

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE PEREIRA, RISARALDA

Adriana Felisa Guzmán Maya¹, Ángela Marcela López Villegas², Milton Vélez Vásquez³, Juan Carlos Acosta Quevedo⁴

Recibido: 16 de septiembre de 2020

Aprobado: 19 de octubre de 2020

Cómo citar este artículo: 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.

Resumen. El Síndrome de Burnout es definido como una situación de cansancio afectivo, pérdida del carácter individual y la carencia de dinamismo en su labor (Moreno, 2006). En esta investigación se determinó la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Pereira (Risaralda), utilizando un método mixto concurrente. Se correlacionaron datos cuantitativos y cualitativos con el fin de identificar la prevalencia del SB y las posibles relaciones entre las variables socioeconómicas (encuesta) y las subescalas del SB según el Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-Es, el cual está dividido en las subescalas Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal). Se contó con la participación de 101 docentes, de los cuales 26% cumple criterios de SB en al menos una subescala. Los factores protectores de los participantes fueron el apoyo de hogar (OR 0.108), la enseñanza en segundo grado de primaria (OR 0.117), practicar deporte (OR 0.071) y un rango salarial entre 5 y 6 SMLV (OR 0.025). Como factores de riesgo, la enseñanza en tercer grado de primaria (OR 9.525) y ser especialista (OR 5.345). Dentro de las variables más representativas encontramos el salario de 5 a 6 SMLV, en la cual se pudo evidenciar que un docente tiene 40 veces menos riesgo de presentar SB.

¹ Administradora Ambiental. Candidato Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo. Corporación Universitaria UNITEC. Correo electrónico: 11203241@unitec.edu.co

² Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Candidato Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo. Corporación Universitaria UNITEC. Correo electrónico: 11203225@unitec.edu.co

³ Especialista en Formulación y Gerencia de Proyectos. Candidato Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo. Corporación Universitaria UNITEC. Correo electrónico: 11203141@unitec.edu.co

⁴ Master en sistemas integrados de gestión. Docente, Corporación Universitaria UNITEC. Correo electrónico: juan.acosta@unitec.edu.co

Palabras clave: Agotamiento profesional, Cuestionario MBI-Ed, Docentes de primaria, Síndrome de Burnout.

“... No puedes preparar a los alumnos para que construyan el mundo de sus sueños, si ya no crees en sus sueños; no puedes mostrar el camino, si te has sentado, cansados y desalentados en la encrucijada de los caminos...”
Celestin Freinet

Introducción

El trabajo es una acción donde se pueden poner a prueba las capacidades, habilidades y destrezas del ser humano; de allí se deriva su sustento, mejoramiento de su futuro personal, profesional, social y familiar. Es por ello que resulta vital el entendimiento de la importancia que el trabajo tiene para las personas (Viña, 2013).

Como lo menciona Sánchez (2013) “las consecuencias de la desmotivación en la empresa son muchas y diversas que dependerán de factores y circunstancias diferentes, pero es importante tener en cuenta que la desmotivación laboral es uno de los comportamientos más “tóxicos” para la salud de una empresa”. Por ello, es de importancia cuidar la motivación laboral, si queremos que nuestra empresa funcione correctamente.

Es necesario aclarar que estos comportamientos tóxicos desencadenan problemas como el estrés laboral, el cual se define como una serie de patologías físicas y psicológicas que suceden cuando los trabajadores afrontan una fuerte carga laboral que no corresponde con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden contener respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales (Izquierdo, s.f.).

El de Síndrome Burnout (quemado, fundido) se define como

un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones (Mobbing, 2012, p. 1).

Este síndrome

fue descrito por primera vez en 1969 al comprobar el extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época: agentes de la autoridad que mostraban un cuadro de síntomas concreto. En 1974 Freudenberg hizo más popular al síndrome, y posteriormente, en 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson lo definieron como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios (García- Allen, 2015, p.1).

Atance (1997) asegura que el SB es un tipo de estrés laboral e institucional que aparece en aquellas funciones que requieren una constante relación directa con

otras personas, aún más cuando ésta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y se basa en cómo estos individuos interpretan y conservan sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis.

Como se señala en el portal Médicos y Pacientes: “La Organización Mundial de la Salud – OMS (2018) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el año 2018 y cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022, en la que se contempla también el abuso de videojuegos como trastorno adictivo” (Médicos y pacientes, 2019).

El Ministerio de Trabajo de Colombia (2014) expidió una tabla de enfermedades laborales, en la que identifica en el grupo IV el “*Trastorno mental y del comportamiento*”, el Síndrome de Agotamiento Profesional o Síndrome de Burnout, como una enfermedad laboral que se puede presentar en ocupaciones del sector educativo, de servicios sociales y de salud, entre otras; factores de riesgos ocupacionales propios de la condición de la tarea pueden ser la demanda de carga mental, velocidad, atención, complejidad, apremio de tiempo.

En la investigación se estudió la prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesores de primaria de diferentes instituciones educativas de la ciudad de Pereira; el diagnóstico se entregó a los Directivos docentes, para que a su vez puedan hacer una intervención efectiva y oportuna dirigida a los profesionales en los cuales se identificó la patología.

Condiciones que favorecen la presencia del Síndrome de Burnout

Para una mejor interpretación del “Síndrome de Burnout”, resaltaremos varias condiciones que facilitarían su entendimiento como una enfermedad laboral.

El Síndrome de Burnout es definido por Pines y Aronson (1981) como una situación de cansancio afectivo, pérdida del carácter individual y la carencia de dinamismo en su labor (citado en Moreno et al., 2006), la cual puede ocurrir en actividades que tiene que ver con una conexión involuntaria y demandante con los demás (Maslach, 1981, citado en Juárez García, 2014).

Población afectada

Como señalan Ferrel, Pedraza y Rubio (2009): “Efectivamente, los profesionales más propensos a presentar Burnout son los técnicos de la salud y los profesores, estos profesionales de la enseñanza pueden sufrir con mayor facilidad el proceso de estar quemados. Ciertos autores hablan acertadamente del “malestar del docente”, de la falta de satisfacción interior en el profesorado no universitario y universitario. Otros autores describen a estas personas como “adictas al trabajo” y al síndrome como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada” que resulta de una

sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador” (Ferrel et al., 2009, p. 16).

Componentes que inciden en Síndrome de Burnout según 3 miradas diferentes

Álvarez (2011) nos indica que este síndrome tiene innumerables causas, consecuencias o síntomas, por lo que es difícil establecer un listado de causas exactas. Desde la presente investigación, se asumieron las siguientes visiones de causas externas y personales que tienen repercusiones en el Síndrome de Burnout.

Sin ser concluyentes, algunos autores como el Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT (2006) mencionan la incidencia de factores socio-demográficos como: a) edad, en la cual el trabajador puede tener mayor vulnerabilidad en una etapa de la vida que en otra; b) sexo y/o género, identificando que quizás la mayor incidencia del estrés laboral se evidencia en las mujeres, en particular por la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y las tareas familiares.

Bosqued (2005, citado en Rivera et al, 2018) hace mención de las causas laborales del Síndrome de Burnout. Entre ellas están la falta de medios para realizar las tareas encomendadas, falta de definición del rol profesional y falta de control sobre el propio trabajo, las cuales, si no se detectan a tiempo, acarrearán para el empleado deterioro en su calidad de vida:

- **Falta de medios para realizar las tareas encomendadas.** Cuando un colaborador busca desarrollar su trabajo con la mayor efectividad posible y no tiene las herramientas, esto le puede causar frustración e insatisfacción con el papel que lleva a cabo, teniendo así la sensación que “no hace nada y no llega a nada”.
- **Falta de definición del rol profesional.** Si las funciones no están determinadas claramente o no son lo que se habían informado, se produce incertidumbre e inseguridad que generan con el tiempo estrés al trabajador.
- **Falta de control sobre el propio trabajo.** Al desempeñar las funciones, el trabajador no tiene control sobre el rol que desempeña; o si, por el contrario, tiene demasiada autonomía y responsabilidad, el exceso de cualquiera de las partes perjudica al trabajador, estas se pueden sentir como una amenaza, una por abandono y la otra por la elevada responsabilidad que conlleva.

Apiquian (2007) expresa que las causas y factores que influyen en el desarrollo de Síndrome de Burnout son descritas de diferente manera por cada autor, y que entre las más comunes que se mencionan están:

- **Características del puesto y el ambiente de trabajo.** La formación, delimitación de funciones y especificación de horarios, entre otros, debe ser adecuado para que no se generen conflictos, ni presión sobre el empleado. Específica que las mayores

causas de estrés están relacionadas con un ambiente de trabajo “tenso”, y este se puede generar cuando se cuenta con un modelo de liderazgo autoritario que lleva a una hostilidad en grupos de trabajadores. Es importante el sentir del equipo de trabajo para evitar la manifestación del Síndrome de Burnout.

- **Los turnos laborales y el horario de trabajo.** Para algunos autores, el trabajo en turnos y el nocturno facilita la presencia del Síndrome de Burnout, específicamente por influencias biológicas y emocionales, generando alteraciones de los ritmos cardiacos, el ciclo del sueño, la temperatura corporal y la excreción de la adrenalina.
- **La antigüedad profesional.** Aunque no existe una correlación clara que indique la influencia de esta variable, se ha encontrado una relación positiva con el Síndrome de Burnout, que se evidencia en dos períodos: a) los primeros dos años de carrera y b) los mayores de 10 años de experiencia, en los cuales se evidencia un mayor rasgo de aparición del Síndrome de Burnout.
- **La incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones.** La llegada de nuevas tecnologías a las organizaciones puede generar cambios en las tareas o puestos de trabajo y, a su vez, frente a la supervisión, estructuras y formas organizacionales. Otros aspectos que pueden generar estrés son las necesidades de formación, el miedo a ser desincorporado, el incremento del control, la reducción de la interacción psicosocial directa, entre otros.
- **Las relaciones interpersonales.** Esta variable normalmente se toma de forma positiva cuando el ambiente de trabajo promueve el contacto con la gente, y está directamente relacionada con la satisfacción de los trabajadores. Lo anterior, no siempre significa que las relaciones interpersonales resulten de manera positiva. Sin embargo, relaciones negativas, basadas en desconfianza, poco colaborativas y destructivas, producen alta tensión no solo en el empleado, sino en grupos de trabajos y hasta la misma organización.
- **Salario.** Aunque no ha sido clara la razón, el salario también ha sido mencionado como otro factor que afectaría al desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores.

Igualmente, Apiquian (2007) menciona que además de los factores externos existe un innumerable número de factores personales que puede influir en que un trabajador presente síntomas del Síndrome de Burnout, algunos de los cuales se mencionan en la figura 1.



Figura 1: Factores Personales que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout. Fuente. Apicquian (2007)

Afectaciones generadas por el Síndrome de Burnout

Cuando diagnostican a un trabajador con el Síndrome de Burnout, normalmente se entiende que sufre de fatiga o está cansada, sin dimensionar el serio problema que presenta. El Síndrome de burnout es más que un cansancio habitual que se puede recuperar con descanso de varios días. Por el contrario, este genera padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en la empresa; es por esto, que se le connota como síndrome (Álvarez, 2011).

En la figura 2, se describen algunas consecuencias que se han identificado en los trabajadores que presentan el Síndrome de Burnout.

Consecuencias físicas	Consecuencias Psicológicas	Consecuencias para la Organización
<ul style="list-style-type: none"> • Cefaleas, migrañas • Dolores musculares • Dolores de espalda • Fatiga crónica • Molestias gastrointestinales, úlceras • Hipertensión • Asma • Urticarias • Taticardias 	<ul style="list-style-type: none"> • Frustración, irritabilidad • Ansiedad • Baja autoestima, desmotivación • Sensación de desamparo • Sentimiento de inferioridad • Desconcentración • Comportamientos paranoides y/o agresivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Infracción de la norma • Disminución del rendimiento • Pérdida de calidad de servicio • Absentismos, abandonos • Accidentes

Figura 2: Consecuencias del Síndrome de Quemado o Burnout. Fuente: Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT (2006)

Características que identifican la presencia del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es caracterizado en tres fases o subescalas, que pueden indicar a un trabajador con síntomas del Síndrome de Burnout, como se indica en la Figura 3.

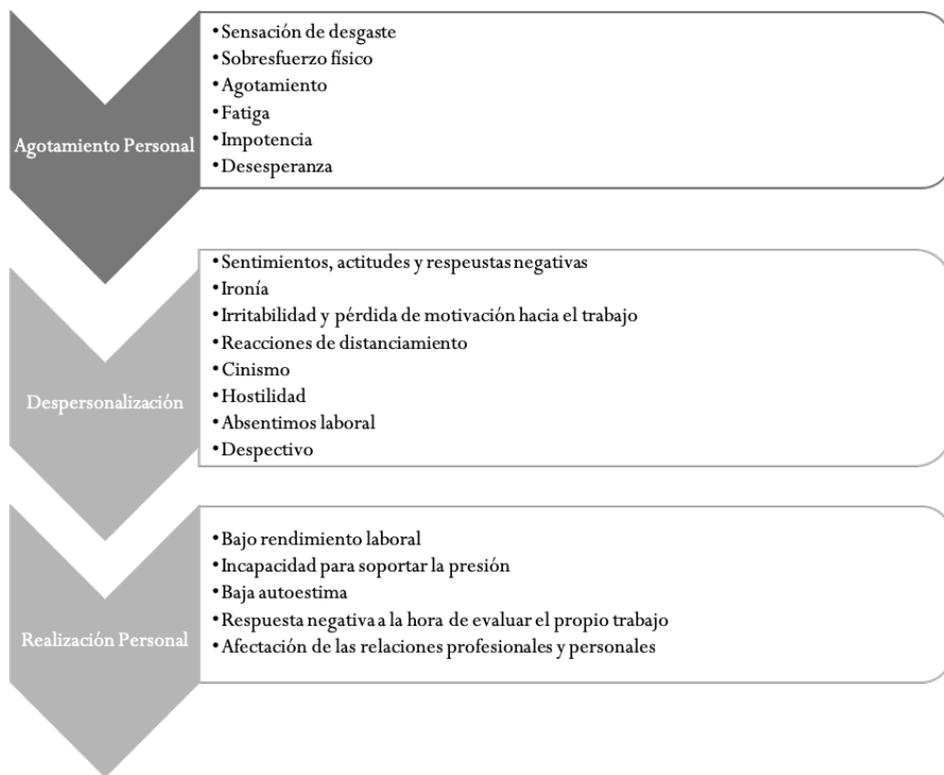


Figura 3: Características Síndrome de Burnout. Fuente. Adaptado Ministerio de Trabajo (2016), Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT (2006) y Maslach & Jackson en 1981 (Citado por Guzmán, s.f.)

Antecedentes internacionales y locales

Con respecto a antecedentes específicos del estudio del Síndrome de Burnout en docentes, han llamado la atención los siguientes estudios de caso:

Síndrome de Burnout y estilo de vida entre maestros de escuela primaria: un estudio representativo checo. Este estudio tiene como objetivo describir los niveles de agotamiento entre los maestros checos y explorar las posibles diferencias entre el agotamiento y estilo de vida de los docentes.

Como método, utilizaron estadísticas descriptivas para explorar los niveles de agotamiento, junto con pruebas t para comparar entre hombres y mujeres, y se realizó un análisis de regresión para explorar la relación entre las tasas de agotamiento y el estilo de vida.

Propusieron que los maestros sean informados sobre el riesgo de agotamiento y observaron que algunos maestros informaron que no saben qué es el Síndrome de Burnout. De hecho, el agotamiento es una gran amenaza para aquellos que son perfeccionistas y que tienden a trabajar horas extras (Ptáček et al. 2019).

En Colombia, un estudio titulado *el Síndrome de Burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento* tuvo como objetivo analizar la manifestación y prevalencia del síndrome de Burnout, así como las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de básica primaria y secundaria de colegios de Soacha (Bermudez, et al., 2019).

Se llevó a cabo un ejercicio investigativo de enfoque mixto y de tipo descriptivo–correlacional, puesto que pretendía identificar las posibles relaciones entre las variables Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento. Además, aplicaron tres instrumentos de recolección de la información a saber: a) Encuesta sociodemográfica, b) Cuestionario de Maslach (Maslach Burnout Inventory) y c) Encuesta de Morbilidad sentida (cuestionario de afrontamiento). Partieron de los postulados teóricos y metodológicos de la psicóloga Cristina Maslach, quien se ha dedicado a estudiar el Síndrome de Burnout en diferentes contextos sociales y laborales, sus causas, efectos e implicaciones en términos generales.

Mediante este estudio, observaron que el factor que más afecta a los profesores es el agotamiento emocional, seguido de la despersonalización y, por último, la realización personal. En lo relacionado con el agotamiento emocional, se observó que los docentes se encierran en sus propios sentimientos, alejándose de sus familias y amigos. Como señalan Bermúdez y colegas: “Como consecuencia de esta prueba diagnóstica evidenciaron que los profesores encuestados se limitan a realizar su trabajo, pierden el interés de seguir adquiriendo nuevas experiencias para transmitir a sus alumnos, por ende, se observa que la calidad de vida de los docentes se va desmejorando, lo cual se ve reflejado en el deterioro de las prácticas educativas” (2018, p. 38).

Se observó que los docentes presentan despersonalización, frente a sus estudiantes, a su entorno, sus compañeros de trabajo y su ámbito laboral. Todo esto se debe a una baja autoestima, a sentir que lo que hacen no tiene relevancia y a la presión de las directivas, entre otros factores están llevando a que los maestros sufran de este síndrome. Cabe recordar que los síntomas de este Síndrome son silenciosos y son asociados a enfermedades comunes (Bermudez et al., 2018).

Método

Tipo y diseño del estudio

La investigación se realizó utilizando un método mixto concurrente, en donde se correlacionan los datos cuantitativos y cualitativos al mismo tiempo, con el fin de identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y las posibles relaciones entre las variables socioeconómicas y las subescalas del Síndrome de Burnout.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 101 docentes de primaria pertenecientes a 15 Instituciones Educativas de la ciudad de Pereira, en el departamento de Risaralda, 13% hombres (n=13) y 87% mujeres (n=87); el 33% con edades entre 51 a 60 años. No se presentó exclusión por tipo de contratación.

La tabla 1 muestra la información estadística sobre el tamaño de la población y demás datos de relevancia.

Tabla 1:
Muestra Poblacional

Tamaño de la población	Proporción esperada	Nivel de confianza	Efecto de Diseño	Tamaño de la muestra	Precisión (%)
208	10%	95%	1,0	101	4,196

Fuente: elaboración propia. Software utilizado: programa para el análisis epidemiológico de datos- Epidat.

Recolección de datos

La investigación se realizó durante los meses de julio y agosto del año 2020, los cuales coincidieron con la crisis generada por la pandemia del Covid-19, lo que llevó a tener a los docentes en cuarentena y su único medio de comunicación con los directivos de las Instituciones Educativas fueron los medios electrónicos. Eso dificultó el acercamiento físico y explicación precisa sobre las etapas, importancia y el fin de la investigación.

La recolección de datos de este estudio de corte transversal (estudio de prevalencia) se realizó mediante el diligenciamiento de una encuesta online.

Para determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de primaria se ejecutaron dos (2) instrumentos, el primero consta de un (1) cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Es) y el segundo de una encuesta socioeconómica.

El primer instrumento (MBI-Es) consta de 22 ítems divididos en tres (3) subescalas.

1. La primera subescala comprende 9 preguntas correspondientes al Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion), valorando la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. En esta subescala, la puntuación máxima es de 54 puntos y, cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
2. La segunda subescala se refiere a la Despersonalización (DP) y contiene 5 preguntas, las cuales valoran el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos y, cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

3. La tercera subescala, de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment), se compone de 8 preguntas y evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Aquí la puntuación máxima es de 48 años puntos y, cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es la realización personal.

Después de realizar el cálculo de las 3 subescalas (EE: Agotamiento Emocional, DP: Despersonalización y Realización Personal: PA), se clasifican los resultados en 3 valores posibles: Bajo, Medio y Alto, con base en los puntos de corte del percentil 33 y 66 de los valores posibles por cada subescala. Para este estudio, se define el Síndrome de Burnout (SB) cuando exista alto grado de EE o DP, o bajo grado de PA (Maslach, C, 1981; Jackson, S, 1986; Seisdedos, 1997, citados por Guzmán, s.f.).

Las categorías se manejaron según la tabla 2.

Tabla 2:

Categorías Subescalas Síndrome de Burnout

Escala	Categoría (grado)	Punto de Corte
Agotamiento Emocional (EE) (Escala: 0-54)	Alta	≥ 27
	Media	19-26
	Baja	0-18
Despersonalización (DP) (Escala: 0-30)	Alta	≥ 10
	Media	6-9
	Baja	0-5
Realización Personal (PA) (Escala: 0-48)	Alta	0-33
	Media	34-39
	Baja	≥ 40

Fuente: Maslach, C, 1981; Jackson, S, 1986; Seisdedos, 1997, citados por Guzmán (s.f.).

Cada uno de los enunciados se valora en escala Likert de 0 a 6 puntos correspondiendo según lo indica la tabla 3.

Tabla 3:

Valoración en escala Likert

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
0	1	2	3	4	5	6

Fuente: Maslach, C, 1981; Jackson, S, 1986; Seisdedos, 1997, citados por Guzmán, (s.f.).

Análisis Socioeconómico

El segundo instrumento utilizado fue la encuesta socioeconómica, de corte exploratorio. Esta herramienta permitió obtener información acerca de los ingresos y situación socioeconómica de los docentes, comprendida en la estructura familiar, profesión, ingresos, nivel educativo, empleo del tiempo libre, dedicación al grupo familiar y recreación (QuestionPro, s.f.). Esta información se recolectó como el instrumento anterior, mediante una encuesta online.

Posteriormente a la codificación de la información recolectada se realizó una regresión logística, siendo Síndrome de Burnout (SB) la variable dependiente y tomando como variables independientes las características sociodemográficas identificadas en la encuesta. En esta regresión logística binaria se incluyó un $p < 0,25$, utilizando el criterio de Hosmer Lemmenshow, con posterior cálculo de Odds Ratio e intervalos de confianza de 95%. El análisis de los datos se realizó con software Jeffreys's Amazing Statistics Program - JASP.

Cabe resaltar que este análisis no trasciende de lo exploratorio debido a que el cuestionario socioeconómico no está validado en el país.

Resultados

En primer lugar, la aplicación del instrumento de MBI-Es arrojó que el 26% de los docentes encuestados presentan SB (que en este caso corresponde a 26 docentes), de los cuales solo el 1% presentan SB en al menos dos de las tres subescalas.

En la subescala de agotamiento emocional, el 8% presentan grado alto, medio el 17% y bajo el 76%, mientras en la despersonalización el grado alto cuenta con un 4%, medio 9% y bajo 88%. La subescala de realización personal identifica el grado alto con un 15%, medio 16% y bajo 70% (Figura 4).

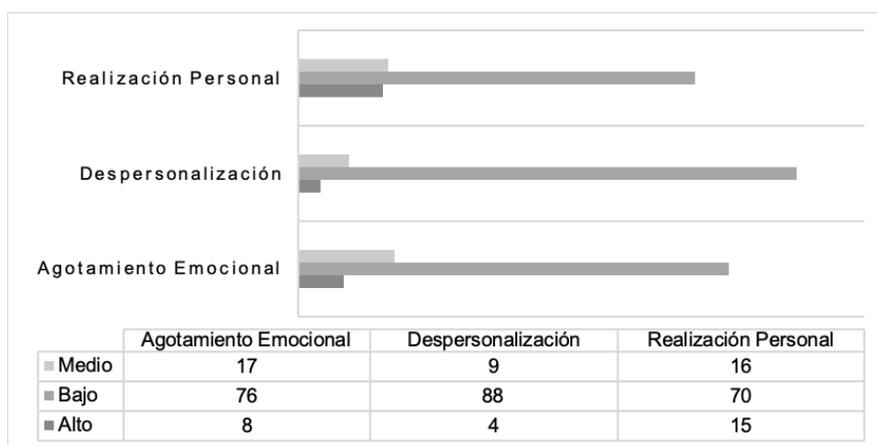


Figura 4: Presencia de Síndrome de Burnout en subescalas de Maslach. Fuente: elaboración propia

En segundo lugar, se estableció la correlación de las variables socioeconómicas y el Síndrome de Burnout en los Docentes que presentaban un grado alto en alguna subescala.

Inicialmente se realizó un análisis bivariado por medio de la prueba Chi-cuadrado con el fin de determinar cuáles eran los aspectos que tenían algún tipo de relación con que una persona tuviera o no Síndrome de Burnout. Las variables candidatas a ingresar al modelo se consideraron con base en el criterio Hosmer Lemeshow ($p < 0,25$) (Pérez, 2007) e incluyeron tiempo de docencia ($p=0,142$), grado de enseñanza segundo ($p=0,070$) y tercero ($p=0,016$), nivel de estudio superior de especialización ($p=0,006$) y magister ($p=0,003$), rango salarial de 3 a 4 SMLV ($p=0,234$) y 5 a 6 SMLV ($p=0,059$), desarrollo de algún deporte ($p=0,043$) y el apoyo en el hogar⁵ ($p=0,001$).

Tabla 4:
Variables estudiadas y presencia de síndrome de Burnout

Variables	Total, n (%)	Presencia de Burnout, n (%)		Valor p	
		No	Si		
Tiempo en la Docencia	10 o menos años	12 (11.9%)	11 (91.6%)	1 (8.3%)	0.142**
	Más de 10 años	89 (88.1%)	64 (72%)	25 (28%)	
Tiempo en la Institución Educativa	10 o menos años	75 (74%)	48 (75%)	16 (24%)	0.822
	Más de 10 años	26 (26%)	27 (73%)	10 (27%)	
Grado de Enseñanza	Primero*	24 (24%)	18 (75%)	6 (25%)	0.924
	Segundo	25 (25%)	22 (88%)	3 (12%)	0.070
	Tercero	25 (25%)	11 (56%)	11 (44%)	0.016
	Cuarto	31 (31%)	23 (74%)	8 (26%)	0.992
	Quinto	29 (29%)	22 (76%)	7 (26%)	0.815
Nivel de Estudio	Normalista	3 (3%)	2 (67%)	1 (33%)	0.015
	Pregrado	24 (24%)	18 (75%)	6 (25%)	
	Especialista	43 (43%)	26 (60%)	17 (40%)	
	Magister	31 (31%)	29 (94%)	2 (6%)	

5 Esta variable se refiere al apoyo en quehaceres domésticos, apoyo al cuidado de hijos, entre otros.

Edad	18 a 30 años	2 (2%)	2 (100%)	0 (0%)	0.831
	31 a 40 años	29 (29%)	23 (79%)	6 (21%)	
	41 a 50 años	22 (22%)	16 (73%)	6 (27%)	
	51 a 60 años	33 (33%)	23 (70%)	10 (30%)	
	Más de 60 años	15 (15%)	11 (73%)	4 (27%)	
Estado Civil	Casado/a	47 (47%)	35 (74%)	12 (26%)	0.759
	Comprometido/a	1 (1%)	1(100%)	0 (0%)	
	Divorciado/a	5 (5%)	3 (60%)	2 (40%)	
	En relación	3 (3%)	2 (67%)	1 (33%)	
	Separado	7 (7%)	5 (71%)	2 (29%)	
	Soltero	21 (21%)	16 (76%)	5 (24%)	
	Unión libre	12 (12%)	10 (83%)	2 (17%)	
Sexo	Viudo/a	5 (5%)	4 (80%)	1 (20%)	0.360
	Femenino	88 (88%)	64 (73%)	24 (27%)	
	Masculino	13 (13%)	11 (85%)	2 (15%)	
Número de personas a cargo	0 persona	8 (8%)	5 (63%)	3 (37%)	0.090
	1 personas	38 (38%)	35 (92%)	3 (8%)	
	2 personas	36 (36%)	27 (75%)	9 (25%)	
	3 personas	12 (12%)	12 (100%)	0 (0%)	
	4 personas	4 (4%)	4 (100%)	0 (0%)	
	5 personas	1 (1%)	1 (100%)	0 (0%)	
	6 personas	2 (2%)	2 (100%)	0 (0%)	
Rango salarial	1 a 2 SMLV	24 (24%)	20 (83%)	4 (17%)	0.775
	3 a 4 SMLV	60 (60%)	49 (82%)	11 (18%)	0.234
	5 a 6 SMLV	17 (17%)	17 (100%)	0 (0%)	0.059
Practica deporte	Si	19 (19%)	19 (100%)	0 (0%)	0.043
	No	82 (82%)	67 (81%)	15 (18%)	
Apoyo en el hogar	Si	58 (58%)	25 (58%)	18 (42%)	0.001
	No	43 (43%)	50 (86%)	8 (14%)	

Nota. * Algunos docentes dictan clases en diferentes grados de escolaridad

** En algunos valores resaltados de p, son variables candidatas a ingresar al modelo estadístico del criterio Hosmer Lemeshow ($p < =0.25$)

Fuente: elaboración propia. Software utilizado: Jeffrey's Amazing Statistics Program - JASP

A profundidad se tuvo en cuenta las variables de la tabla 4, que fueron incluidas según la prueba de hipótesis a partir de la significación Chi Cuadrado, enfatizando en el modelo de regresión logística binaria. Este análisis, buscó evaluar el Odds Ratio- OR, el cual, determina la significancia de cada variable y el cálculo de intervalo de confianza- IC, aclarando que las variables que contengan el 1 no son variables confiables para el análisis (tabla 5).

Entre las variables significativas se encontraron como factores protectores el apoyo de hogar con un OR 0.108 (IC 95% 0.026-0.445), enseñanza en el grado segundo con un OR 0.117 (IC 95% 0.021-0.653), practicar deporte con un OR 0.071 (IC 95% 0.006-0.809) y el rango salarial entre 5 a 6 SMLV con un OR 0.025 (IC 95% 0.001-0.491).

Como factores de riesgos se encontraron para esta investigación la enseñanza en grado tercero con un OR 9.525 (IC 95% 2.031-44.679) y grado de educación superior como especialista con un OR 5.345 (IC 95% 1.446-19.764).

Tabla 5:

Modelo de regresión logística binaria de factores asociados a Síndrome de Burnout

Variable	OR	Std. Err	Valor p	IC LB 95%	IC UB 95%
Apoyo Hogar (1)	0.108	0.721	0.002	0.026	0.445
Enseñanza 2° (1)	0.117	0.877	0.014	0.021	0.653
Enseñanza 3° (1)	9.525	0.728	0.004	2.031	44.679
Deporte (1)	0.071	1.241	0.033	0.006	0.809
V5 a 6 SMLV (1)	0.025	1.516	0.015	0.001	0.491
Especialista	5.345	0.667	0.012	1.446	19.764

Nota. El número 1 corresponde a una respuesta afirmativa en esta variable.

Fuente: elaboración propia. Software utilizado: Jeffreys's Amazing Statistics Program - JASP

En relación con las variables anteriormente mencionadas, se identifica que un Docente de Primaria que manifieste tener algún tipo de apoyo en el hogar tiene un riesgo 9.25 veces menor de sufrir el Síndrome de Burnout, a diferencia de una persona que no cuente con el apoyo. Así mismo, enseñar en grado tercero tiene 9.5 veces más riesgo que una persona que no da en grado tercero. Un caso específico es dar clase en segundo, el cual tiene 8.25 veces menos riesgo. Igualmente, otras variables como realizar deporte genera 14 veces menos la posibilidad de presentar Síndrome de Burnout. Además, dentro de las variables más representativas encontramos la de salario con un rango 5 a 6 SMLV, en la cual se pudo evidenciar que un docente tiene 40 veces menos riesgo si posee este tipo de salario.

El grado de escolaridad de un Docente se analizó entre ser Especialista y Magister, siendo nivel magister una variable protectora y el nivel especialista una variable de riesgo, mostrando que un docente especialista tiene 5.3 veces más riesgo de manifestar el síndrome que una persona con un Magister (Tabla 6).

Conclusiones

En la investigación se pudo identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en un 26% de los docentes de primaria que participaron en la investigación, pues 26 personas presentaron una puntuación alta en algunas de las 3 subescalas del instrumento MBI-Es aplicado y solo una de estas 26 personas presentó Síndrome de Burnout en al menos dos de las tres subescalas.

En cuanto a los factores de riesgos identificamos que existe un gran riesgo de tener SB en la enseñanza de grado tercero (9.5 veces más riesgo), mientras que enseñar en grado segundo para este caso de estudio es un factor protector. Así mismo, tener como grado de escolarización de postgrado en especialización presenta un factor de riesgo, comparado con los docentes que tienen maestría, donde los especialistas tienen 5.3 veces mayor riesgo.

La variable más significativa para este estudio se vio reflejada en el rango salarial, pues aquellos docentes que devengan entre 5 y 6 SMLV tienen 40 veces menos riesgo de sufrir Síndrome de Burnout.

Es importante recalcar otro factor protector importante, que son aquellos Docentes que poseen apoyo en el hogar, los cuales tienen un riesgo 9.25 veces menor de sufrir Síndrome de Burnout que una persona que no tenga apoyo en el hogar.

Recomendaciones

Frente a las variables que pueden llegar a presentar un riesgo en los docentes de las instituciones educativas que hicieron parte de la investigación, se recalca la importancia de desarrollar o fortalecer el programa de estilo de vida saludable por medio de profesionales competentes, en donde el deporte sea prioridad. Lo anterior para enfatizar a los docentes la importancia que tiene en sus vidas el desarrollo de la actividad física y de esta manera prevenir el Síndrome de Burnout. Además, se considera importante realizar un acompañamiento a aquellos docentes que mostraron prevalencia del Síndrome de Burnout, por medio de asistencia profesional, como pueden ser grupos de apoyo, psicólogos, terapias alternativas, entre otros.

Se recomienda replantear y/o desarrollar los planes de formación, entrenamiento, inducción y reinducción para el personal que ingrese o haga parte de la planta de docentes de las distintas instituciones educativas, de acuerdo con los criterios establecidos y las necesidades en cada uno de los procesos. Esta estrategia permitirá tener un panorama claro sobre el motivo por el cual fue contratado y ayudará en el desarrollo de sus funciones de una manera eficiente, pudiendo llegar a obtener un buen desempeño laboral y disminuyendo la probabilidad de presentar alguna enfermedad laboral de origen psicosocial al tener claridad en lo que se espera de él y de los objetivos que debe lograr de acuerdo al plan anual propuesto por la Institución.

Dentro de los programas de formación y entrenamiento, si bien es importante que, además de buscar un desempeño adecuado de sus funciones, se profundice en

el afrontamiento de situaciones de estrés, es clave identificar a tiempo y prevenir aquellas situaciones que puedan desenlazar en el Síndrome de Burnout. Igualmente, es importante reforzar los canales de comunicación que permitan generar alertas cuando se presenten situaciones difíciles de manejar, como grupos de apoyo entre docentes.

También se recomienda realizar un programa de acompañamiento a los docentes a través del “Mentoring⁶”, por medio de otros profesionales que cuenten con las competencias, habilidades y conocimientos específicos que podrán ayudar al crecimiento profesional y personal de los docentes con menos experiencia y fortalecer su proyecto de vida. Con esto se buscaría trabajar en la despersonalización y en prevenir la presencia de características correspondientes a una baja realización personal.

Como recomendaciones finales: (i) Llevar a cabo actividades de formación continua dirigidas al crecimiento a nivel profesional y personal de cada uno de los docentes y, a su vez, a mejorar el clima organizacional (y, con ello, las relaciones interpersonales). (ii) Validar los apoyos económicos que puedan tener los docentes para continuar con su formación académica en postgrado como magister, accediendo a nuevos conocimientos y accediendo así un mejor nivel salarial. (iii) Realizar actividades con el núcleo familiar, que permita reconocer la importancia de la labor que realizan los docentes, fortalecer las relaciones al interior de este y lograr el apoyo que ellos necesitan.

Referencias

- Álvarez, F. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Cegesti: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>
- AMITAI. (4 de marzo de 2019). *Encuesta de ética y cultura organizacional*. Beneficios de tener un buen clima laboral: <https://www.amitai.com/es/beneficios-clima-laboral/>
- Apiquian, A. (27 de abril de 2007). *En Síndrome de Burnout en las empresas*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Atance, J. C. (1997). *Revista Española de la Salud*. Aspectos Epidemiológicos del Síndrome de Burnout en el personal sanitario: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000300008
- Bermudez, D., Noy, B., & Riaño, C. (2019). Recuperado el 21 de abril de 2020, de Síndrome de Burnout en Docentes de Primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6652/TSO_BermudezPi%C3%B1erosDianaCarolina%20_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6 “Consiste en el acompañamiento, apoyo y ofrecimiento de consejos, información o guías de actuación por parte de personas con mayor experiencia y habilidades para solucionar problemas laborales. Su objetivo es apoyar el desarrollo profesional de personas que presentan cuadros clínicos sugestivos del síndrome de agotamiento laboral” (Ministerio del Trabajo, 2015, p.28).

- Ferrel, R., Pedraza, C., & Rubio, B. (noviembre de 2009). *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*. El Síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) en docentes universitarios: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/306/273>
- García- Allen, J. (2015). *Psicología y Mente*. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. : <https://psicologiymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
- Guzmán, D. (s.f.). *Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)*. Academia. edu: https://www.academia.edu/25670123/Cuestionario_de_Burnout_de_Maslach_para_Docentes_MBI_Ed
- Hernández, R., Collado, C., & Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. https://www.academia.edu/7340383/Metodologia-de-la-investigacion_4ta-edicion_sampieri-2006i
- Izquierdo, F. (s.f.). *Fundación Española del Corazón*. Estrés laboral: No dejes que entre en tu vida: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
- Juárez García, A. (julio de 2014). *Liberabir*. Entrevista con Christina Maslach: reflexión sobre el síndrome de Burnout: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Médicos y pacientes. (28 de 05 de 2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado"*. Artículo: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Síndrome de agotamiento laboral -"Burnout" Protocolo de prevención y actuación*. Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (5 de agosto de 2014). *Normatividad*. Decretos: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Síndrome de agotamiento laboral- "Burnout". Protocolo de prevención y actuación*. Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>
- Mobbing Madrid. (2012). *Síndrome de quemado*. Riesgos Psicosociales Mobbing Madrid: <https://mobbingmadrid.org/category/sindrome-de-quemado/>
- Moreno Jimenéz, B. M. (2006). *Psicothema*. La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718313.pdf>
- Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT. (diciembre de 2006). *Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout)*. Salud Laboral: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1

- Pérez, G. (12 de octubre de 2007). *Epidemiología: Diseño y análisis de estudios*. Revista de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SO120-00112007000400007
- Ptáček, R., Vnukova, M., Raboch, J., Smetackova, I., Sanders, E., Svandova, L., Stefano, G. (2019). Recuperado el 11 de mayo de 2020, de Burnout Syndrome and Lifestyle Among Primary School Teachers: A Czech Representative Study: <https://www.medscimonit.com/abstract/index/idArt/914205>
- QuestionPro. (s.f.). *¿Qué es una encuesta de nivel socioeconómico?* Encuestas: <https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-de-nivel-socioeconomico/>
- Rivera, A., Segarra, P., & Giler, G. (2018). *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior: http://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf
- Sánchez, L. (21 de enero de 2013). *Consecuencias de la desmotivación en la empresa*. *EmprendePyme*: <https://www.emprendepyme.net/consecuencias-de-la-desmotivacion-en-la-empresa.html>
- Viña, B. (10 de junio de 2013). *Observatorio de Empleo*. ¿Qué significado tiene el trabajo en la vida de las personas?: <https://valledempleo.wordpress.com/2013/06/10/que-significado-tiene-el-trabajo-en-la-vida-de-las-personas/>