

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA FUNDACIÓN XIMENA RICO

LLANO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Identificación, análisis y diseño de estrategia de prevención.

ELIZABETH MARÍN MONTOYA

ANGÉLICA MARÍA RODRÍGUEZ PÉREZ

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

Julio de 2014

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA FUNDACIÓN XIMENA RICO

LLANO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Identificación, análisis y diseño de estrategia de prevención.

ELIZABETH MARÍN MONTOYA

ANGÉLICA MARÍA RODRÍGUEZ PÉREZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Psicólogas

Asesora:

ADRIANA MARÍA OSPINA VÉLEZ

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

Julio de 2014

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

DEDICATORIA

Dedicado a mi padre Ever Darío y a mi madre Alba Mery por enseñarme los valores de la perseverancia y la constancia en las cosas que hacen de la vida un aprendizaje permanente. Por su entrega generosa durante estos años de esfuerzo y dedicación universitaria a través de gestos que solo el amor puede ofrecer y comprender.

A mi Maestro, amigo, colega y compañero de viaje, Henry Holguín Osorio, quien con su sabiduría y su confianza pudo avivar en mí el amor por una psicología que siente y piensa al ritmo de quienes inspiran su saber y su hacer, y por convertir la psicología social, en la mejor herramienta para hacer de la vida una experiencia cada vez más sensible y transformadora.

A los y las docentes en especial a Cesar Jaramillo, Sofía Fernández Fuentes, Olga Estefan y Adriana María Ospina, que se convirtieron en aliados, compañeros y amigos durante estos años de búsquedas personales y profesionales. Por enseñarme a disfrutar mi paso por el camino universitario donde aprendí a creer que, en el ser humano, siempre existirán posibilidades de transformación, razón que inspira nuestro ser y nuestro saber hacer y por haber hecho posible el dialogo interdisciplinar entre la psicología y otras ramas del saber, donde me pude dar cuenta de que son más los elementos que nos unen que los que nos dividen.

A mi novio Jairo Rodríguez por compartir estos cinco años a mi lado, apoyándome y teniéndome paciencia en cada paso de este recorrido universitario.

A todos un sincero: Gracias.

Elizabeth Marín Montoya

A Dios por iluminar cada logro de mi carrera y por hacerme fuerte en los momentos más difíciles.

A mi hermano Giovanni Rodríguez Pérez por acompañarme en este camino y brindarme su apoyo incondicional. Por compartir el gusto de servir a los demás y por invitarme a ser una mejor persona cada día.

A cada maestro que movilizó en mí la pasión y el amor por la psicología, a mi familia y a todas y cada una de las personas que de alguna manera contribuyeron a lograr esta meta, que me permitió crecer como persona y como profesional.

Angélica María Rodríguez Pérez

AGRADECIMIENTOS

A la Fundación Ximena Rico Llano y a su gran equipo de trabajo, por permitirnos desarrollar este trabajo investigativo, experiencia a través de la cual pudimos abordar el síndrome burnout desde una perspectiva psicosocial, buscando su prevención. En especial, agradecemos a los docentes por brindarnos la confianza para hacer parte de este proceso.

A la Institución Universitaria de Envigado por ser la casa que nos formó humanamente para la vida profesional. Gracias a ella, porque encontramos un lugar de aprendizaje, amor por la academia, proyección social y sobre todo una profesión que nos llena de pasión y nos acerca a otras ciencias humanas.

Elizabeth Marín Montoya y Angélica María Rodríguez Pérez

CONTENIDO

	Pág.
LISTAS ESPECIALES.....	10
Índice de tablas.....	10
Índice de gráficas.....	11
GLOSARIO.....	12
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	16
INTRODUCCIÓN	17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
2. JUSTIFICACIÓN.....	299
3. OBJETIVOS.....	333
3.1. Objetivo general.....	333
3.2. Objetivos específicos.....	333
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	344
4.1. Enfoque.....	34
4.1.1. Lo cuantitativo:descriptivo.....	344
4.1.2. Lo cualitativo: Fenomenológica- Sociológica.....	345
4.2. Técnicas e instrumentos.....	408

4.2.1. Cuestionario de Maslach para docentes (MBI-Ed).....	408
4.2.2. Grupo focal.....	409
4.3. Recolección y análisis de información.....	40
4.4. Población y muestra.....	42
4.5. Consideraciones éticas.....	43
4.6. Presupuesto.....	455
4.7. Cronograma.....	488
5. MARCO DE REFERENCIA	
.....	51
5.1. Antecedentes	
.....	51
5.1.1. Investigaciones Internacionales.....	51
5.1.2. Investigaciones nacionales.....	55
5.2. Marco teórico.....	58
5.2.1. Síndrome de burnout.....	58
5.2.2. Factores de riesgo y protección.....	67
5.2.3. Estrategias de prevención.....	72
5.3. Marco legal.....	75
6. RESULTADOS.....	79

6.1. Análisis de resultados.....	79
6.1.1. Subescala de agotamiento emocional.....	79
6.1.2. Subescala de despersonalización.....	92
6.1.3. Subescala de realización personal.....	94
6.2. Discusión.....	98
6.2.1. Sobre los resultados.....	98
6.2.2. La estrategia de prevención psicosocial para el síndrome de burnout	109
7. CONCLUSIONES.....	139
8. RECOMENDACIONES.....	141
REFERENCIAS.....	143
ANEXOS.....	153
A. Consentimiento Informado	
B. Guía de grupo focal	
C. Categorización grupos focales	
D. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)	
E. Propuesta de prevención “Pausas para la vida, momentos saludables”	

LISTAS ESPECIALES**Índice de tablas**

Tabla 1	80
Tabla 2	82
Tabla 3	84
Tabla 4	87
Tabla 5	89
Tabla 6	92
Tabla 7	95
Tabla 8	97

Índice de Gráficas

<i>Gráfica 1</i> Promedio de respuestas, me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo.....	80
<i>Gráfica 2</i> Promedio respuestas, me siento agotado al final de la jornada	82
<i>Gráfica 3</i> Promedio de respuestas, es una tensión para mi trabajar con alumnos todos los días..	84
<i>Gráfica 4</i> Promedio respuestas, me siento quemado por el trabajo.....	88
<i>Gráfica 5</i> Promedio respuestas, por mi trabajo me siento frustrado.....	90
<i>Gráfica 6</i> Promedio respuestas, desde que hago este trabajo creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente.....	93
<i>Gráfica 7</i> Promedio de respuestas, estoy influyendo positivamente en la vida de otros mediante mi trabajo.....	96
<i>Gráfica 8</i> Promedio de respuestas, me encuentro con mucha vitalidad.....	97

GLOSARIO

Agotamiento emocional: Definido como la experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismo a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto “diario” y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto del trabajo (pacientes, presos, indigentes, alumnos, etc.) (Maslach y Jackson 1981) citado por Gil-Monte (2007, p. 24).

Baja realización personal: Tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad para realizar el trabajo y para tratar con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales. (Maslach y Jackson 1981) citado por Gil-Monte (2007, p. 24).

Despersonalización: Alude al desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales (enfermeras, trabajadores sociales, policías, maestros, funcionarios de prisiones, Etc.) de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, (...) (Maslach y Jackson 1981) citado por Gil-Monte (2007, p. 25).

Exosistema: Se refiere a los propios entornos (uno o más) en los que la persona en desarrollo no está incluida directamente, pero en los que se producen hechos que afectan a lo que ocurre en los entornos en los que la persona sí está incluida (...) (García, 2001, p.2).

Macrosistema: Se refiere a los marcos culturales o ideológicos que afectan o pueden afectar transversalmente a los sistemas de menor orden (micro-, meso- y exo-) y que les confiere a estos una cierta uniformidad, en forma y contenido, y a la vez una cierta diferencia con respecto a otros entornos influidos por otros marcos culturales o ideológicos diferente (García, 2001, p. 2).

Mesosistema: Comprende las interrelaciones de dos o más entornos (microsistemas) en los que la persona en desarrollo participa (...) (García, 2001, p. 2).

Microsistema: Corresponde al patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona en desarrollo experimenta en un entorno determinado en el que participa (García, 2001, p.2).

Modelo ecológico: Modelo descrito por Bronfenbrenner en 1977; su postulado básico expone que el desarrollo humano, supone la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, que está en proceso de desarrollo, por un lado, y por el otro las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que esa persona en desarrollo vive. Acomodación mutua que se va produciendo a través de un proceso continuo que también se ve afectado por las relaciones que se

establecen entre los distintos entornos en los que participa la persona en desarrollo y los contextos más grandes en los que esos entornos están incluidos (García, 2001, p. 2).

Prevención psicosocial: Se entiende como el desarrollo de un conjunto de actividades que buscan anticiparse a los riesgos y promover una calidad de vida, propiciando conductas responsables y modos de vida saludables; que además guardan relación con los condicionamientos económicos, sociales, culturales, de género y subjetivos (Zandúa, n.d., p. 6).

Síndrome de burnout: Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas de cualquier tipo de actividad. (Maslach y Jackson 1981) citados por Gil- Monte y Peiró (1997, p. 14).

RESUMEN

Este estudio busca la comprensión del fenómeno del burnout en docentes, a través de un análisis de caso con la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín. Se empleó una metodología mixta donde se aplicó el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes y se realizaron dos grupos focales. Aunque en la aplicación del cuestionario no se registraron niveles de burnout, las respuestas dadas por el grupo de docentes que participaron en los grupos focales, permitieron identificar evidentes señales de agotamiento emocional y falta de realización personal. Se plantea una propuesta de prevención psicosocial, desde un enfoque ecológico.

Palabras claves: Síndrome de burnout, docentes, perspectiva psicosocial y estrategia de prevención.

ABSTRAC

This study seeks to understand the phenomenon of “Burnout” in teachers, through a case study done by the Ximena Rico Llano Foundation in the city of Medellin. A mixed methodology was applied, where a Maslach Burnout Questionnaire was given to the teachers and two focus groups were created. Although the questionnaire showed that burnout levels were not evident in the teachers, the answers given by the group of teachers who participated in the focus groups helped to identify clear signs of emotional exhaustion and lack of personal accomplishment. Psychosocial prevention has been proposed from an ecological approach.

Key words: Burnout syndrome, teachers, psychological perspective and prevention strategy

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, conocido también como el síndrome de quemarse por el trabajo, surge como una problemática que demanda soluciones y respuestas para una sociedad que está inmersa en un contexto social capitalista, enmarcado por una cruda y constante competencia del mercado laboral, de afanes administrativos y funcionales que exigen dedicar cada vez más tiempo para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Para muchos, la jornada laboral es insuficiente y muchas administraciones señalan que no pagan por un tiempo laborado sino por el cumplimiento de responsabilidades, por lo que cada vez más el peso psicológico de sus responsabilidades es mayor para afrontar los retos laborales.

Lo anterior, sucede con frecuencia en el campo de la docencia, cuyas responsabilidades demandan, además de cumplir con las responsabilidades institucionales y la atención a los/as estudiantes, disponer tiempo en horarios no laborales. Algunos docentes manifiestan que la docencia es un estilo de vida que solo puede ser ejercido por aquellos que tienen una verdadera vocación, sin embargo esa dedicación, motivada por factores intrínsecos de cada individuo puede verse aminorada, por factores del entorno.

Son muchos los factores desencadenantes del síndrome que se analizaron en este trabajo y en este apartado es notable indicar que la mixtura de ellos forma un *collage* de situaciones, que en última instancia crean el desequilibrio, en consecuencia cualquier estrategia de tratamiento debe ser integral, dirigida no solo a la disminución de los síntomas sino, y lo que es más

importante, a la prevención de su ocurrencia incidiendo directamente en sus causas; ya sean estas individuales, psicosociales o sociales y ligadas a las institucionales, a la economía o al sistema político.

Evidentemente, por la construcción psicológica de cada persona, hay individuos más vulnerables que otros, sin embargo hay que resaltar que el síndrome como cualquier enfermedad, no respeta ninguna condición social y puede desencadenar dificultades en el estado de salud física y mental, traduciéndose en incapacidades y repercutiendo en problemas que se van expandiendo a espacios diferentes al laboral, como a la familia, al círculo de amigos y en general a la vida privada de quien lo padece.

Por otro lado, es relevante indicar que el síndrome de burnout puede ocasionar despersonalización, agotamiento emocional, baja realización personal, problemas de autoestima, depresión, ansiedad y otros. Desde este contexto, es un problema que es preciso afrontar partiendo de la toma de conciencia y de asumir la responsabilidad de su prevención de manera conjunta. En el caso de los docentes, entre colegas, padres de familia e institución. En esta investigación, por ejemplo, se encontró que un 35% de la población que participó en el estudio, expresaba sentirse agotada emocionalmente de manera constante a causa del trabajo.

Cabe hacerse la pregunta, ¿Si el síndrome de burnout, es un efecto esperable dentro de las actuales condiciones laborales ocasionado por los afanes, contradicciones, injusticias o

situaciones de estrés; o es un efecto de una construcción “deficiente” de la personalidad que se funda desde la infancia y que genera en la adultez, vulnerabilidades ante los agentes externos? Una visión integral de un fenómeno como el del burnout, en el caso concreto de los docentes, debe contemplar un abordaje dialéctico, dinámico y complejo que permita evidenciar los múltiples factores que entran en juego para que se presente el síndrome. Es decir, si en muchos casos se pueda afirmar que la aparición del síndrome es una respuesta “normal” a una situación “anormal”. Y en consecuencia dirigir la atención a las causas que puedan prevenir su aparición.

Partiendo del objetivo general de diseñar una propuesta de prevención del síndrome de burnout dirigida a los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano, en el presente trabajo se pretendió indagar por los factores de riesgo y de protección psicosociales que están asociados al síndrome, con el fin de aportar a un análisis integral de un fenómeno de salud pública que es preciso abordar desde una perspectiva integral que responsabilice tanto a los sujetos, como a las instituciones.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se han generado grandes cambios en el contexto socioeconómico a nivel nacional y mundial generando nuevos hábitos y formas de trabajar; la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013) en su informe sobre las tendencias mundiales del empleo afirma que “Los cambios estructurales necesarios para las economías emergentes y en desarrollo a fin de mejorar sus niveles de vida también han disminuido” (p. 4). Según esto, los países en desarrollo antes de la crisis financiera, reorganizaron a los trabajadores de empleos con baja productividad hacia actividades dadas que se dan en el mundo contemporáneo.

Por tomar un ejemplo, en el año 1948 el nivel de productividad del trabajador norteamericano se duplicó considerablemente, y el tiempo libre no lo hizo en la misma medida. Según Aguilar:

(...) a medida que las personas se fueron habituando a las recompensas materiales de la prosperidad, el deseo de tiempo libre se fue trocando por un énfasis en el consumo como medio de satisfacer y al mismo tiempo dar un sentido a sus vidas. Tanto en el trabajo como en casa, el progreso económico se tradujo en más bienes y servicios en lugar de más tiempo libre. Es decir, que se trabaja para consumir antes que para descansar (n.d., párr.6).

Teniendo en cuenta lo anterior el Sector Educativo también se adhiere a estos cambios económicos y adopta sus ritmos de producción; además se empieza a concebir a la escuela como una empresa, a los estudiantes como usuarios y se desarrollan relaciones con otras empresas o Instituciones para lograr sus objetivos.

Lo anterior, da cuenta de cómo los procesos de transformación de las sociedades se deben entre otros, a dinámicas socioculturales relacionadas con los usos y “abusos” en los hábitos de trabajo. La doctora Marianna Virtanen del Colegio Universitario de Londres (2012) menciona algunas de las enfermedades asociadas a estos hábitos tales como: la depresión, abuso de sustancias para combatir el estrés, pérdida de la memoria, síndrome de desgaste profesional, fatiga, desilusión, problemas para dormir, enfermedades cardiovasculares entre otras.

En este trabajo de grado se realizó un énfasis en las personas que ejercen la docencia, y que desde las particularidades de sus contextos y ambientes socioculturales, deben afrontar ese universo de cambios y demandas del medio, donde se les exige una alta competencia y una vinculación cada vez más estrecha con los ideales de productividad y desempeño; estos deben enfrentarlos solos o con escaso apoyo Institucional y/o profesional, generando una exposición a altos niveles de presión, carga laboral y desmotivación.

Los aspectos anteriormente mencionados, puede generar un malestar en todos los contextos donde interactúa el docente es decir: la familia, la academia, el trabajo, lo social y lo

afectivo. Según la OMS (2013) “La interacción permanente del hombre y su medio de trabajo físico y psicológico, puede influir en la salud de aquél positiva o negativamente, y el estado de bienestar físico y mental del trabajador, repercute en el proceso mismo de producción” (p. 18).

Así mismo, diferentes estudios realizados por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester han afirmado que la docencia se ha considerado entre las diez profesiones más estresantes (Aguayo y Lama, 1996); muchas investigaciones señalan que los contextos educativos no son saludables para sus profesionales (De Heus y Diekstra, 1999, Peiró, 1999 y Travers y Cooper, 1997, citados en Rubio, 2006).

A demás Borig y Riding (1991) insistieron en que en los centros educativos es tan alta la tensión que los docentes experimentan un alto nivel de estrés, superior a la mayoría de los profesionales. Este desgaste que puede llevar a la aparición del síndrome de burnout que es el resultado de la combinación de factores psicosociales entendidos como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento (Comité mixto OMS/OIT, 1984, párr.18).

Es importante remitirse a lo que plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) en cuanto a *salud mental* como:

Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (párr.1).

Por su parte, Villalobos (2004) reitera el crecimiento de afecciones de salud en la población y especialmente en la población trabajadora, en la que la exposición a condiciones laborales deteriorantes, alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública.

Se debe tener claro que la Unión Europea considera el estrés laboral como el segundo problema de salud más frecuente en el mundo, teniendo como variables constantes las condiciones estresantes del trabajo, que llegan a producir daño en el equilibrio psicológico del docente (Barbosa, Muñoz, Rueda y Suarez, 2009) de igual manera, otros estudios demuestran que el estrés afecta la salud al punto que se disminuyen los hábitos saludables que la fortalecen y se incrementan las enfermedades (Ibáñez, Bicienty, Thomas y Martínez, 2009 citados en Martínez, 2010).

Desde inicios de los años 70`s hasta la actualidad, se ha elevado el padecimiento del síndrome de burnout, también es conocido como síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), una de las principales problemáticas de salud mental que viven personas alrededor de todo el mundo en sus ambientes laborales. El síndrome fue descrito por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger como “un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo” (Aranguren, 2006, p. 16).

A nivel internacional se han desarrollado múltiples investigaciones acerca de la prevalencia del burnout; una de las más actuales realizadas en España con docentes, indica que la afectación de éste oscila entre el 48.9% (Ayuso y Guillén, 2008) y la prevalencia del síndrome en profesionales de la enseñanza varía según los contextos e investigaciones, pero siempre presenta niveles significativos.

En México las cifras de burnout reportadas para los docentes oscilan entre el 88% en maestros de preescolar (Galván, Aldrete, Preciado y Medina, 2010), hasta el 43% y un 80% en docentes de nivel primaria (Fernández, 2002, 2008: Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003) respectivamente, mientras que a nivel de secundaria se reporta desde un 36,6% (Fernández, 2008) al 80% (Aldrete, González, Preciado y Pando, 2009). A nivel universitario los docentes presentan cifras de burnout del 68% según (Aranda, Pando, Aldrete y Pérez, 2006), del 87,3% (Paredes, 2001) y hasta del 94,7% reportado por Bareño, Berbesi y Montoya (2010). Además, otros autores han estudiado el síndrome en

escuelas privadas o particulares, reportando casi el 47% de Burnout” (Carlotto y Gongálves, 2004) citados en Aranda, (2011, p. 49).

Las anteriores cifras epidemiológicas mexicanas son alarmantes y permiten visibilizar la dimensión real de la problemática presente en los docentes, especialmente en los docentes de preescolar que alcanzan los índices más altos en la prevalencia de burnout con un 88%. Esta realidad genera preocupación ya que la labor de la enseñanza en un contexto o entorno saludable en la que se permita vivir una existencia socialmente gratificante y de calidad para los docentes no se vislumbra. Por el contrario, pareciera que se incrementa el riesgo de padecer el síndrome de burnout con el devenir de los años, ya que éste es especialmente considerado como “una respuesta prolongada a factores estresantes crónicos emocionales e interpersonales en el trabajo” (Schaufeli, Leiter y Maslach, 2009) citados por Mababu (2012, p. 224).

A nivel nacional algunas investigaciones han evidenciado la relación del síndrome de burnout con la docencia.

En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34 % presentaran niveles altos en cinismo y el 31 % reportaran un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son

características importantes del síndrome de burnout (Hermosa, 2006; Restrepo-Ayalal, Colorado y Cabrera, 2005). Además, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %) (Citado por Díaz, López y Valera, 2010, p. 218).

En vista de las anteriores prevalencias que se manifiestan a nivel Nacional y Departamental, se han generado grandes inquietudes que viran en torno al tema y que preocupan a las entidades del Gobierno Nacional, en especial al Ministerio de Salud y Protección Social que salvaguarda la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por esta razón es un asunto tan preocupante, que en la actualidad existen Leyes Nacionales e Internacionales que se ampliarán en el marco legal y que amparan el diagnóstico, la prevención y la intervención de los factores psicosociales que inciden drásticamente en las condiciones laborales, sociales e individuales como el estrés y en su defecto la fatiga crónica o Síndrome de burnout.

El tema es motivo de gran preocupación por las repercusiones en el ámbito personal y laboral del docente como: ausentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción, alta movilidad laboral, repercusión laboral y social. Particularmente en la Fundación Ximena Rico Llano se han visibilizado algunos casos de castigos excesivos como el baño de agua fría con ropa, a niños y niñas de 2 años de edad y la indisciplina de los niños y niñas ha generado que el docente los cambie de grupo, sin importar el nivel académico; también altas incapacidades en el entorno Institucional de la sede principal y angustia frente al acompañamiento que estos reciben.

En el marco de este trabajo, resulta entonces pertinente indagar por este fenómeno psicosocial en el contexto particular que ofrece la Fundación Ximena Rico Llano a través de la aplicación el Maslach burnout Inventory (MBI) y la realización de grupos focales, con el fin de detectar los niveles de burnout en los docentes que laboran allí. Situaciones como licencias por incapacidad frecuentes, quejas constantes y desmotivación, entre otros, que se refleja en el ambiente educativo, hacen que esta Institución sea un espacio propicio para investigar los factores psicosociales que intervienen en la aparición del Síndrome.

Retomando la importancia del síndrome de burnout en la psicología de la salud y el ámbito educativo como factor de riesgo psicosocial y los pocos estudios en relación con las estrategias para prevenirlo, surge la necesidad de diseñar estrategias con el fin de mitigar el riesgo de ocurrencia de este síndrome; el impacto negativo para el ambiente escolar, para el desempeño personal y profesional del docente y la exacerbación de los síntomas.

Es preciso aportar al diseño de estrategias de prevención con una perspectiva psicosocial, que ofrezcan una visión integral que se ocupe del comportamiento individual, de las formas en que los sujetos se relacionan y de las dinámicas sociales desarrolladas por ellos en los diferentes contextos. Según lo afirma Wilhelm Wundt (1893), “La psicología social tiene interés especial en develar los efectos que los grupos sociales producen en la determinación de la experiencia y la conducta de los sujetos” (Jaramillo, Merchán y Holguín, 2011).

Es por eso que bajo las anteriores premisas se orienta la pregunta de investigación hacia ¿Cuál sería la estrategia de prevención psicosocial para el síndrome de burnout en los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano?

2. JUSTIFICACIÓN

A partir de la bibliografía consultada se evidencian vacíos teóricos y metodológicos, porque la mayor parte de los planteamientos se centran en las características subjetivas, dejando de lado los factores socioeconómicos y culturales.

Estudiar el síndrome de quemarse o de la quemazón asociado a los factores psicosociales en el contexto del trabajo docente cobra importancia debido a la necesidad de analizar los procesos de estrés laboral, así como al reciente empeño que las organizaciones han demostrado por la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados, emprendiendo campañas de promoción y prevención de la salud física y mental, analizando las causas y consecuencias del ausentismo laboral.

Es importante añadir que la labor docente en particular merece especial atención, debido a que está en juego, no solo el bienestar de sus trabajadores, sino el desarrollo evolutivo de niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

Por otra parte se hace necesario revisar los aspectos de salud y bienestar laboral, a la hora de evaluar la eficiencia y la eficacia de una organización; pues las condiciones de vida laboral y el bienestar integral que conlleva, tienen repercusiones sobre la organización y la productividad.

En la actualidad el síndrome de burnout se considera cómo un síndrome multicausal y se desarrolla mucho más en el área de profesionales en educación, debido a las características ambientales que generan niveles de agotamiento, que de manera general se manifiestan más evidentemente de forma física, aunque sus síntomas también se expresen de manera emocional y cognitiva. Este progresa con diferente intensidad, en dimensiones de despersonalización, agotamiento y realización personal reducida, conduciendo a una extenuación general que afecta la vida propia y la de las personas del entorno. “La sintomatología y sus consecuencias no solo resultan en manifestaciones físicas y psicológicas, sino que además traen dificultades interpersonales que interfieren con las situaciones profesionales y familiares” (Vinaccia y Alvaran, 2004, p. 13).

El tema es motivo de gran preocupación por las repercusiones en el ámbito personal y laboral del docente como: ausentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción, alta movilidad laboral, repercusión laboral y social.

Las pocas investigaciones sobre el tema, han identificado numerosos factores estresantes crónicos del entorno educativo, ya que en los programas de formación de docentes de las diferentes instituciones solo se atiende el aspecto académico y en ocasiones se descuida las dificultades y riesgos que implica el trabajo de los docentes.

Lo anterior lleva a proponer un proyecto investigativo donde se pueda aportar elementos de análisis para el diseño estrategias de prevención psicosocial con el objetivo de minimizar los

factores de riesgos para este síndrome, ya que puede ofrecer aportes orientados a satisfacer las necesidades de los docentes de diferentes instituciones educativas. Así como también, entender la asociación de ciertos factores psicosociales con este fenómeno.

En este sentido, la buena salud de los docentes se reflejara en los ambientes laborales, sociales y familiares, fortaleciendo de esa manera su proyecto de vida, el aumento de su productividad laboral, sus relaciones sociales y familiares, todo ello reflejado en la formación de los estudiantes, consecuentemente en la calidad educativa y el impacto social que esto genera.

A nivel de formación académica esta investigación en la Institución Universitaria de Envigado, será de gran utilidad para investigaciones posteriores de áreas a fines y específicamente de la facultad de ciencias sociales y ciencias empresariales, pues recoge estrategias psicosociales para la prevención del síndrome de burnout en docentes. Se pretende con la presente investigación, la oportunidad para fortalecer la actividad investigativa en tanto se interrogue por aspectos que deban ser profundizados o indagados con el fin de aportar a la producción del conocimiento y de esta manea intentar dar luz al debate sobre las manifestaciones psicosociales entorno a las instituciones educativas que promuevan el bienestar docente e institucional.

Finalmente a nivel particular el reto investigativo permitirá comprender y ampliar los conocimientos en el campo de la psicología social y de la salud; así mismo la finalidad de este proceso académico es lograr la validación de saberes, el desarrollo de habilidades

sociales y la atención directa de las necesidades del medio social, lo que se buscaría entonces, con este proceso de formación en psicología, es la confrontación entre los conocimientos, el desarrollo de habilidades investigativas y la demostración de la pertinencia en los ámbitos salud y educación.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Diseñar una estrategia de prevención psicosocial para el síndrome de burnout en los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano.

3.2. Objetivos específicos

Identificar las características asociadas al síndrome de burnout de los docentes que laboran en la Fundación Ximena Rico Llano con el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI- Ed).

Analizar las causas de tipo sociodemográfico y organizativas, asociadas al síndrome de burnout de los docentes que laboran en la Fundación Ximena Rico Llano.

Describir los factores psicosociales de riesgo y de protección que presentan los docentes que laboran en la Fundación Ximena Rico Llano.

Realizar una propuesta de prevención psicosocial que busque fortalecer los factores de protección a nivel individual para los docentes que laboran en la Fundación Ximena Rico Llano.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Enfoque

El método de estudio en la presente investigación, se basó en un enfoque de investigación mixta, porque combinó elementos del enfoque cuantitativo y cualitativo.

Según Hernández (2006) el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento de un problema. Es por esto que en esta investigación, se aplicó el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI- Ed) y por otro, se llevaron a cabo dos grupos focales, con el fin de triangular la información.

El tipo de investigación de este trabajo se basó en dos tipos de estudio, el descriptivo y el explicativo, ya que a partir de los resultados obtenidos, se generó una producción teórica con la información obtenida en el cuestionario de Maslach y los discursos de los grupos focales.

4.1.1. Lo cuantitativo: descriptivo

En esta investigación, lo cuantitativo permitió usar la información directamente tomada de la población objeto para analizar los datos de manera numérica. Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) la metodología cuantitativa es “aquella que usa predominantemente información

de tipo cuantitativo directo. La investigación recoge información empírica de (cosas o aspectos que se puedan pesar o medir) objetiva y que por su naturaleza siempre arroja números como resultado” (p. 21).

De manera más clara, el método cuantitativo de investigación usa la recolección de datos con el fin de probar las hipótesis basándose en la medición numérica y análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Para el caso de esta investigación, este método fue pertinente porque permitió realizar un análisis numérico basado en la frecuencia de respuesta del instrumento que se empleó, precisando la presencia o no del síndrome de burnout en la muestra.

Además el estudio propuesto es descriptivo, porque se expone la frecuencia de respuestas de acuerdo a categorías como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los ítems más significativos del cuestionario y explicativo, porque se buscó contrastar estas respuestas con preguntas abiertas que se llevaron a cabo en los grupos focales, con el fin de analizar a la luz de la teoría, los factores y procesos que subyacen a la aparición del síndrome.

4.1.2. Lo cualitativo: Fenomenológica- Sociológica

Alfred Schutz describe la fenomenología como una filosofía del ser humano en su mundo vital:

Capaz de explicar el sentido de este mundo vital de una manera rigurosamente científica. Su objeto es la demostración y la explicación de las actividades de conciencia de la subjetividad trascendental dentro de la cual se constituye este mundo de la vida (Schutz 2003b [1962]: 127-128, citado en Dreher, n.d., p. 73).

La presente investigación se centró desde lo fenomenológico porque permitió que los mismos docentes de la Fundación Ximena Rico Llano, fueran quienes hablaran de sus realidades y experiencias y pudieran entre ellos mismos generar preguntas, para poder darle respuesta, enfocadas a la transformación del tema a tratar.

Por consiguiente en éste trabajo investigativo se pretendió conocer principalmente la percepción de los actores sociales para poder desde las apreciaciones, entender el problema y desde ésta perspectiva crear una estrategia de prevención.

Por tal motivo, se empleó más a fondo el enfoque de investigación cualitativa, ya que está cuenta según Sandoval, (2002) con tres condiciones de vital importancia para la producción de conocimiento:

La recuperación de la subjetividad como espacio de construcción de la vida humana.

La reivindicación de la vida cotidiana como escenario básico para comprender la realidad socio-cultural.

La intersubjetividad y el consenso, como vehículos para acceder al conocimiento válido de la realidad humana (p. 35).

Así mismo Sandoval en su texto investigación cualitativa, afirma que:

Los procesos de investigación cualitativa son de naturaleza multicíclica o de desarrollo en espiral y obedecen a una modalidad de diseño semi-estructurado y flexible. Esto implica, por ejemplo, que las hipótesis van a tener un carácter emergente y no preestablecido y que las mismas evolucionarán dentro de una dinámica heurística o generativa y no lineal verificativa, lo que significa que cada hallazgo o descubrimiento, en relación con ellas, se convierte en el punto de partida de un nuevo ciclo investigativo dentro de un mismo proceso de investigación (2002, p. 41).

Es decir, lo que resulta de este ejercicio investigativo de carácter mixto no es simplemente la solución de un problema sino también un nuevo comienzo para otra investigación.

4.2. Técnicas e Instrumentos

4.2.1. Cuestionario de Maslach para docentes (MBI-Ed)

El Maslach Burnout Inventory (MBI- Ed) es un instrumento adaptado en 1997 para docentes o personal de enseñanza del cuestionario inicial Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado en 1981 por Cristina Maslach y Susan Jackson, tiene 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert¹ de 7 grados (de 0 a 6). Es reconocido como el instrumento por excelencia para la evaluación del síndrome de burnout. A su mismo Schaufeli y Buunk (2003) señalan que “más del 90 por 100 de los estudios que se han llevado a cabo en este campo han empleado este instrumento como medida del desgaste profesional” (Schaufeli y Buunk (2003) citados en Gil-Monte y Moreno (2007, p.46).

Este cuestionario está constituido por tres subescalas²: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Realización personal (8 ítems); dimensiones que conforman gran parte de la conceptualización teórica sobre el síndrome de burnout.

Evaluación

¹Likert: Tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos. (Malave, 2007, p. 3)

² (Ver Anexo D, p.180)

El cuestionario no proporciona una puntuación global, sino para cada una de las dimensiones. Se consideran puntuaciones altas en la subescala de Agotamiento Emocional (EE) entre 27 o superiores. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 y en la subescala de Realización Personal (PA de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal.

Finalmente el uso del cuestionario se limita a profesionales con labores de asistencia ya que según Gil- Monte y Moreno (2007) “el MBI había sido pensado para utilizarlo en trabajos asistenciales, por lo que su uso fuera de ellos resultaba problemático, de manera que su aplicación en profesionales no asistenciales proporcionaba resultados extraños” (p. 46).

4.2.2. Grupo focal

El uso de la técnica de grupos focales en la presente investigación fue fundamental para sostener el componente cualitativo de la misma. Esta técnica es considerada por Hamui y Varela (2012) como “un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos” (p. 56).

En este sentido fue a través de la conversación, la discusión y la reflexión donde emergieron los elementos necesarios para analizar el discurso y la manera de sentir de los participantes; aportándole una mirada subjetiva a la investigación y permitiendo ampliar la

comprensión del síndrome de burnout desde una perspectiva psicosocial. Hamui y Varela (2012) afirman que:

La singularidad, tiene un alto valor en las ciencias sociales en tanto que la sociedad es muy compleja, existen marcadas diferencias entre los individuos y los espacios sociales, por lo que es a través de los elementos diferenciados de información (subjetividades), que se logra articular modelos de significación de lo social (p. 56).

4.3. Recolección y análisis de información

En esta investigación se utilizó el Cuestionario de burnout de Maslach para Docentes (MBI- Ed) que es el instrumento más utilizado en el mundo para medir el síndrome de burnout en el contexto educativo. Este tiene una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones que miden los tres aspectos del síndrome: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. Sobre los sentimientos, actitudes hacia los estudiantes en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

De manera que en un primer momento se aplicó el cuestionario (MBI-Ed) a una muestra de 20 docentes que cumplieron los criterios de inclusión; cuyo propósito fue lograr un acercamiento inicial con los docentes. Luego de los datos que arrojó este cuestionario

emergieron los elementos necesarios para analizar y ser contrastados con los grupos focales realizados en un segundo momento.

Los grupos focales como herramienta metodológica de la investigación cualitativa, fueron fundamentales en el desarrollo de la investigación, pues éstos permiten un acercamiento a la realidad social de los sujetos desde una construcción colectiva y se centran en la pluralidad y variedad de las experiencias, sentimientos y creencias de los participantes (Ver Anexo C).

Los datos arrojados por el cuestionario (MBI- Ed) fueron manejados por medio de la herramienta Excel, en el cual se trasladaron los datos y se generaron los gráficos pertinentes necesarios para analizar los resultados que dan cuenta del objetivo de esta investigación.

Por otra parte la información obtenida en los grupos focales fue manejada en Word y categorizada inicialmente en las tres categorías que proponen Maslach y Jacson (1981) Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. La información que no aplicó a las categorías mencionadas, fue agrupada en las categorías de Percepciones frente a la Institución y el Sistema Educativo, Efectos psicósomáticos del síndrome y Efectos en la vida personal.

4.4. Población y muestra

La población total estuvo conformada por 50 docentes que trabajaban en la Fundación Ximena Rico Llano, entre los grados bebés, caminadores, párvulos, prejardín y jardín. De dicha cantidad se tomó un grupo de 10 docentes del entorno institucional³ y 10 docentes del entorno comunitario (UPA⁴), dando como resultado una muestra poblacional para la realización de la investigación y la aplicación de los instrumentos de 20 docentes en edades de 20 y 45 años.

Los docentes atienden aproximadamente a unos 520 niños y niñas que pertenecen a la Comuna 9 de la ciudad de Medellín, una zona permeada por problemáticas psicosociales tales como: delincuencia, pobreza, prostitución, desplazamiento forzado, consumo de sustancias psicoactivas, maternidad precoz y mendicidad. Además las familias de los niños y niñas se caracterizan por: vivir en hacinamiento, maltrato intrafamiliar, desnutrición, empleo informal, abuso sexual y abandono; de manera que los docentes deben enfrentarse a este tipo de problemáticas durante su labor (Soto, 2012).

También los docentes pertenecían a los programas de atención integral: Buen Comienzo Había Una Vez, De Cero a Siempre y Bienestar Familiar que realizan programas y proyectos que pretenden garantizar el desarrollo integral de la infancia en Colombia.

³ Entorno Institucional: Espacio de apoyo educativo continuo a niños y niñas de lunes a viernes, durante 8 horas al día.

⁴ Unidad Pedagógica de Apoyo: Espacio de apoyo pedagógico para madres comunitarias y niños y niñas de diferentes barrios de la comuna 9 de Medellín

Finalmente el criterio de inclusión por experiencia laboral mínima de dos años, es elegido teniendo en cuenta según Gil y Moreno (2007) que (...) “se sigue representado la fatiga y el cansancio ante la idea y el contexto en el que se realiza el propio trabajo”. Por lo que el permanecer en un mismo contexto durante un periodo considerable puede generar la persistencia de la fatiga y por ende la aparición del síndrome de burnout (p. 46).

4.5. Consideraciones éticas

Dentro de las condiciones éticas para la investigación se elaboró un consentimiento informado en base a la ley 1090 de 2006 donde se garantizó el cumplimiento de los siguientes ítems:

Artículo 2: numeral 6 bienestar del usuario: Los psicólogos respetaran la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación (p. 2).

Artículo 23: El profesional está obligado a guardar el secreto profesional en todo aquello que por razones del ejercicio de su profesión haya recibido información. (p.7).

Artículo 29: La exposición oral, impresa, audiovisual u otra, de casos clínicos o ilustrativos con fines didácticos o de comunicación o divulgación científica, deben hacerse de modo que no sea posible la identificación de la persona, grupo o institución de que se trata, o en el caso de que el medio utilizado conlleve la posibilidad de identificación del sujeto, será necesario su consentimiento previo y explícito (p. 8).

Artículo 49: Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización (p.10).

La presente investigación garantizó el anonimato de los participantes debido a la importancia, respeto a la dignidad y valor del individuo, además el respeto por el derecho a la privacidad. Los investigadores se comprometen a no informar en su publicación ninguna de los nombres de los participantes ni otra información que permitiese su identificación.

Además los participantes, fueron informados de la investigación, procedimientos, instrumentos de recopilación de datos y tuvieron plena libertad para abstenerse de responder total

o parcialmente las preguntas que les fueron formuladas y a prescindir de su colaboración cuando a bien lo consideren.

Finalmente la devolución de los resultados será presentada por escrito u oralmente a la Institución participante para que sean conocidos por la comunidad. Los resultados de la investigación serán divulgados al interior de la Institución Universitaria de Envigado, y posiblemente en publicaciones. Sin embargo el secreto profesional se mantendrá sin que se identifique o reconozca la identidad de los participantes.

4.6. Presupuesto

PRESUPUESTO GLOBAL DEL TRABAJO DE GRADO				
RUBROS	FUENTES			TOTAL
	Estudiante	IUE	Externa	
Personal	\$3.200.000	\$2.000.0000		\$5.200.000
Material y suministro	\$316.000			\$316.000
Salidas de campo	\$1.920.000			\$1.920.000
Bibliografía	\$300.000			\$300.000
Equipos	\$1.600.000			\$1.600.000
TOTAL				\$9.336.000

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL						
Nombre del Investigador	Función en el proyecto	Dedicación h/semana	Costo			Total
			Estudiante	IUE	Externa	
Elizabeth Marín Montoya	Investigador	4 horas	\$1.600.000			\$1.600.000
Angélica María Rodríguez Pérez	Investigador	4 horas	\$1.600.000			\$1.600.000
Adriana María Ospina Vélez	Asesora	1 hora		\$2.000.000		\$2.000.000
TOTAL			\$3.200.000	\$2.000.000		\$5.200.000
DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO						
Descripción de tipo de Material y/o suministro			Costo			Total
			Estudiante	Institución - IUE	Externa	

1000 Fotocopias	\$100.000			\$100.000
3 Resmas de papel	\$36.000			\$12.000
2 Recargas de cartucho	\$30.000			\$150.000
Diseño de cartilla	\$100.000			\$100.000
Impresión de cartilla	\$50.000			\$50.000
TOTAL	\$316.000			\$310.000

DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO

Descripción de las salidas	Costo			Total
	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Visitas Fundación Ximena Rico Llano (trabajo de campo)	\$ 1.920.000			\$ 1.920.000
TOTAL	\$ 1.920.000			\$ 1.920.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

Descripción de compra de material bibliográfico	Costo			Total
	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
5 Libros	\$ 300.000			\$ 300.000
TOTAL	\$ 300.000			\$ 300.000

Justificación		X	X										
Objetivo (General y específicos)	X												
Marco referencial (Antecedentes en la solución del problema y referentes teóricos)		X	X	X									
Diseño metodológico		X	X										
Cronograma de actividades					X								
Presupuesto (Ficha de presupuesto)					X								

TIEMPO ACTIVIDADES	SEMESTRE 8				SEMESTRE 9				SEMESTRE 10			
	Mes 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaboración del marco teórico					X	X	X					
Ampliación de antecedentes Institucionales						X						
Aplicación del cuestionario								X				
Elaboración del grupo focal								X				
Aplicación de grupos focales									X			
Análisis de los resultados									X	X		

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1. Antecedentes

Gran parte de la bibliografía existente sobre el síndrome de burnout se limita a describir ciertos aspectos estadísticos que no restándoles importancia hacen que las cifras epidemiológicas tomen un papel relevante dentro del abordaje del síndrome. Diferentes estudios a nivel internacional y nacional se han enfocado a determinar la prevalencia del síndrome en la población docente.

5.1.1. Investigaciones Internacionales

Longas, Chamorro, Riera y Cladellas durante el 2012 realizaron un estudio en Cataluña, España sobre, *La incidencia del contexto interno del docente en la aparición del síndrome del quemado por el trabajo*; en sus resultados se evidenciaron diferencias de género en cuanto a cómo se experimenta el síndrome; las mujeres presentan mayor agotamiento emocional y los hombres presentaron mayor despersonalización. Finalmente el estudio propuso que el modelo pedagógico de la “escuela que aprende” es más saludable o de menor riesgo ante el síndrome de burnout y que ofrecer a los docentes competencias necesarias para una buena gestión de aula

generan un efecto preventivo, ya que puede incidir positivamente para evitar la despersonalización y aumentar la satisfacción personal (p. 114).

Los instrumentos que se utilizaron para la investigación fueron el cuestionario MBI y el cuestionario de factores del contexto docente, diseñado y validado para la investigación, este último evalúa la percepción que tienen los docentes de las características del contexto, con el que interactúa el profesional de manera directa.

Por su parte, Aris (2009) realizó una investigación trasversal en Barcelona, España titulada *El síndrome de burnout en los docentes*. En ella se evaluaron las percepciones de los docentes frente al síndrome y se concluyó que algunos de éstos se ven obligados a involucrarse en las dificultades que puedan estar presentando sus alumnos y las personas con las que realiza su actividad laboral. Además proponen una reflexión en torno a la formación del colectivo docente ya que se está afectando de manera moderada su salud laboral, indicando que en futuro se pueden producir sensaciones estresantes y síndrome de burnout (p. 842).

Estos resultados fueron obtenidos a través de dos instrumentos, en primer lugar el MBI de Maslach que permitió determinar el grado de burnout percibido por los docentes en su labor cotidiana y finalmente se construyó un cuestionario formado por una serie de 15 ítems, de

formulación breve que se referían a tres dimensiones: relaciones interpersonales, formación y eficacia personal.

Otro estudio hallado fue la tesis doctoral realizada por Escalante (2010) en México, sobre *Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México*. El objetivo fue “explorar el síndrome de desgaste profesional y algunas de sus repercusiones en profesores de escuelas primarias públicas en México” (p. 127).

Para dicho estudio se usaron escalas autoadministradas validadas para población mexicana (cuestionario MBI de Maslach) y cuatro grupos focales. Como resultado concluyeron que el 68,7% de los docentes del estudio presentan burnout. Además, de las tres dimensiones del síndrome agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo, el desgaste emocional es la más frecuente. En cuanto a otros factores asociados al síndrome, enfatiza el hecho de que los docentes que realizan prácticas favorables del cuidado de la propia salud tienen menor riesgo de presentar desgaste profesional; los docentes con mayor apoyo social por parte de sus parejas o amigos reportaron menores porcentajes de burnout; También se halló, que la incertidumbre laboral puede ser un factor importante para el desarrollo del síndrome (p. 233).

En el mismo sentido Núñez, Yslado y Norabuena (2009) realizaron en Perú un estudio sobre *Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia*. Este estudio se realizó con 8 mujeres que cumplieron los criterios de inclusión y se empleó el cuestionario MBI-Ed, con el objetivo de describir la frecuencia y características del síndrome para evaluar un programa de intervención psicoeducativo.

Los resultados obtenidos determinaron que 78.2% de los docentes presentan burnout en fases iniciales, en fases intermedias 2.3% y en fases finales el 19.5 %; en segundo lugar el programa de intervención psicoeducativo aplicado a casos de burnout en la etapa final (VII) ha sido efectivo significativamente para reducir el cansancio emocional en más de un 60%. Finalmente se indicó que el síndrome está altamente condicionado por las características psicobiológicas de los participantes (p. 158).

Por último en Argentina Marrau (2004) en su investigación para la Universidad Nacional de San Luis sobre *El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Se empleó para la recolección de la información el instrumento el Staff Burnot Scale for Health Professionals que evalúa aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y psicofisiológicos (p. 61).

Como resultados concluyeron que las puntuaciones tienden a ser mayores en el sector femenino de la muestra, no obstante las únicas diferencias significativas se registran en las subescalas *insatisfacción o tensión laboral y enfermedad y tensión*. Estos resultados evidencian una mayor vulnerabilidad en las mujeres frente a condiciones laborales poco favorables. Marrau (2004) comenta que la mayoría de las estrategias que abordan la prevención del burnout recomiendan fomentar el apoyo social por parte de los compañeros: “A través del apoyo social en el trabajo, adquieren nuevas habilidades o mejoran las que ya poseen, obtienen refuerzo social y retroinformación sobre la ejecución de las tareas y consiguen apoyo emocional, consejos, u otros tipos de ayuda” (p. 64).

5.1.2. Investigaciones nacionales

Ibáñez, López, Márquez, Sánchez, Flórez-Alarcón y Vera (2012). En su estudio realizado en la ciudad de Bogotá sobre *Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de burnout en docentes de colegios Distritales* y con el objetivo de “identificar las variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de burnout en docentes de colegios distritales en la localidad de Usaquén, Bogotá” (p. 103).

La metodología empleada fue una investigación descriptiva con un diseño correlacional comparativo, con una muestra de 251 docentes seleccionados por muestreo aleatorio y se

empleó como instrumento para la recolección de la información el cuestionario MBI de Maslach y un cuestionario de datos sociodemográficos. Este estudio concluyó que el 67,3% de los docentes está en riesgo de presentar despersonalización, el 80,9% muestra un adecuado comportamiento en la sub-escala de realización personal; además esta última dimensión con respecto a la condición de tener hijos se observó que los docentes que tienen hijos presentan menor realización personal con una media de 3.9. Finalmente concluyen que “es pertinente desarrollar planes en donde los docentes sean partícipes de manera integral en la formación de sus estudiantes, pero también en la formación de ellos mismos” (p. 115).

Por su parte, Díaz, López y Varela (2010) en la ciudad de Cali, realizaron un estudio sobre *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia* en el que objetivo fue establecer los factores asociados al síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas de las cuales una fue privada y la otra pública; se implementó como instrumento de recolección de información el Cuestionario de Burnout en Profesores- Modificado de Moreno Jiménez (2000) el cual evaluó indicadores de burnout en docentes con respecto a las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización.

En el estudio se halló con relación al síndrome que en los colegios privados, el 15% de los docentes presenta un nivel moderado y el resto se encuentra en niveles normales; por otra parte en colegios públicos el 22% de los docentes presentó niveles moderados y los demás en

nivel normal. La prevalencia en la dimensión de despersonalización en colegios privados fue de 2%, mientras que en colegios públicos fue de 11% y finalmente los indicadores de agotamiento emocional encontraron que la mayoría de los docentes de ambas instituciones refieren no sentirse agotados por enseñar con un 72%.

Finalmente con respecto a los estudios realizados a nivel departamental se hallaron las siguientes investigaciones:

Bareño, Berbesi y Montoya desarrollaron el estudio sobre *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería Medellín, Colombia 2008*, donde buscaron “determinar la prevalencia del síndrome de burnout en enfermeros docentes de las instituciones educativas de Medellín y sus posibles factores de riesgo” (p. 36).

Los instrumentos usados fueron el cuestionario Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de variables sociodemográficas y laborales. En los resultados los docentes presentaron una tendencia al estrés crónico o burnout y pueden ser tendientes a manifestar problemas de salud asociados al síndrome, por ello en el estudio fueron considerados como una población vulnerable dentro del ámbito docente. También se hallaron como factores de riesgo para el síndrome la insatisfacción salarial que se asocia con el cansancio emocional, la

despersonalización y la falta de realización personal. Finalmente sugieren la implementación de programas y proyectos orientados a la prevención primaria y secundaria del síndrome.

Para concluir en la ciudad de Medellín Cadena (2011) en su trabajo de grado tipo monográfico sobre *Salud ocupacional en prevención al síndrome de burnout* concluye mencionando que las estrategias más apropiadas desde la perspectiva de prevención son: el aumento de la competencia profesional, rediseño de la ejecución, organización personal, planificación de ocio y tiempo libre, tomar descansos y pausas en el trabajo, uso eficaz del tiempo, plantear objetivos reales y alcanzables, habilidades de comunicación. Así mismo, dentro de la perspectiva de prevención, el apoyo social es un factor importante como estrategia, ya que se ha demostrado que éste disminuye el impacto de los estresores crónicos relacionados con el trabajo, aumenta los niveles de realización personal, disminuye el cansancio emocional y las actitudes y conductas negativas hacia los otros.

5.2. Marco teórico

5.2.1. Síndrome de burnout

El síndrome de Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, ha sido definido y caracterizado, desde diferentes teorías y enfoques, por autores que han realizado estudios sobre

este fenómeno. Sin embargo, se ha logrado hacer un consenso, entre los diferentes modelos teóricos, al establecer que el síndrome de burnout aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, y que implica una experiencia subjetiva interna, contenida por sentimientos y actitudes, que afectan significativamente la calidad de vida del individuo y la efectividad de la organización (Gil y Peiró, 1997, p. 14).

Inicialmente el síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término “staff burnout”. En la década de los 70 el término hizo su aparición como un nuevo concepto en el área de la salud, que fue denominado síndrome de burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, denominado también síndrome de desgaste profesional, psíquico o del quemado, acuñado por el médico psiquiatra norteamericano Herbert Freudenberger en 1974, quien describió los cambios ocurridos en un grupo de jóvenes que ofrecían sus servicios voluntarios en una clínica de adicciones, dichos cambios consistían en pérdida de energía que llevaba al agotamiento, desinterés, depresión y agresividad (Greens, 1973, citado en Gil y Peiró, 1997, p. 16).

Es decir que, inicialmente se consideró el síndrome de burnout como un fenómeno que se presentaba exclusivamente en aquellos profesionales que prestaban un servicio a los usuarios de la organización en la que se encontraban vinculados, como era el caso de los médicos, educadores, policías, trabajadores sociales, entre otros, sin embargo, las investigaciones posteriores encontraron que este síndrome también se presenciaba en otros contextos laborales

como directivos, entrenadores, deportistas e inclusive se ha investigado por fuera del ámbito laboral.

En este orden de ideas, Freudemberger (1974) fue quien dio a conocer el síndrome de burnout como una problemática de salud en el contexto laboral (Gil y Moreno, 2007, p. 22) quienes lo describieron, desde una perspectiva clínica, como “aquella experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que tienen contacto directo con personas en la prestación de servicios como consecuencia de su trabajo” (Gil y Peiró, 1997, p. 14).

El término inglés “burnout”, tiende a ser entendido como una disfunción psicológica que parece suceder de forma más común, entre los trabajadores cuya labor se realiza en dirección directa con la gente, ya que se supone tiende a ser más estresante el manejo de recurso humano, se percibe como una consecuencia la presencia de altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes de enfrentamiento a las situaciones conflictivas. Busca describir una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, esta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera entrenado de manera profunda y especializada para conseguirlos (Álvarez y Fernández, 1991).

Freudenberger (1974) utilizó el término para referirse a los problemas de los servicios sociales. Pero fue la psicóloga social Cristina Maslach quien dio a conocer esta palabra de forma

pública en 1977, dentro del congreso anual de asociación Americana de Psicología (APA). Ella uso esta expresión para referirse a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de los servicios humanos y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores acababan “Quemándose”.

Otros autores también se han dedicado al estudio de esta problemática, ya que la necesidad de estudiarlo va ligada a la preocupación por la calidad de vida laboral del individuo y el desarrollo óptimo de la organización. Es por esto, que el síndrome de burnout ha sido abordado tanto desde una perspectiva clínica como también desde una perspectiva psicosocial. La primera, explica el síndrome de burnout como un “estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral” mientras que la segunda, parte de la concepción del síndrome de burnout como “un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y características personales” (Gil y Peiró, 1997, p. 14).

Igualmente Faber (1983) citado en Martínez (2010) define el burnout como:

El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia,

deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (p.19).

Sin embargo, y dado que hay muchas definiciones en el marco de la psiquiatría y la psicología clínica , la perspectiva de la psicología social, a partir de su máxima representante frente al síndrome, Cristina Maslach, es la elegida, cuando de trazar una ruta coherente se refiere, máxime cuando el contexto analizado se enmarca en la psicología social.

Dentro de este enfoque Social se define el síndrome de burnout “como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas de cualquier tipo de actividad” Maslach y Jackson (1981) citados por Gil y Peiró (1997, p. 14).

Una gran cantidad de autores se han basado en esta definición para realizar estudios del síndrome en diferentes poblaciones, ya que ha sido la definición más aceptada hasta el momento, pues describe los componentes que integran el síndrome de burnout como tal.

Maslach y Jackson (Citados en Gil y Peiró, 1997) consideraban que el burnout se presentaba como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos

principales son: agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar.

Perlman y Hartman (1982) citados en Mansilla (2005), presentan tres aspectos relevantes:

La importancia cada vez mayor que los servicios humanos han sido adquiriendo como partícipes del bienestar individual y de la colectividad.

La valoración y mayor exigencia que los usuarios hacen de los servicios sociales, educativos o sanitarios.

Los conocimientos por parte de los investigadores, de los poderosos y perjudiciales efectos del estrés en las personas, así como los ambientes de los que participa el sujeto (p. 94).

Gil y Peiró (1997), basados en la teoría expuesta por Maslach y Jackson (1981), han descrito los componentes de la siguiente forma:

Agotamiento Emocional: Se refiere a una reducción de los recursos emocionales y al sentimiento de que no se tiene nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad.

La Despersonalización o deshumanización: Se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia los colegas y/o compañeros de trabajo, que conduce con mucha frecuencia a la idea de que son la verdadera fuente de problemas, se asocia con una actitud un tanto cínica e impersonal, con el aislamiento de los demás, con el etiquetamiento despectivo para calificar a los otros y con la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.

Baja Realización Personal: Se refiere a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima (p.15).

De igual manera, esta definición ha facilitado la elaboración de escalas que permiten realizar un diagnóstico confiable sobre la presencia del síndrome de burnout en diferentes contextos laborales.

Entre los diversos instrumentos de evaluación psicométrica existentes para su medición, cabe destacar el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue elaborado por Maslach y Jackson en el año 1981. Esta batería consta de 22 ítems y ha sido reconocida como el instrumento por excelencia para la evaluación del síndrome de burnout. Esta escala como tal mide el agotamiento

emocional, despersonalización y realización personal, que son los componentes de este fenómeno como tal (Gil y Peiró, 1997).

El “burnout” se considera un proceso continuo, los aspectos esenciales indicados pueden estar presentes en mayor o menor grado. Su aparición no surge de manera súbita sino que emerge de forma paulatina, con un incremento progresivo en la severidad.

Debido a esto podemos distinguir un primer momento en el que las demandas laborales exceden los recursos materiales y humanos dándose una situación de estrés. Una segunda fase sería de exceso o sobre esfuerzo en la que el sujeto daría una respuesta emocional a ese desajuste, apareciendo signos de ansiedad, fatiga, etc. La situación exigiría del sujeto una adaptación psicológica. El enfrentamiento defensivo correspondería a la tercera fase en la que se va a producir un cambio de actitudes y de conductas con el fin de defenderse de las tensiones experimentadas (Álvarez y Fernández, 1991).

De igual manera Sebastián y Del Hoyo (2002) autoras del libro *la carga mental del trabajo*, define el síndrome en tres grandes grupos:

El primero de ellos determina hechos inherentes a la organización y al entorno psicosocial, como el conflicto y la ambigüedad de rol, la jornada de trabajo y los tiempos

de descanso, las relaciones interpersonales y las dificultades de comunicación, siendo estas las causantes de estrés.

El segundo considera los factores físicos como el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, o el espacio físico de trabajo, incidiendo negativamente sobre el nivel de satisfacción y productividad, ya que interfieren con la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad, y dificultades de concentración.

Finalmente el tercer grupo tiene los estresores de la tarea, señalados como los principales factores de estrés en el entorno laboral, las características principales son la insatisfacción y el estrés producido por lo que se hace en el diario vivir (Sebastián y Del Hoyo, 2002, p. 23).

En cuanto a los síntomas asociados al síndrome Álvarez y Fernández (1991) exponen que los síntomas pueden ser:

Psicosomáticos: fatiga crónica, dolores de cabeza frecuente, problemas de sueño, úlceras u otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, hipertensión, asma, dolores musculares (espalda-cuello) y en las mujeres pérdida de ciclos menstruales.

Conductuales: absentismo laboral, abuso de drogas, aumento de la conducta violenta, comportamientos de alto riesgo (Conducción suicida, juegos de azar peligrosos).

Emocionales: distanciamiento afectivo, irritabilidad, celos, incapacidad para concentrarse, baja autoestima y deseos de abandonar el trabajo, ideas suicidas.

Defensivos: Negación de las emociones, atención selectiva, ironía, racionalización, desplazamiento de afectos (p. 259).

A partir de esto se puede sostener, que los procesos emocionales, cognitivos y conductuales ejercen una gran influencia en la manera como se enfrentan y manejan los eventos estresantes.

Lo que marca la diferencia es la forma como cada persona afronta las diferentes situaciones, poniendo en juego las características ambientales e individuales; la manera como el sujeto evalúa cognitivamente las situaciones es la que finalmente determina que la relación individuo-ambiente resulte estresante o no.

5.2.2. Factores de riesgo y protección

El ámbito educativo es un sector de suma importancia en la sociedad, ya que por medio de la educación se fomenta un progreso en el pensamiento y en la conciencia de los seres humanos. Por tal motivo, los docentes que imparten clases y se dedican principalmente a trabajar

en esto, tienen un gran reto, que está constituido por la trasmisión de conocimientos y valores adecuados para los alumnos y, es por ello, que su cuidado personal y emocional es de gran importancia, no sólo para la Institución en donde laboran, sino para el País en general.

Marchesi (2010) afirma que “ En la actualidad el docente tiene más estrés, a la par de resistir una nueva enseñanza caracterizada por la caída de los enfoques tradicionalistas y la llegada de nuevas políticas en el entorno educativo”(p. 13) En este sentido el docente vive nuevas situaciones que han cambiado radicalmente la docencia en los últimos años, nuevas universidades, diversos programas y diferentes exigencias, son situaciones de riesgo en los docentes ya que se observan como cambios normales en la actualidad.

En relación con lo anterior Schaufeli y Salanova (2002) mencionan que “el estrés laboral en los docentes se puede considerar como un proceso en donde intervienen estresores o demandas laborales de diversa índole, consecuencias del estrés, y también recursos tanto de la persona como del trabajo” (p.1). Desde este planteamiento, los factores de riesgos Psicosociales en los docentes se pueden clasificar de la siguiente manera:

En lo que compete al área personal Martínez (2010) plantea que el mayor factor de riesgo en los docentes aparece cuando el deseo del sujeto marca una diferencia en la vida del otro y se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder. También señala que el tener muy alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y educación, no

tener apoyo ni refuerzo en la institución, puede llegar a aumentar la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout.

Por lo anterior, se hace necesario comprender que la carga laboral tiene un papel fundamental dentro de la calidad de vida de los docentes, puesto que ella repercute de manera indirecta en la calidad de vida tanto de ellos como de quien los rodea.

De acuerdo con Cajiao (2004) la profesión docente ha sufrido grandes transformaciones, por los cambios del contexto sociocultural, el docente de hoy no solo tiene que responder a sus funciones y responsabilidades investigativo-administrativas, como miembro de una comunidad educativa, sino que también debe responder a su deber intrínseco de educar los profesionales del mañana, comprendiendo y orientando sus percepciones, formas de ser y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad (p. 34).

El docente en el ámbito educativo se relaciona con el desajuste creciente entre las demandas y sus posibilidades reales de enfrentarse a ellas, componen uno de los núcleos centrales del problema educativo, como se señaló anteriormente las nuevas funciones que deben desarrollar los docentes: orientación, relación con los padres, colaboración en la gestión de la escuela, coordinación con otras escuelas e instituciones, trabajo en equipo con los compañeros, programación de actividades en el aula capaces suscitar el interés y el esfuerzo de unos alumnos

con capacidades e intereses cada vez más diversos, siendo estos estresores tan fuertes que lleguen a desatar en síndrome de burnout de manera silenciosa (Marchesi, 2010).

De acuerdo a lo anterior Fontana (2011), menciona algunas causas específicas del síndrome en el trabajo docente, tales como: especificaciones confusas con respecto a las funciones desempeñadas, conflicto de funciones, perfeccionismo, impotencia, desacuerdo frecuente con los superiores, aislamiento del apoyo de los colegas, trabajo excesivo y presiones de tiempo, comunicación deficiente, liderazgo inadecuado, conflicto con los colegas, incapacidad para terminar una tarea.

Según la Organización Mundial de la Salud (2006), una amplia gama de factores ambientales relacionados con el trabajo pueden desencadenar reacciones de estrés y contribuir a una salud mental deficiente, incluyendo:

(...) Incertidumbre o falta de control sobre las tareas del trabajo (roles mal definidos, falta de prioridades claras, inseguridad laboral, restricción de perspectivas que estimulan sentimientos frustrados)

Directores o colegas problemáticos, administración inadecuada o insensible, hostilidad de los colegas, acoso, políticas negativas de oficina)

Exigencias extremas del ambiente de trabajo (largas horas, falta de autonomía, mucha responsabilidad, compromiso fuerte) (p. 6).

Todos estos hechos llegan a ser otro factor de riesgo en quienes ejercen la docencia, su ambiente laboral, produciendo afectaciones a nivel físico y mental que se traducen en posteriores repercusiones en el ámbito laboral como ausentismo, altos niveles de rotación y bajos niveles de productividad.

Álvarez y Fernández (2010) plantean que los principales factores de protección que se deben tener en cuenta están relacionados con la autoeficacia, autoestima y autoconfianza siendo factores esenciales en el afrontamiento eficaz en aquellas situaciones que se consideran estresantes.

Igualmente Contreras (2008) plantea que entre los factores de protección que intervienen en la presencia de factores de riesgo son: la calidad de comunicación, claridad de objetivos y toma de decisiones, promoviendo en los docentes satisfacción y bienestar.

Atravesando ambos discursos, se encuentra los factores protectores como una buena calidad de relaciones interpersonales en el trabajo modera el nivel de burnout, media en la satisfacción laboral y aumenta la calidad de vida del docente. El soporte social satisface la necesidad humana básica de comunicación entre las personas, además de proporcionar información técnica, supervisión y soporte emocional. Para prevenir el síndrome es esencial fortalecer los vínculos sociales como medio de mitigación.

Existe una relación intrínseca entre los factores protectores y la psicología social ya que esta estudia la individualidad de las acciones, pero sobre todo aquellas que están referidas o influidas por otros individuos o grupos. Así, el contenido de una acción individual refiere todo un complejo sistema de relaciones con otro u otros y en esa medida es social (Martínez, 2010).

De esta manera, para la psicología social, cualquier conducta individual, por más explícita o implícita que se manifieste, es un referente cargado de sentido social porque los seres humanos no están lanzados en la nada, hacen parte de situaciones, hechos y circunstancias históricas que se dan en redes y vínculos sociales (Martínez, 2010). En pocas palabras, la psicología social estudia la acción humana, ya sea individual o grupal, en función de otros.

5.2.3 Estrategias de prevención

Actualmente, las estrategias y técnicas de Prevención que ayudan a ser mitigadores de los factores de riesgo, se basan en los diversos métodos y conocimientos desarrollados para afrontar y manejar el estrés. La mayoría de los programas se centran en hacer ver a los docentes la importancia de prevenir los factores de riesgo con el fin de que conozcan el problema, así como en el entrenamiento en aspectos específicos como son: afrontamiento organización del tiempo y estilos de vida.

Las estrategias de intervención para la prevención del síndrome de quemarse por el trabajo pueden ser agrupadas en tres categorías (Gil, 2001), así:

Estrategias individuales, “estrategias de afrontamiento de control o centradas en el problema” estas están enfocadas en prevenir el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo, fomentando el entrenamiento en solución de problemas, la asertividad y el manejo eficaz del tiempo (p. 21).

Con lo anterior, cabe resaltar que este tipo de técnicas permiten tomar pequeños momentos de descanso durante el trabajo y marcarse objetivos reales de conseguir, desarrollando conductas que eliminen la fuente de estrés en el diario vivir.

Estrategias grupales e interpersonales: “las estrategias pasan a fomentar el apoyo social por parte de los compañeros y supervisores” aquí las personas obtienen nueva información, adquieren nuevas habilidades o mejoran las que ya poseen, obtienen refuerzo social y re-alimentación sobre la ejecución de las tareas, consiguen apoyo emocional, consejos y otros tipos de ayuda (párr. 22).

Igualmente Pines (1979) citado en Martínez (2010) define seis formas de prevenir el síndrome, siendo estas una forma de apoyo para las personas que lo presentan: escuchar al sujeto de forma activa, dar apoyo técnico, crear necesidades y pensamiento de reto, desafío y creatividad, apoyo emocional, auto concepto, autoeficacia y autoestima (p. 5).

A lo que se refiere el autor no es más que considerar el apoyo social en la prevención del síndrome, ya que este puede venir, básicamente, de los compañeros de trabajo de quien lo presente. El objetivo principal del apoyo social es la reducción de sentimientos de soledad y agotamiento emocional, incrementando la forma efectiva de tratar los problemas, y facilitar un espacio de trabajo más confortable.

Estrategias organizacionales: “todo modelo organizativo ha de ser indicativo, puesto que la primera característica que debe reunir es la adecuación a la organización del lugar de trabajo” en este sentido lo que pretende esta estrategia es que la dirección de las organizaciones debe desarrollar programas de prevención dirigidos a manejar el ambiente y el clima de la organización, puesto que los mayores factores de riesgo están ligados al lugar de trabajo (p. 23).

Debido al elevado número de consecuencias, tanto personales y familiares como sociales y laborales que produce el burnout, el estudio de su tratamiento o prevención es un aspecto fundamental en la literatura científica sobre el tema, según Cabrera (2004): “los resultados de algunas investigaciones centradas en la intervención suelen ser imprecisos, ambiguos y contradictorios” (p. 60).

Como se ha visto, ejercer la docencia en una sociedad compleja, plural y dinámica como la nuestra es cada vez más difícil y problemático. Así las cosas, la fatiga mental, la complejidad de la tarea, las expectativas que genera, el equilibrio y las cualidades personales que requiere y

las situaciones de impotencia que se viven, sitúan a la profesión docente como una de las profesiones más estresantes y complejas.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la necesidad de articular estrategias de prevención e intervención que mitiguen el malestar que vive la población docente, habrá que considerar condiciones, propuestas y modalidades, en proponer que sean ellos mismos lo que encuentren maneras individuales de prevenirlo.

5.3. Marco legal

Este trabajo de grado se encuentra soportado por la legislación colombiana en lo que considera enfermedades profesionales, patologías causadas por estrés y riesgos psicosociales laborales. A continuación se mencionará la normatividad vigente frente al tema.

El Código Sustantivo del Trabajo de 2011 en su Artículo 200 define enfermedad profesional como: Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio (p. 61).

Posteriormente el Sistema General de Riesgos Profesionales tomo como base el Artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo y contempló el estrés laboral como una de las 42 enfermedades de tipo laboral, registradas en la Tabla de Enfermedades Laborales, ampliadas a 42 en el Decreto 1832 de 1994. Actualmente para establecer si una enfermedad deba ser calificada como enfermedad profesional se tiene como referente el Decreto 2566 de 2009. Estos decretos dictan lo siguiente:

Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 201. Tabla de enfermedades profesionales, enfermedad número 42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable (p. 63).

Decreto 2566 de 2009 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales:
Artículo 2. De la relación de causalidad: En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1 de

este decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto entre el factor de riesgo y la enfermedad (p. 5).

Artículo 3°. Determinación de la causalidad: Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador.
2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo. No hay relación de causa-efecto entre factores de riesgo en el sitio de trabajo y enfermedad diagnosticada, cuando se determine:
 - a. Que en el examen médico pre-ocupacional practicado por la empresa se detectó y registró el diagnóstico de la enfermedad en cuestión.
 - b. La demostración mediante mediciones ambientales o evaluaciones de indicadores biológicos específicos, que la exposición fue insuficiente para causar la enfermedad (p. 6).

A demás el *Decreto 614 de 1984 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*; en su *Artículo 2°* expone el objeto de las actividades de Salud Ocupacional y en su literal C dicta que: “Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicológicos,

mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo” (p. 1).

Por último el aspecto normativo frente a los factores de riesgo psicosociales laborales en Colombia tiene un antecedente que es la *resolución 2646 de 2008* en la cual el gobierno colombiano reguló las responsabilidades de los empleadores a nivel Nacional al rededor del diagnóstico y la intervención de los factores de riesgo psicosociales laborales. En su *Artículo 1º* Objeto resuelve:

El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional (p. 1).

Las leyes anteriores permiten ampliar y contextualizar esta investigación dentro de un marco legal que la oriente, de manera que se tengan claros los Decretos que salvaguardan a los empleados frente a las enfermedades profesionales y que mantiene relación con el estrés, que de manera crónica es considerado como síndrome de burnout.

6. RESULTADOS

Este apartado dará cuenta de los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed) y los dos grupos focales, realizados con los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano en el periodo comprendido entre febrero y marzo del presente año.

6.1. Análisis de resultados

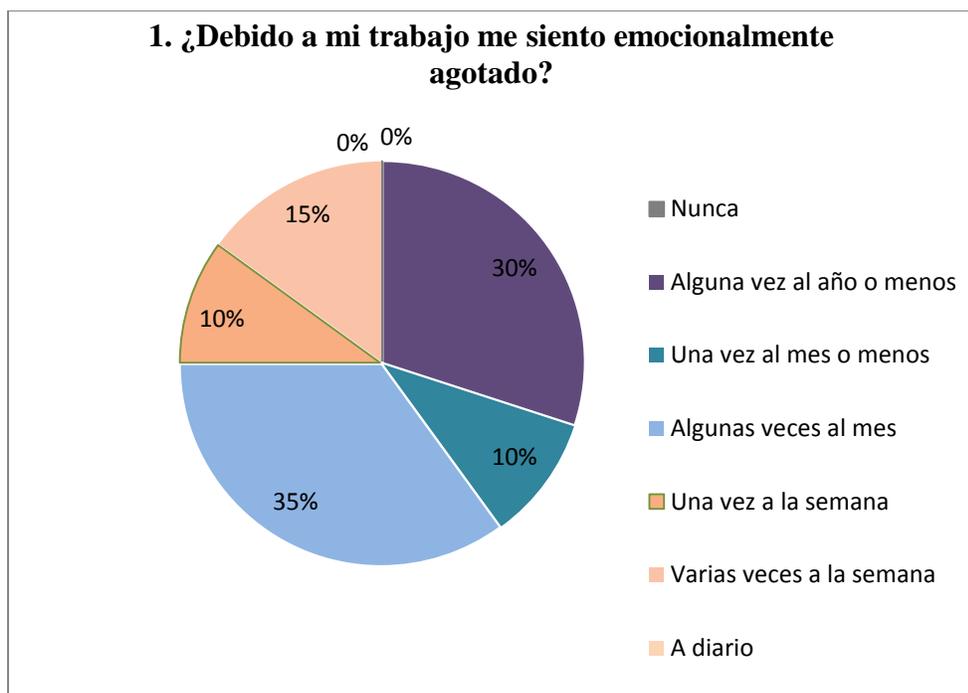
Para realizar el análisis se tomó como referencia las subescalas de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal que plantea Cristina Maslach como se vio en el marco teórico en la página 60.

6.1.1. Subescala de agotamiento emocional

La subescala de agotamiento emocional del cuestionario MBI-Ed se integra por las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16 y 20 encontrándose lo siguiente:

Tabla 1*Pregunta 1*

	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
1. ¿Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado?	0	6	2	7	2	3	0

**Gráfica 1 . Promedio respuestas, Me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo.**

Ante la pregunta 1. ¿Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado? El 35% algunas veces al mes, el 30% alguna vez al año o menos, 15% varias veces a la semana, 10% algunas veces al mes, 10% una vez al mes o menos. Sin embargo durante el desarrollo del grupo focal los docentes manifestaron su agotamiento con las expresiones:

“Yo estaba en el UPA y el cambio a jardín me ha dado muy durito, a mí me dio una crisis y yo dije: no yo de acá me voy”

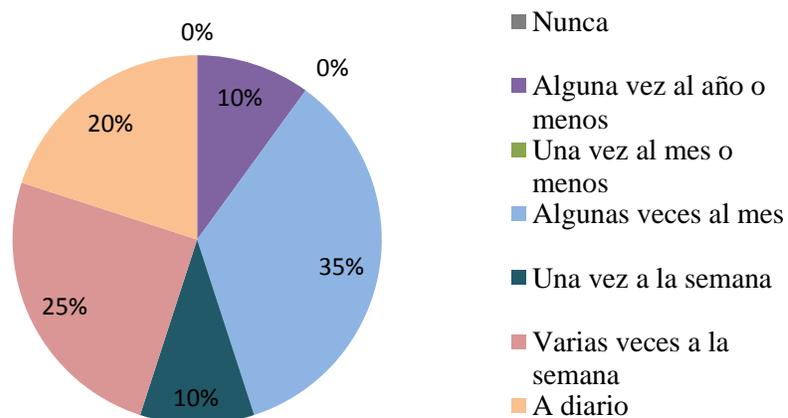
“Jumm habemos 5 profes, no voy a decir nombres aparte del mío, que venimos llorando hace rato, no sabemos qué está pasando, eso es increíble”

En el discurso de los docentes se refleja que puede haber una resistencia al cambio en cuanto a los niveles educativos (bebés, caminadores, párvulos, jardín y prejardín) y el tipo de entorno en el que desarrolla la tarea, es decir si es Institucional cubre a los niños y niñas que pertenecen a los programas de Cero a Siempre erase una vez y Buen Comienzo los cinco días a la semana y si es Comunitario brinda una cobertura en UPA (Unidades Pedagógicas de Apoyo en ésta los niños y las niñas son atendidos una vez por semana y las madres comunitarias reciben herramientas educativas.

A si mismo pueden estar presentando dificultades para controlar e identificar sus emociones, sin embargo buscan apoyo emocional en sus compañeros.

Tabla 2*Pregunta 2*

	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
PREGUNTA							
2. ¿Al final de la jornada me siento agotado?	0	2	0	7	2	5	4

2. ¿Al final de la jornada me siento agotado?**Gráfica 2 Promedio respuestas, Me siento agotado al final de la jornada.**

En la pregunta 2. ¿Al final de la Jornada me siento Agotado? Los docentes respondieron, 35% algunas veces al mes, el 25% varias veces a la semana, el 20% a diario, 10% una vez a la semana, 10% alguna vez al año o menos.

Lo anterior evidencia que los docentes de la muestra al menos alguna vez se han sentido agotados al finalizar la jornada laboral y durante la ejecución del grupo focal gran parte de los docentes comentaron experiencias como:

“Yo realmente no veo la hora de llegar a mi casa y tocar mi cama, a veces caigo privada”

“A veces llego y ni les reviso las tareas a mis hijos, llego tan cansada que solo les miro los cuadernos y ni me acuerdo que fue lo que tenían que hacer”

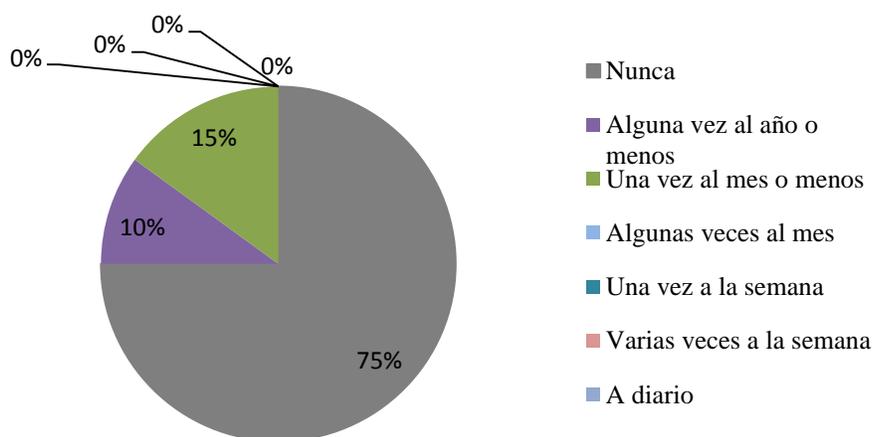
“Yo tengo un agotamiento físico impresionante, en la parte de las piernas porque yo ya no doy más, ya después de las 4:00 pm si veo algo para sentarme me siento y ahí me quedo”

El agotamiento físico y mental al finalizar la jornada laboral es evidente en los docentes; igualmente el tiempo para compartir en familia y amistades se está viendo afectado.

Tabla 3*Pregunta 6*

PREGUNTA	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
6. ¿Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí?	15	2	3	0	0	0	0

6. ¿Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí?



Gráfica 3 Promedio respuestas, Es una tensión para mí trabajar con alumnos todos los días.

En la pregunta 6. ¿Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí?

Contestaron, 75% nunca, 15% una vez al mes o menos, el 10% algunas veces al mes. Durante el grupo focal algunos docentes comentaron:

“Más que todo el año pasado, yo sentía que no podía, me salía del salón y me sentaba en las escalas y me cogía la cabeza y decía esto es una locura, no voy a poder con esto, realmente hay niños que me sacan canas, pero no fue solo a mí, sino a todos, jerónimo paso por todos nosotros. Insoportable, nos descontrolaba a todos los niños, yo decía Jesús, María y José y a partir de eso yo empecé a tener enfermedades, quebrantos de salud. Muchas veces gritaba muy feo a jerónimo, me cambiaba el temperamento muy rápido, y venían y me decían que los estaba maltratando y más me daba rabia, yo sentía que los niños no me entendían de ninguna otra forma, eso fue impresionante, yo todos los días decía, yo no puedo, yo no puedo, este año esta pesado, pero si lo comparo con el 2013 me doy moral”

“Yo soy con los 25 y si atajo uno los otros 24, son disparados pegándose, aporreándose, entonces yo soy pensando, yo que voy hacer con estos niños, y eso es algo que me tiene aburrida, frustrada. Eso me genera rabia y miedo me da mucha tristeza, que no valoren lo que uno hace y que no me acompañen con esos niños que son tan difíciles”

“Yo por ejemplo busco alternativas para estar tranquila en mi aula, con los niños, pero no me ha funcionado nada”

Durante el grupo focal la gran mayoría de los docentes manifestaron que no son los alumnos los que generan malestar y estrés. La mayoría de las justificaciones que dieron frente a la tensión no son los niños aunque algunos docentes manifiestan que algunos niños son difíciles de controlar; tienen claro que no es por los niños sino por las responsabilidades administrativas como los formatos que deben diligenciar para dar cumplimiento a los requisitos del Sistema Educativo. Algunas de estas son:

“Yo digo usted si lo dejan con 50 niños todo el día usted se les payasea, les hace de todo, les cuenta un cuento sale y juega con ellos, pero lo que en sí, a nosotros como docentes que es lo que nos estresa de pronto un poquito tanta cosa y porque entonces uno no puede dejar a los niños jugando y llenar los formatos”

“Yo creo que el estrés de nosotros no es a nivel de que tengamos los niños y las dificultades que los niños presenten porque para eso hay un trabajador social, un psicólogo, una educadora especial, yo digo que es más de tanta cosa el estrés de muchos profesores más que todo por los formatos y tanta cosa”

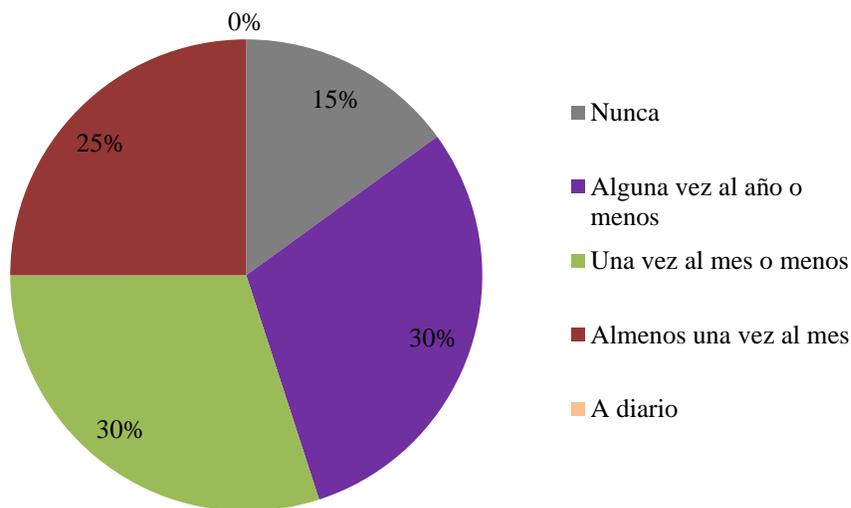
“No son los niños, sino la cantidad de formatos que debemos llenar, eso es lo que nos causa cierto estrés y me quita personalmente la paz. Saber que debo estar con los niños de 8:00 a 5:00 de la tarde, pero sabes que debes de responder por todos los formatos y cada tres días es un formato diferente”

Tabla 4

Pregunta 8

PREGUNTA	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
8. ¿Me siento quemado por el trabajo?	3	6	6	2	1	2	0

8. ¿Me siento "quemado" por el trabajo?



Gráfica 4 Promedio respuestas, Me siento quemado por el trabajo.

En la pregunta 8. ¿Me siento quemado por el trabajo? Se encontró que el 30% alguna vez al año o menos; 30% una vez al mes o menos; 25% al menos una vez al mes y 15% nunca. Es importante aclarar que no se brindó ninguna explicación sobre que es estar quemado, durante la aplicación del cuestionario ni en el desarrollo del grupo focal; sin embargo los docentes poseen sus propias explicaciones frente al término, algunos comentarios son:

“A la vuelta de 10 o 15 años ya estaremos sin neuronas”

“Algo que nos está afectando mucho físicamente a nosotros como docentes es la carga de estrés”

“Yo me vuelvo mecánica, ya mi cuerpo como que sabe cuál es su día a día, soy como un robot”

“Nosotras necesitamos oxigenarnos, de lo contrario, nos vamos a seguir enfermando”

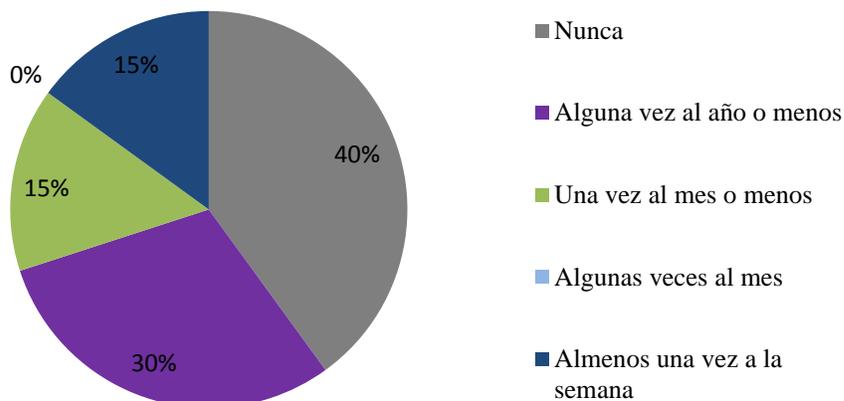
El sentirse quemado para los docentes guarda relación con su malestar físico, con el agotamiento generado luego de una jornada laboral. Al hablar del oxígeno parece que surge en ellos la necesidad de respirar, de tener otros espacios de encuentro y de descanso.

Tabla 5

Pregunta 13

PREGUNTA	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
13. ¿Me siento frustrado por mi trabajo?	8	6	3	0	2	0	1

13. ¿Me siento frustrado por mi trabajo?



Gráfica 5 Promedio respuestas, Por mi trabajo me siento frustrado.

Ante la pregunta 13. ¿Me siento frustrado por mi trabajo? Se encontró que, el 40% nunca; el 30% alguna vez al año o menos; el 15% una vez al mes o menos y el 15% al menos una vez a la semana. Sin embargo durante el grupo focal la mayoría de los docentes expresaron sentirse frustrados en su trabajo. Algunas expresiones son:

“Uno se siente como obligado a hacer muchas cosas acá que uno no quiere hacer, a uno le dan ordenes acá que no las quiere hacer, entonces ahí es cuando uno se siente triste, aburrido y digamos que se quiere uno ir”

“Yo digo que la mayor frustración y la mayor tristeza pues y a mí no me da miedo de decirlo acá, pero es que acá se manejan muchos formatos, demasiados, y el tiempo que dan acá es muy recortado para eso”

“El sentimiento con el que pierdo el control, yo creo que el más recurrente es la frustración porque uno a veces quiere poder tener las posibilidades de cambiar las cosas pero el mismo Sistema es tonto y es muy permisivo y lleno de formatos, ósea los tecnicismos, muchas veces no se lleven a cabo porque uno inicia el proceso y se encuentra con una cadena selectiva de obstáculos tras obstáculos”

“Yo me quedo hasta las 12:00 de la noche haciendo los famosos formatos, yo ya no disfruto mi trabajo docente”

“Yo por ejemplo digo, me tengo que llevar trabajo para la casa cada fin de semana, a veces me invitan y no salgo porque tengo que terminar los informes, y es verdad yo ya no tengo vida”

El sentimiento de frustración es generado en gran parte de los docentes, debido a que sus expectativas e ideales entran en desencuentro con el Sistema Educativo establecido y los cambios de este sistema hacen que los roles se transformen.

6.1.2. Subescala de despersonalización

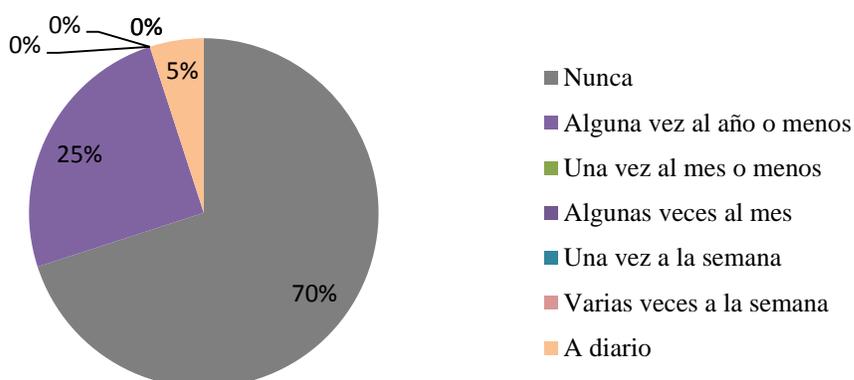
La subescala de Despersonalización del cuestionario MBI-Ed se integra por las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 encontrándose lo siguiente:

Tabla 6

Pregunta 10

PREGUNTA	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
10. ¿Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?	14	5	0	0	0	0	1

10. ¿Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo?



Gráfica 6 Promedio respuestas, desde que hago este trabajo creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente.

En la pregunta 10. ¿Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo? Respondieron, 70% nunca; 25% algunas veces al mes; 5% a diario.

Algunos docentes expresaron frente a esto en los grupos focales:

“Que pesar y todo lo que voy a decir pero personalmente a mí los niños a veces en mi casa me incomodan”

“Qué pena decirlo así pero nos vemos obligados hacer cosas que no son permitidas, por ejemplo cambiar un niño de salón, porque no me lo aguanto. Me toca decirle a otra profe, ayúdame por favor con este muchacho que me está descontrolando. Bueno yo reconozco que es algo malo que yo hago, yo salí de una universidad, pero aún me estoy formando”

“Si uno le dice a un niño cochino, supuestamente lo estoy rebajando, pero los papas, son los que más los maltratan”

“Nosotros estamos en un proceso, necesitamos que nos ayuden, por ejemplo ayer, bajaba yo, cuando vi que como una mamá estaba jalando a uno de mis niños y regañándolo, pero yo no le dije nada, porque ya iba para mi casa. Solo me dio risa y como ya conozco el niño, sé que él no lo entendió”

El proceso de despersonalización parece según lo expresado, pasar por un estado de hastío, de hartes de los otros, caracterizado por un estado de silencio, en el que la indiferencia cada día alimenta la no identificación de los cambios.

6.1.3. Subescala de realización personal

La subescala de Realización Personal del cuestionario MBI se integra por las preguntas, 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 encontrándose lo siguiente:

Tabla 7*Pregunta 9*

	Nunca	Alguna vez	Una vez	Algunas	Una vez	Varias	A
PREGUNTA		al año o	al mes o	veces al	a la	veces a la	diario
		menos	menos	mes	semana	semana	
9. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?	0	0	0	0	1	2	17

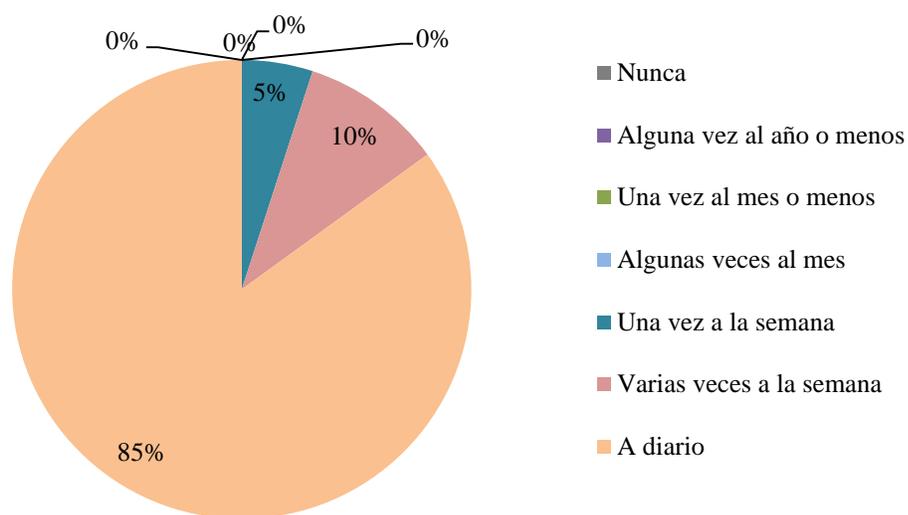
“El ser docente es muy desde lo humano, ser como esa persona que el niño sienta que está confiando en uno para que uno pueda satisfacer como bien sus necesidades”

“Bueno Muchas veces se siente la satisfacción cuando usted ve como los avances de los niños”

“El sistema mismo ha puesto a que ya son los docentes los que crían literalmente a los niños, yo le hago un chiste a los compañeros y es el hecho de que al final de la historia nos van a entregar el niño a los 2 años y devuélvalo con cedula, tarjeta militar y pal trabajo”

Las percepciones frente a la importancia de su trabajo se relacionan con sentimientos de gratificación personal y satisfacción pero además, la labor que realizan es percibida como excesiva y no corresponsables por parte de los padres.

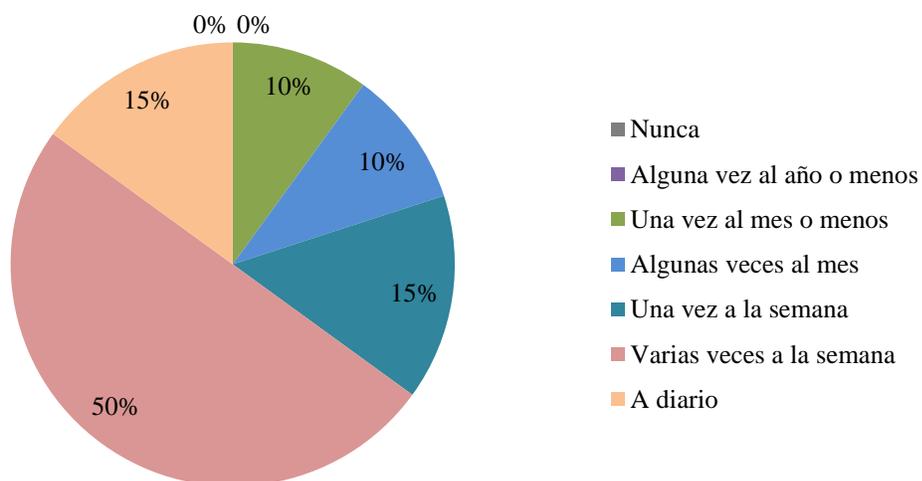
9. ¿Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros?



Gráfica 7 Promedio respuestas, estoy influyendo positivamente en la vida de otros mediante mi trabajo.

Tabla 8*Pregunta 12*

PREGUNTA	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
12. ¿Me encuentro con mucha vitalidad?	0	0	2	2	3	10	3

12.¿Me encuentro con mucha vitalidad?**Gráfica 8 Promedio respuestas, Me encuentro con mucha vitalidad**

“Nosotras necesitamos oxigenarnos, de lo contrario, nos vamos a seguir enfermado”

“Yo tengo un agotamiento físico impresionante, en la parte de las piernas porque yo ya no doy más ya después de las 4 si veo algo para sentarme me siento”

“Muchas veces somos tan cansados hasta mareado, que pienso me caigo mato a un niño y me mato yo”

“Muchas profes se han enfermado y han habido muchas incapacidades, entonces yo digo eso es el estrés y carga laboral que está pensando tanto en nosotros, que hace que el cuerpo reaccione de esa manera y se enfermen constantemente”

“Uno sale cansado del trabajo y yo siempre llego donde mi mamá y ya ni me gusta hablar, pero me toca quedarme con mi hija hasta las 11:00 pm haciendo tareas, que pesar de ella también que el tiempo que le tengo que dedicar es para medio colaborarle”

6.2. Discusión

6.2.1. Sobre los resultados

Este estudio tuvo como propósito diseñar una estrategia de prevención para el síndrome de burnout en docentes de la Fundación Ximena Rico Llano desde una perspectiva psicosocial.

Para ello, se identificaron las características del síndrome de burnout según la propuesta de la psicóloga social Cristina Maslach, igualmente se analizaron las causas de tipo sociodemográfico y organizativas relacionadas con este síndrome y también se describieron los factores de riesgo y de protección que presentan los docentes. A continuación, se discutirán los principales hallazgos encontrados en este estudio.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se deduce que los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano, frente al cuestionario de burnout de Maslach un 65% presentaron niveles bajos en la Subescala de Agotamiento Emocional, el 20% presenta niveles medios y un 15% niveles altos. En la subescala de despersonalización el 90% presentó niveles bajos y el 10% niveles medios. En la Subescala de realización personal el 70% de los docentes presentaron niveles altos y el 30% niveles medios.

Lo anterior muestra que los docentes de la Fundación presentan niveles bajos de burnout, sin embargo en los grupos focales desarrollados, gran parte de los docentes relataron sus experiencias laborales cotidianas y estos no se aproximaron a los resultados proporcionados por el Cuestionario de Maslach de Burnout, es decir que los hallazgos tangibles del cuestionario aplicado no mostraron ocurrencia del síndrome, sin embargo en el dialogo con los docentes se evidencian hallazgos que sugieren un malestar y una tendencia a presentarlo.

Por otra parte frente a la información sociodemográfica y organizativa que guarda relación con la aparición del síndrome, se analizaron las relaciones entre edad, género, años de

experiencia laboral y entorno educativo en que se desenvuelven los docentes y las subescalas del Cuestionario aplicado. Se encontró que las edades entre 20 y 30 años presentan niveles altos de Agotamiento Emocional (AE) y en la subescala de despersonalización (D) niveles medios entre los rangos de edad 20-25 años y 41-45 años. En cuanto a la experiencia se presentan niveles altos de AE en los rangos de 2-3 años y 6-7 años y en la subescala D niveles medios en el rango 6-7 años.

Ahora bien, frente a estas variables algunas investigaciones son contradictorias, por ejemplo en el estudio de Fernández (2002) titulado *Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*, se encontró que los docentes que tienen más de 20 años de experiencia ejerciendo la profesión son los que presentan mayores niveles de burnout, de tal manera que a partir de lo estudiado, lo que se esperaba era que entre mayor tiempo de experiencia, los factores de riesgo para desarrollar el síndrome pueden incrementar, sin embargo los resultados del mencionado estudio, no corresponden con los encontrados en la presente investigación, puesto que para la dimensión de AE, quienes presentaron mayores niveles corresponden a los docentes que llevan menos de cinco años de experiencia en su trabajo; asimismo en la subescala D las puntuaciones medias, están en los docentes que están comenzando a ejercer la profesión.

Esta relación es contradictoria pero lógica en cuanto se analiza la edad y la experiencia como variables que predeterminan la incidencia del síndrome, por ejemplo para aquellos profesionales recién graduados o que ingresen a la Institución por primera vez y no cuenten

como experiencia, podrán verse inmersos en situaciones que se pueden definir como normales para ese ambiente laboral que es típico para quienes llevan años laborando allí, pero que para los nuevos, serán difíciles de sortear, dado que no tienen la experiencia de aquellos que cotidianamente se han visto enfrentados a dichas situaciones.

Por ello no se puede determinar con precisión o generalizar, que la experiencia y la edad sean un determinante sociodemográfico que desencadene el desarrollo del síndrome, puesto que algunos docentes en su cotidianidad, con su experiencia son capaces de manera natural de manejar las situaciones mientras que otros docentes no tienen dicha experiencia y pueden verse avocados a presentar el síndrome por una incapacidad de respuesta o adaptación.

En cuanto a la variable género no fue posible realizar una comparación ya que la muestra que cumplió los criterios de selección de género femenino fue equivalente al 80% y del género masculino de un 20% por lo que los resultados entorno a estos no se consideraron relevantes.

Finalmente la relación hallada entre el cuestionario MBI- Ed y la variable entorno en el que se desenvuelve el docente, es que en el entorno Institucional se presentan niveles altos en la subescala de AE y niveles medios en la subescala D, mientras que en el entorno comunitario solo presentan índices medios en la subescala de AE. Estos hallazgos no se compararon con otros estudios ya que en la revisión de literatura realizada no se encontró este tipo de variable.

Por otro lado, en cuanto a las características asociadas al síndrome de burnout, Maslach (2001) expone que el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal son una “respuesta prolongada a estresores crónicos”, esta perspectiva tiene estrecha relación con los factores de riesgo a los que están expuestos los docentes, se encontró lo siguiente:

El entorno educativo en el que se desenvuelve el docente: la Fundación tiene dos modalidades educativas, en primer lugar se encuentra el entorno Institucional, en el que se da una continuidad permanente en el acompañamiento (diario) a los niños y niñas, lo que facilita establecer vínculos más estrechos con cada uno de ellos, mientras que en el entorno comunitario ese acompañamiento es de índole periódico (semanal), lo que entorpece la adhesión emocional entre el docente y sus alumnos; en este último entorno el docente puede ser funcional pero el impacto emocional puede ser menor que en el entorno Institucional porque los rasos de empatía son diferentes.

En este sentido si se compara esta perspectiva con los resultados expuestos por Aris (2009) en el que se concluyó que los docentes se ven obligados a involucrarse en las dificultades que puedan estar presentando sus alumnos y esto incide en la aparición del síndrome; por lo tanto, los docentes del entorno Institucional al tener un mayor acompañamiento con sus alumnos pueden presentar mayor riesgo para desarrollar el síndrome. Algunas expresiones de los docentes que dan cuenta de lo mencionado son:

“Bueno Muchas veces se siente la satisfacción cuando usted ve como los avances de los niños, pero otras veces es como la imposibilidad de ver la negligencia de los padres de que los niños lleguen tan aporreados o los lleven enfermos sin ninguna responsabilidad”

“Uno se siente como docente impotente, son muchas cargas: el que llega maltratado, el que llega triste porque el papá y la mamá están pelando, entonces también uno por más triste que este es ponerse en el lugar de ellos y muchas veces dejar lo de uno a un lado porque es que mi niño esta triste o yo tengo que cambiar la actividad porque yo tengo todo un plan montado pero llegaron tales niños así y así entonces es transformar esa planeación porque el niño llega en diferente estado”

Igualmente las exigencias institucionales relacionadas con el diligenciamiento de formatos para dar cumplimiento a requisitos es un factor de riesgo importante al que todos los docentes están vinculados en su labor. En particular los docentes de la Fundación atienden un aproximado de 25 niños y niñas por grupo y deben diligenciar por cada niño y niña los siguientes formatos: diariamente el formato de asistencia, semanalmente realizan la planeación de sus actividades, sin embargo algunos lo hacen diariamente, una vez por mes el formato observador del niño, cada mes el formato matriz de proyecto de exploración con sus tres momentos de evaluación (Inicio, intermedio y final), también cuatro veces por año el formato escala de desarrollo y además cada mes realizan la actividad de Semáforo de documentos que consiste en revisar los documentos personales de los niños y las niñas para verificar que los requerimientos de matrícula estén completos y si no es de esta manera solicitarlos a los padres de familia.

Siguiendo estos datos el número aproximado del total de formatos que deben llenar por año los docentes es de 227 y tomando los días que los docentes laboran en el año (de lunes a viernes) para un total de 269 días, se halló que el 84% de los días laborados pueden ser destinados para el registro de los formatos y 42 días que representan un 16% donde no lo hacen. Ante esta situación algunas expresiones de los docentes fueron:

“A mí me perturba el hecho de que ya no se puede ser docente, no se puede hay muchas cosas que lo impiden, la labor pedagógica que es nuestra responsabilidad no se hace porque se deben cumplir funciones de otro tipo, debemos tener formatos para ya, porque a veces es tanta la tensión que uno alcanza a perderse el interés frente a muchas cosas, eso a mí me cuestiona mucho”

“Le dicen a uno en dos días tenemos interventoría y tienes que llenar 7 formatos por cada niño, 8 formatos por cada niño y deben cumplir estos y estos parámetros”

“Yo voy a decir algo y es el hecho de que a Buen Comienzo le interesa más los formatos que los niños”

“Lo que nos estresa de pronto un poquito tanta cosas y porque entonces uno no puede dejar a los niños jugando y llenar los formatos pero entonces muchas veces usted tiene que ir a la casa a llevar todo eso, a hacer los proyecto, hacer las planeaciones y entonces donde quedan los hijos de uno, donde queda los esposo, la familia”

Con respecto a lo anterior Sebastián y De Hoyo (2002) considera como factor de riesgo a los estresores de la tarea y estos se presentan cuando “(...) existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas sobre las demandas que recaen sobre ellas y sus habilidades para afrontarlas” (p. 24) esta afirmación es consecuente con los hallazgos, debido a que los registros de sus expresiones manifiestan de manera clara la angustia que les genera cubrir unas responsabilidades administrativas ligadas a su trabajo pero que distan mucho de su labor misional e incluso, el afán de dar respuestas oportunas y responsables al diligenciamiento de los formatos les sustrae tiempo libre para compartirlo en sus espacios sociales y familiares, con el agravante que ese tiempo extracurricular no es recompensado a nivel salarial.

Estos hechos son factores estresores dado que contrarían el rol del docente e imposibilitan las experiencias extra laborales de los docentes. Sebastián y De Hoyo (2002) en su estudio señala como factores de riesgo el conflicto en el rol o la ambigüedad del rol, así como las jornadas laborales extensas, los pocos tiempos para el descanso y dificultades de comunicación.

En este sentido la presente investigación encontró que los docentes de la Institución asumen múltiples roles administrativos que generan una imprecisión en el desarrollo de su profesión; esto ligado al incremento del gasto de tiempo libre para dar cumplimiento a dichas responsabilidades, así como poco tiempo para descansar durante la jornada laboral y grades falencias en la comunicación con la administración y con el equipo de apoyo psicosocial. Generando en los docentes estos de pérdida del interés y respuestas no asertivas a las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito educativo. Según lo trabajado en los grupos focales algunas afirmaciones frente a lo mencionado anteriormente fueron:

“Por ejemplo esa moda que tenemos que nosotros tenemos que matricular a los niños no, eso es responsabilidad de los papás”

“En la universidad le dicen a uno una cantidad de cosas que uno dice muy bueno, pero cuando uno ya llega y se estrella con eso uno dice, no se estrella con los niños como ya le hemos dicho mucho, uno por el mero hecho de ser docente uno tiene la capacidad de sacar una cantidad de cosas que nunca se había imaginado. El problema es que cuando ya llega con todo el sistema uno se choca con el sistema y uno dice que cantidad de guevonadas”

“A mí me saca de control la hora del almuerzo, como es que debo ir comiendo y cuidando los niños. Solo nos dan media hora, pero media hora de: ir a sacar la coca, calentar, hacer

fila y cuando uno sube faltan 10 minutos, entonces uno es almorzando y haga el diario, o haga media planeación y cuide a los niños. Eso no es justo”

“Además los administrativos se ponen a criticar sin saber, sin vivir lo que nosotros vivimos en los salones, en vez de dar críticas constructivas para mejorar”

“A veces nos ilusionan con acompañamiento, cuando a uno le pintan algo, uno se imagina la maravilla, pero para qué, si no se realiza lo que nos prometen”

“La verdad es que yo creo que a muchos les da miedo de hablar las cosas”

“Falta mucho acompañamiento, de decir “Profe usted necesita ayuda, venga yo le colaboro un momentico”, aunque sea 5 minutos uno descansa, pero uno pasa y ve a las psicossociales muertas de la risa, comiendo y sin hacer nada. Eso sí que me da rabia”

Por último los factores de protección que se identificaron durante la investigación están relacionados con las estrategias que tienen los docentes para afrontar las situaciones que se generan en su entorno familiar, social y laboral. Lo anterior es sustentado por Escalante (2010) afirmando que los docentes que reciben apoyo social de sus parejas o amigos reportaron menores porcentajes de burnout.

“Uno empieza a tener una persona con la que uno se identifica y ahí se desahoga, en el momento de hablar y uno cree que le ayuda en el algo pero eso es simplemente una descarga emocional”

Por último es necesario señalar que los resultados de esta investigación no deben ser adjudicados a la población docente en general ya que la muestra utilizada no representa la población total de docentes. Por lo tanto no se tienen afirmaciones concluyentes sobre la población docente en general.

A sí mismo, de estos resultados se desprende información que puede ser de utilidad para las Instituciones educativas en términos de proyección para realizar programas de promoción, prevención e intervención de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes.

Es necesario que se continúe investigando sobre los factores asociados con el desarrollo del síndrome de burnout para apoyar la validación de estos hallazgos y proponer estrategias de prevención para el mismo. Sería recomendable, para futuras investigaciones, que se tomen en cuenta los diferentes tipos de entorno o modalidades de pedagogía y el desarrollo del síndrome de burnout.

6.2.2. Estrategia de prevención psicosocial para el síndrome de burnout

En primer lugar se entiende la prevención psicosocial como el desarrollo de un conjunto de actividades que buscan anticiparse a los riesgos y promover una calidad de vida, propiciando conductas responsables y modos de vida saludables; que además guardan relación con los condicionamientos económicos, sociales, culturales, de género y subjetivos (Zandúa, n.d. p. 6).

Lo anterior dentro de un marco de la psicología comunitaria y un enfoque de prevención crítica permiten una orientación hacia las transformaciones sociales y resaltan la participación de las personas y sus dinámicas.

Según los resultados obtenidos la mayoría de los docentes de la Fundación no tienen síndrome de burnout, pero si están en riesgo de presentarlo y una pequeña parte manifiesta puntuaciones altas en algunas de las subescalas; por esta razón se considera que los niveles de prevención empleados para la estrategia son secundarios y terciarios Caplan (1964, c.p., Repetto, 2009) los describe particularmente como:

La prevención secundaria se refiere a la identificación temprana y al tratamiento de los problemas existentes, y se diseña para reducir la intensidad y la duración de los problemas. El foco de la prevención terciaria es incrementar la probabilidad de que el

funcionamiento normal sea restaurado y que la repetición de los problemas se minimice (p. 110).

Teniendo claro los niveles de prevención que seguirá la estrategia, puede enfocarse hacia una mirada ecológica. Bronfenbrenner propone un modelo donde se considera al ser humano como un ser activo que está en constante acomodación con sus entornos inmediatos y estos a su vez son cambiantes y además son influenciados por las relaciones que se establecen en los entornos de mayor alcance donde están incluidos (Bronfenbrenner, 1974, citado en Torrico, Santín, Villas, Méndez y López, 2002).

Dicho enfoque está conformado por cuatro sistemas que se relacionan entre sí, ya que cada una de ellas está contenida en la siguiente y esta relación afecta el desarrollo de la persona. García (2001) los explica de la siguiente manera:

Microsistema: Corresponde al patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona en desarrollo experimenta en un entorno determinado en el que participa.

Mesosistema: comprende las interacciones de dos o más entornos (microsistemas) en los que la persona en desarrollo participa (...)

Exosistema: Se refiere a los propios entornos (uno o más) en los que la persona en desarrollo no está incluida directamente, pero en los que se producen hechos que afectan a lo que ocurre en los entornos en los que la persona sí está incluida (...)

Macrosistema: se refiere a los marcos culturales o ideológicos que afectan o pueden afectar transversalmente a los sistemas de menor orden (micro-, meso-y exo-) (p. 2).

El modelo ecológico es sugerido ya que es un modelo integral que permite abordar el síndrome de burnout desde varias perspectivas que guardan relación directa con su entorno.

Debido a que las políticas públicas e institucionales aún no están establecidas en un futuro cercano, no han posibilitado la implementación de cambios claramente dirigidos a impactar las estructuras sociales, culturales e institucionales establecidas; en esta medida es preciso orientar inicialmente las actividades y relaciones del microsistema que impacta el mesosistema; para ello se estructuró una compilación de ejercicios prácticos que servirán de guía para generar espacios saludables en los docentes.

Finalmente esta propuesta que promueve estilos de vida saludables es solo una parte de la solución y en la medida en que un docente defienda el tiempo para sí mismo, de manera tranquila podrá asumir mediante estrategias alternativas a sus situaciones y dificultades.

Teniendo en cuenta lo planteado, a continuación se presenta el contenido de la propuesta de prevención psicosocial para los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano (ver propuesta visual en el Anexo E):

Pausas para la vida, momentos saludables

Propuestas de autocuidado para docentes

Elaboración

Elizabeth Marín Montoya

Angélica María Rodríguez Pérez

Estudiantes de Psicología 10º Semestre

Institución Universitaria de Envigado

Asesoría

Adriana María Ospina Vélez

Corrección de estilo

Giovanni de J. Rodríguez Pérez

Diseño Gráfico

Jairo Alonso Rodríguez Díaz

La presente publicación hace parte del Trabajo de Grado para obtener el título de psicólogas de la Institución Universitaria de Envigado. “El síndrome de Burnout en docentes de la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín- Identificación,

análisis y diseño de estrategia de prevención”. Las propuestas de autocuidado que aquí se presentan están pensadas para el equipo de docentes y agentes educativos de la Fundación Ximena Rico Llano.

Impreso en Colombia – Printed in Colombia

Envigado, 2014

Presentación

Las presiones laborales, familiares y sociales pueden hacernos vulnerables y llevarnos al agotamiento frecuente que con el tiempo puede volverse cotidiano y automático. Esta situación, además, de generarnos malestar físico puede influir en nuestra salud mental y en muchos casos desencadenar o favorecer la aparición de enfermedades. Por ello es necesario pensar en un sistema o modelo que permita abordar el asunto de manera preventiva.

Esta cartilla dirigida a docentes propone estrategias a nivel personal que buscan la prevención del síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo, brindando ejercicios prácticos para efectuar durante la semana, con el fin de fortalecer estilos de vida saludables. Es de aclarar que estos no van a incidir en las causas de tipo Institucional y social pero si, fortalecerá el autocuidado de una manera práctica y de fácil uso.

Es una producción realizada en el marco de trabajo de grado para optar al título de psicólogas de la Institución Universitarias de Envigado y fue realizada gracias a la participación y apoyo de la Fundación Ximena Rico Llano y los docentes que compartieron sus experiencias y sentires frente a la problemática.

Introducción

Hoy en día, se vive en una sociedad inmersa en procesos dinámicos y cambiantes, en pro del sistema capitalista y se estimula a las personas para que lleven un ritmo acelerado de vida, para cumplir los niveles de productividad exigidos; situación que se ve con claridad y de manera habitual en todas las instituciones y en todos los pilares socioeconómicos de la humanidad.

Ese ritmo de vida acelerado generalmente conlleva a que las personas se enfoquen en el logro material alejándolos del ocio o del tiempo libre del que pueden beneficiarse, no solo como un espacio para escapar a sus responsabilidades y afanes habituales, sino como un espacio para encontrarse consigo mismos, con sus ideales internos, con sus *hobbies* y con sus familias. En otras palabras los afanes diarios de nuestros días, nos alejan de los ciclos naturales de descanso y actividad, generando un desequilibrio entre la dimensión laboral, y las dimensiones emocionales, espirituales y físicas.

En consecuencia, la prevención del agotamiento laboral es una labor que debe ser asumida a nivel personal, social e Institucional. Una serie de transformaciones que parten de cambios en las prácticas cotidianas, pero que deberían ser prioridad en las políticas institucionales y públicas. Abordar este asunto de manera integral no solamente compromete a la persona misma con sus hábitos y comportamientos, sino que implica un compromiso activo y dinámico de las instituciones de tal manera que las acciones que sean pertinentes se puedan efectuar de acuerdo a los factores cambiantes del entorno.

La presente cartilla pretende mostrar que métodos preventivos y eficientes que las personas y en el caso concreto de esta propuesta cualquier docente, puede practicar para disminuir el agotamiento y evitar dificultades en todos los espacios de su vida; para ello no necesita de intermediarios, grandes esfuerzos o la inversión de un capital considerable, solo necesita 15 minutos para encontrarse a usted mismo mediante técnicas de relajación, meditación, pausas activas y cuentos que lo acercaran a su conciencia y a su espiritualidad proporcionándole un poco de paz, esperanza y fuerza.

Historieta “Sala de profesores”

Dialogo:

-Personaje 1: Qué cansancio, ayer me quedé hasta la madrugada llenando todos esos formatos. Pufff, y todos los que faltan.

-*Personaje 2*: Igual yo. A mí me da tristeza que dediquemos más tiempo a los formatos que a nuestros alumnos.

-*Personaje 1*: Todos estos días no he tenido tiempo para jugar con Paulita ni de hablar con Carlos, me duele tanto (Cara de angustia).

-*Personaje 2*: Pues yo estoy en las mismas. En mi casa solo saludo y me voy a seguir trabajando y me familia dice que me encuevo, ya ni a reuniones familiares asisto.

-*Personaje 1*: A demás está volviendo a mí la ansiedad, el insomnio, el dolor de cabeza y un genio ¡Que ni yo misma me aguanto!

-*Personaje 2*: La verdad es que a veces no me dan ganas ni de venir a trabajar, solo vengo por los niños y las niñas.

-*Personaje 3*: Perdónenme que las interrumpa compañeras. Pero todo eso que están sintiendo tiene un nombre. El síndrome de burnout.

-*Personaje 2*: ¿Eso qué es?

-*Personaje 3*: Es una experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral. Por exceso de trabajo.

- *Personaje 1*: ¿Y qué podemos hacer nosotras? Yo digo, que si no tuviéramos que llenar tantos formatos, no estaríamos así.

-*Personaje 3*: La solución no depende únicamente de la Institución, yo conozco un modelo que podemos usar para prevenirlo, se llama modelo ecológico. Es integral ya que se enfoca en tres dimensiones: Microsistema, mesosistema y macrosistema.

-*Personaje 1*: Pues suena bien. ¿Qué se trabajaría en el Microsistema?

-*Personaje 3*: El microsistema tiene que ver con nosotros mismos y con las personas significativas que nos rodean.

-*Personaje 2*: Y ¿que se haría en los otros sistemas?

-*Personaje 3*: al mesosistema corresponden a las relaciones familiares, laborales y sociales y el macrosistemas serían las instituciones sociales.

-*Personaje 1*: Yo tengo algo claro y es que las políticas no van a cambiar, es más antes con el pasar de los días se van complicando un poquito más, simplemente es uno levantarse y asumir este reto.

-*Personaje 2*: ¡Entonces empecemos por nosotras!

- *Personaje 3*: Y yo digo que todo puede cambiar. Claro que las políticas pueden cambiar. Pero mientras se ponen las pilas, no nos dejemos coger ventaja y a cuidarnos. ¡Que la vida es un ratico!

Contenido

Propuesta para antes de iniciar la jornada laboral

Propuesta durante la jornada labora

Cuentos para el alma

Reflexiones

Propuesta para antes de iniciar la jornada laboral

En la mañana puedes hacer algunos ejercicios que te ayudarán a iniciar tu día desde un contexto más energético, vital y de encuentro contigo mismo.

Meditación

Es una técnica milenaria y simple que nos conecta con la realidad interior y posibilita tomar conciencia de sí mismo.

Algunos beneficios son: Aumenta la energía vital, elimina el insomnio, elimina el estrés, relaja los músculos, genera altos niveles de inspiración, imaginación e intuición y abre la conciencia a nuevos niveles de creatividad, aceptación de errores y proyección de sueños en el mundo real.

Técnicas de meditación

Antes de meditar:

-Asegúrate de contar con un espacio cómodo, donde haya silencio y en el que no serás interrumpido.

-Se sugiere estar sentado sobre un cojín o almohada, de tal manera que el coxis se levante un poco y las rodillas puedan estar en contacto con el piso.

-La respiración debe ser diafragmática. Inhalando y exhalando con la consciencia de la zona infraumbilical. Procurando que la exhalación dure más tiempo que la inhalación.

-Las manos pueden estar sobre las rodillas. Descansando.

-Cerrar los ojos y concentrarse en la respiración, antes de empezar cualquiera de las meditaciones.

Meditación con Visualizaciones

Es una técnica milenaria de relajación que a través de visualizaciones de situaciones positivas brinda una comprensión más amplia sobre las situaciones y personas. Ferrara (2007), propone el siguiente ejercicio:

Medita lo que haces en un día común. Cierra los ojos y visualízate desde que te levantas hasta que te acuestas. Separa a un lado las cosas que te agradan y las que no. Observa que actitud tomas frente a lo que no te agrada. Tú decides si puedes cambiar la actitud frente a eso. Puedes ignorar o puedes superarlo. Visualízate muy bien, sin apuro. ¿Qué es lo que realmente te molesta? ¿No será que necesitas cambiar de actitud? Observa con calma y atención tu estado interior. Observa qué pasaría si cambias y modificas lo que no te agrada. Una vez que visualizas qué serías si no estuviese más en tu vida eso que te molesta, vuelve a hacer la visualización de tu día común tal y como lo quieres y fundamentalmente, con apertura para que venga lo nuevo, aquello que no imaginas y que la vida tiene preparado para ti. Escucha la voz de tu corazón. Solo lo que te proporciona liberación y claridad es un buen y nuevo camino, escúchalo. Necesitas sentir la libertad de manifestarte y de actuar en tu vida, nadie puede ahogarte si sabes nadar (p. 255).

Meditación en movimiento

La meditación Kundalini consta de tres etapas con música y una en silencio. La puedes realizar para liberar las tensiones acumuladas y según Ferrara (2007) la puedes hacer de la siguiente manera:

1. Aflójate y deja que tu cuerpo se agite y siente como las energías que ascienden por tu cuerpo desde tus pies. Déjate ir muévete por donde desees y fúndete con la agitación. Puede mantener los ojos abiertos o cerrados.
2. Baila de la forma que sientas disfrutarlo y deja que tu cuerpo se mueva como desee.
3. Cierra tus ojos y quédate quieto (sentado o de pie) observando cualquier cosa que ocurra en tu interior.
4. Mantén tus ojos cerrados, tumbate y permanece quieto. En tu respiración has llegar el aire hasta la parte más baja de tus pulmones, aprovechando toda su capacidad y realizando un mayor aporte de oxígeno a tu cuerpo (pp.172 - 173).

Meditación de las estrellas

Con esta meditación ni se busca mirar a las estrellas, sino a la tierra desde una de ellas, Ferrara (2007) propone el siguiente ejercicio:

Durante una noche sin luna, podrás contemplar las estrellas brillando con todo su esplendor. Concéntrate en una de ellas, eligen sin apuro y libremente, recorriendo primero tus ojos silenciosos por todo el firmamento. Piensa que los mayas, Copérnico,

Kepler científicos de todas las épocas han recurrido a las estrellas para orientarse. Siente y elígete estrella favorita, visualízala como un ente lleno de luz, vida y antigüedad.

Ofrécele tu amistad, recórrela con la vista, percibe la distancia física que te separa de ella y la cercanía espiritual que puede existir. Concéntrate unos minutos en eso. Luego cierra los ojos e imagina que estás en tu estrella personal. Siéntete como un ser sin forma, como pura luz uniéndote a la luz de la estrella. Puedes ver todo el firmamento desde otro punto de vista y puedes ver la Tierra desde lo alto. Mira tu casa, tu gente, tus cosas. Pregúntate que necesitas hacer y no estás haciendo. Contempla en tu imaginación creativa ese cuadro mediático. Escucha la respuesta en el silencio y en la luz. Te puedo asegurar que todo se ve diferente desde las estrellas (p. 163)

Meditación creativa

Esta meditación es ideal para que se conecte con su magia personal creativa, es decir su imaginación. Ferrero (2007) propone el siguiente ejercicio:

Realizar varias respiraciones profundas, vacíate de pensamientos y trata de encontrar el camino hacia tu expresión interior. Deja que venga a tu mente todo lo creativo que necesitas. La respiración ayuda como un puente que te lleva de la vigilia al estado expandido de conciencia. Poco a poco, tu potencial, tu talento y tu don emergen de tu ser interno. ¿Qué es lo que más te gusta hacer? ¿Lo realizas o lo postergas? Empieza a buscarla conexión con tu artista interno, el que busca manifestar el alma. Imagina que tienes una semilla en tu interior y que comienza a germinar, a florecer en el centro de tu

pecho. Estás creciendo, estás imaginando la proyección de tu talento, la realización de tu semilla.

Puedes pintar, colorear con pinceles o con las manos, o hacer trabajos con arcilla, dibujar y pintar mándalas⁵...Lo que quieras mientras te haga sentir todo el poder que tienes dentro, todas las manifestaciones de tu alma, el crecimiento y expresión de tu amor cósmico que brota desde tu centro más profundo. Crecerá tu sensibilidad y tu amor a la vida (p. 260).

A continuación encontrará algunos mándalas que pueden usarse para meditar; lo que usted debe hacer es observarlos y concentrarse en su respiración, estos le ayudaran a aclarar su mente (Ver en propuesta visual Anexo E).

Saludo al sol

Es una práctica basada en posturas de yoga donde se obtiene la energía del sol; al realizarla con frecuencia, se sentirá activo y enérgico durante el día. Se recomienda hacerlo durante el amanecer.

Propuestas durante la jornada laboral

Pausas activas:

⁵ Mándala: hace alusión a diagramas esquemáticos y representaciones simbólicas complejas, que representan el macrocosmos. Se usan tanto en budismo como en el hinduismo

Dentro de la jornada escolar, puedes hacer pequeñas pausas con tus alumnos, para que juntos puedan disminuir las tensiones de una manera creativa y dinámica:

La mariposa:

Para iniciar busque un lugar tranquilo, luego siéntese con las piernas flexionadas, planta con planta y acerque las manos a sus tobillos, inhalan llevando el pecho hacia adelante y hacia arriba; pueden mover las piernas arriba y abajo. *El tiempo estimado es de 3 minutos* (Gonzales y Ramírez, 2012, p. 69).

Canciones: estas ayudan a mejorar el ambiente, la concentración, la atención fuera y dentro del aula. *Tiempo:* 3:30 minutos.

Bugui Bugui:

Autor: Grupo Encanto

Coro

Hey, bugui, bugui hey. Hey, bugui, bugui hey

Hey, bugui, bugui hey Y ahora vamos a aplaudir

Con la mano dentro, con la mano fuera.

Con la mano dentro y la hacemos girar.

Bailando el bugui, bugui,

Una vuelta atrás y ahora vamos a aplaudir.

(Coro)

Con la pierna dentro, con la pierna fuera.

Con la pierna dentro y la hacemos girar.

Bailando el bugui, bugui,

Una vuelta atrás y ahora vamos a aplaudir.

(Coro)

Con la cabeza dentro, con la cabeza fuera.

Con la cabeza dentro y la hacemos girar.

Bailando el bugui, bugui,

Una vuelta atrás y ahora vamos a aplaudir.

(Coro)

El ombligo dentro, el ombligo fuera.

El ombligo dentro y lo hacemos girar.

Bailando el bugui, bugui,

Una vuelta atrás y ahora vamos a aplaudir.

(Coro)

Con la cola dentro, con la cola afuera.

Con el culote dentro y lo hacemos girar.

Bailando el bugui, bugui,

Una vuelta atrás y ahora vamos a aplaudir

(Coro)

Todo el cuerpo dentro, todo el cuerpo fuera.

Todo el cuerpo dentro y lo hacemos girar.

Bailando el bugui, bugui,

Una vuelta atrás y ahora vamos a aplaudir.

(Coro)

Chuchuwa

Autor: Grupo Encanto

Coro

Chuchuwa, Chuchuwa, Chuchuwa wa, wa

Chuchuwa, Chuchuwa, Chuchuwa wa, wa

Compañía, brazo extendido.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado, dedo hacia arriba.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado, dedo hacia arriba, hombros fruncido.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado,

dedo hacia arriba, hombro fruncido,

cabeza hacia atrás.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado,

dedo hacia arriba, hombro fruncido,

Cabeza hacia atrás, cola hacia atrás.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado,

dedo hacia arriba, hombro fruncido,

cabeza hacia atrás, cola hacia atrás,

pies de pingüino.

(Coro)

Compañía, brazo extendido, puño cerrado,

dedo hacia arriba, hombro fruncido,

cabeza hacia atrás, cola hacia atrás,

pies de pingüino, lengua afuera.

(Coro)

Juegos: le permitirán expresar de manera sana sus emociones y estimulan su creatividad.

Simón dice: puedes realizar un poco de actividad física y lo puedes ajustar para realizar diferentes ejercicios. Por ejemplo:

Simón pide algo y todos hacen lo que él dice:

Simón dice que se den una vuelta

Simón dice que salten en un pie

Simón dice que se rían a carcajadas

Simón dice que bailen

Simón dice que nos sentemos

Simón dice que se toquen los pies...

Movimientos

Para los ojos cansados: mira un punto fijo en el horizonte, luego cúbralos por unos segundos y parpadear varias veces y finalice con muecas exageradas para mover todos los músculos del rostro.

Brazos: sacuda los brazos y manos a los lados del cuerpo durante diez segundos y deje que sus hombros cuelguen a medida que disminuye la tensión. De pie con los brazos extendidos y los dedos entrelazados, gire las palmas por encima de la cabeza, estire los brazos y sostenga por 10 segundos.

Estiramientos

Al estirar frecuentemente sus músculos con ejercicios suaves, puede reducir las tensiones físicas y nerviosas que se generen en el día a día.

Cuentos para el alma

Culturalmente los cuentos se han usado para armonizar el momento de ir a dormir de los niños y niñas, pero su lectura puede ser útil en otros espacios como: el compartir con su familia, sus alumnos y con usted mismo. Al darles vida con su lectura despertará el niño que lleva dentro y podrá reflexionar en diferentes temas.

A continuación le presentamos una serie de cuentos compilados en el libro *Cuentos para despertar a mi hijo* de Guerrero (2009) para despertar sus sentires y movilizar su corazón.

El loco arquero de la luna

Alejandro Jodorowsky

Un joven arquero tenía el sueño de un día llegar a cazar la luna. Desde entonces, casa noche salía a disparar sin descanso sus flechas hacia el hermoso astro que sonriente lo miraba y le iluminaba con su luz de plata.

La gente de la aldea que veía al joven arquero disparándole a la luna, pensó que estaba loco, y comenzaron a burlarse de él y a llamarle el arquero loco de la luna, y a hacer todo tipo de comentarios irónicos y crueles.

Sin embargo, el joven arquero, sin importarle lo que podían pensar de él los demás, seguía inmutable en su objetivo, dispuesto a pesar de todo y de todas las personas, a no renunciar a su sueño, y continuaba noche tras noche, disparando sus flechas a la luna.

Pasó el tiempo, como debe pasar inexorablemente, y si bien, el loco arquero de la luna se hizo viejo, y nunca llegó a cazar la luna, si se convirtió en cambio, en el mejor arquero que alguien puede hacer conocido en todo lugar y tiempo.

Reflexión:

El camino de los sueños es muy largo y, aunque no aunque no lleguemos a materializarlos, no es eso lo importante, sino el haber luchado con amor por ellos y lo que en el camino de la lucha por los sueños podemos ir aprendiendo y construyendo (p. 23).

La sabiduría del fuego

Antigua sabiduría tibetana

Llegada la noche, el maestro pidió a sus discípulos, que encendieran una hoguera, para poder iluminar las sombras y abrigar la noche y poder conversar frente al fuego, como lo había hecho siempre la humanidad desde lo más ancestral del tiempo.

“Aprended de la sabiduría del fuego, - les dijo el maestro- pues el camino espiritual es como el fuego que arde frente a nosotros.

El ser humano que quiere encenderlo, siempre encuentra al principio dificultad en ello, además, debe soportar el humo que dificulta nuestra respiración y provoca lágrimas en nuestros ojos”

Pero luego después de que el fuego ha sido por fin encendido, el humo desaparece, podemos respirar tranquilamente y las llamas lo iluminan todo, ofreciéndonos su luz para que se disipen las sombras, regalándonos su calor y su abrigo.

“¿Pero no son nuestros maestros los que encienden el fuego por nosotros y sus enseñanzas nos ayudan a evitar el humo para no asfixiarnos?”, - Pregunto uno de sus discípulos-.

Si alguien hiciese eso, sería un falso maestro, que puede dirigir el fuego a su voluntad o apagarlo cuando este lo quiera. Pero como no ayudó a nadie a encender el fuego por sí mismo, puede dejar al mundo entero en la oscuridad y hacer que sus discípulos caminen entre las tinieblas.

Lo que un verdadero maestro hace es ayudar a que cada uno de sus discípulos, aprenda a encender su propio fuego.

Reflexión:

Ojala seamos capaces en consecuencia como maestros, de aportar a que las y los estudiantes puedan encender el fuego por sí mismas y sí mismos, para que sea su propia luz la que ilumine sus pasos y caminos.

Pues lo mejor que podemos dejarle a nuestros hijos e hijas son raíces y alas: para que sepan quienes son, de donde vienen, que es lo que esperan de la vida y que es lo que la vida espera de cada uno de nosotros; y alas para que se alcancen siempre libres al sagrado vuelo de la vida (p. 38).

Cuando se acaba la noche

Sabiduría hindú

El sabio maestro miro con dulzura a sus discípulos y discípulas y les pregunto:

-“¿Decidme amados discípulos y amadas discípulas, como podéis llegar a conocer el momento preciso en que termina la noche y comienza el día?

- “Quizá cuando el sol lo ilumina todo con su luz y podemos distinguir las cosas del mundo, como un perro de una oveja, por ejemplo”,- Dijo uno de sus discípulos-

-“No”, -Dijo el sabio maestro-.

-“Cuando se distingue una palmera de una higuera”- Dijo otro-.

-“No”,- repitió el viejo sabio-.

-“¿Entonces dinos tú, cuando maestro?”,- preguntaron los discípulos y las discípulas.

Y con una sonrisa llena de paz el sabio maestro respondió: -“La noche solo termina, cuando al mirar el rostro de una persona cualquiera, tu reconoces en el a un ser humano, a una hermana o un hermano que es parte de tu humanidad, pues si no eres capaz de hacer eso, siempre será noche en tu corazón”.

Reflexión:

Sin amor, nos volvemos hacia nuestro propio interior, empezamos a alimentarnos de nuestra propia personalidad y entonces nos vamos destruyendo poco a poco. Tú y yo necesitamos de la fuerza y la alegría que emana del hecho de saber que somos amados. Esto nos proporciona fuerza creadora. Con ella podemos avanzar sin cansarnos. Dan George (n.d) citado en Guerrero (2007, p. 103).

Vuelve en 15 días

Sabiduría hindú

Una madre desesperada llevo a su pequeño hijo a casa de Mahatma Gandhi, para suplicarle que por favor aconseje al pequeño.

-“Te lo ruego Mahatma, aconseja a mi hijo que no coma más azúcar, ni dulces, pues de diabético y está poniendo en riesgo su propia vida y causa mucho dolor a la mía, a pesar que le suplico y sufro mucho por él, pero a mí no me hace caso, por favor háblale tú, ojala escuche el poder de tu palabra”.

Gandhi mirando la angustia de la madre e dijo serenamente: -“Entiendo tu preocupación y tu dolor, pero lamentablemente en este momento no me es posible hacer nada, por favor trae a tu hijo después de quince días.”

La madre profundamente extrañada, dio gracias a Mahatma y se despidió asegurándole que haría lo que había pedido, pues confiaba en que solo su sabiduría podría salvar a su pequeño hijo.

Quince días después, la madre regreso donde el maestro con su muchacho. Gandhi miro serenamente a los ojos del niño y acariciándole su cabeza le dijo con cariño:

-“Hijo mío, debes de dejar azúcar y dulces, pues eso es muy malo para tu salud, así solo vas a enfermar mucho más y corres el riesgo de morir si los sigues haciendo. A demás, no te das cuenta que haces sufrir mucho a tu pobre madre.”

El niño agradeció el consejo del Mahatma y le prometió, que no volvería a comer azúcar y dulces y que cuidaría su salud por el mismo, y por no causar dolor a su madre.

La madre llena de profundo agradecimiento pero también de extrañeza le pregunto al sabio maestro:

-“Perdona Mahatma pero no entiendo. ¿Por qué me pediste que regresara en quince días con mi pequeño, para decirle algo que podías haberle dicho la primera vez que vine con mi hijo?”

Gandhi respondió con una sonrisa:

-“No, hija mía, hace quince días no podía haberle dicho a tu hijo, lo que le he dicho ahora, pues hace quince días también yo comía azúcar y dulces.”

Reflexión:

No podemos exigirle a otra persona, lo que no somos capaces de exigirnos primero a nosotros mismos, pues toda práctica de la honestidad, es algo que debe empezar por interrogarnos lo más profundo de nuestras propias vidas (p. 70).

La tarea

Patricio Guerrero Arias

El maestro había mandado una tarea para ser trabajada en equipo, pero el día que debían ser presentados los resultados nadie lo hizo, se armó una gran discusión en la que todos se justificaban y buscaban echar la responsabilidad a sus demás compañeros pero siempre evadían la propia responsabilidad de lo sucedido.

El maestro decepcionado les dijo:

-No es posible que tengan este comportamiento, pues es importante que ustedes se hagan responsables de lo que hacen o han dejado de hacer, lo peor que podemos hacer es escudarnos en las justificaciones, y peor aún culpar a los otros por nuestra propia irresponsabilidad.

Los alumnos escuchaban al maestro avergonzados y en silencio mientras este les volvió a decir:

-Voy a contarles una historia que espero la tengan siempre presente y reflexionen sobre lo que nos enseña:

-En una escuela parecida a esta había cuatro alumnos llamados: “Cada uno”; “Alguien”; “Cualquiera” y “Ninguno”.

-Un día en que había que realizar un trabajo muy importante, “Cada uno” estaba convencido que “Alguien” lo haría.

-Claro que “Cualquiera” podría haberlo hecho, pero sucedió que “Ninguno” lo hizo.

“Alguien” se disgustó muchísimo por eso ya que el trabajo era de “Cada uno”.

-“Cada uno” pensó en cambio que “cualquiera podría hacerlo, pero “Ninguno” se dio cuenta que “Cada uno” no lo haría.

-Lo que en realidad paso al final, como ahora, es que “Cada uno” culpo a “Alguien” de no haber hecho el trabajo; cuando en realidad “Ninguno” hizo lo que podría haber hecho “Cualquiera”...

-Podría decirme entonces ¿Que se hizo?

Reflexión: Hagas lo que hagas, lo harás mejor cuando te liberes de la necesidad de hacerlo bien. No importa hacerlo bien, importa hacerlo con amor. (p.163).

Reflexiones

-Debes reorganizar su tiempo cada día y planee sus actividades para descansar y sentirse saludable.

-Dedica por lo menos una hora diaria para consentirte, puede tomar una ducha de agua caliente, realizarse un auto masaje o leer su libro favorito.

-Los fines de semana desconéctese de sus responsabilidades laborales y comparta actividades con usted mismo, con su familia y con sus amistades para fortalecer sus vínculos.

-Al acelerar tu vida, no encontrará ese día que espera, porque ese día es hoy; trata de no postergar sus proyectos.

-Deja que la vida te sorprenda, aleja la rutina de tu vida los fines de semana, disfruta, observa y percibe la existencia de lo que está a tu alrededor.

-Expresa lo que sientes por medio de manifestaciones artísticas: Bailando, pintado, dibujando, escribiendo, etc.

-El apoyo social puede ser útil en las actividades laborales, Cuida y fortalece tus relaciones con los colegas.

-Busca ayuda de un profesional cuando sientas que tu salud mental y física pueda estar en riesgo.

Links

Si quieres conocer o profundizar más en estos temas te invitamos a visitas los siguientes links:

Sobre Meditación

<http://www.creandotuvida.com/visualizacion.html>

http://www.ivoox.com/meditacion-visualizacion-guiada-conectar-ser-consciente-audios-mp3_rf_1267563_1.html

<https://www.youtube.com/watch?v=mZRJGqXgTSQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=y6SUxYbGb7U>

Sobre pausas activas:

<https://www.youtube.com/watch?v=xleKvg6d35w>

<https://www.youtube.com/watch?v=sngkArMb0Y>

Música

<https://www.youtube.com/watch?v=885u3j0p8n4>

<https://www.youtube.com/watch?v=587iaVhU-eU>

<https://www.youtube.com/watch?v=DSeiwdJt4EQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=885u3j0p8n4>

7. CONCLUSIONES

En un contexto como este no se habla de una patología, sino de una respuesta normal a lo que sí es anormal; se habla de una automatización y robotización del docente en la que su propia labor pierde sentido.

El factor sociodemográfico experiencia, no es determinante para generar el síndrome en el personal de la Institución. Se observaron factores de riesgo que pueden incidir en la ocurrencia del síndrome, de hecho, los empleados tienen conocimiento de que están expuestos a una carga de estrés que podría, sin un tratamiento preventivo, desencadenar enfermedades físicas y mentales que afectan a los individuos y a sus diferentes contextos.

Para diseñar la estrategia de mitigación no es importante hallar quien tiene o no el síndrome de burnout, la pregunta es por qué se da. Lo importante es el ser consciente o no de estar quemados, tanto para ellos como para la Fundación ya que los factores de riesgo pueden ser prevenidos desde la institucionalidad.

La prevención del síndrome de burnout es una labor que debe ser asumida a nivel personal, social e Institucional. Una serie de transformaciones que parten de cambios en las prácticas cotidianas, pero que deberían ser prioridad en las políticas institucionales y de salud pública. Abordar este asunto de manera integral no solamente compromete a la persona misma

con sus hábitos y comportamientos, sino que implica un compromiso activo y dinámico de las instituciones de tal manera que las acciones que sean pertinentes se puedan efectuar de acuerdo a los factores cambiantes del entorno.

Finalmente el acompañamiento de un equipo psicosocial es indispensable para el desarrollo de planes y proyectos, que busquen disminuir la tensión laboral a la que están expuestos los docentes y la promoción de estilos de vida saludables que contribuyen a la salud mental de los mismos.

8. RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones se recomienda antes de aplicar el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, hacer una entrevista grupal para generar confianza e introducir el síndrome como fenómeno psicosocial y no como enfermedad.

Se recomienda a las entidades gubernamentales Nacionales y Departamentales renovar los requisitos administrativos que deben ser atendidos por los docentes, de manera que estas tareas se realicen en la jornada laboral y les permita a los docentes espacios para el descanso.

Así mismo, el desarrollo de planes, proyectos y programas enfocados a la promoción, prevención e intervención del síndrome burnout a través de la conformación de equipos interdisciplinarios que apoyen estos procesos y que realicen un seguimiento y un análisis del comportamiento del síndrome para apoyar la generación de nuevas estrategias preventivas.

A la Fundación Ximena Rico Llano, se sugiere flexibilizar la articulación del tiempo laboral de los docentes de una manera más idónea para combinar de manera más adecuada las tareas administrativas, como el diligenciamiento de formatos ya que con ello los docentes pueden disminuir las tensiones en los momentos de disfrute de más y mejor tiempo libre o pausas activas dentro de la jornada laboral.

También, fomentar en la Institución una cultura de pausas activas donde todos los empleados participen; así como procurar que el tiempo de descanso y en especial la hora del almuerzo se respete para garantizar que el docente, tenga unas condiciones laborales idóneas para desempeñar sus funciones de manera apropiada y sana.

Adicionalmente es de gran relevancia que las actividades de acompañamiento psicosocial dirigidas a la población docente, se evalúen la eficacia, la satisfacción y el impacto; así mismo los resultados pueden hacerse públicos y deben ser evaluados periódicamente por el área administrativa para tomar las acciones correctivas pertinentes en pro de la buena salud mental institucional.

Finalmente debido al impacto que puede generar el síndrome de burnout en todos los espacios de vida de los docentes y los factores de riesgo a los que se exponen durante el ejercicio de su profesión, se propuso en un capítulo anterior la estrategia para su prevención desde una perspectiva psicosocial.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. (n.d.). El tiempo se nos escapa. Recuperado de <http://www.nueva-acropolis.es/cultura/318-psicologia/14379-el-tiempo-se-nos-escapa>
- Álvarez, E., y Fernández, L. (1991). El síndrome de burnout" o el desgaste profesional: Revisión de estudios. *Asoc. Esp. Neuropsiquiatría*. Recuperado de <file:///C:/Users/acasan/Downloads/15231-15330-1-PB.pdf>
- Aranda, C. (2011). El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales., *14*(2), 47–56.
- Aranguren, H. (2006). *Incidencia del síndrome de burnout como variable que afecta la productividad del personal del Banco Mercantil, C.A (Caso Guayana, Puesto Ordaz)* (Maestría en gerencia). Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puesto Ordaz. Recuperado de http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/FINANZAS/TGMHGA73H422006HECTORARANGUREN.pdf
- Arís, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes, *7*(2), 829–847.

- Barbosa, L., Muñoz, M., Suarez, K. y Rueda, P. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios, 2(1), 21–30.
- Bareño, J., Berbesi, D. y Montoya, C. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008. *Investigaciones Andina*, 12(21), 36–48.
- Cadena, C. (2011). *Salud ocupacional en prevención al síndrome de burnout* (Pregrado). Fundación Universitaria Luis Amigo, Medellín.
- Cajiao, F. (2004). La concertación de la educación en Colombia. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34, 34–37.
- Contreras, F. (2008). Influencia del burnout, la calidad de vida y los factores socioeconómicos en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y auxiliares de enfermería. *Pensamiento psicológico*, 4(11), 29–44.
- Decreto 614 de 1984. El presidente de la República de Colombia, 14 de marzo de 1984. Recuperado de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Decreto 2566 de 2009. El presidente de la República de Colombia., No. 47.404. 07 de julio de 2009. Recuperado de http://www.arsura.com/files/decreto_2566.pdf

Díaz, F. López, A. y Varela, M. (2010). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. 11(1), 217–227.

Dreher, J. (n.d.). *Fenomenología: Alfred Schutz y Thomas Luckmann*. Alemania. Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/Cursos/MetodologiaMaestria/Dreher.pdf>

Escalante, E. (2010). Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas en México, 349–354.

Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de lima metropolitana, 5, 27–66.

Ferrara, G. (2007). *El arte de la meditación* (Pere romanillos.). Colombia: Océano, S.L.

Fontana, S. (2011). Estudio preliminar de las propiedades psicométricas de la escala de desgaste emocional para estudiantes universitarios (Síndrome de Burnout). *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 3(2), 42–48.

Frias, L. (2009) Normas APA: 6. ed: presentación Power Point. (Adaptación) Envigado,

Colombia: Biblioteca de la Institución Universitaria de Envigado Jorge Franco Vélez

Galván, M., Aldrete, M., Preciado, L. y Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo, 14*, 5– 11.

García, A. (2001). Mesa Redonda: Conceptualización del desarrollo y la Atención Temprana desde las diferentes escuelas psicológicas Modelo Ecológico / Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana. Recuperado de file:///C:/Users/acasan/Downloads/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf

Gifre, F., & Guitart, M. (2012). Consideraciones educativas de la perspectiva ecológica de Urie Bronfenbrenner, *15*, 79–92.

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: SÍNTESIS S.A.

Gil- Monte, P. y Moreno, B. (2007). *El Síndrome de Quemarse Por el Trabajo: (Burnout): Grupos Profesionales de Riesgo*. Madrid, España: Pirámide

González, A., & Ramírez, J. (2012). *Estrategias pedagógicas alternativas en pausas activas*

para la inclusión educativa de escolares con discapacidad cognitiva en Institución Villa Santana del municipio de Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira.

Recuperado

de:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2708/1/37192886132G643.pdf>

Guerrero, P. (2009). *Cuentos para despertar a mi hijo, relatos para una ecología del espíritu.*

Ecuador: CONFIE.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación.* (2da Ed).

México: Mc Graw Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación.* (4ta Ed).

México: Mc Graw Hill. Recuperado de Recuperado de

<http://ebookbrowse.com/metodologia-de-la-investigacion-4a-ed-hernandez-sampieri-pdf-d99285910>

Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez, L. y Vera, A. (2012). Variables

sociodemográficas relacionadas al síndrome de burnout en docentes de colegios distritales. *6*(2), 103–116.

Jaramillo, C. Merchán, V. y Holguín, H. (2011). *Resultados campaña de sensibilización frente a*

los factores de protección en salud mental juvenil (Primera edición). Medellín: L. Vieco e Hijas Ltda.

Ley N° 1090 de 2006. El Congreso de Colombia, 06 de septiembre de 2006. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

Longas, J., Chamarro, A., Riera, J. y Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *28(2)*, 107–118.

Malave, N. (2007) *Trabajo modelo para enfoques de investigación acción participativa programas nacionales de formación. Escala tipo likert*. Recuperado de <http://uptparia.edu.ve/documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Likert.pdf>

Mansilla, F. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar de Pedro R. Gil-Monte. *Red de Revistas Científicas de America Latina*, *25(94)*, 151–154.

Marchesi, A. (2010). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. Madrid. *Journal Of Organizational Behavior*, 62–71.

Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, *V (11)*, 53–68.

Martínez, A. (2010). El Síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión., *112*, 1–40. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>

Ministerio de Protección Social (2011). Código Sustantivo del Trabajo, Colombia. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

Morían, J. y Heruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal Of Clinical And Health Psychology*, *4*(3), 597–621.

Núñez, L., Norabuena, R. y Yslado, R. (2010). Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia (2009), *13*(1), 151–162.

OIT (2013) *Tendencias mundiales del empleo ..* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202216.pdf

OMS (n.d) *Factores de riesgo*. Recuperado de http://www.who.int/topics/risk_factors/es/

OMS (2006) *Prevención del suicidio un instrumento en el trabajo*. Recuperado de

http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf

OMS (2013). *Salud Mental un estado de bienestar*. Recuperado de

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Resolución N° 2646 de 2008. El Ministerio de la Protección Social, Colombia, 17 de julio de 2008. Recuperado de

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf

Restrepo, M.; Arango, L y Jaramillo, C. (2005). *Competencias, saberes y herramientas para la intervención social del psicólogo* (Primera edición). Medellín: Mundo Editorial.

Rubio; R (2006). *Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria* (Doctoral).

Universidad de Extremadura, Extremadura. Recuperado de

<http://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238706.pdf>

Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa. En *Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social* (Arfo., p. 312). Bogotá- Colombia. Recuperado de

http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria_edu/2021085/und_2/pdf/casilimas.pdf

Sarriugarte, Í. (2010). Perspectivas mandálicas y yántricas en la obra pictórica de Paul Klee. *Revista Anual de Historia del Arte.*, 16, 129–142.

Sebastián, O y Del Hoyo, M (2002) *La carga mental de trabajo*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Shaufeli, W y Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales para el trabajo?, algunos retos para el futuro. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/183.pdf>

Soto, P. (2012). Ficha Técnica Institucional de la Fundación Ximena Rico Llano. Medellín.

Torrico, E., Santín, C., Villas, M., Méndez, S., y López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología*, 18(1). Recuperado de http://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 14, 197–201.

Vinaccia, E. y Alvaran, L. (2004). El síndrome de burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio, 22(1), 9–16.

Zaldúa, G. (n.d.). *Prevención y promoción de la salud comunitaria, tensiones, paradojas y desafíos*. Cátedra, Buenos Aires- Argentina. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/067_psyco_preventiva/cursada/teoricos/diapositivas_clase01.pdf

ANEXOS

Anexo A

Consentimiento Informado

Título: El Síndrome De Burnout En Docentes De La Fundación Ximena Rico Llano De La Ciudad De Medellín.
Identificación, Análisis y Diseño de Estrategia de Prevención.

Investigadores:

Elizabeth Marín Montoya

Angélica María Rodríguez Pérez

Estudiantes de la Facultad de psicología y Ciencias Sociales de la Institución Universitaria de Envigado.

Generar, organizar y sistematizar la información teniendo en cuenta las preguntas y objetivos de investigación en lo que respecta, diseñar una estrategia de prevención psicosocial para el síndrome de burnout en los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano.

Asesora: Adriana María Ospina

Docente Institución Universitaria de Envigado

Números De Teléfono Asociados A La Investigación:

Elizabeth Marín Montoya: 300-667-18-78

Angélica María Rodríguez Pérez: 301-747-57-20

Lugar:

El lugar donde se desarrollará la investigación será las Instalaciones de la Fundación Ximena Rico Llano.

Introducción:

Usted ha sido convocado para participar libre y voluntariamente de un proyecto de investigación, que pretende diseñar una propuesta de prevención Psicosocial para el síndrome de burnout.

La información que usted suministre es de carácter confidencial y será utilizada solo para fines académicos. Por lo tanto es importante que antes de responder lea con detenimiento la pregunta y si tiene alguna inquietud nos la haga saber.

Propósito del estudio:

Diseñar una estrategia de prevención psicosocial para el síndrome de burnout en los docentes de la Fundación Ximena Rico Llano.

Participantes del estudio:

Una muestra de veinte docentes de la Fundación Ximena Rico Llano que tengan una experiencia mínima de 2 años y que estén dedicados a la docencia actualmente.

Procedimientos:

1. Identificación de los informantes.
2. Socialización de la propuesta de investigación a los Docentes.
3. Lectura y firma del consentimiento informado.
4. Diligenciamiento del cuestionario MBI-Ed.
5. Organización de la información.

El cuestionario tendrá una duración aproximada de media hora.

Riesgos o Incomodidades:

Si experimenta un sentimiento negativo o de inconformidad con las preguntas que se les está generando puede omitirlas, interrumpir la actividad o dar por terminado el procesos como tal.

Beneficios:

La participación de la investigación es voluntaria y la información que usted suministre contribuirá al desarrollo de la ciencia y en especial al conocimiento de problemáticas especiales que afectan a un número significativo de personas en la ciudad y el país.

Privacidad y confidencialidad:

Al cuestionario se le asignará un código con el fin de contar con información relacionada con género, edad y tiempo en la docencia, que serán de utilidad para el posterior proceso de categorización y análisis de la información. En la elaboración del informe de los resultados se omitirán nombre propios.

Los resultados de esta investigación pueden ser publicados en revistas científicas o ser presentados en reuniones científicas, pero la identidad suya no será divulgada.

Derecho a retirarse del estudio de investigación:

Usted puede retirarse durante la sesión en cualquier momento y/o solicitar que la información no sea tenida en cuenta en el posterior proceso de análisis.

No firme este consentimiento a menos que usted haya tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir contestaciones satisfactorias para todas sus preguntas.

Consentimiento

Nombre del Participante

CC.

Firma del Participante

CC.

Fecha

Firma del Investigador

CC.

Firma del Investigador

CC.

Anexo B.

Guía de grupo focal

Título del tema:

Institución:

Lugar donde se ejecuta el grupo focal:

Hora:

Número de asistentes:

Presentación:

Objetivo:

Estructura

-Saludo de Bienvenida.

-Encuadre.

-Firma del consentimiento informado.

-Presentación de la técnica.

-Preguntas Orientadoras.

-Discusión.

-Reflexión.

-Devolución.

-Despedida.

Anexo C. Categorización de grupos focales

Nombre del Estudio	El Síndrome de Burnout en Docentes de la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín. Identificación, Análisis y Diseño de estrategia de prevención
Municipio	Medellín- Colombia
Perfil de los asistentes	Docentes entre 20 y 45 años de Edad

Categorización grupos focales

Emergente Conceptual	Categoría	Relato emergente
Área emocional	Psicológico Biológico Socio cultural	<p>M: “Tolerancia y amor”</p> <p>M: “Uno no le estorban los niños cuando la realidad no es eso, sino que es como esa negligencia de los padres y uno se siente como frustrado y no les puede decir”</p> <p>M: “Entonces son como todas esas cosas en las que uno se siente como docente impotente”</p> <p>M: “Yo creo que es que el ser docente es muy desde lo humano”</p> <p>M: “Impotencia”</p> <p>M: “Sentí como rabia porque dicen que los niños no se pueden desescolarizar pero entonces si los llevan enfermos y si les pasa alguna cosa al niños es la responsabilidad de uno entonces para los papas si pueden ser negligentes pero entonces que</p>

		<p>consecuencias me trae a mí que al niño le pase alguna cosa, yo ese día, lo supe manejar yo respire, me desahogue con una compañera, tome agua y seguí trabajando”</p> <p>M: “pensando en que debo entregar el informe, firmar esto, terminar lo otro, eso sí me genera cierta tensión.”</p> <p>M: “A mí me perturba el hecho de que ya no se puede ser docente”</p> <p>M: “Me da malgenio, me perturba la paz ver como los psicosociales van nos observan y luego van a contar, es que la profe, y solo ven lo negativo”</p> <p>M: “Me quita la paz saber que el modelo pedagógico, no se cumple, se hablan de situaciones vulnerables que deben ser atendidas, de nuestro sentir, pero nunca se hace nada. Solo se queda en papel.”</p> <p>M: “Me quita la tranquilidad saber que soy docente de planta, y al parecer soy invisible, una máquina”.</p> <p>M: “Me duele ver como se les olvida que nosotros somos los que conocemos los niños.”</p>
--	--	--

		<p>M: “Me pone triste que nos tienen abandonados, es un abandono a la parte docente”</p> <p>M: “Es algo que nos ofusca mucho, hay actividades maravillosas y solo se ve lo malo.”</p> <p>M: “Algo que nos frustra a todos los docentes es que no nos den el lugar que nos corresponde, que pasen por encima de nosotros otras personas, sabiendo que nosotros tenemos es la labor con los niños, cierto, entonces pueden ver cosas muy buenas que las otras personas hacen, pero siempre lo de nosotros es prácticamente lo negativo, porque lo positivo se resalta muy poco y yo creo que eso es una desmotivación muy grande, eso es lo que uno dice, cuando uno se levanta por la mañana. “Hay pero tengo que ir a trabajar”, pero “que pereza”, para que no me digan ve como hiciste esto de bien, sabiendo que hay tantas cosas buenas que tengo, pero siempre me recalcan lo mal.” (llanto)</p> <p>M: “Es que al docente no se le da el lugar que merece, se les olvida quienes somos los docentes, somos seres humanos, sentimos y nos equivocamos. Se les olvida que somos los que enseñamos.”</p> <p>M: “Yo recuerdo que el año pasado me sentí conchuda, porque le quería echar la culpa a todos de lo que me pasaba en la fundación, pero nunca llegue a maltratar a un niño, si me daba rabia, pero tenía que regularme, a veces mejor lo mandaba un</p>
--	--	--

		<p>ratico para otro salón”</p> <p>M: “Por ejemplo yo a veces le digo a un niño: quédate acá por favor, la primera vez, luego se va y sale corriendo, vuelvo y le digo quédate acá. Y le puedo decir más de 5 veces de buena manera, pero después me siento con rabia, y no sé cómo controlarme.”</p> <p>M: “Ese por ejemplo no es mi caso: a mí no me funciona ninguna estrategia, yo tengo niños con condiciones especiales, que realmente re quieren no solo mi apoyo, son niños muy grandes, yo no les puedo llamar la atención; un día me toco meterme a David entre las piernas y apretarlo fuerte, pero él me pegaba con la cabeza, me escupía, y si lo soltaba acababa con todo, es igual con Matías, Ud. le dice a Matías míreme a los ojos que le estoy hablando y el nunca, nunca me mira a los ojos, Matías le pega a sus compañeros, agrade a sus compañeros, un día me dijeron que yo se la tenía montada a ellos, pero yo he pedido ayuda con estos niños, pero nunca la he recibido. Y claro yo con ellos a veces soy más fuerte”.</p> <p>M: “Yo soy con los 25 y si atajo uno los otros 24, son disparados</p>
--	--	--

		<p>pegándose, aporreándose, entonces yo soy pensado, yo que voy hacer con estos niños, y eso es algo que me tiene aburrida, frustrada. Eso me genera rabia y miedo me da mucha tristeza, que no valoren lo que uno hace y que no me acompañen con esos niños que son tan difíciles, igual que sean tan permisivos con las familias.”</p> <p>M: “Es horrible que por ejemplo la mama de un niño viniera a insultarme, si yo sé que ella no es buena, y maltrata al niño. Eso me da rabia.”</p> <p>M: “Jumm yo muchas veces, pero más que todo el año pasado, yo sentía que no podía, me salía del salón y me sentaba en las escalas y me cogía la cabeza y decía esto es una locura, no voy a poder con esto, realmente hay niños que me sacan canas, pero no fue solo a mí, sino a todos, jerónimo paso por todos nosotros. Insoportable, nos descontrolaba a todos los niños, yo decía Jesús, María y José y a partir de eso yo empecé a tener enfermedades, quebrantos de salud. Muchas veces gritaba muy feo a jerónimo, me cambiaba el temperamento muy rápido, y venían y me decían que los estaba maltratando y más me daba rabia, yo sentía que los niños no me entendían de ninguna otra forma, eso fue impresionante, yo todos los días decía, yo no puedo, yo no puedo”</p> <p>M: “El hecho de que uno salga de acá de la fundación y uno no se desconecta del todo, de ninguna manera y las que somos</p>
--	--	--

		<p>mamas, yo no sé si a las demás les pasa lo mismo que a mí, pero a mí por ejemplo me pasa con mis hijos, eso me tiene muy triste, que yo llegue y tengo que hacer tareas con mis hijos y ya no tengo la paciencia para ellos (llanto), porque soy pensando tengo que hacer tal cosa, y es mañana para primera hora.”</p> <p>M: “Falta mucho acompañamiento, de decir “profe Ud. necesita ayuda” venga yo le colaboro un momentico, aunque sea 5 minutos uno descansa, pero uno pasa y ve a las psicosociales, muertas de la risa comiendo y sentadas sin hacer nada. Eso sí que me da rabia.”</p> <p>M: “Yo digo como ven que necesito ayuda que estoy gritando auxilio y como si nada. Recordarlo de nuevo me da es ira”.</p> <p>M: “En esas situaciones uno respira, pero da rabia, los profes somos los que tenemos más trabajo, no solo servimos para cuidar, sino que también tenemos muchas veces que hacer los oficios.”</p> <p>M: “A mí me da rabia que lleguen a bebes, los administrativos y digan ¿porque están llorando los niños? Ósea tengo 30 bebes, si uno llora despierta al otro y todos lloran. Esas son las anécdotas que lo desmotivan a uno, eso a uno lo descompone”.</p> <p>M: “Hay cosas que lo sacan a uno de quicio pero uno se tiene</p>
--	--	--

		<p>que quedar callado.”</p> <p>M: “La actitud también, uno puede llegar con muchos ánimos pero la actitud de otras personas desmotivan”</p> <p>M: “ Nosotros amamos la labor, aunque siento que no nos valoran”</p> <p>M: “Jumm tenemos 5 profes, no voy a decir nombres aparte del mío, que venimos llorando hace rato, no sabemos qué está pasando, eso es increíble.”</p> <p>M: pues a me da pesar, que yo llegara al punto de decir yo tengo mucho trabajo, que los demás se defiendan como puedan</p> <p>M: “A veces veo a las auxiliares pedagógicas llorando, pero yo ya ni les pregunto porque, ya que se porque lloran y yo ya lo viví. Entonces después que pasa todo nos reímos”.</p> <p>M: “A mí por ejemplo me pasa a nivel familiar, no tengo tiempo para mi hija, yo no la veo, eso me duele tanto”. (Llanto)</p> <p>H: “Una cosa es la experiencia que tiene cada uno, pero aquí cada día son cosas diferentes, eso es lo que a mí me da rabia y me saca de quicio a veces, como mitifican lo que yo puedo hacer en mi salón, en mi aula, si nadie sabe lo que estoy sintiendo cuando lloran, gritan, me jalan. Nadie pero nadie puede saber lo</p>
--	--	---

		<p>que un está sintiendo.”</p> <p>H: “Yo digo algo: a la gente se le olvida que es el sentir del docente, como dice mi mama, mijo Usted ya no está feliz siendo profesor.”</p> <p>H: “A veces yo me trago las cosas aquí, pero sé que eso genera más tristeza en el corazón, genera más rencor y eso hace muchas veces que uno vea a los niños diferente, y eso no debe ser así.”</p> <p>H: “También está la dimensión en que llega la impotencia porque hay cosas que uno no puede solucionar porque uno sabe, pues hay niños que solo tiene la comida que les dan acá en la fundación y ya pues de ahí ya no van a comer más, pero esos son problemas que uno no puede solucionar entonces uno eso si lo deja como triste, como frustrado y todo eso, pero yo digo que la mayor frustración y la mayor tristeza pues y a mí no me da miedo de decirlo acá, pero es que acá se manejan muchos formatos, demasiados, y el tiempo que dan acá es muy recortado para eso, porque es que ósea el horario de los niños es muy estricto para el docente”</p> <p>H: “Entonces nos vemos como personas cada día más frustradas,</p>
--	--	--

		yo me veo como una persona cada día más frustrada en la profesión”
--	--	--

Nombre del Estudio	El Síndrome de Burnout en Docentes de la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín. Identificación, Análisis y Diseño de estrategia de prevención
Municipio	Medellín- Colombia
Perfil de los asistentes	Docentes entre 20 y 45 años

Emergente Conceptual	Categoría	Relato emergente
<p>Área Interpersonal</p> <p>Área Social</p>	<p>Psicológico</p> <p>Biológico</p> <p>Socio cultural</p>	<p>M: “Transformación”</p> <p>M: “Uno sale cansado del trabajo y yo siempre llego donde mi mama y me gusta mucho hablar, ella me dice que llego bien cansada me toca quedarme con mi hija hasta las 11 de la noche haciendo tareas, que pesar de ella también que el tiempo que le tengo que dedicar es para medio colaborándole”</p> <p>M: “Que pesar y todo lo que voy a decir pero personalmente a mí los niños a veces en mi casa me incomodan”</p> <p>H: “No es que uno como docente, pues yo digo que tiene varias dimensiones esta la dimensión con los niños en el que todos, pues pasamos bueno, disfrutamos así hayan muchos problemas uno los toma como unos desafíos y uno intenta solucionar como en la medida que tiene”</p>

		<p>H: “También hay otra dimensión que yo digo que es lo personal que para mí uno tiene que desligar el trabajo de lo personal, ósea uno no se puede quedar pensando en el trabajo porque es que uno también tiene familia, como estaban diciendo uno también tiene esposa, esposo, hijos, tiene primos, tiene otra gente, uno necesita ocio ósea tiene otras cosas que necesita, por ejemplo yo soy uno de que ya lo que es del trabajo ya no se alcanzó a hacer y lo que me llevo para hacerlo yo lo hago pero yo lo hago en el menor tiempo posible porque yo sé que yo tengo otro tipo de responsabilidades que mis responsabilidades no son el trabajo porque si yo me quedo pensando en el trabajo yo me voy a quedar solo en la vida y yo no quiero eso, porque tus papas necesitan de ti, tus abuelos, ósea hay mucha gente que necesita de su cariño y de su tiempo, uno no le puede dedicar todo el tiempo al trabajo porque entonces uno queda incompleto y la verdad si uno es docente lo que más quiere es estar completo es tratar de que todo esté bien pero si usted no está bien personalmente usted no puede priorizar el trabajo por su vida personal”</p> <p>H: “Yo digo una cosa y me da mucha risa cuando yo escucho: la parte laboral se está viendo afectada por lo personal; muy poquitas veces es verdad, es al contrario porque en la casa lo sienten, le dicen vea usted como vino hoy, yo no comparto con la casa este trabajo está afectando mi familia, la gran parte del tiempo permanecemos en nuestro trabajo entonces que es lo que se va ver afectado, la casa y no va a ser al revés”</p> <p>H: “A nivel personal muchas de las veces yo asumo el quedarme</p>
--	--	--

		<p>callado, pero es porque yo sé que por más que yo hable, yo sé que esto no va a cambiar, entonces para que me voy a desgastar hablando si yo sé que me voy a asumir unas consecuencias que no van a ser positivas”</p> <p>H: “A veces por la premura del tiempo uno no mira a los niños”</p> <p>H: “Por ejemplo yo lo máximo que hago es decirle a mi novia, a no este fin de semana no puedo”</p> <p>H: “El profe no tiene vida social”</p>
--	--	--

Nombre del Estudio	El Síndrome de Burnout en Docentes de la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín. Identificación, Análisis y Diseño de estrategia de prevención
Municipio	Medellín- Colombia
Perfil de los asistentes	Docentes entre 20 y 45 años

Emergente Conceptual	Categoría	Relato emergente
Contexto Institucional	Psicológico Biológico Socio cultural	M: “Hablan de una atención en calidad y esa calidad se queda en el papel porque la verdad no se cumple a cabalidad, es colocarnos a mirar las plantas físicas que hay para los jardines infantiles y hay un daño y no corren a organizarlos entonces como quieren que se dé una atención con calidad si ellos también desde lo alto no colaboran con eso, y fuera de eso no hay como unos parámetros estrictos que también a esas familias les digan bueno que su hijo es esto y esta hasta este horario y es su responsabilidad y no es la responsabilidad de los profes que después de cierto horario se tengan que quedar ahí.”

		<p>M: ¿Dónde obliga buen comienzo a los papas a muchas cosas? hay papas que llegan super tarde, que llevan los niños enfermos, que por ejemplo a la hora de uno llamar o buscarlos cuando están enfermos tiene que llamar a 20 casas a encontrar los papas entonces donde esta ese compromiso con los niños y uno es preocupado, uno va y los baña, les pone pañitos, si están vomitando los lleva al baño, los limpia, los cambia, un montón de cosas entonces donde están los papas eso es lo que uno dice, donde de buen comienzo o el programa que los atiendo esta pues que los obligue a ellos a ese compromiso que tienen con los hijos.”</p> <p>M: “El estrés de muchos profesores más que todo por los formatos y tanta cosa”</p> <p>M: “No son los niños, sino la cantidad de formatos que debemos llenar, eso es lo que nos causa cierto estrés y me quita personalmente la paz. Saber que debo estar con los niños de 8 a 5 de la tarde, pero sabes que debes de responder por todos los formatos y cada tres días un formato diferente”</p> <p>M: “Para mí es la comunicación no asertiva, aquí todo lo quieren para ya, entonces no hay tiempo de procesar”</p> <p>M: “Fue como lo viví el año pasado, con un caso especial con un niño con unas condiciones especiales, y yo sentirme sola, sola como para manejar el caso, y tener otros alrededor y no sabía qué hacer, y no tener las herramientas para trabajar con él. Nuestro apoyo psicosocial, es</p>
--	--	--

		<p>nulo.”</p> <p>M: “Saber que tenemos profesionales de planta y no nos ayudan, el apoyo es tarde. Por ejemplo en estos días, yo vi un caso muy particular que era dos grupos de 40 niños donde había una sola docente, con muchísimos niños y venían dos psicosociales y solo se paraban y miraban y yo pregunte ellas no pueden acompañar y me respondieron esa no es la labor de ellas, yo pensé si los niños son la prioridad y habemos docentes que necesitamos a gritos ayuda, por ejemplo se sale un niño, se está golpeando un niño, entonces cual es el apoyo psicosocial. Ese siempre ha sido mi interrogante”</p> <p>M: “Literalmente llamémoslo así, nuestro abandono también es el decir, ve hiciste esto mal, pero que nos den estrategias, yo he tenido varios llamados de atención y los admito, pero me veo sin armas, sin estrategias para afrontarlo entonces no sé cuándo funciona algo”</p> <p>M: “la verdadera realidad es la que se vive aquí en Ximena rico llano, yo acepto y se los acepto las veces que quieran, hago un montón de babosadas y se los reconozco, pero denme estrategias, porque nosotros debemos cada día aprender. Ayúdenme... no nos dejen.”</p> <p>M: “Porque nos comparan con otros sitios, con otras realidades, si solo nosotros sabemos cuál es nuestra realidad, no nos reconocen lo que hacemos bien”</p> <p>M: “Además los Administrativos se ponen a criticar sin saber, sin vivir lo que nosotros vivimos en los salones, en vez de dar críticas</p>
--	--	---

		<p>constructivas para mejorar”</p> <p>M: “Es que empecemos que buen comienzo nos presiona con formatos, pero ese programa fue fundado por un político, ingeniero, el que va a saber que es ser docente”</p> <p>M: “Aquí tiene peso lo que diga la coordinadora, el trabajador social, los practicantes de psicología, pero nosotros los docentes. Nunca, nunca nos ingresan a programas de mejoramiento, siendo nosotros los que conocemos la realidad”</p> <p>M: “La falta de comunicación, es que a uno le dicen una cosa, y uno la recibe bien, pero a veces no nos dicen las cosas como son.”</p> <p>M: “Nunca nos organizan los horarios bien, solo organizan y se cumplen los horarios para la entrega de informes, el resto lo pasan por la galleta”</p> <p>M: “También la forma como lo dicen recalcando lo malo, lo malo en vez de decir vamos a mejorar”</p> <p>M: “A mí me estresa mucho que yo no he sentido el apoyo de las directivas en cuanto a mi trabajo, porque o soy muy perfeccionista, yo quiero hacer mi trabajo y que los niños estén bien, si las auxiliares no tienen la actitud, mi impotencia es si yo lo tengo que hacer todo y ella no hace nada entonces está en el lugar que no debería de estar. Yo hable la situación y me dijeron que eso era más personal que laboral.</p>
--	--	--

		<p>Tengo un grupo muy difícil y somos tres personas, pero si las otras dos no van a hacer nada, siempre van a mostrar el mismo comportamiento y es como esa orientación desde arriba.”</p> <p>M: “Yo estaba en el UPA y el cambio a jardín me ha dado muy durito, a mí me dio una crisis y yo dije no yo de acá me voy”</p> <p>H: “Yo que trabaje con párvulos, para mí fue la experiencia más aterradora, me quede calvo, tenía unos huecos en la cabeza sin pelo, fue horrible esos 6 meses, cuidando 50 niños y dándoles el desayuno. Tengo de testigos a todos mis compañeros, yo no sabía qué hacer, nunca tuve descanso, horrible.”</p> <p>H: “Yo por ejemplo estoy muy ofendido, a veces tengo necesidades con los niños y recibo unas respuestas, que mejor dicho. Cada día digo más, no soy capaz, no soy capaz, por mucho que usted quiera su profesión, a Ud. se le sale eso de las manos.”</p> <p>H: “Yo tengo algo claro y es que las políticas no van a cambiar es más antes con el pasar de los días se van complicando un poquito más las cosas, en temas de educación, de formatos y todo eso, es simplemente uno a veces levantarse y asumir este reto, es des motivador, porque bien o mal yo pienso que las cosas se quedan en foros o cosas de congresos pero realmente una política que vayan a realizar para un cambio, eso no se ve a corto plazo. Entonces, acá como todos lo hemos dicho dar lo mejor por los niños y la parte de papelería y todo eso para dar el cumplimiento, no digamos que pasarnos y copiar más de la</p>
--	--	---

		<p>cuenta, pero si lo esencial, porque tampoco es destilarnos, porque a la vuelta de 10 o 15 años ya estamos sin neuronas”</p> <p>H: “Mientras la educación este manejada por contadores y personas que tiene intereses, no se piensa realmente en las personas que se están educado que son los niños, y sus reales necesidades el sistema se va a seguir saturando de formatos, porque los formatos dicen mucho mas según ellos delo que se está haciendo cuando no es verdad. Usted para saber cómo se vive en un aula de clase usted tiene que estar en un aula de clase, no en una oficina entonces desde una oficina usted idealiza muchas cosas pero venga de la oficina y mire el contexto real, eso es lo que sucede, hay una gran brecha en lo que se piensa en la oficina y en lo que realmente se vive en la aula. Los de la oficina piensan no es que allá pasa esto y esto, porque se piensa que se tienen niños perfectos, niños supremamente regulados, cuando en la realidad eso no se cumple ni un 1% porque los niños tiene sus altibajo y usted tiene que sobreponerse a eso y llevarlos adelante, entonces este tipo de cosas no se miran simplemente cumplimos”</p> <p>H: “No veo que la educación tenga un futuro en varias cosas, rentable en la parte económica, rentables en la parte emocional y espiritual, uno vive súper saturado de cosas”</p> <p>H: “Yo digo una cosa y me da mucha risa cuando yo escucho: la parte laboral se está viendo afectada por lo personal; muy poquitas veces es verdad, es al contrario porque en la casa lo sienten, le dicen vea usted como vino hoy, yo no comparto con la casa este trabajo está afectando mi familia, la gran parte del tiempo permanecemos en nuestro trabajo</p>
--	--	---

		<p>entonces que es lo que se va ver afectado, la casa y no va a ser al revés”</p> <p>H: “A nivel personal muchas de las veces yo asumo el quedarme callado, pero es porque yo sé que por más que yo hable, yo sé que esto no va a cambiar, entonces para que me voy a desgastar hablando si yo sé que me voy a asumir unas consecuencias que no van a ser positivas”</p>
--	--	--

Nombre del Estudio	El Síndrome de Burnout en Docentes de la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín. Identificación, Análisis y Diseño de estrategia de prevención
Municipio	Medellín- Colombia
Perfil de los asistentes	Docentes entre 20 y 45 años

Emergente Conceptual	Categoría	Relato emergente
<p>Área Familiar</p> <p>Área sexual</p>	<p>Psicológico</p> <p>Biológico</p> <p>Socio cultural</p>	<p>M: “Yo a veces pienso, yo no me traigo para el trabajo mis hijos, porque yo si me tengo que llevar todo lo de esta fundación para mi casa, no es justo, tenemos familia”.</p> <p>M: “Yo llego a mi casa y mi hija es brinque y juegue y yo no tengo ni ánimos de jugar con ella, uno sale cansado, y me da pesar mi niña, está todavía muy pequeña, a veces le digo casi regañándola que se quede quieta y solo quiero que se duerma rápido”</p>

		<p>M: “Yo llego a mi casa y mi hija es brinque y juegue y yo no tengo ni ánimos de jugar con ella, uno sale cansado, y me da pesar mi niña, está todavía muy pequeña, a veces le digo casi regañándola que se quede quieta y solo quiero que se duerma rápido”</p> <p>M: “A veces llego y ni les reviso las tareas a mis hijos, llego tan cansada que solo les miro los cuadernos y ni me acuerdo que fue lo que tenían que hacer.”</p> <p>M: “En mi caso llego a la casa saludo y no me vuelven a ver, mi familia dicen que me encuevo, pero me subo es a bolear lapicero”</p> <p>M: A nosotros como docentes que es lo que nos estresa de pronto un poquito tanta cosas y porque entonces uno no puede dejar a los niños jugando y llenar los formatos pero entonces muchas veces usted tiene que ir a la casa a llevar todo eso, a hacer los proyecto, hacer las planeaciones y entonces donde quedan los hijos de uno, donde queda los esposo, la familia.”</p> <p>M: “Que pesar yo llego a mi casa y mi niño venga mami juguemos, venga mami veamos esto, mama lléveme al parque, y yo soy aplazándole todo porque tengo que hacer planeación, muchas veces mi niño me dice mama que pereza le ayudo para que podamos ir, y a veces</p>
--	--	--

		<p>me dice si ve mama Ud. le dedica más tiempo a los niños de la fundación que a mí (llanto) , usted los quiere más a ellos(llanto) y uno se siente como mal, y yo le digo no papi, es que tengo que trabajar, me quedo hasta las 11 o 12, mi esposo me dice veamos esto y yo me llevo el computador para la cama, y el cómo enojado se voltea y me dice que mejor se acuesta a dormir, se voltea para el rincón y no me habla (llanto), yo le digo que me cuente cosas y él me dice que cuando yo termine y pasan días y no hablamos nada (llanto) para mí eso es muy triste, que uno no le pueda sacar ni tiempo a la familia. (Llanto).</p> <p>M: “Yo por ejemplo los viernes era rojo pasión con mi pareja y ya, el me busca y yo le digo: no mijo no tengo manos, ni pies, a veces me da miedo que me deje mi marido”</p> <p>M: “A mí me paso una situación este fin de semana pasado, mi esposo me invito, y yo pensaba hay Dios mío y el trabajo de planeación, mi esposo me insistió y me fui, y en fin pasamos un momento muy especial, una tarde muy agradable, pero yo no lo disfrute mucho, a cada momento pensaba “no he planeado” pensé todo el fin de semana en eso, se llegó el lunes y yo no planeo, ese día no sabía qué hacer, estaba colgada, realmente no se puede disfrutar 100%, ni la vida sexual”.</p>
--	--	---

		H: “Entonces uno no tiene vida social, ni familiar, ¿si me entiende? Todo es para ya porque después de las 4 cuando algunos niños se van uno es hágale termine formatos....”
--	--	---

Nombre del Estudio	El Síndrome de Burnout en Docentes de la Fundación Ximena Rico Llano de la Ciudad de Medellín. Identificación, Análisis y Diseño de estrategia de prevención
Municipio	Medellín- Colombia
Perfil de los asistentes	Docentes entre 20 y 45 años

Emergente Conceptual	Categoría	Relato emergente
Manifestaciones Físicas	Psicológico Biológico Socio cultural	<p>M: “Nosotras necesitamos oxigenarnos, de lo contrario, nos vamos a seguir enfermando”</p> <p>M: “Hay veces que yo siento que el organismo no da, ni almuerzo y salgo con hambre, pero cuando llego a mi casa se me quita, muchas veces paso con una arepa y un chocolate. Eso fue lo que me genero una gastritis crónica”</p> <p>M: “Yo me vuelvo mecánica, ya mi cuerpo como que sabe cuál es su día a día, soy como un robot”.</p> <p>M: “Yo pienso que mi estrés se está reflejando en la salud, es que yo siento que mi salud y mi cuerpo es el afectado, me duele a rodilla, me duelen los oídos, me duele la cabeza.”</p> <p>M: “Yo siempre soy con el peso en la espalda y dolor en todo el cuerpo”</p> <p>M: “Me duele la espalda, los pies, mejor dicho tengo todo lo que usted nos acaba de decir”.</p>

		<p>M: “Yo tuve un problema en el dedo, pero prefiero venir coja, que luego cuando regrese de la incapacidad encontrar chicharrones.”</p> <p>M: “Desde que yo estoy acá estoy más enferma, yo nunca me enfermaba tan seguido de gripa o migraña”.</p> <p>M: “Yo en estos momentos estoy sufriendo las consecuencias de no tener tiempo para nada, en estos momentos tengo una infección urinaria, por aguantarme las ganas de orinar”</p> <p>M: “Muchas veces somos tan cansados hasta mareados, que pienso me caigo mato un niño y me mato yo”</p> <p>M: “Cuando tuve uno grupos muy complejos y no podía dormir bien”</p> <p>M: “Se me brota todo el cuello, alergia, me genera mucho estrés cuando tengo que hacer los informes”</p> <p>M: “Dolor de cabeza, dolor en el pecho e impotencia”</p> <p>H: “Yo tengo un agotamiento físico impresionante, en la parte de las piernas porque yo ya no doy más, ya después de las 4 si veo algo para sentarme me siento y ahí me quedo”</p>
--	--	---

Anexo D

CUESTIONARIO DE BURNOUT PARA DOCENTES (MBI- Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

			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
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							

9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							

19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion). Consta de 9 preguntas.

Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. 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.

Subescala de Despersonalización (D). Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora 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.

Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment). Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.