigación es factible debido a la disponibilidad de la muestra poblacional sobre la cual se llevará a cabo el estudio. Los resultados contribuirán significativamente a identificar los factores de riesgo lo que servirá como base para el desarrollo futuro de estrategias efectivas para prevenir y manejar el burnout, lo cual puede tener un impacto positivo tanto en el bienestar de los docentes como en la calidad de la educación.

Los hallazgos que sean obtenidos tras la realización del presente trabajo investigativo, pueden llegar a ser valioso para el estudio y consulta de los profesionales en psicología y áreas afines que deseen profundizar en el tema del SB. De esta manera, podrían hacer uso de la información contenida, en el diseño e implementación de programas que permitan brindar apoyo y prevenir así la aparición de las dimensiones del SB en los docentes.

Marco teórico

Las personas enfrentan diversas tensiones dentro de sus entornos sociales de manera constante; sin embargo, el ámbito laboral es un escenario en el que, con mayor frecuencia se presentan desafíos y situaciones estresantes que pueden llegar a deteriorar la calidad de vida. Un evento estresor continuo en el que la demanda ambiental sobrepasa los recursos de afrontamiento del trabajador puede tener como consecuencia estrés laboral el cual afecta la salud mental y el desempeño profesional (Roldán-Bazurto y Díaz-Macías, 2021).

Cuando el estrés se vuelve crónico y se evidencian comportamientos como agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, se puede decir que el profesional está frente a las dimensiones de lo que se conoce como síndrome de burnout o quemarse en el trabajo, el cual afecta a trabajadores asistenciales que deben mantener contacto directo con estudiantes, pacientes y recursos humanos (Saborío e Hidalgo, 2015). El término burnout fue acuñado por el psiquiatra y psicoanalista Herbert Freudenberger en 1974. Mientras trabajaba en una clínica de psiquiatría, observó diversas conductas en el personal médico que atribuyó a una sensación de fracaso y a una vida agotada, resultado de las condiciones laborales (Ardila, 2007).

Los riesgos psicosociales laborales, por su parte, son características y condiciones de trabajo que tienen una alta probabilidad de afectar aspectos físicos y psicológicos de los

trabajadores, entre estos se pueden ser mencionar: la inestabilidad laboral, un ambiente de trabajo negativo, el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, la falta de reconocimiento y la carga de trabajo excesiva, factores que impactan de manera drástica no solamente la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que de manera directa comprometen la productividad empresarial (Moreno, 2011; Rivera et. al, 2019).

En cuanto a las dimensiones que acompañan al SB, el agotamiento emocional se caracteriza por la presencia de fatiga constante, dificultades para conciliar el sueño y problemas cognitivos que afectan la concentración y la memoria. Además, la sensación de agobio es otra subcategoría importante que refuerza este estado de agotamiento emocional (Moreno, 2022).

En cuanto a la despersonalización, esta se caracteriza por una disminución o falta de empatía hacia las personas a quienes se presta servicio y se acompaña de un distanciamiento emocional y aislamiento social. Estos comportamientos no solo se manifiestan en el contexto laboral, sino que también se extrapolan a los entornos familiares y sociales. Esta es una actitud que puede interpretarse como un mecanismo de defensa ante un ambiente laboral nocivo que proporciona al colaborador una falsa sensación de protección frente a las situaciones adversas en su entorno laboral (Martínez, 2010).

Finalmente, se encuentra la disminución en la realización profesional, que no es más que la valoración que hace el colaborador de su avance profesional y personal, enmarcada en las escasas oportunidades de ascenso o desarrollo profesional, este sentimiento afecta la autoestima, disminuye la manera en que se relaciona con su entorno laboral y afecta el trabajo colaborativo, así como el compromiso hacia sus labores dentro de la empresa (Díaz y Gómez, 2016).

La caracterización descrita anteriormente se explica a través de la teoría propuesta por el psicólogo Herbert Freudenberger en 1974, quien, tras trabajar durante un año en una clínica para toxicómanos en la ciudad de Nueva York, observó que los profesionales encargados de atender a los pacientes mostraban conductas de irritación, cinismo y evitación hacia ellos. Asimismo, notó que, con el paso del tiempo, los profesionales perdían energía para trabajar y presentaban comportamientos ansiosos y depresivos. Estos síntomas llevaron a Freudenberger a concluir que sufrían de estrés laboral crónico, el cual estaba relacionado

con la discrepancia entre las responsabilidades del trabajo y la capacidad de los profesionales para manejarlas (Gutiérrez et al., 2006).

Si bien es cierto que Freudenberger fue el pionero en el estudio del burnout, sus investigaciones sentaron las bases para estudios posteriores, como los realizados por Christina Maslach, quien retomó el concepto de agotamiento profesional instaurado por Freudenberger y le dio una nueva perspectiva. Maslach lo enmarcó dentro de los fenómenos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores. Fue ella quien definió las dimensiones del síndrome de burnout (SB), señalando que este se caracteriza por la despersonalización, el agotamiento emocional y la baja realización profesional, especialmente en profesionales que trabajan en el servicio a las personas. Maslach y Jackson enfatizan la necesidad de abordar estos factores desde una perspectiva sistémica, en la cual se considere tanto el contexto laboral como los factores personales (Maslach et al., 2011).

En el contexto internacional, han sido llevadas a cabo múltiples investigaciones abordando el fenómeno del SB, esto con la finalidad de lograr comprender de manera puntual como se da su desarrollo dentro del contexto organizacional.

La investigación de enfoque mixto adelantada por Jiménez y Silva (2024) se orientó a identificar las causas y consecuencias del estrés en un grupo de 31 docentes. A través de un análisis descriptivo relacional, se aplicaron encuestas, junto con el cuestionario alemán *Effort-Reward Imbalance* y la escala de ansiedad de Zung. Los resultados evidenciados luego de su análisis, mostraron que existe relación entre la cantidad de tareas asignadas y el insuficiente reconocimiento a la labor desempeñada por el docente, factores que ciertamente contribuyeron a que esta población, registrara altos niveles de estrés laboral.

Por su parte, Ramírez (2023), quien a través de su estudio cuantitativo, identificó la relación que existe entre el SB y la salud mental en 178 docentes, se observó una relación significativa entre ansiedad, depresión y estrés, asociados al cansancio emocional presentado por los docentes. De esta manera, a medida que aumentan los niveles de ansiedad, depresión y estrés, también lo hace el cansancio emocional. De igual forma, se encontró una relación entre las variables depresión y despersonalización, señalando que la despersonalización es una respuesta defensiva al estrés. Además, se observó que estos factores contribuyen a sentimientos de desánimo y baja autoestima. Cabe señalar que estos resultados fueron

obtenidos tras la implementación del Inventario MBI de Maslach y Jackson, así como la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21).

En cuanto al estudio de Flores et al. (2021) el cual consistió en identificar los factores clave de riesgo y protección contra el burnout en maestros que atienden a estudiantes con necesidades educativas especiales. La evaluación se llevó a cabo con 64 docentes de primaria, secundaria y bachillerato en Salamanca, España, implementando el Cuestionario de Burnout Maslach-General Survey (MBI-GS), el Cuestionario Abreviado de Engagement Laboral y el Cuestionario de Satisfacción Laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los resultados arrojaron que parte de la población evaluada presenta cada una de las dimensiones del burnout, y estas están relacionadas con el trato diario que tienen con los estudiantes, el exceso de tareas a realizar, el escaso reconocimiento social, la pérdida de autoridad y una remuneración insuficiente.

El estudio realizado por Guzmán et al. (2020), planteó como objetivo determinar la frecuencia del SB en profesores de una institución educativa en Pereira , Colombia. Su estudio de enfoque mixto, abordó 101 docentes a los que les fue implementado el Maslach Burnout Inventory - Educators Survey. Los resultados obtenidos dieron a conocer que los docentes de grado tercero de primaria tienen un riesgo mayor de presentar alguna de las subescalas del SB, otro de los factores de riesgo es devengar por un salario por debajo de los 5 SMLV, sin embargo, se resaltó que contar con apoyo en el hogar se convierte en un factor protector frente a sufrir SB.

Así mismo, Seijas-Solano (2019) adelantó un estudio en el que se evaluaron los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome de burnout en 75 trabajadores universitarios de una escuela en Venezuela. La investigación utilizó el instrumento evaluación de factores psicosociales en el ámbito laboral CoPsoQ-istas21, que indicó que el ritmo de trabajo, la inestabilidad laboral, el doble rol y la confusión de roles constituyen factores de riesgo presentes en la rutina laboral. Estos factores están asociados a la organización del trabajo, la comunicación formal, el estilo de liderazgo, las relaciones jerárquicas, el diseño de las tareas, y los incentivos para la formación y el crecimiento profesional.

El investigador, Alvites-Huamaní (2019) relacionó el estrés y los factores psicosociales en una población de profesores docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, con una muestra probabilística de 81 docentes de diferentes países. A la muestra poblacional le fue aplicada la Escala Docente (ED-6 α=0.932) y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico. Tras el análisis de los datos, se determinó que los niveles de estrés están relacionados con la ansiedad, la depresión y las creencias desadaptativas. Esto se debe a la correlación existente entre el estrés generado por la presión laboral y factores como la remuneración frente al trabajo realizado.

Galán y Sánchez (2019) por su parte, identificaron y analizaron cuales eran los riesgos psicosociales implícitos en las tareas de 24 profesores, esto se llevó a cabo tras la aplicación del instrumento CoPsoQ el cual reveló que los profesores se encuentran enfrentados a diferentes estímulos estresores durante su jornada laboral los cuales se originan por una remuneración inadecuada, problemas en las relaciones interpersonales así como la falta de claridad en las funciones que les son asignadas.

Ahora bien, el estudio cuantitativo adelantado por Rivera et al. (2018), en la ciudad de Guayaquil, abordó una muestra de 159 docentes con el objetivo de describir el SB midiendo la prevalencia de sus tres dimensiones, para la recolección de la información los investigadores hicieron uso de encuestas, cuestionarios y observación, llegando con ello a determinar que el SB se manifiesta de manera distinta según el tiempo ejercido en la enseñanza y de acuerdo a las condiciones existentes dentro del trabajo.

En el estudio de Rodríguez et al. (2017) fue descrito el fenómeno del estrés laboral y la manera crónica en que este se manifestaba (SB), esto se indagó en una muestra poblacional conformada por 226 docentes de la ciudad de Chihuahua, México. La investigación de enfoque mixto, implementó en la recolección de los datos, la historia de vida, la observación no participativa, entrevistas y la aplicación del cuestionario de Maslach, además de hacer uso del diario de campo. Los factores estresores identificados fueron la carga laboral excesiva, el contacto con los estudiantes y un ambiente laboral negativo, generando afectación en la calidad de su trabajo frente al estudiantado.

En línea con lo anterior, Vargas (2018), buscó determinar la asociación existente entre la exposición a factores de riesgo psicosocial de profesores de planta y su salud mental,

con el progreso académico de los colegio oficiales en Medellín. Para ello tomo una muestra de estudio conformada por 842 docentes y directivos a los que se les implementó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales intralaboral y extralaboral, el Inventario Burnout de Maslash y el Cuestionario General de Salud - GHQ-12. Los resultados arrojados determinaron que más de la mitad de la población abordada se encuentra en riesgo alto y muy alto en la evaluación de los factores psicosociales que se relacionan con síntomas de estrés. De esta manera, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el control sobre su trabajo, las demandas laborales y la recompensación salarial son los factores que mostraron el mayor porcentaje.

Método

Tipo de estudio

La presente investigación se enmarca dentro de una orientación metodológica cuantitativa con un alcance descriptivo, caracterizada por la medición numérica y el análisis estadístico para la interpretación de los resultados. Además, busca especificar las características más representativas del síndrome de burnout, lo que permite describir las tendencias de un grupo poblacional seleccionado (Hernández-Sampieri et al., 2014a; Huamán et al., 2022).

Participantes

El universo poblacional está conformado por los docentes del Colegio Restrepo Millán de Bogotá, ubicado en la localidad Rafael Uribe. La muestra poblacional se compone de 10 docentes de las asignaturas de matemáticas, inglés, educación física, química y física, quienes se encuentran en un rango de edad de entre 35 y 48 años. En cuanto al género, el 40% son mujeres y el 60% hombres, pertenecientes a un estrato socioeconómico III. El tipo de muestreo es no probabilístico, lo que implica que la selección de los participantes no depende de la probabilidad, sino de las características y necesidades de la investigación (Hernández-Sampieri et al., 2014b). La muestra se seleccionó en función de la accesibilidad, los criterios de inclusión consideraron únicamente a docentes con contrato a término indefinido, laboralmente vinculados a la institución, al menos con tres años de experiencia siendo docentes y que hayan firmado y diligenciado el consentimiento informado (anexo 1). Por otro lado, se excluyeron docentes que trabajaran en otros colegios, aquellos cuyo

contrato fuera solo por periodo académico, que contaran con menos de dos años ejerciendo la docencia y que no hubieran completado y firmado el consentimiento informado.

Instrumentos

La recolección de los datos se realizará haciendo uso del Inventario de Burnout de Maslash MBI-ES (Educators Survey), el cual está conformado por 22 ítems autoadministrados, estos se responden haciendo uso de una escala Likert de 0 a 6 que mide la frecuencia con la que la persona experimenta ciertas emociones y actitudes referente a las dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y realización personal yendo en escala de nunca hasta diariamente.

Con respecto al agotamiento emocional son planteadas 9 preguntas que valoran si se está cansado/a emocionalmente debido a las actividades laborales. La puntuación máxima para esta puntuación es de 54 (9 ítems por 6 puntos cada uno). En cuanto a la despersonalización, esta se encuentra conformada por 5 preguntas encargadas de indagar el grado de actitud cínica y distanciamiento emocional presentado por la población estudio. Para esta dimensión la puntuación máxima es de 30 (5 ítems por 6 puntos cada uno). Finalmente, la realización personal se conforma de 8 preguntas encargadas de evaluar los sentimientos de eficacia personal y logro en el ámbito profesional, su puntuación máxima es de 56 (8 ítems por 6 puntos cada uno). El nivel de confianza del inventario es alto con un coeficiente alfa de Cronbach que se encuentra entre 0.70 y 0.90, según estudios previos. (Zuniga-Jara y Pizarro-Leon, 2018). Ver anexo 2.

Procedimiento

El procedimiento realizado se llevará en un solo momento y de manera colectiva, dando inicio con y la entrega y firma del consentimiento informado suministrado por las investigadoras; posteriormente se indica a los participantes del estudio como se encuentra conformado el inventario, que mide y las opciones que tiene para dar las respuestas dando entrega a cada uno de los participantes de la prueba. El tiempo aproximado para esta actividad es de 30 a 45 minutos.

Estrategia de análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos se propone hacer uso de una hoja de cálculo de Excel en la que son organizadas cada una de las dimensiones que conforman el SB, así como

las respuestas brindadas por cada uno de los docentes que hacen parte la muestra poblacional, además, en esta misma hoja, se incluyen los rangos de puntuación obtenidos (bajo, moderado, alto) frente a cada una de las dimensiones del SB. Los rangos de puntuación son expuestos en una tabla adicional, que permite observar si un participante presenta un nivel bajo, moderado o alto en cada dimensión. La visualización de los resultados se realiza mediante gráficos de torta, los cuales permiten mostrar la distribución de los niveles en cada una de las dimensiones evaluadas.

Consideraciones éticas

Los derechos de los participantes al estudio fueron respetados según lo establecido en la resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud de Colombia, 1993) encargada de regular y garantizar sean respetados los principios éticos, la dignidad y los derechos de los participantes dentro de una investigación. Además este estudio también se acoge a lo estipulado por el Código Deontológico y Bioético (Ley 1090 de 2006). Con respecto al uso del material psicotécnico, este siendo uso exclusivo los profesionales en psicología contará con la guía del docente y la vigilancia de la facultad de psicología de la universidad (Ley 1090 de 2006, art. 45).

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento de recolección de datos. Para dar inicio, la Tabla 1 (ver Anexo 3) muestra los puntajes de cada participante en las dimensiones que componen el síndrome de burnout e incluye los rangos correspondientes (bajo, moderado, alto) en los que se ubica cada participante en relación con cada dimensión evaluada.

En cuanto a los valores de referencia del Test de Burnout estos son plasmados en la Tabla 2 la cual puede ser observada en el Anexo 3. De manera subsecuente, se presentan los resultados obtenidos mediante gráficos de torta distribuidos en el orden de las dimensiones del SB, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Para la dimensión agotamiento emocional, el cuestionario de burnout dispone de 9 reactivos (1,2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) encargados de valorar la manera en que se percibe el cansancio emocional en los colaboradores, es de anotar que los gráficos de cada uno de estos resultados podrán ser observados en el apartado de Anexos del presente trabajo investigativo.

La evaluación de la afirmación “Me siento emocionalmente agotado”, permite observar que el 40% (4 participantes) respondió que pocas veces al año o menos se siente agotado emocionalmente. Un 30% (3 participantes) indicó nunca experimentar este sentimiento. Por otra parte, el 20% (2 participantes) refirió sentirse así unas pocas veces a la semana, y un 10% (1 participante) afirmó sentirse de esta manera todos los días. (Ver Figura 1 en Anexos)

Con relación a la afirmación “me siento cansado/a al final de la jornada laboral”, el porcentaje más elevado lo presentó la opción, todos los días con un 30% (3 participantes), las opciones, unas pocas veces a la semana, una vez al mes o menos y pocas veces al año o menos, obtuvieron cada una un 20% (2 participantes, respectivamente). Por su parte, el menor porcentaje, correspondió a la opción, unas pocas veces al mes, con un 10% (1 participante. (Ver Figura 2 en Anexos).

En esta misma línea se presenta la afirmación “cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a”. Las respuestas obtenidas indicaron que la opción, unas pocas veces a la semana, obtuvo el 30% (3 participantes), denotando con ello la sensación de fatiga antes de entrar a trabajar. Mientras que la opción, unas pocas veces al mes, fue seleccionada por el 20% (2 participantes), quienes experimentan esta sensación unas pocas veces al mes. En cuanto a las demás opciones, cada una arrojó un 10% (1 participante, respectivamente). (Ver Figura 3, en Anexos).

Con relación a la afirmación “Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa”, el 30% (3 participantes) respondió “unas pocas veces al mes”. Un 20% (2 participantes) indicó sentirse así “una vez al mes”, mientras que otro 20% (2 participantes) señaló “una vez a la semana”. Además, un 10% (1 participante) indicó experimentar esta sensación “pocas veces al año”, otro 10% (1 participante) afirmó sentirlo “unas pocas veces a la semana”, y un último 10% (1 participante) manifestó sentirlo “todos los días”. (Ver Figura 4 en Anexos).

Al indagar acerca de “Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo”, el 30% (3 participantes), respondieron “pocas veces al año o menos”, mientras que un 20% (2 participantes), indicó que dicha sensación le sucedía unas pocas veces al mes y otro 20% (2 participantes), lo experimenta todos los días. Por su parte el 10%

(1 participante), respondió “una vez al mes o menos”, otro 10% (1 participante) “una vez a la semana” y un último 10% (1 participante) lo presenta todos los días. (Ver Figura 5 en Anexos).

La pregunta 13 evalúa si el participante se siente frustrado/a en su trabajo, a lo que un 30% (3 participantes) respondieron “pocas veces al año”, otro 30% (3 participantes), “una vez al mes o menos”, un 20% (2 participantes), lo manifiestan todos los días y un último 20% (2 participantes) nunca lo presentan. (Ver Figura 6 en Anexos).

En cuanto a “Creo que trabajo demasiado”, el 40% (4 participantes), consideran que todos los días, mientras que un 20% (2 participantes) respondieron “unas pocas veces al mes”, otro 20% (2 participantes), indicaron que “unas pocas veces a la semana”. Por su parte un 10% (1 participante), considera que esto lo hace pocas veces al año o menos y un último 10% una vez a la semana. (Ver Figura 7 en Anexos).

La afirmación “Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés” arrojó los siguientes resultados: el 40% (4 participantes) respondió “unas pocas veces al mes”, mientras que un 20% (2 participantes) indicó “pocas veces al año o menos” y otro 20% (2 participantes) señaló experimentar esta sensación “todos los días”. Además, un 10% (1 participante) respondió “unas pocas veces a la semana”, y un último 10% (1 participante) eligió “una vez a la semana”. (Ver Figura 8 en Anexos).

La afirmación “Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades”, arrojó un 20% (2 participantes) en cada una de las siguientes respuestas respectivamente: pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes y nunca. Mientras que se evidenció que un 10% (1 participante), considera que esto le sucede unas pocas veces a la semana y un último 10% (1 participante), lo percibe todos los días. (Ver Figura 9 en Anexos).

La dimensión relacionada con la despersonalización se evalúa mediante los reactivos 5, 10, 11, 15 y 22. Esta dimensión valora el grado en que cada uno de los participantes reconoce sus actitudes de distanciamiento, por lo que en el enunciado “Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales”, el 60% (6 participantes), indicaron nunca percibir dichas actitudes, un 20% (2 participantes), reconocieron presentarlas pocas veces al año, un 10% (1 participante) seleccionó una vez al

mes o menos, y un 10% final (1 participante) indicó, unas pocas veces a la semana. (Ver Figura 10 en Anexos).

Con respecto a la afirmación “Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente”, el 40% (4 participantes) seleccionó la opción “pocas veces al año o menos”, mientras que un 20% (2 participantes) indicó “unas pocas veces al mes”. Un 10% (1 participante) respondió “unas pocas veces a la semana”, otro 10% (1 participante) optó por “una vez a la semana”, y el último 10% (1 participante) marcó la opción “nunca”. (Ver Figura 11 en Anexos).

Al profundizar en la afirmación “Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente”, el 30% (3 participantes) optó por la opción “pocas veces al año o menos”, mientras que otro 30% (3 participantes) eligió “nunca”. Por su parte, un 20% (2 participantes) señaló “unas pocas veces a la semana”, un 10% (1 participante) indicó “una vez al mes o menos”, y el 10% restante (1 participante) prefirió “unas pocas veces al mes”. (Ver Figura 12 en Anexos).

Durante el análisis de las respuestas referentes a la afirmación “no me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as”, se observó que el 30% (3 participantes) seleccionó “pocas veces al año o menos”, mientras que otro 30% (3 participantes) indicó “nunca”. Un 20% (2 participantes) respondió “unas pocas veces a la semana”, un 10% (1 participante) señaló “una vez al mes o menos”, y el 10% restante (1 participante) manifestó esta actitud “todos los días”. (Ver Figura 13 en Anexos).

En cuanto a la afirmación “creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas”, el 50% (5 participantes), seleccionó la opción pocas veces al año o menos, el 40% (4 participantes) optó por seleccionar “nunca” y un 10% restante respondió unas pocas veces al mes. (Ver Figura 14 en Anexos).

Ahora bien, la dimensión realización personal incluye dentro de sus reactivos de evaluación las afirmaciones 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. En este sentido, la afirmación “tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as” obtuvo un 50% (5 participantes) que respondió “todos los días”, mientras que un 20% (2 participantes) seleccionó “unas pocas veces a la semana”. Un 10% (1 participante) respondió “pocas veces al año o menos”, otro

10% (1 participante) eligió “unas pocas veces al mes”, y el 10% restante (1 participante) optó por “una vez a la semana”. (Ver Figura 15 en Anexos).

Referente a la afirmación “creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as”, el 40% (4 participantes) considera que lo hace todos los días, mientras que otro 40% (4 participantes) indicó que lo hace unas pocas veces a la semana. Un 10% (1 participante) respondió “pocas veces al año” y el último 10% (1 participante) seleccionó “unas pocas veces al mes”. (Ver Figura 16 en Anexos).

En el reactivo nueve “creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as”, el 40% (4 participantes) considera que esto lo hace todos los días, mientras que el 30% (3 participantes) respondió “unas pocas veces al mes o menos”. Un 10% (1 participante) indicó “pocas veces al año o menos”, otro 10% (1 participante) respondió “una vez al mes o menos”, y el 10% final, “unas pocas veces a la semana”. (Ver Figura 17 en Anexos).

Con relación a “ me siento con mucha energía en mi trabajo”, el 60% (6 participantes) señaló sentirse de este modo unas pocas veces a la semana, el 20% (2 participantes) una vez al mes o menos, un 10% (1 participante) una vez al año o menos y un 10% (1 participante), todos los días. (Ver Figura 18 en Anexos).

En cuanto al reactivo 17: “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as”, el 50% (5 participantes) respondió “unas pocas veces a la semana”, mientras que el 30% (3 participantes) indicó “todos los días”. Un 10% (1 participante) respondió “pocas veces al año o menos” y el 10% (1 participante) indicó “unas pocas veces al mes”. (Ver Figura 19 en Anexos).

La afirmación “me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as” obtuvo un 40% (4 participantes) con la respuesta “unas pocas veces a la semana”, mientras que cada una de las demás opciones obtuvo un 10%, siendo un participante por cada una de ellas. (Ver Figura 20 en Anexos).

Con respecto a “Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo”, el 20% (2 participantes) lo considera todos los días, otro 20% (2 participantes) pocas veces al año o menos, otro 20% (2 participantes) una vez al mes o menos, un 20% (2 participantes) unas

pocas veces al mes, un último 20% (2 participantes) una vez a la semana, y finalmente, un 10% (1 participante) unas pocas veces a la semana. (Ver Figura 21 en Anexos).

Finalmente, la afirmación “En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma” obtuvo un 70% (7 participantes) que indicaron la opción “todos los días”, mientras que un 10% (1 participante) respondió “pocas veces al mes”, otro 10% (1 participante) “unas pocas veces a la semana”, y un 10% (1 participante) “una vez a la semana”. (Ver Figura 22 en Anexos).

Discusión

En este apartado se analizan las relaciones y discrepancias entre los resultados obtenidos y los hallazgos presentados en los estudios que integran el marco teórico..

El análisis de los resultados obtenidos tras la implementación de la herramienta de medición permite observar que este guarda relación con estudios previos llevados a cabo por diferentes investigadores. De este modo, Rodríguez et al. (2017), determinó que la carga excesiva de trabajo, así como el poco reconocimiento a la labor desempeñada por los docentes, son causantes de niveles altos de estrés, lo que coincide con lo expuesto por Roldán-Bazurto y Díaz-Macías (2021) quienes señalan que un evento estresor presentado de manera continua y que sobrepase los recursos de afrontamiento con los que cuenta el colaborador lleva al estrés laboral afectando la salud mental y el desempeño profesional.

En la misma línea, se encuentra el estudio adelantado por Flores et al (2021), en el cual no solamente se retoman los factores de riesgo mencionados anteriormente, sino que se reafirma que las dimensiones del burnout se presentan debido al trato diario que se mantiene con los estudiantes, característica reconocida desde las observaciones dadas por el psiquiatra y psicoanalista Herbert Freudenberger en 1974. Además, en este estudio se suma la perdida de autoridad y la remuneración económica deficiente, lo que concuerda con lo planteado por Guzmán et al. (2020), quienes determinaron que devengar un salario por debajo de los 5 SMLV, es un factor de riesgo para presentar alguna de las subescalas del SB, no obstante, se retomó la importancia de contar con el apoyo en el hogar ya que este se convierte en un factor protector frente al SB.

Por su parte, Seijas-Solano (2019), abordó el tema de la organización del trabajo en la que se incluyó no solamente la inestabilidad laboral, sino que además, agregó que no contar

con claridad acerca del rol que debe desempeñarse, aunado a un estilo de liderazgo deficiente, incentivos para la formación que promuevan el crecimiento profesional, se convierten en factores de riesgo para desarrollar SB, lo que concuerda con los resultados de la investigación adelantada por Galán y Sánchez (2019), en donde además se menciona la influencia de las relaciones interpersonales como un estímulo estresor que se da durante la jornada laboral.

De igual manera Alvites-Huamaní (2019), retoma que los niveles elevados de estrés laboral conllevan a presentar ansiedad, depresión y a desarrollar un patrón de creencias desadaptativas, lo cual guarda una correlación con el mismo estrés generado a causa de la presión laboral y la remuneración deficiente,

Vargas (2018) señaló que los factores de riesgo psicosociales, como la falta de control sobre el trabajo, la compensación económica inadecuada y las altas demandas laborales, son los principales causantes de estrés laboral crónico. En la misma línea, Rivera et al. (2018) destacaron que el burnout se manifiesta de diversas maneras y está relacionado con los años de experiencia en la docencia y la carga laboral excesiva. Ambos autores coinciden en que estos riesgos psicosociales tienen un impacto significativo en la salud mental y el bienestar laboral, subrayando la necesidad de gestionarlos para prevenir el estrés y el agotamiento profesional.

Finalmente, los resultados obtenidos en este trabajo de investigación a través del instrumento de recolección de datos y la revisión de la literatura, se identificaron tendencias que influyen en el estado emocional de los colaboradores. Se determinó que el agotamiento emocional está relacionado con la carga laboral, lo que genera un estrés constante y un desgaste acumulativo, lo que coincide con el estudio realizado por Ramírez (2023), quien concluyó a través de su investigación que a medida que aumentan los niveles de ansiedad depresión y estrés laboral, también lo hacen el cansancio emocional, ocasionándose depresión y actitudes relacionadas con la despersonalización como las actitudes insensibles, características de esta.

Finalmente, los resultados obtenidos mediante la investigación, con la ayuda del instrumento de recolección de datos junto a la revisión literaria, logran identificar tendencias que influyen en el estado emocional de los colaboradores. Se determinó que el agotamiento

emocional está relacionado con la carga laboral, por lo que causa estrés constante y desgaste acumulativo, corroborando así, los resultados del estudio realizado por Ramírez (2023), quien concluyó, que al aumentan los niveles de ansiedad, depresión y estrés laboral, también lo hace el cansancio emocional, generando con ello comportamientos insensibles característicos de la dimensión de la despersonalización, impactando de esta manera la calidad de la educación impartida como se refirió en Rodríguez et al. (2017).

Conclusiones

La investigación llevada a cabo determinó la prevalencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesores de un colegio privado de Bogotá, como factores de riesgo psicosocial.

De este modo, las principales características que definen al síndrome de burnout en la población docente se encuentran enmarcadas por el estrés laboral crónico, que desencadena agotamiento emocional. Este se manifiesta en cansancio excesivo y fatiga, los cuales no se alivian con el descanso normal tras la jornada laboral. Otra de las características del síndrome de burnout es la despersonalización, la cual se evidencia a través de actitudes de indiferencia y desinterés por parte de los docentes hacia los estudiantes. Por último, se encuentra la falta de realización personal, reflejada en la sensación de no lograr cumplir con los objetivos propuestos.

Ahora bien, la evaluación de los riesgos psicosociales laborales que influyen en la aparición del síndrome de burnout reveló que los más representativos fueron la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y familiar, las condiciones de trabajo deficientes, el insuficiente reconocimiento profesional y los bajos niveles de remuneración, los cuales terminan por afectar el bienestar emocional y físico de los docentes.

Con relación a las dimensiones del síndrome de burnout y su vínculo con los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de los docentes, el estudio arrojó que el agotamiento emocional es generado en su mayoría por la alta carga laboral a la que se enfrentan los docentes. Por su parte, la despersonalización está asociada a la falta de control sobre las condiciones de trabajo y al contacto continuo con los estudiantes. En cuanto a la baja realización personal, esta se presenta debido a la ausencia de un entorno que favorezca el desarrollo profesional de los docentes.

Finalmente, el estudio permitió determinar la prevalencia del síndrome de burnout en la población de profesores abordada. Se logró identificar que un porcentaje elevado de los docentes presenta al menos uno de los síntomas que caracterizan al síndrome de burnout. Sin embargo, es el agotamiento emocional, evidenciado a través de la fatiga, el cansancio y el desgaste al final de la jornada laboral, el que resulta más prevalente en el estudio, aumentando la vulnerabilidad de los docentes a desarrollar el síndrome de burnout

Limitaciones

Las limitaciones del proyecto estuvieron relacionadas con la representatividad de la muestra, ya que al ser una muestra pequeña, no es posible generalizar los resultados a toda la población docente del plantel. Otra limitación importante fue el tiempo disponible para la investigación, ya que hubiera sido valioso realizar un estudio longitudinal que permitiera valorar los comportamientos a lo largo de un período más extenso.

Recomendaciones

Las recomendaciones realizadas por el equipo investigador se orientan a promover la mejor de las condiciones laborales a las que están enfrentados los docentes actualmente, por ello desde la psicología se propone:

- Fomentar el desarrollo de programas que permitan a los docentes crecer profesionalmente. De esta manera, se sentirán realizados y valorados en el ámbito laboral.
- Llevar a cabo el planteamiento y establecimiento de programas de incentivos y reconocimiento a la labor desempeñada, que refuercen la autoestima no solo en los docentes que participaron en este estudio, sino de manera amplia y general en todo el plantel docente de la institución educativa.
- En cuanto a las recomendaciones metodológicas, estas están orientadas a llevar a cabo el estudio con una selección de muestra que abarque a toda la población docente del plantel educativo. De esta manera, se podrá contar con una visión más amplia y objetiva acerca de la salud laboral que acoge a este segmento poblacional. Además, se recomienda que el estudio se complemente incluyendo un enfoque cualitativo, en el que se haga uso de la entrevista no estructurada, permitiendo conocer de manera más

detallada y personal las percepciones de cada docente frente a la temática propuesta en el estudio.

Referencias

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). "Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa." ("Estrés docente y factores psicosociales en docentes de ... - SciELO") Propósitos y Representaciones, 7(3), 141-159. http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393

Ardila, E. (2007). Síndrome de Burnout y la depresión del médico de hoy. *Acta Médica Colombiana, 32*(3), 173-174. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-24482007000300015

Congreso de Colombia. (6 de septiembre) Articulo 45 [Capítulo VI]. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la Psicología. [Ley 1090 de 2006]. DO: 46.383. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205

Díaz Bambula, F. y Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe, 33*(1), 113-131. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100009#:~:text=https%3A//doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065

Flores, N., Flórez-Cajamarca, Jenaro, C. (2021). Factores de Riesgo y Protectores del Burnout en docentes que atienden a alumnado con necesidades específicas especiales de apoyo educativo (NEAE) en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva, 14*(2), 105-120. https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/707

Galán García, J. L. y Sánchez Puerta, L. M. (2019). *Análisis de los riesgos psicosociales de los docentes de bachillerato de la jornada de la tarde del colegio distrital campestre Monte Verde* [Tesis de Especialización Universidad ECCI] https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2203/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez Aceves, G. A., Celis López, M. A., Moreno Jiménez, S., Farias Serrato, F. y Suárez Campos, J. (2006). Síndrome de Burnout. *Archivos de Neurociencias, 11*(4), 305-309. https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf

Gutiérrez Aceves, G. A., Celis López, M. A., Moreno Jiménez, S., Farias Serratos, F. y Suárez Campos, J. J. (2006). Síndrome de Burnout. *Archivos de Neurociencias, 11*(4), 305-309. https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf

Guzmán Maya, A. F., López Villegas, A. M., Vélez Vásquez, M y Acosta Quevedo, J. C. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pereira, Risaralda. *Agustiniana Revista Académica, 14*, 36-53. https://revistas.uniagustiniana.edu.co/index.php/agustiniana/article/view/105

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). McGraw-Hill.

Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L. y Medina Flores, W. A. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia, 12*(23), 27-47. https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314003/html/

Jiménez Espinoza, J. A. y Silva Caicedo, R. (2024). Análisis sobre el estrés laboral y salud mental en docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego. *Revista Conrado, 20*(99), 39-51. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v20n99/1990-8644-rc-20-99-39.pdf

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia, 112*, 42-80. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004

Maslach, C., Leiter, M. P. & Jackson, S. (2011). Making a significant with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 296-300. https://doi.org/10.1002/job.784

Ministerio de Salud (4 de octubre de 1993). Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en la salud. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf

Ministerio de Trabajo [MinTrabajo]. (2019, 24 de julio). *Bienestar y Salud Mental: un compromiso de MinTrabajo y el sector público*.

https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico

Ministerio del Trabajo [MinTrabajo]. (22 de julio de 2019). Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57*(1), 4-19. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf

Moreno Solana, A. (2022). García González, Guillermo. El Síndrome del trabajador quemado (o burnout): dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 12(*1), 605-607. https://doi.org/10.46661/lexsocial.6448

Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS] (2022, 4 de noviembre). *Puntos Estratégicos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Resultados de la Tercera Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo.* https://www.andi.com.co/Uploads/Marlene%20Acosta%20día%202%20830.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 28 de abril). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 21 de febrero). *Estrés.* https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Ramírez Zhindón, M. del R. (2023). Correlatos entre el burnout y la salud mental en una muestra de docentes. *European Journal of Health Research, 9*(1), 1-13. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9444348

Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M. y Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Posgrado*, *8*(2), 1-7. http://portal.amelica.org/ameli/journal/101/101676007/101676007.pdf

Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P. y Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en Docentes de Instituciones de Educación Superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, *37*(2), 17-23. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf

Rodríguez Ramírez, J., Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, *8*(14), 45-67. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045

Roldán-Bazurto, M. A. y Díaz-Macías, T. M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Revista Científica Domino de las Ciencias, 7*(1), 133-146. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385884

Saborío Morales, L. e Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica 32*(1), 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=La%20definición%20más%20aceptada%20es,del%20desempeño%20personal%20(1).

Seijas-Solano, (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública, 21*(1), 102-108. http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v21n1/0124-0064-rsap-21-01-102.pdf

Vargas Betancour, M. L. (2018). La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas en Medellín, 2014-2018 [Tesis de Doctorado, Universidad de Antioquia] https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/17044/1/VargasBetancourtMonica_2018_FactoresRiesgoPsicosocial.pdf

Zuniga-Jara, S. y Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. Información Tecnológica, 29(1), 171-180. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

FORMATO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES PROGRAMA DE PSICOLOGÍA TRABAJO DE GRADO Bogotá D.C. Por medio del presente Consentimiento, manifiesto que he sido informado/a. con claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que las estudiantes de psicología de 9º semestre de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano Diana Gómez, Hallysson Carolay Moya Parra, Juliet Andrea Quiñones Sánchez, Sandra Milena Moreno González, Yesenia María Parra Pertuz, están llevando a cabo en el desarrollo de su proyecto de investigación respecto a: **identificar la prevalencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesores de un colegio privado de Bogotá, como factores de riesgo psicosocial**, al cual he sido invitado/a a participar de manera voluntaria y con conocimiento de la intención y finalidad del proceso en el cual participaré. De esta manera, y al firmar este documento, certifico que actúo de manera libre y voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, entre los cuales se encuentran la participación en el diligenciamiento del Inventario de Burnout de Maslash. Soy consciente de la autonomía que poseo de retirarme en cualquier momento u oponerme al ejercicio académico cuando lo estime conveniente y que se respetará la buena fe, la

confidencialidad e integridad de la información suministrada, así mismo mi seguridad física, emocional y psicológica.

Firma_____. C.C. _____

Estudiantes de Psicología: Diana Gómez, Hallysson Carolay Moya Parra, Juliet Andrea Quiñones Sánchez, Sandra Milena Moreno González, Yesenia María Parra Pertuz.

Anexo 2. Inventario de Burnout Maslash

CUESTIONARIO BURNOUT

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

1. **0**= NUNCA.
2. **1**= POCAS VECES AL AÑO.
3. **2**= UNA VEZ AL MES O MENOS.
4. **3**= UNAS POCAS VECES AL MES.
5. **4**= UNA VEZ A LA SEMANA.
6. **5**= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
7. **6**= TODOS LOS DÍAS.

1. Me siento emocionalmente agotado/a
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.

por mi 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.

Anexo 3. Tabla 1 (puntajes y niveles de Burnout por dimensión).

Tabla 1

Puntajes y niveles de Burnout por dimensión

Participante	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Rango AE	Rango DP	Rango RP
PM01	26	8	33	Medio	Medio	Bajo
PM02	36	8	37	Alto	Medio	Medio
PM03	30	10	29	Alto	Alto	Bajo
PM04	5	0	48	Bajo	Bajo	Alto
PM05	54	21	16	Alto	Alto	Bajo
PM06	21	8	35	Medio	Medio	Medio
PF07	25	4	36	Medio	Bajo	Medio
PF08	26	4	41	Medio	Bajo	Alto
PF09	14	4	37	Bajo	Bajo	Medio
PF10	37	11	36	Medio	Alto	Medio

Nota. Elaboración propia. En la tabla presentada son evidenciados los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes en el estudio. Con relación a los indicadores, PM significa “Participante Masculino” y PF “Participante Femenino”, cada uno seguido de un número secuencial que los diferencia.

Anexo 4. Tabla de valores de referencia Test de Burnout

Tabla 2

Valores de referencia del Test de Maslash

Dimensión	Bajo	Moderado	Alto
Agotamiento emocional	>18	19 - 26	27 -54
Despersonalización.	>5	6 - 9	10 - 30
Realización personal	>33	34 - 39	40 - 56

Nota. Los datos de la Tabla son tomados de la ficha técnica del Test de Burnout de Maslash.

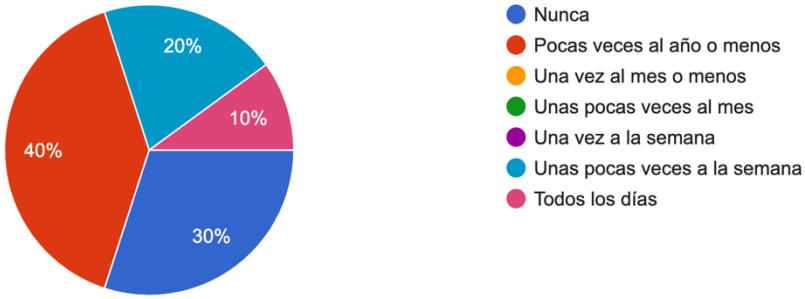
Anexo 5. Figuras de resultados.

- Agotamiento emocional

  La figuras representativas frente a esta dimensión se enmarcan en los reactivos 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

Figura 1

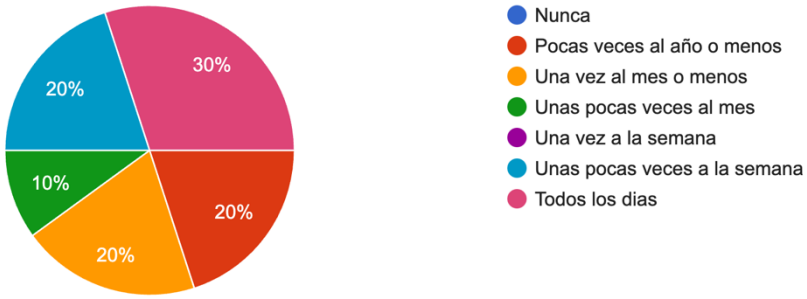
Me siento emocionalmente agotado/a



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 1 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

Figura 2

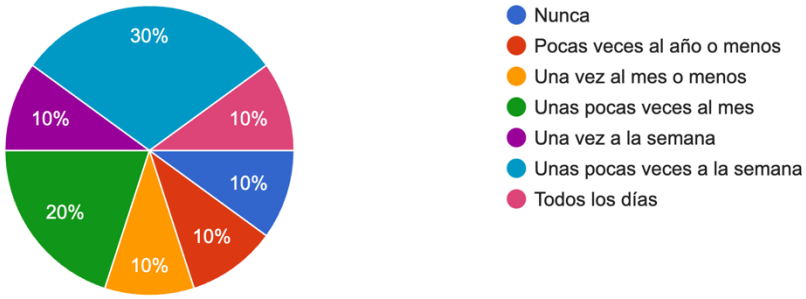
Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 2 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 3

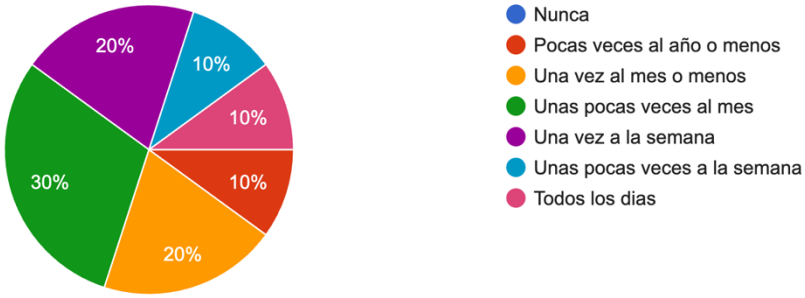
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 3 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 4

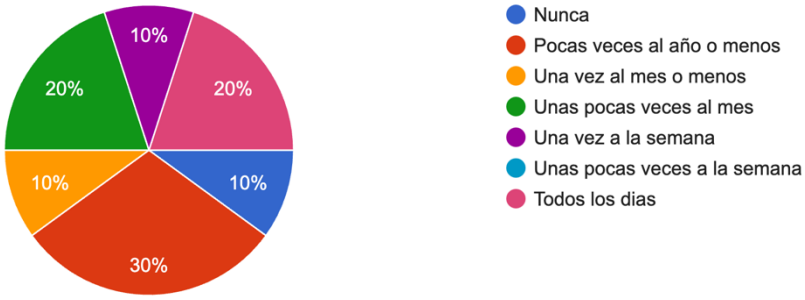
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 6 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 5

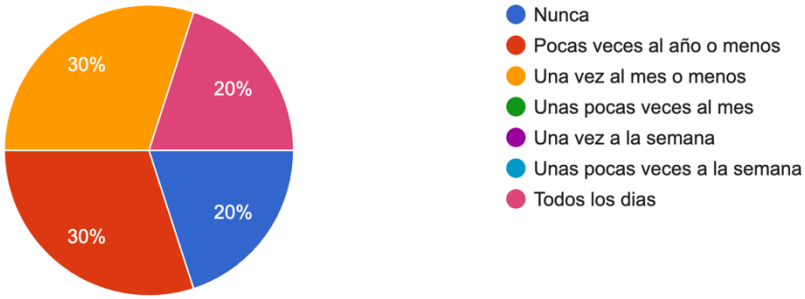
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 8 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 6

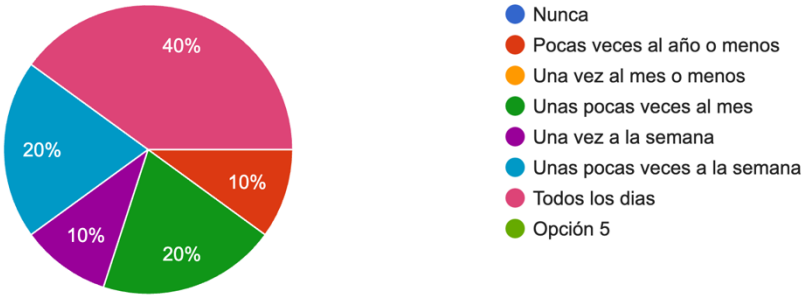
Me siento frustrado/a en mi trabajo



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 13 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 7

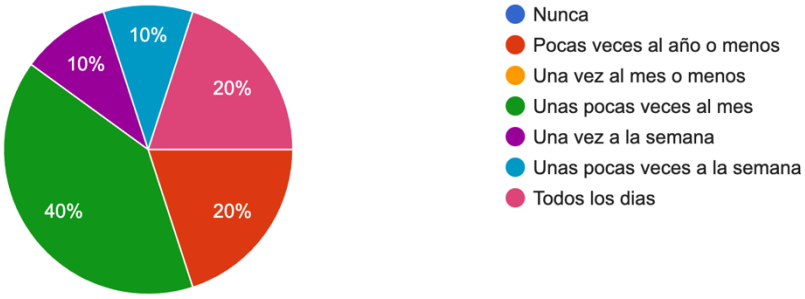
Creo que trabajo demasiado



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 14 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 8

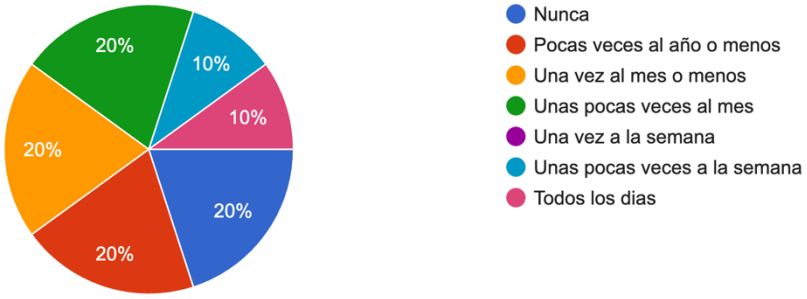
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 16 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 9

Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades



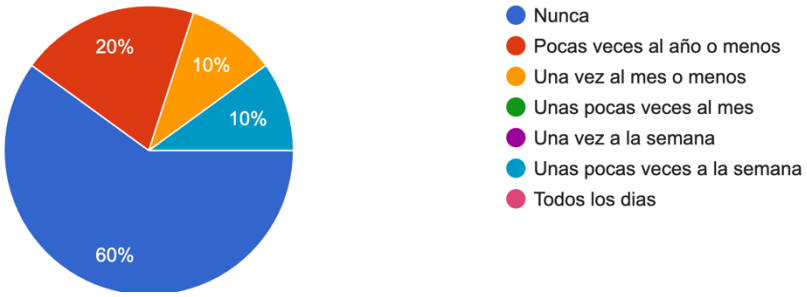
Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 20 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

- Despersonalización

  Las figuras representativas frente a esta dimensión se enmarcan en los reactivos 5, 10, 11, 15 y 22.

Figura 10

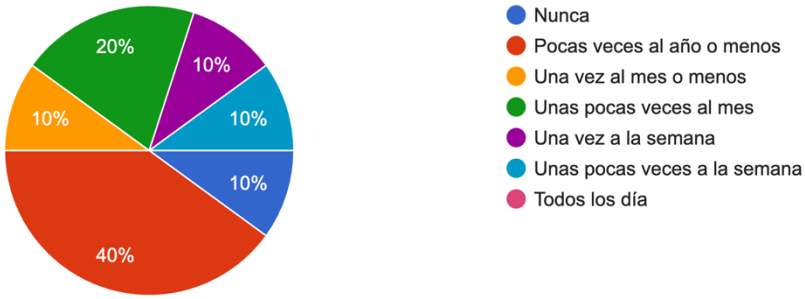
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 5 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

Figura 11

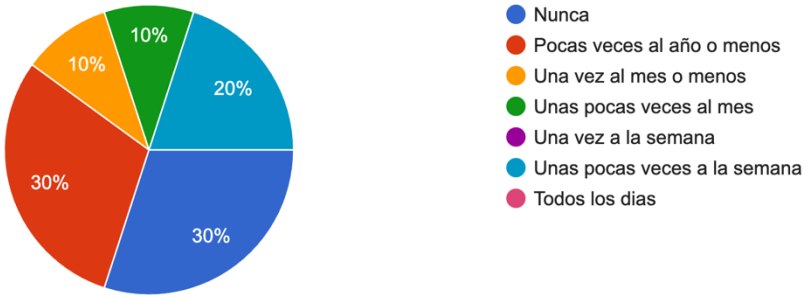
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 10 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 12

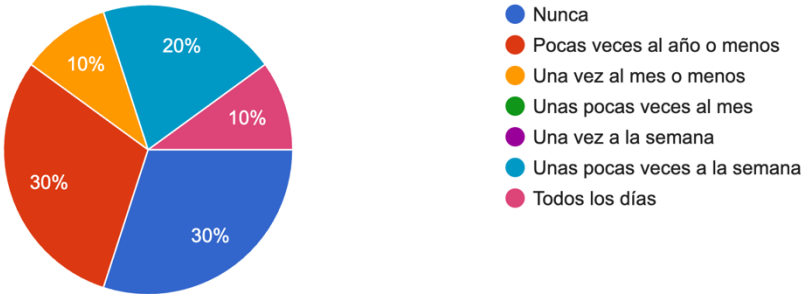
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 11 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 13

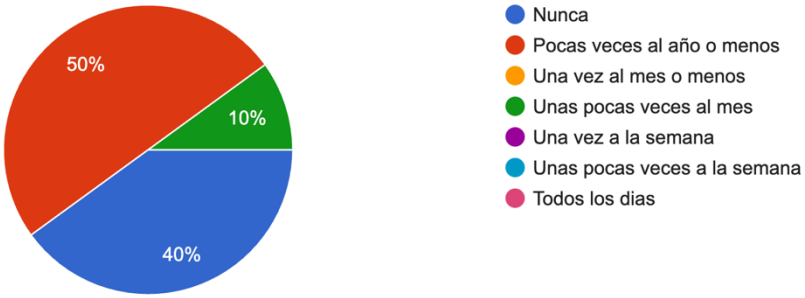
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 15 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

Figura 14

Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas



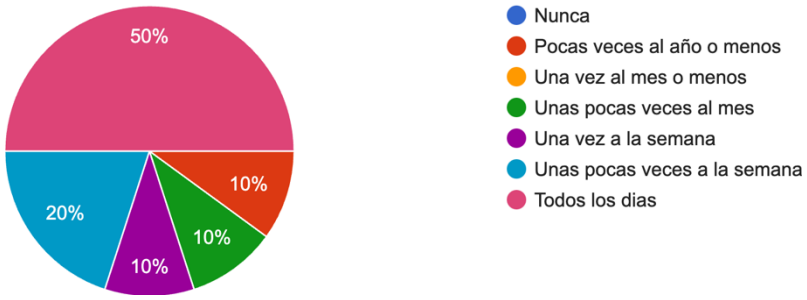
Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 22 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

- Realización personal

  La figuras representativas frente a esta dimensión se enmarcan en los reactivos 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Figura 15

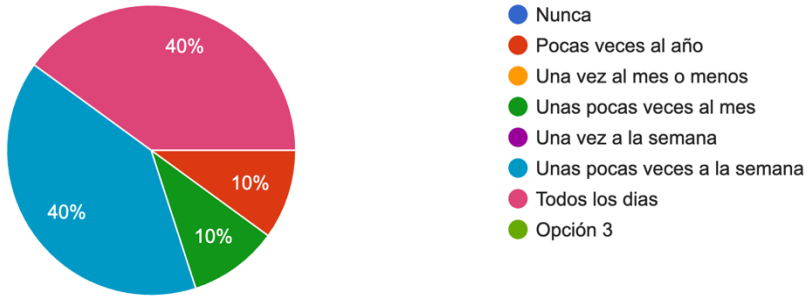
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 4 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 16

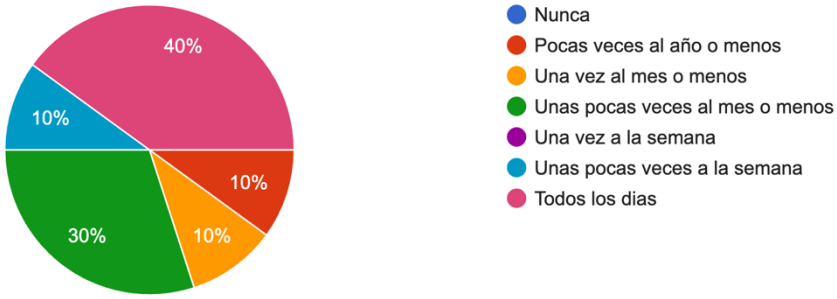
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 7 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 17

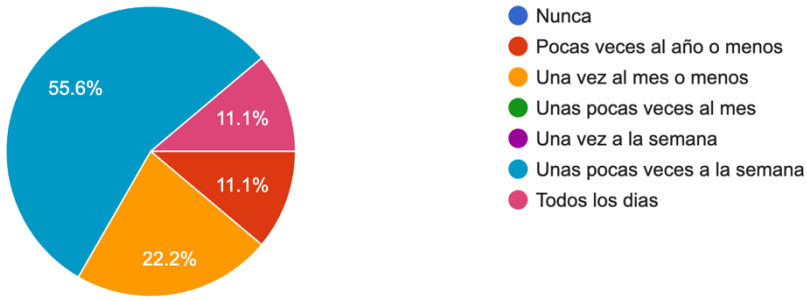
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 9 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 18

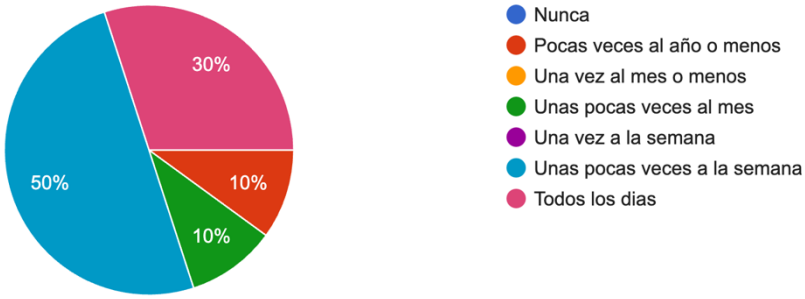
Me siento con mucha energía en mi trabajo



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 12 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 19

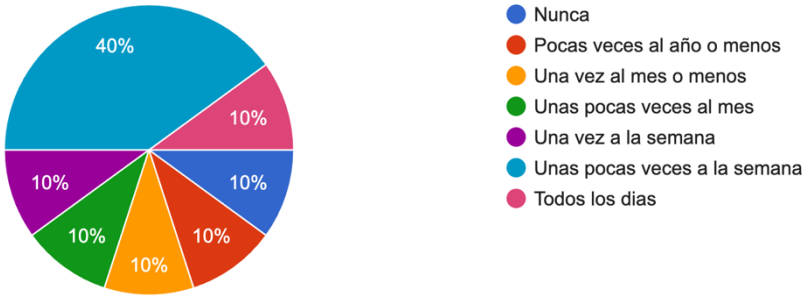
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 17 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

Figura 20

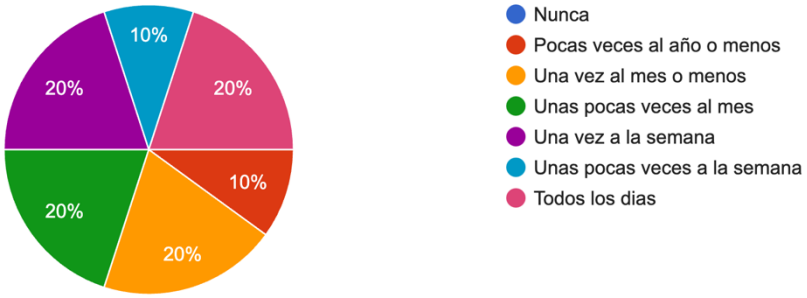
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 18 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach.

Figura 21

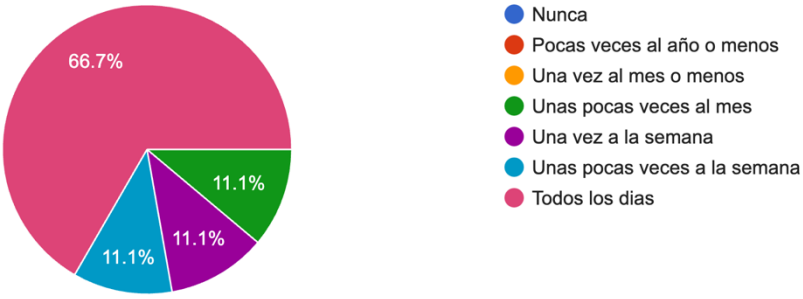
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.



Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 19 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

Figura 22

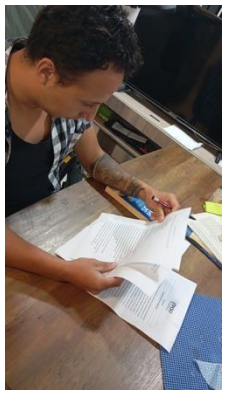
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma

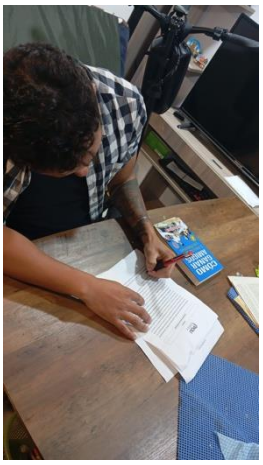
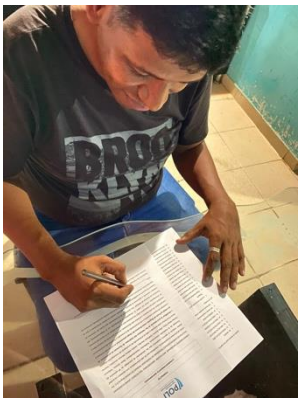
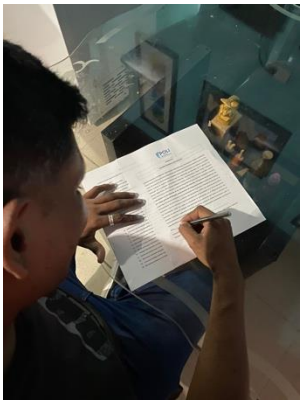


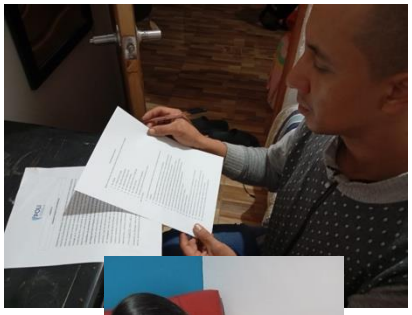
Nota. El reactivo de esta figura corresponde al número 21 dentro del cuestionario de Burnout de Maslach**.**

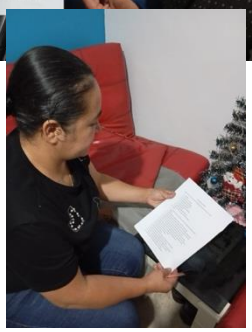
- **Anexo 6. Registro fotográfico.**

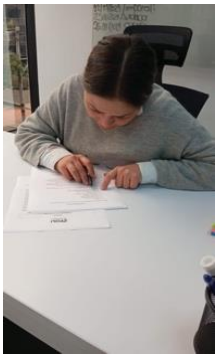
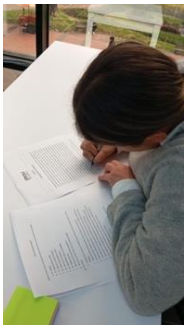
A continuación pueden observarse las evidencias tanto del diligenciamiento de los consentimientos informados como del diligenciamiento del instrumento de recolección de los datos.

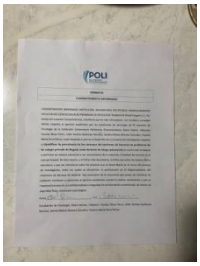
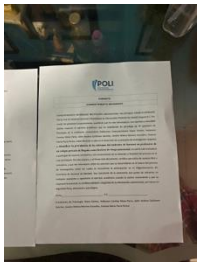


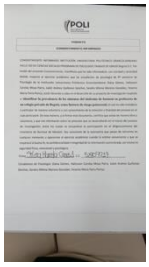
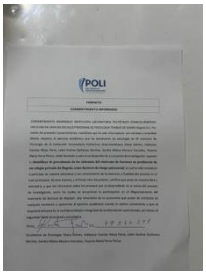








Anexo 7. Producto Multimedia

Sustentación de Proyecto. Práctica II, Aplicada	Investigación Organizacional
Producto Multimedia	Podcast
Enlace	https://youtu.be/4L0NYjXUyE0
Título del proyecto de investigación	Prevalencia de los Síntomas del Síndrome de Burnout en Profesores de un Colegio Privado de Bogotá, Como Factores de Riesgo Psicosocial
Objetivo del trabajo de investigación	Identificar la prevalencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesores de un colegio privado de Bogotá, como factores de riesgo para el desarrollo del síndrome.

Estudiantes	Diana Patricia Gómez Aguirre Hallysson Carolay Moya Parra Juliet Andrea Quiñones Sánchez Sandra Milena Moreno González Yesenia María Parra Pertuz
Docente	Carolina Rodríguez