



ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY, ENTRE DOCENTES REGIDOS POR LOS ESTATUTOS 2277 Y 1278 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL PALMAR, PALMIRA.

JAIRO ALBERTO GOMEZ POSADA
MARIA YOLANDA CORTES OSORIO
YULY ANDREA MUÑOZ CORTES



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



**Hermanas de la Caridad
Dominicanas de La Presentación
de la Santísima Virgen**

EVALUACION DE SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA ESCALA *MASLACH BURNOUT INVENTORY*, ENTRE DOCENTES REGIDOS POR LOS ESTATUTOS 2277 Y 1278 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL PALMAR, PALMIRA.

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialista en seguridad y salud en el trabajo.

Asesora

Patricia Andrea Martos

Autores:

Jairo Alberto Gómez Posada

María Yolanda Cortes Osorio

Yuly Andrea Muñoz Cortes

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANIZALES

2024

ORCID 0009-0007-7911-8050

TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN	6
2	ANTECEDENTES/ESTADO DEL ARTE	6
3	PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	10
4	OBJETIVOS	12
4.1	Objetivo General.....	12
4.2	Objetivos Específicos:	12
5	JUSTIFICACION	13
6	MARCO REFERENCIAL	13
6.1	Marco contextual	12
6.2	Marco legal.....	133
6.3	Marco conceptual	20
7	METODOLOGIA.....	26
8	CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO	29
9	RESULTADOS	30
9.1	Perfil Sociodemográfico.....	30
9.2	Resultados Generales	33
9.3	Resultados Estatuto 1278.....	35
9.4	Resultados Estatuto 2277.....	38
9.5	Resultados Estatuto 2277 VS 1278	40
10	ANALISIS	43
11	CONCLUSIONES.....	45
12	RECOMENDACIONES	46
13	ANEXOS	47
14	REFERENCIAS.....	48

LISTA DE TABLAS

Tabla1: Comparación decretos	10
Tabla 2 Valores de Referencia del instrumento.....	28
Tabla 3 Consolidado Resultados Generales	33
Tabla 4 Consolidado Niveles de Burnout	34
Tabla 5 Consolidado Resultados estatuto 1278	36
Tabla 6 Consolidado Resultados nivel de Burnout estatuto 1278.....	37
Tabla 7 Consolidado Resultados estatuto 2277	38
Tabla 8 Consolidado Resultados nivel de burnout estatuto 2277	39
Tabla 9 Consolidados comparativos entre los estatutos 2277 y 1278	40
Tabla 10 Consolidados comparativos Burnout entre los estatutos 2277 y 127841	

LISTA DE GRAFICOS

Grafico1. Rango de Edad.....	30
Grafico2. Genero	30
Gráfico 3. Población por Estatuto.....	31
Gráfico 4. Estado Civil	31
Gráfico 5. Antigüedad en el puesto	32
Gráfico 6. Resultados Generales	34
Gráfico 7. Nivel de Burnout general	35
Gráfico 8. Resultados Estatuto 1278.....	36
Gráfico 9. Resultados Burnout Estatuto 1278	37
Gráfico 10. Resultados Estatuto 2277.....	39
Gráfico 11. Resultados Burnout Estatuto 2277	40
Gráfico 12. Resultados comparativos estatutos 1278 y 2277	41
Gráfico 13. Nivel de Burnout 1278 y 2277.....	42

1 RESUMEN

En 2002, el ministerio de educación de colombiano emitió el decreto ley 1278, el cual es conocido también como el Estatuto de profesionalización docente. Esta ley reemplaza el decreto 2277 la cual venía funcionando desde 1977, si bien es cierto que el decreto 1278 tiene entre otros objetivos el aumentar la calidad del servicio educativo y mejorar la remuneración de los docentes, hay evidencia que indica que la metodología robusta y la cantidad de evaluaciones sumada al intrincado sistema de promoción obstaculiza en esencia el objetivo y conlleva a un deterioro de la calidad de vida de los docentes y una mayor incidencia en la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaborales relacionados con la aparición de del síndrome de Burnout.

En esta investigación se suscribió bajo una metodología cuantitativa comparando los resultados entre los docentes que hacen parte de los dos estatutos docentes 2277 y 1278, para esto se realizó un estudio de campo con una muestra representada en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Palmar, en el municipio de Palmira, la herramienta usada para esto es la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) de Christina Maslach y Susan E. Jackson, el cual es un instrumento ampliamente reconocido y utilizado para medir el síndrome de Burnout en el ámbito laboral.

Este trabajo tiene como objetivo caracterizar los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Palmar, en el municipio de Palmira cubiertos bajo los estatutos 2277 y 1278 y ver una posible asociación con síndrome de Burnout.

2 ANTECEDENTES/ESTADO DEL ARTE

En la actualidad, numerosos estudios han revelado pruebas contundentes de la prevalencia del síndrome de Burnout en individuos que desempeñan profesiones orientadas a brindar ayuda, siendo la enseñanza una de las áreas más afectadas. Esta ocupación se caracteriza por una elevada susceptibilidad al síndrome de Burnout, dado que implica llevar a cabo múltiples tareas y responsabilidades de manera simultánea, todas destinadas a garantizar una educación de alta calidad para

los estudiantes (1). Además, se suman demandas considerables y a menudo contradictorias, que no provienen únicamente de los estudiantes, sino también de las familias, las redes sociales y la administración educativa (2).

El síndrome de Burnout es una respuesta psicológica al estrés crónico en el entorno laboral, caracterizada por tres dimensiones interrelacionadas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Pérdida de Logro o Realización Personal. Estas dimensiones se enfocan en la relación entre el individuo y su ambiente de trabajo, manifestándose a través de una variedad de síntomas físicos, mentales y sociales debido a un desequilibrio entre los esfuerzos invertidos por el trabajador y los resultados obtenidos, los cuales no cumplen con las expectativas profesionales. El síndrome de Burnout se desarrolla gradualmente a lo largo del tiempo y, en ocasiones, puede pasar desapercibido para la persona que lo experimenta (3, 4).

El Agotamiento Emocional se manifiesta como una profunda sensación de cansancio, agotamiento y vacío. La persona se siente completamente agotada, sin energía ni recursos emocionales para seguir adelante. Por otro lado, la despersonalización se refleja en la adopción de una actitud distante, cínica y emocionalmente endurecida, lo que lleva a tratar a las personas como objetos insensibles. Esto conduce a una marcada Pérdida de Logro o realización personal, que se caracteriza por una disminución en la percepción de competencia. El profesional comienza a sentirse cada vez menos eficiente y útil, y su autoestima disminuye gradualmente. Esta insatisfacción con su desempeño laboral puede extenderse a otros aspectos de su vida, afectando también su bienestar en el ámbito personal (5).

Uno de los modelos que se han presentado para comprender el síndrome de Burnout y su desarrollo es el propuesto por Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood en 1999, como se menciona en el trabajo de Moriana y Herruzo en 2004. Este modelo sugiere que la aparición del síndrome de Burnout está influenciada principalmente por cómo los docentes perciben y afrontan las demandas de su trabajo, otorgando un papel crucial a los aspectos organizativos. Este enfoque se basa en tres componentes interconectados: los cambios en el entorno escolar, las decisiones tomadas por los directivos y líderes educativos, así como los factores personales y organizacionales. (6)

Las investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout en docentes han señalado algunos factores relacionados con su aparición, los cuales pueden agruparse en variables organizacionales y propias del trabajo, sociodemográficas y de personalidad (6).

En lo que concierne a las variables relacionadas con la organización laboral y las características propias del trabajo, se han identificado una serie de factores que están vinculados al síndrome de Burnout. Entre estos factores se incluyen el ambiente de trabajo, el nivel de satisfacción laboral, la carga de trabajo, las tareas administrativas, la enseñanza de grupos numerosos, la percepción de conflictos en el rol laboral, las dificultades en las relaciones con superiores, colegas y padres de los alumnos, las políticas educativas vigentes, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, la remuneración insuficiente, así como los problemas de comportamiento y las conductas disruptivas de los estudiantes (7).

En relación con las variables sociodemográficas no existe mucha consistencia en los resultados encontrados, mencionándose como posibles variables asociadas el sexo, la edad y el estado civil (7). Entre las variables de personalidad se han relacionado el locus de control externo, la autoconciencia, el autocontrol, la autoeficacia, la personalidad resistente, el patrón de conducta tipo A, la autoestima, los pensamientos irracionales, la empatía, el optimismo, la extroversión, la rigidez y la depresión (8).

La exposición a factores psicosociales puede tener un impacto negativo, dando lugar al desarrollo del Síndrome de Burnout entre los docentes de colegios públicos y privados en Colombia. Esto conduce a una reducción en su nivel de productividad y a la manifestación de síntomas como aburrimiento en su trabajo, falta de interés y una disminución en la calidad de su desempeño laboral.

En Colombia, diversas investigaciones han arrojado luz sobre la relación entre el síndrome de Burnout y la profesión docente. Por ejemplo, en un estudio realizado con docentes de instituciones públicas en Medellín, se reveló que un 46.8 % de los participantes experimentaba el síndrome de Burnout o estaba en riesgo de padecerlo. Asimismo, en una investigación llevada a cabo en Ibagué, se observó que la mayoría de los docentes de la muestra exhibía niveles bajos de síndrome de Burnout, aunque destacaba que el 34 % manifestaba un alto grado de cinismo (o Despersonalización)

y el 31 % reportaba una notable ineficiencia en su trabajo, dos componentes significativos del síndrome de Burnout (7). Además, un estudio realizado en Bogotá reveló una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos, con porcentajes elevados de factores asociados relacionados con el ambiente laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %). (9)

Se han realizado otros estudios relevantes, como el que lleva por título "Las Implicaciones Sociales Y Ocupacionales Del Nuevo Estatuto De Profesionalización Docente (Decreto 1278 De 2002) En El Cuerpo Docente Estatal, A Partir De Su Comparación Analítica Con El Anterior Estatuto (Decreto 2277 De 1979)", realizado por Bautista en 2010. En este estudio, se argumenta que el Decreto 1278 generó importantes cambios en la práctica de la enseñanza, especialmente en lo que se refiere al ingreso a la profesión docente, el ascenso y la movilidad salarial, así como la permanencia en el cargo. Además, se destacó que este decreto profundizó la división dentro del gremio docente, creando una distinción entre los "antiguos" y los "nuevos" profesores. Esta heterogeneidad se manifiesta en la forma en que los docentes abordan cuestiones como el enfoque hacia el conocimiento, la formación, la colaboración en el trabajo, las oportunidades de ascenso en el escalafón, la estabilidad laboral y las condiciones relacionadas con la seguridad social (10)

El estudio denominado "Estatuto de Profesionalización Docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002). Diferencias en la labor docente," realizado por Cifuentes en 2013, se enfoca en una comparación detallada de los dos estatutos que rigen la profesión docente en Colombia. El análisis se centra en aspectos relacionados con las funciones, la integración al sistema, la estabilidad en el empleo y el progreso en la carrera docente. La autora destaca diversas ventajas y desventajas de cada uno de estos estatutos. (11)

Como parte de sus conclusiones, Cifuentes señala que las disparidades entre estos dos estatutos impactan en la formación de una identidad colectiva entre los docentes y en la cohesión en torno al concepto de profesionalización. Además, se destaca una preferencia hacia las condiciones laborales establecidas en el Decreto 2277 de 1979, debido a que ofrece beneficios relacionados con la autonomía, el respeto, la seguridad laboral y las oportunidades de promoción. El tema de la evaluación docente se presenta como especialmente polémico, dado que los

diferentes enfoques en ambos estatutos han generado divisiones, desigualdades y falta de cohesión en el gremio.(11)

Tabla1: Comparación decretos

Decreto 2277 de 1979	Decreto 1278 de 2002
Está de acuerdo con su implementación Si (36): 72% Si y no: 4% (2 marcaron ambas opciones) No (12) 24%	Está de acuerdo con su implementación Si (8): 16% Si y no: 4% (2 marcaron ambas opciones) No (40): 80%
Ventajas: - Estabilidad - Fácil ascenso - Mejores condiciones laborales - No presión para actuar con libertad y autonomía - No hay la presión de la evaluación	Ventajas: - Ninguna - El salario es bueno cuando se logra ascender - Tiene en cuenta conocimientos, méritos y competencias
Desventajas: - Estancamiento: no hay avance después del escalafón 14, ni motivación para ascender - Hay poca exigencia académica para el ascenso - Hay poco compromiso de algunos docentes con el cumplimiento y sus responsabilidades - No todos pertenecen a este Estatuto	Desventajas: - La evaluación porque no es objetiva, se convierte en sanción y castigo - Inconvenientes para el ascenso - No garantiza la estabilidad - Desigualdad frente al otro estatuto - Impedimento a la libre expresión y coarta derechos

(Cifuentes Cubillos Carolina, 2013)

Teniendo en cuenta que la evidencia sobre los factores potencialmente asociados al síndrome de Burnout no es aún concluyente y que, en Colombia, particularmente en la ciudad de Palmira, se han hecho pocas investigaciones sobre el tema, se realizó este estudio.

3 PROBLEMA DE INVESTIGACION

Se ha observado que posterior a la implementación del decreto 1278 de 2002, se aumentaron algunos casos de estrés laboral, lo que podría, a futuro generar síndrome de Burnout docente en los educadores del de la institución Educativa Nuestra Señora del Palmar, en el municipio de Palmira, daño que deteriora la calidad de vida y aumenta el Riesgo psicosocial.

Si bien esta ley nació con un propósito, el cual estaba orientado entre otras cosas a aumentar la calidad del servicio educativo colombiano y mejorar las condiciones salariales de docentes, el resultado en la práctica ha sido otro, desde su implementación, ha sido objeto de debate y críticas. Algunos de los principales defectos que se han planteado en relación con este decreto incluyen:

Rigidez en los Requisitos de Ingreso: Se ha argumentado que los requisitos de ingreso para la carrera docente son demasiado rígidos y excluyentes, lo que dificulta el acceso a la profesión docente para algunas personas que podrían tener la capacidad y la vocación para enseñar.

Falta de Flexibilidad: El decreto ha sido criticado por su falta de flexibilidad en la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas. Algunos consideran que las restricciones en la contratación y promoción de docentes limitan la capacidad de las escuelas para adaptarse a las necesidades específicas de los estudiantes.

Proceso de Evaluación Docente: El sistema de evaluación del desempeño docente ha sido objeto de críticas debido a su complejidad y a la falta de claridad en los criterios de evaluación. Algunos docentes argumentan que el proceso es subjetivo y puede llevar a evaluaciones injustas.

Burocracia y Trámites Administrativos: Se ha señalado que el decreto introduce una cantidad significativa de burocracia y trámites administrativos en la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas, lo que puede ser engorroso y consumir tiempo.

Falta de Incentivos para la Formación Continua: A pesar de la importancia de la formación continua para el desarrollo profesional de los docentes, se ha argumentado que el decreto no ofrece suficientes incentivos ni apoyo para que los docentes participen en programas de formación y actualización.

Desigualdades Regionales: Algunos críticos han señalado que el decreto no aborda adecuadamente las desigualdades regionales en términos de recursos educativos, infraestructura y condiciones laborales, lo que puede llevar a disparidades en la calidad educativa en todo el país.

Falta de Reconocimiento a la Diversidad de Contextos Educativos: Se argumenta que el decreto no tiene en cuenta la diversidad de contextos educativos

en Colombia, lo que puede llevar a políticas y regulaciones que no se adaptan a las realidades locales.

Impacto en la Motivación de los Docentes: Algunos docentes han expresado que el sistema de carrera docente, tal como está definido en el decreto, puede disminuir la motivación intrínseca de los docentes, ya que se enfoca en cumplir con requisitos formales en lugar de promover la pasión por la enseñanza.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General:

Evaluar síndrome de Burnout según la escala *Maslach Burnout Inventory* entre docentes regidos por los estatutos 2277 y 1278 del ministerio de educación de Colombia, en la Institución Educativa Nuestra señora del palmar, Palmira.

4.2 Objetivos Específicos:

- Realizar la caracterización sociodemográfica de los docentes I.E nuestra señora del palmar cubiertos bajo los estatutos 2277 y 1278 del ministerio de educación de Colombia.
- Medir la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa nuestra señora del palmar.
- Comparar el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal entre los docentes cubiertos bajo los estatutos 2277 y 1278 de la institución Educativa Nuestra Señora del Palmar.

5 JUSTIFICACION

Al Identificar la prevalencia y el impacto de la implementación del Decreto 1278 de ministerio de educación colombiano, en las condiciones de vida de los docentes de la institución Educativa Nuestra Señora del palmar, en el municipio de Palmira, es pertinente y necesario puesto que no existen estudios previos de los que se puedan concluir si la población está expuesta o no al síndrome de burnout, al este tener tan pocos estudios en el campo de los docentes, no existen políticas claras y efectivas que puedan evitarlo, no hay controles efectivos que contribuyan a mejorar las condiciones de Salud mental de los docentes, por lo tanto tampoco existen programas tendientes a mitigar la problemática, o posiblemente escalar la problemática a futura, mostrar el grabe impacto en la salud mental de los trabajadores y en la necesidad de modificar esta resolución del ministerio.

6 MARCO REFERENCIAL

6.1 Marco contextual

El proyecto investigativo se realizó en la Institución educativa nuestra señora del Palmar, la cual pertenece al régimen público del magisterio colombiano, fundada hace 74 años, ubicada su sede principal en la Cra. 28 # 37-81, en Palmira, Valle del Cauca y tiene dos sedes satilite en las misma ciudad.



Imagen 1. Sede principal Nuestra Señora del Palmar.
Tomada de la página <https://ienspalmar.edu.co>

Actualmente esta consta con 72 docentes entre los cuales se rigen de manera aleatoria entre el estatuto 2277 y el 1278 del ministerio de educación de Colombia.

6.2 Marco legal

LEGISLACION	DESCRIPCION
Resolución 2764 de 2022: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos	Artículo 1°. Objeto, literales 1 al 15 Artículo 3°. Periodicidad de evaluación Artículo 4°. Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Artículo 6°. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora Artículo 8°. Vigilancia Epidemiológica

específicos y se dictan otras disposiciones.	
Resolución 0312 de 2019	Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 676 de 2020 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Sección 1. Agentes etiológicos /factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales; agentes psicosociales.
Circular 0064 de 2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la actual emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia.
Decreto 472 de 2015 (17 de Marzo) Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.	Se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Multas de 1 a 1000 SMMLV por incumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015 (14 de Agosto). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	CAPÍTULO 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
Ley 1616 de 2013 (21 de enero): Ley de salud mental.	Artículo 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mentales el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de

	riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Resolución 652 de 2012 (Abril 30). Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.	Al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.
Resolución 2646 de 2008 (julio 17): 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	<p>Artículo 7. Factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extra laborales de sus trabajadores:</p> <p>a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.</p> <p>b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.</p> <p>c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.</p> <p>d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.</p> <p>e) Acceso a servicios de salud.</p> <p>Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas</p>

	<p>de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.</p> <p>Artículo 17. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicándolos criterios de evaluación de resultados.3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:<ol style="list-style-type: none">3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.
--	---

	<p>3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de estas.</p> <p>3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.</p> <p>4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.</p> <p>5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.</p> <p>La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.</p> <p>6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa.</p>
--	---

<p>Ley 1010 de 2006 (enero 23).</p>	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros Hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p> <p>Artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.</p> <p>Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.</p>
<p>Decreto 1295 de 1994 (Junio 22). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>	<p>Artículo 2. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:</p> <p>a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorarlas condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad</p>
<p>Resolución 2404 de 2019</p>	<p>El Ministerio de Trabajo expidió el 22 de julio de 2019 la Resolución 2404 de 2019 donde se publican las baterías para la evaluación y guías de intervención para identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial en las empresas, las</p>

	<p>cuales serán referentes técnicos obligatorios para tal fin.</p>
Decreto 2277 de 1979	<p>*Decreto docente, menciona los nombramientos en los cargos, según los años de experiencia, se crea algo llamado el escalafón docente (este val del grado 1 al grado 14), el cual es un sistema de calificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos.</p> <p>*El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no haya alcanzado la edad de sesenta y cinco (65) años para su retiro forzoso. El reconocimiento y pago de pensión de jubilación no es incompatible con el ejercicio de empleos docentes, ósea podrán gozar hasta 2 pensiones si su tiempo de trabajo así lo indica.</p> <p>*Las destituciones del cargo procederá sin el requisito previo de la exclusión del escalafón, cuando la solicitud a la autoridad nominadora provenga de juez competente o de la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de las facultades que al respecto contemplan la Constitución Política y las leyes de Colombia, solo por causales puntuales de mala conducta</p>
Decreto 1278 de 2002	<p>*En este decreto se especifican los términos de profesionales de la educación, función y directivos docentes.</p> <p>* Los docentes del decreto 1278 están condicionados a evaluación de desempeño para poder tener aumento en sus salarios, lo cual hace que la carga laboral sea mayor, con la percepción constante de que están en riesgo sus condiciones del ejercicio de la profesión.</p>

	<p>*Los nombramientos tienen inicialmente un periodo de prueba, hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado. Aprobado el período de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto. Quienes no superen el período de prueba serán separados del servicio, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.</p> <p>* En este decreto se modificó el anterior escalafón docente, ahora este estará conformado por tres (3) grados. Los grados se establecen con base en formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D). Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el Nivel Salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado.</p> <p>* Este decreto obligan al docente a retirarse de su labora al obtener la jubilación por vejez o tiempo de servicio, sin derecho a más posibilidad de laborar o adquirir a otro tipo de pensión</p>
--	--

6.3 Marco conceptual

Profesionales de la Educación: Son profesionales de la educación las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores. (1)

Función docente: La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.(1)

Docentes: Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.(1)

Directivos docentes: Quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas se denominan directivos docentes, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar. Los cargos de directivos docentes estatales serán: director rural de preescolar y básica primaria; rector de institución educativa en educación preescolar y básica completa y/o educación media; y coordinador.(1)

Factor de riesgo psicosocial: Los factores psicosociales son concebidos como interacciones de la relación dinámica del trabajo, producción, ambiente, percepciones y capacidades del trabajador. Cuando estos tienen la probabilidad de afectar de forma negativa a la salud y al bienestar del trabajador se convierten en factores de riesgo. (2)

Riesgo psicosocial en el trabajo: En el ambiente laboral, se presentan situaciones que pueden generar riesgos psicosociales en los trabajadores muchas veces con graves consecuencias es así como tenemos factores de tres tipos: los intralaborales, extra laborales e individuales, los cuales incluyen: Carga física, Medio Ambiente de trabajo, Uso del tiempo libre, Transporte casa – trabajo y viceversa, Redes de apoyo, Acceso a servicios de salud, Características sociodemográficas, Características de personalidad y estilos de afrontamiento, y Condiciones de salud. (3)

Factores protectores de riesgo psicosocial: Son las medidas que toda empresa debe implementar y fomentar en cada uno de sus trabajadores para disminuir el riesgo psicosocial. En Colombia, se identifican factores preventivos extralaborales como lo son no llevar trabajo a casa, y la posibilidad de participación en ambientes sociales, de igual forma se definen factores preventivos personales como es contar con una buena red de apoyo y buena autoestima. Organización internacional del trabajo (4)

Desgaste ocupacional o Burnout: Es un síndrome psicológico que surge en las situaciones en las que se requiere una prolongada y continua respuesta a elementos derivados del contacto con otras personas, lo cual causa estrés en el lugar de trabajo, por lo que se trata de una experiencia psicológica que explica un malestar no solo

físico, sino también mental, de acuerdo con los estudios llevados a cabo por Christina Maslach. (5)

Estrés ocupacional: Enfermedad de origen ocupacional, considerada en la actualidad un problema de salud pública. El estrés ocupacional tiene consecuencias personales e institucionales, con respecto a las primeras, origina trastornos de la salud en 3 esferas: a) conductuales; b) cognitivos y c) fisiológicos. (6)

1.3 Marco teórico

El síndrome de Burnout se define como un trastorno adaptativo, crónico, asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que altera la calidad de vida de las personas que lo padecen y produce un efecto negativo en la calidad de la prestación de los servicios de su profesión o en su entorno familiar. (Guevara, 2004; Zuger, 2004). Este fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, que trabajaba en una clínica para drogadictos en Nueva York. Observó que la mayoría de los voluntarios que trataron a drogadictos después de un año sufrieron pérdida progresiva de energía, que les llevó al agotamiento y les provocó síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad con los pacientes. Tras estos hallazgos, él explicó que el síndrome de burnout es fallar, desgastarse o sentirse agotado debido a una demanda excesiva de energía, fuerza espiritual o recurso. (9,10)

En el contexto de la salud laboral surge un nuevo proceso: el síndrome de Burnout. Diversos autores han documentado que este síndrome afecta más a profesiones que requieren un contacto directo con las personas y con una filosofía humanística del trabajo, es decir las que necesitan altas dosis de entrega e implicación. De esta manera son muchos los potencialmente afectados entre los que destacamos: enfermeros, médicos, trabajadores sociales, psicólogos, odontólogos, profesores, policías entre otros. (9,11) En los últimos 20 años, este síndrome se ha vuelto más frecuente en su diagnóstico y reconocimiento, ganando importancia hasta tal punto que la organización mundial de la salud (OMS), lo ha catalogado como riesgo laboral. (9,12)

Los entornos laborales estresantes afectan la salud mental de los docentes y producen trastornos como el síndrome de Burnout. (13,14). En esto influye el tipo de contratación docente, ya que aquí se establecen las normas de remuneración, incentivos, promoción y capacitación, en Colombia conviven dos estatutos para regular la profesión docente los cuales se explicaron anteriormente, y varios estudios han evaluado la elevada incidencia de síndrome de Burnout causada por el estatuto 1278. (15,16)

Progresivamente se ha identificado la importancia del diagnóstico de este síndrome y de promover programas que ayuden con a los pacientes. A nivel mundial ha surgido en las dos últimas décadas un movimiento enfocado en la prevención de riesgos y salud laboral en el ámbito psicosocial, apoyándose del respaldo de legislación laboral en prevención de riesgo, accidentes y enfermedades, para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones de una manera segura tanto física como emocionalmente en su entorno laboral (6)

En Colombia la profesión docente a nivel de educación básica y media está reglamentada por dos decretos que funcionan simultáneamente, el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002, ellos determinan los parámetros para la profesionalización de su labor, ejercicio de sus funciones, mecanismos de inserción, permanencia y promoción de la carrera docente, a continuación se explicaran los puntos más importantes de cada uno de estos decretos. (15)

Comparando los dos decretos, ambos generan similitudes y diferencias en los docentes del sector público. En el 2002 se pretendieron transformar los procesos de ingreso, promoción y permanencia en la docencia, en aras de mejorar la calidad de la educación, las carencias y debilidades que tenía el anterior estatuto. Esto con el fin de recompensar a los docentes por sus logros académicos. Sin embargo el estado nacional debió modificar en el sistema educativo el aspecto del ejercicio docente de manera estructural pero paulatina, permitiendo a los docentes del decreto anterior permanecer en sus puestos con sus derechos ya adquiridos, mientras los nuevos

docentes se incorporarían gradualmente, lo cual no ha sido tan fácil lograr por la desigualdad en el número de la población. (15)

7 METODOLOGIA

Se realizó un estudio observacional descriptivo de cohorte transversal, en donde se incluye una muestra de docentes bajo los estatutos docentes 2277 y 1278 del ministerio de educación de Colombia. Este tipo de diseño tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. La modalidad se hará transversal dado que según el autor Hernández, Fernández, Baptista, pagina 154 por que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Población de estudio

La población se encuentra conformada por una muestra de 43 docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Palmar, en el municipio de Palmira, quienes voluntariamente dieron su consentimiento para participar en el estudio.

Instrumentos: Encuesta realizada mediante Google form, que consta de:

- Encabezado con protección de datos
- Consentimiento informado,
- Datos laborales y sociodemográficos
- Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI -ES) (1986)

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI -ES) (1986)

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el síndrome de Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal: Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Rangos de medida de la escala

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Cálculo de puntuaciones

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Tabla 1

Aspecto evaluado	Preguntas para evaluar	Indicio de burnout
Cansancio Emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

Valoración de puntuaciones

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Tabla 2 Valores de Referencia del instrumento

Aspecto evaluado	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio Emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Elaboración Propia

8 RONOGRAMA Y PRESUPUESTO

A	B	C	D	E	F	G	H	I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z AA AB AC AD AE AF AG AH AI AJ AK AL AM AN AO AP AQ AR AS AT AU AV																																				
								FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE
1	2	3	4	PRESUPUESTO				TOTAL																																				
		Descripción	Sube	Unidad	Cantidad	Valor Unidad																																						
5																																												
6																																												
7		Exposición presencial del proyecto a realizar, su alcance y costo, se entrega material impreso de la exposición.	Reparación y medios SICALIS	Und.	1	\$ 100.000,00																																						
			Hora Hombre Profesional	HH	4	\$ 90.000,00																																						
8																																												
9		Se realiza una visita a campo con el fin de entrevistar a los actores y recoger información perceptual acerca del nivel de estrés laboral.	Hora Hombre Profesional	HH	4	\$ 90.000,00																																						
			Transporte	Und.	2	\$ 30.000,00																																						
10																																												
			Refrigerio	Und.	4	\$ 8.000,00																																						
11																																												
			Hora Hombre Profesional	HH	4	\$ 90.000,00																																						
12																																												
			Transporte	Und.	2	\$ 30.000,00																																						
13		Se realiza una visita a campo con el fin de aplicar los instrumentos a los actores																																										
			Refrigerio	Und.	80	\$ 8.000,00																																						
14																																												
			Hora Hombre Profesional	Und.	4	\$ 90.000,00																																						
15		Se exige la información recogida en los instrumentos y se tabula en los formularios escogidos para ello.																																										
			Hora Hombre Profesional	Und.	4	\$ 90.000,00																																						
16		Elaboración del informe final y se expone a la dirección de la compañía																																										
			Hora Hombre Profesional	Und.	4	\$ 90.000,00																																						
		TOTAL PROYECTO				\$ 2.652.000,00																																						

9 RESULTADOS

9.1 Perfil Sociodemográfico

De los 43 docentes evaluados el 93% se sitúa en un rango de edad mayor a los 40 años, el 76.7% son mujeres mientras los hombres corresponden al 23.3% de la muestra, predominan los adscritos al estatuto 1278 en un 54.5% mientras los que pertenecen al estatuto 2277 se sitúan en un 45.5%.

Grafico1. Rango de Edad

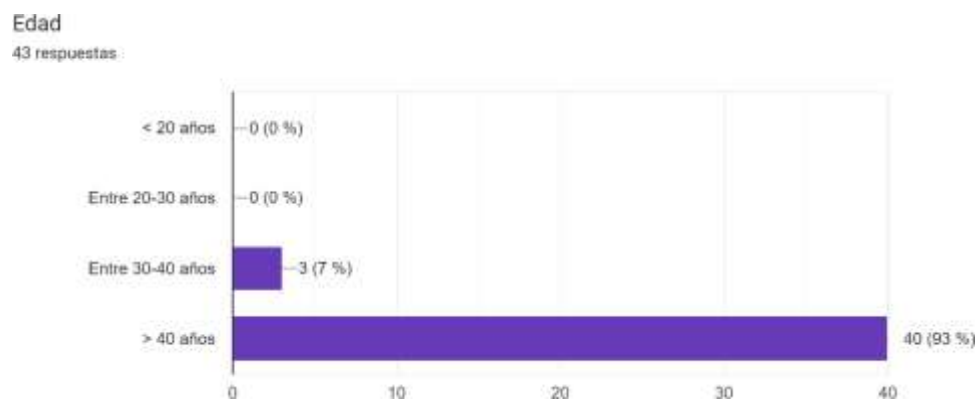


Grafico2. Genero

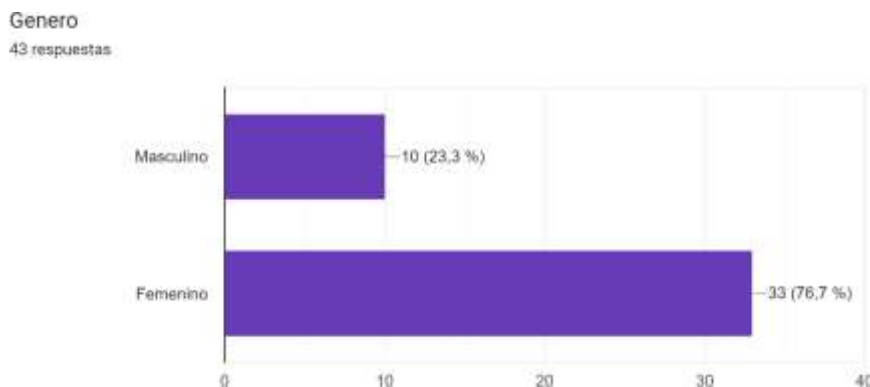


Gráfico 3. Población por Estatuto

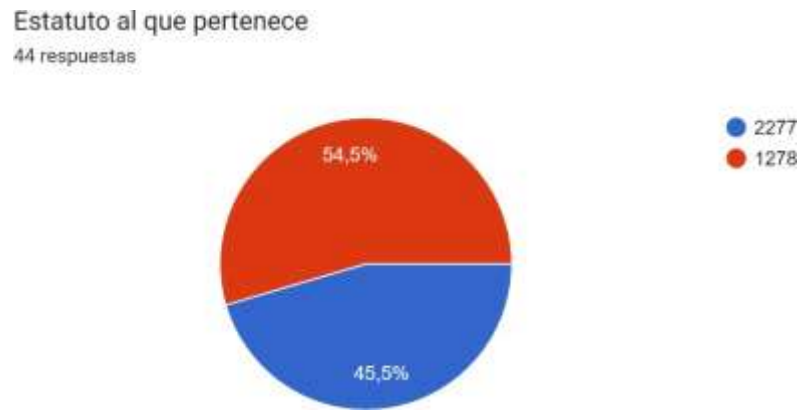
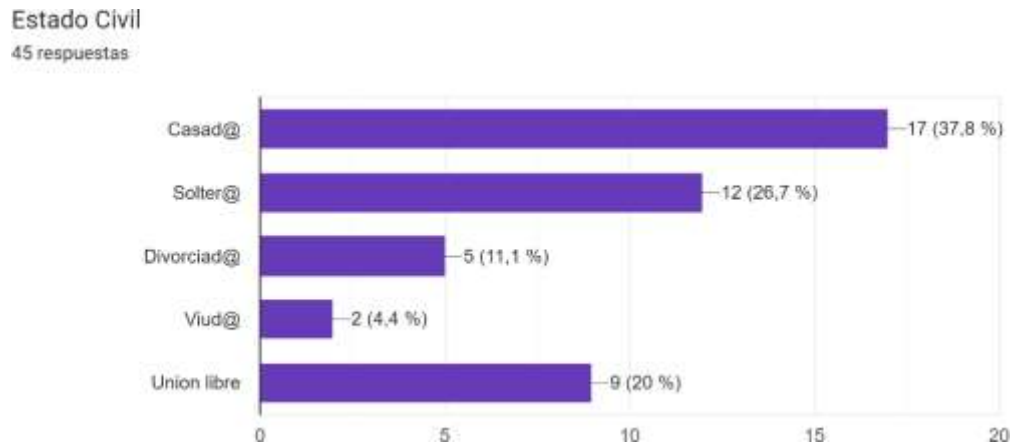


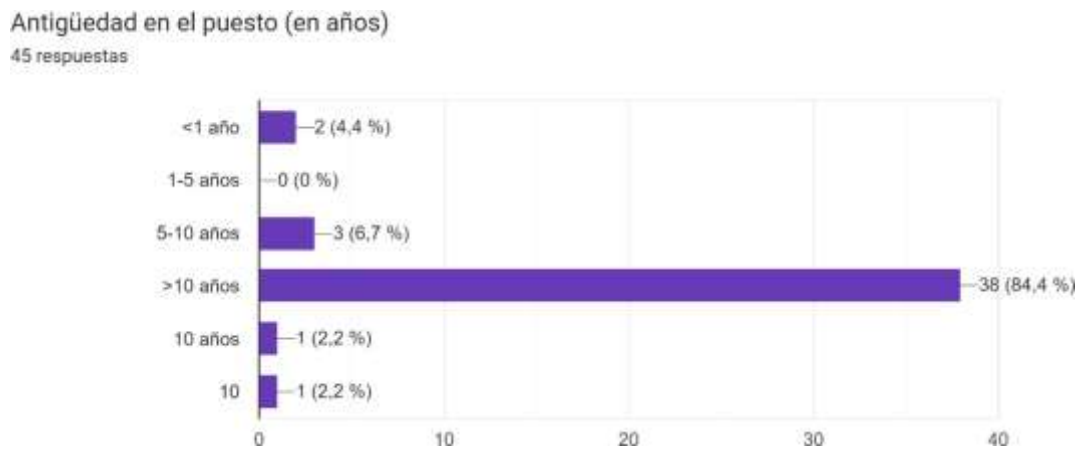
Gráfico 4. Estado Civil



Respecto al estado civil, el 37.8% son casados, 26.7% solteros, 20% unión Libre, 11.1% divorciado y 4.4% viudo.

Relacionados con la antigüedad en el puesto 84.4% llevan más de 10 años en el cargo docente de la institución encuestada, 6.7% llevan en el cargo de 5 a 10 años y 4,4% menos de 1 año.

Gráfico 5. Antigüedad en el puesto



9.2 Resultados Generales

Con respecto a las dimensiones del síndrome de Burnout, 22 docentes (51.2 %) presenta cansancio emocional bajo, 11 docentes (25.6%) tiene un nivel medio y 10 docentes (23,3%) presenta un grado Alto. El valor promedio de Cansancio emocional fue de 20.42 con una desviación estándar de ± 11.52 . En cuanto a la dimensión de despersonalización, 31 profesores (72.1%) presenta un grado bajo, 7 profesores (16.3%) tiene un grado medio y 5 (11.6%) presenta un grado alto de despersonalización. La media encontrada para la despersonalización fue de 3.79 con una desviación estándar de ± 4.49 .

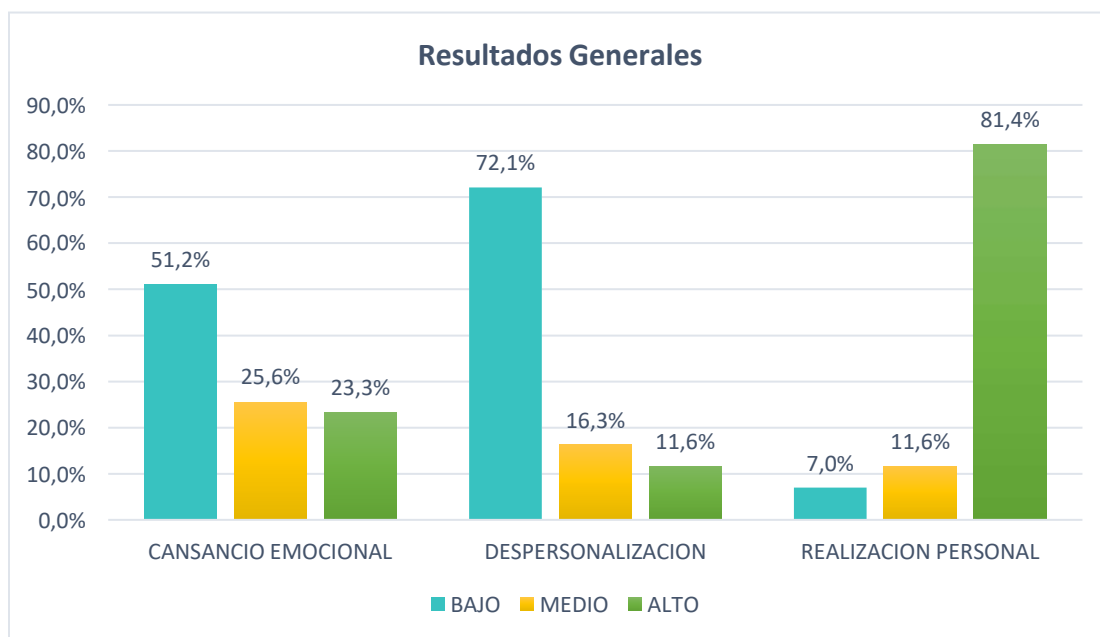
La dimensión de baja realización personal exhibe bajos niveles de severidad, Así, mientras 3 docentes (7.0%) poseen un grado bajo de realización personal y 5 docentes (11,6%) tienen un grado moderado, 35 profesores (81.4%) presentan un grado alto de realización personal. La media hallada fue de 43.07 y la desviación estándar fue de ± 5.23 .

Tabla 3 Consolidado Resultados Generales

ITEM	BAJO		MEDIO		ALTO	
CANSANCIO EMOCIONAL	22	51.2%	11	25.6%	10	23.3%
DESPERSONALIZACION	31	72.1%	7	16.3%	5	11.6%
REALIZACION PERSONAL	3	7.0%	5	11.6%	35	81.4%

Elaboración Propia

Gráfico 6. Resultados Generales



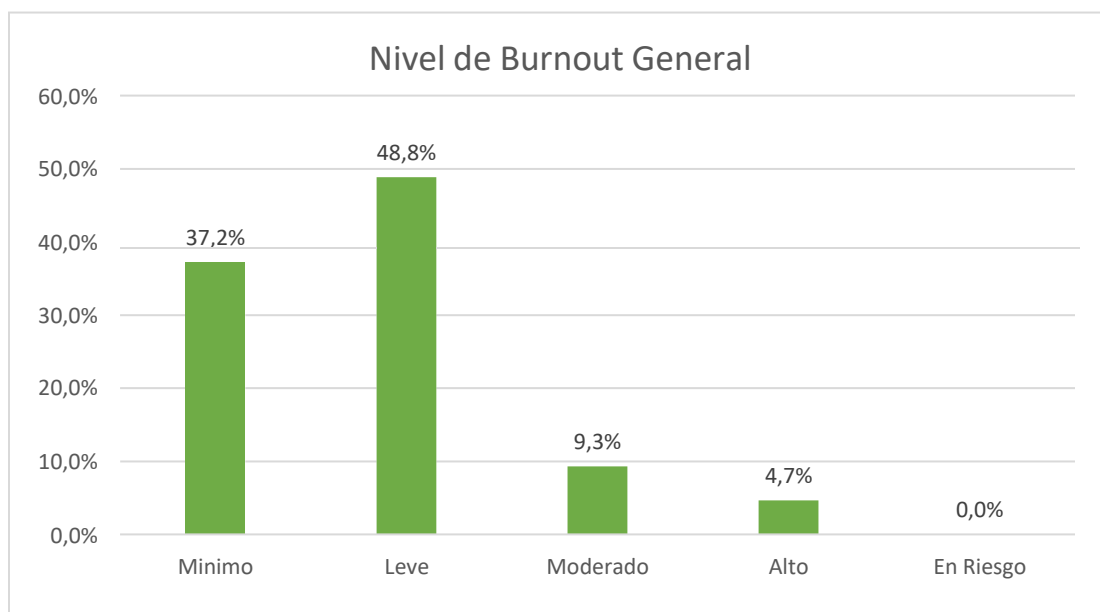
Finalmente, el 37.2% de profesores presenta un grado mínimo (n16) de Burnout, 48.8% presenta un grado leve (n21), 9.3%, se encuentra en un nivel moderado y el 4.7%; es decir, 2 profesores, cuentan con un grado alto de síndrome de Burnout.

Tabla 4 Consolidado Niveles de Burnout

Nivel Burnout	N Profesores	Porcent
Mínimo	16	37.2%
Leve	21	48.8%
Moderado	4	9.3%
Alto	2	4.7%
En Riesgo	0	0.0%

Elaboración Propia

Gráfico 7. Nivel de Burnout general



9.3 Resultados Estatuto 1278

De 24 docentes pertenecientes al estatuto 1278 el 77% (n33) son mujeres y el 23% (10) Hombres. En cuanto al rango de edad el 93% (n40) esto por encima de los 40 años, mientras que el 7% (n3) por debajo. Respecto a la antigüedad en el puesto, el 88% (38) lleva ocupando el puesto de trabajo por más de 10 años, el 7% (n3) entre 5 y 10 años y el 5% (n2) menos de un año siendo profesor@.

Las dimensiones del síndrome de Burnout, 11 docentes (45.8 %) presenta cansancio emocional bajo, 6 docentes (25%) tiene un nivel medio y 7 docentes (29.2%) presenta un grado Alto. El valor promedio de Cansancio emocional fue de 22.32 con una desviación estándar de ± 11.95 . En cuanto a la dimensión de despersonalización, 16 profesores (66.7%) presenta un grado bajo, 5 profesores (20.8%) tiene un grado medio y 13 (12.5%) presenta un grado alto de despersonalización. La media encontrada para la despersonalización fue de 4.17 con una desviación estándar de ± 4.47 .

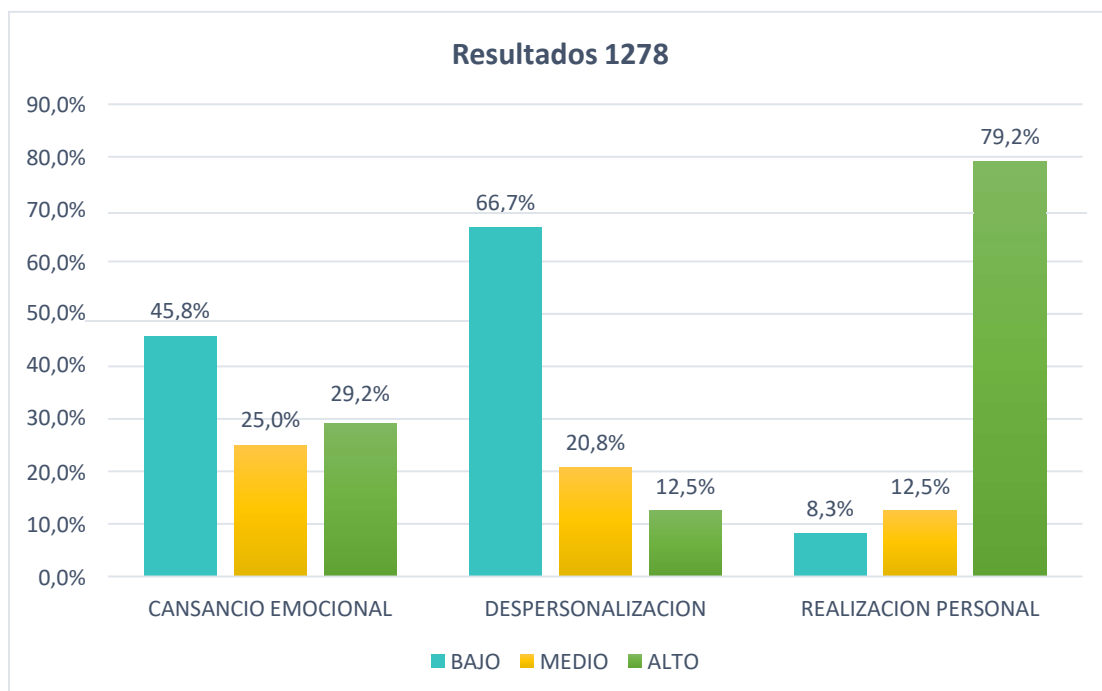
La dimensión de baja realización personal exhibe bajos niveles de severidad, Así, mientras 2 docentes (8.3%) poseen un grado bajo de realización personal y 3 docentes (12.5%) tienen un grado moderado, 19 profesores (79.2%) presentan un grado alto de realización personal. La media hallada fue de 42.42 y la desviación estándar fue de ± 4.99 .

Tabla 5 Consolidado Resultados estatuto 1278

ITEM	BAJO		MEDIO		ALTO	
CANSANCIO EMOCIONAL	11	45.8%	6	25.0%	7	29.2%
DESPERSONALIZACION	16	66.7%	5	20.8%	3	12.5%
REALIZACION PERSONAL	2	8.3%	3	12.5%	19	79.2%

Elaboración Propia

Gráfico 8. Resultados Estatuto 1278



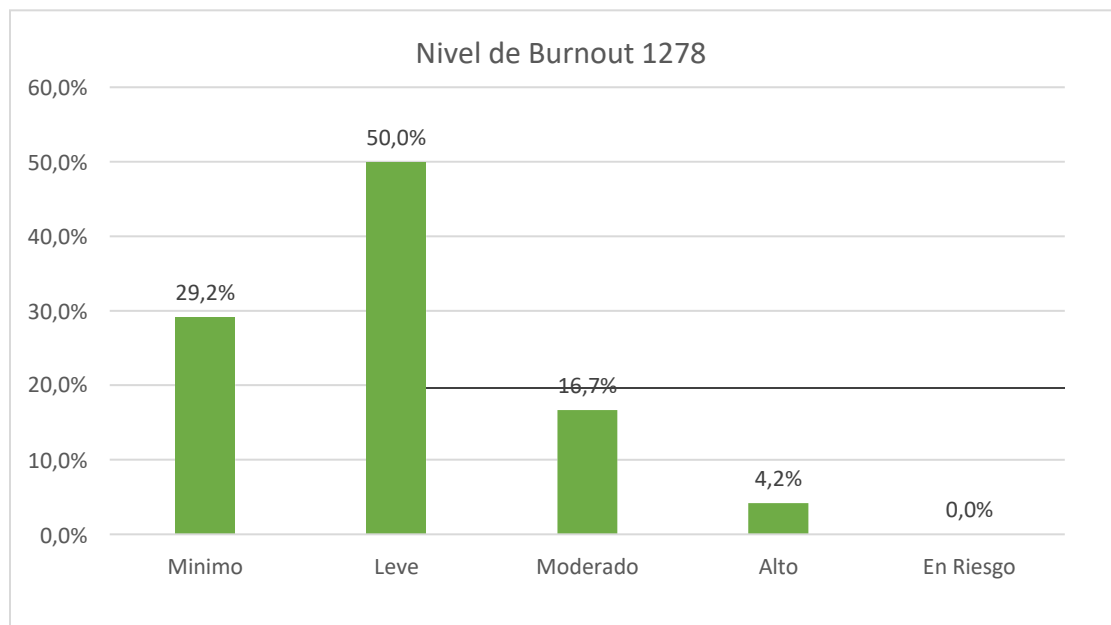
Finalmente, el 29.2% de profesores presenta un grado mínimo (n7) de burnout, 50% presenta un grado leve (n12), 16.7%, se encuentra en un nivel moderado (n4) y el 4.2%; es decir, 1 profesor, cuentan con un grado alto de síndrome de burnout.

Tabla 6 Consolidado Resultados nivel de Burnout estatuto 1278

Nivel Burnout	N Profesores	Porcentaje
Mínimo	7	29.2%
Leve	12	50.0%
Moderado	4	16.7%
Alto	1	4.2%
En Riesgo	0	0.0%

Elaboración Propia

Gráfico 9. Resultados Burnout Estatuto 1278



9.4 Resultados Estatuto 2277

De 19 docentes pertenecientes al estatuto 1278 el 84% (n16) son mujeres y el 16% (3) Hombres. En cuanto al rango de edad el 100% (n19) esto por encima de los 40 años, con antigüedad en el puesto, en donde el 100% (10) lleva más de 10 años siendo profesor en la institución educativa.

Las dimensiones del síndrome de Burnout, 11 docentes (57.9 %) presenta cansancio emocional bajo, 5 docentes (26.3%) tiene un nivel medio y 3 docentes (15.8%) presenta un grado Alto. El valor promedio de Cansancio emocional fue de 18 con una desviación estándar de ± 10.78 . En cuanto a la dimensión de despersonalización, 15 profesores (78.9%) presenta un grado bajo, 2 profesores (10.5%) tiene un grado medio y 2 (10.5%) presenta un grado alto de despersonalización. La media encontrada para la despersonalización fue de 3.32 con una desviación estándar de ± 4.58 .

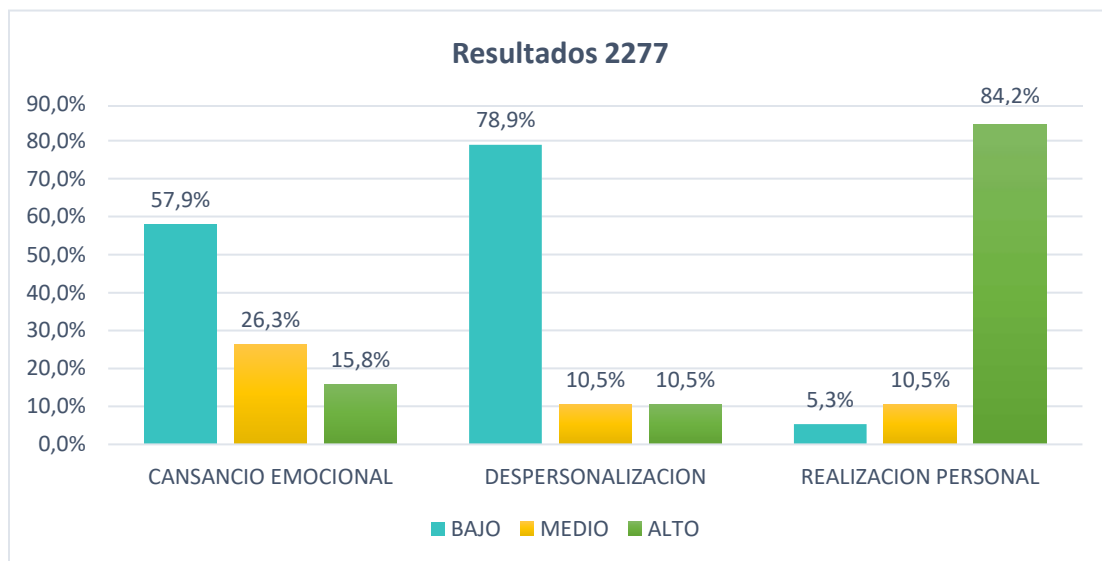
La dimensión de baja realización personal exhibe bajos niveles de severidad, Así, mientras 1 docentes (5.3%) poseen un grado bajo de realización personal y 2 docentes (10.5%) tienen un grado moderado, 16 profesores (84.2%) presentan un grado alto de realización personal. La media hallada fue de 43.89 y la desviación estándar fue de ± 5.53 .

Tabla 7 Consolidado Resultados estatuto 2277

ITEM	BAJO		MEDIO		ALTO	
CANSANCIO EMOCIONAL	11	57.9%	5	26.3%	3	15.8%
DESPERSONALIZACION	15	78.9%	2	10.5%	2	10.5%
REALIZACION PERSONAL	1	5.3%	2	10.5%	16	84.2%

Elaboración Propia

Gráfico 10. Resultados Estatuto 2277



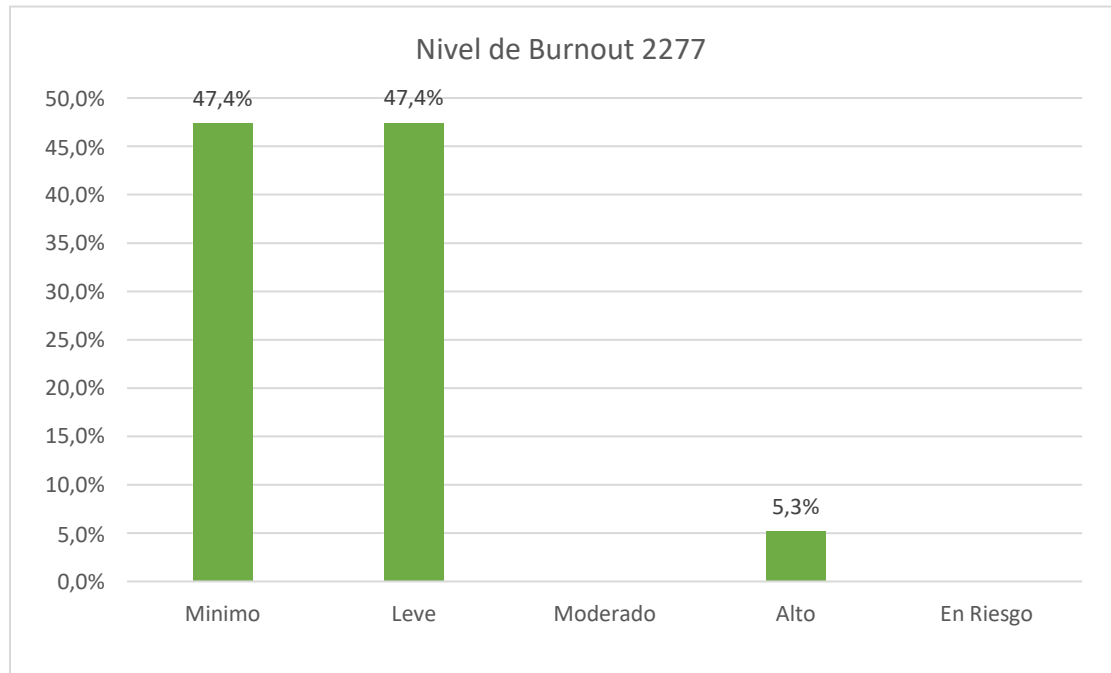
Finalmente, el 47.4% de profesores presenta un grado mínimo (n9) de burnout, 47.4% presenta un grado leve (n9), 0%, se encuentra en un nivel moderado (n0) y el 5.3%; es decir, 1 profesor, cuentan con un grado alto de síndrome de burnout.

Tabla 8 Consolidado Resultados nivel de burnout estatuto 2277

Nivel Burnout	N Profesores	Porcent
Mínimo	9	47.4%
Leve	9	47.4%
Moderado	0	0.0%
Alto	1	5.3%
En Riesgo	0	0.0%

Elaboración Propia

Gráfico 11. Resultados Burnout Estatuto 2277



9.5 Resultados Estatuto 2277 VS 1278

Tabla 9 Consolidados comparativos entre los estatutos 2277 y 1278

ESTATUTO	NIVEL	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	AUTOREALIZACION
DECRETO 1278	BAJO	45.8%	66.7%	8.3%
	MEDIO	25.0%	20.8%	12.5%
	ALTO	29.2%	12.5%	79.2%
DECRETO 2277	BAJO	57.9%	78.9%	5.3%
	MEDIO	26.3%	10.5%	10.5%
	ALTO	15.8%	10.5%	84.2%

Elaboración Propia

Gráfico 12. Resultados comparativos estatutos 1278 y 2277

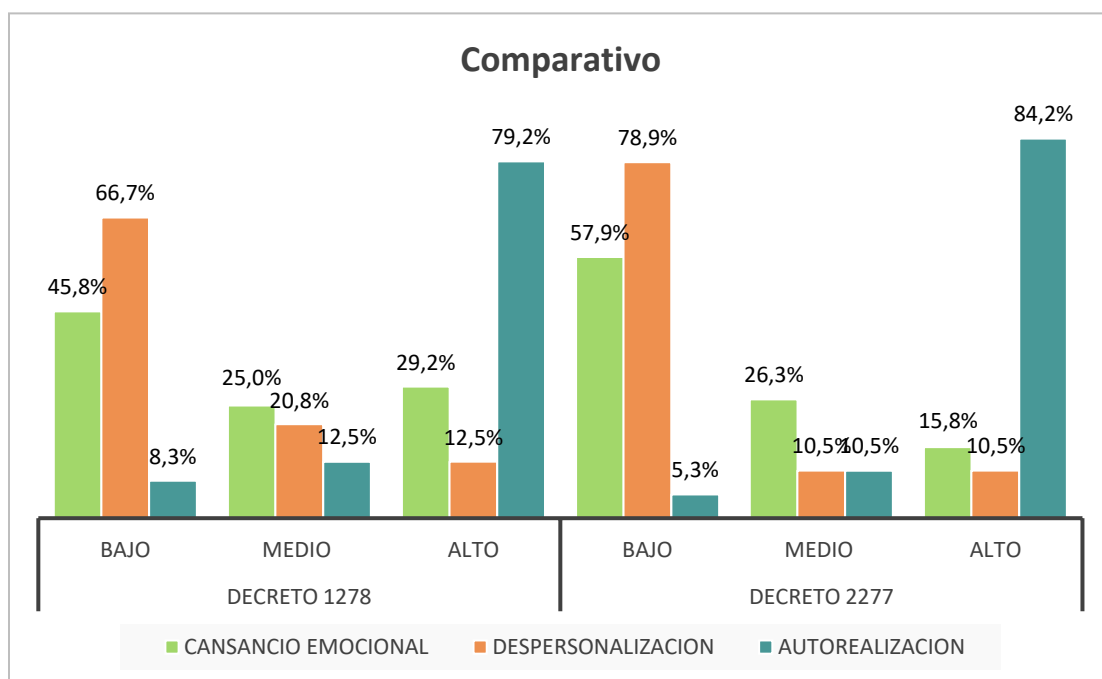
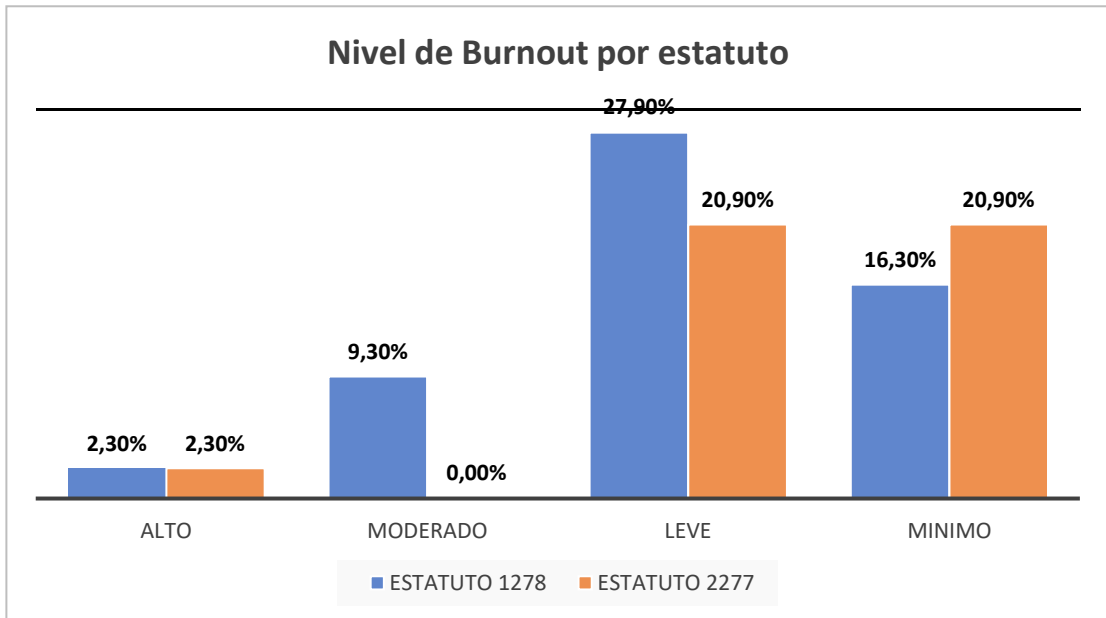


Tabla 10 Consolidados comparativos Burnout entre los estatutos 2277 y 1278

ESTATUTO	NIVELES DE BURNOUT							
	Alto	Porcent	Moderado	Porcent	Leve	Porcent	Mínimo	Porcent
1278	1	2,3%	4	9,3%	12	27,9%	7	16,3%
2277	1	2,3%	0	0,0%	9	20,9%	9	20,9%

Elaboración Propia

Gráfico 13. Nivel de Burnout 1278 y 2277



10 ANALISIS

La investigación realizada con los docentes de la institución educativa Nuestra señora del Palmar se logró evidenciar que el cansancio Emocional es significativamente más alto en los profesores que hacen parte del decreto 1278 donde el 29.2% sienten un alto nivel de cansancio emocional, comparado con un 15,8% de los que están acobijados por el 2277, esto posiblemente por las críticas que ha tenido el nuevo decreto, por su falta de flexibilidad en la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas, restricciones en la contratación y promoción de docentes, o también, el sistema de evaluación periódico del desempeño docente que tiene una alta complejidad y falta de claridad en los criterios de evaluación, algunos docentes argumentan que el proceso es subjetivo y puede llevar a evaluaciones injustas, todo esto podría demostrar el cansancio emocional de los docentes cubiertos bajo el estatuto 1278.

En cuanto a despersonalización la cual valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad, distanciamiento o tratar a los demás como objetos en las labores de su profesión, los docentes de ambos estatutos están en niveles bajos (1278 en un 66.7%, mientras que los 2277 el 78.9%), en este punto tal vez influyan otros aspectos del individuo como la cultura, el ambiente agradable y de ayuda entre los compañeros, o simplemente que los niveles de cansancio emocional o estrés, no son tan altos para llegar a este puntos, para confirmar estas hipótesis, necesitaríamos otro tipo de estudio.

Según los resultados en la dimensión de la autorrealización, la cual consiste en reconocerse a sí mismo, valorarse, con sus capacidades, cumplir con los objetivos planteados para sentirse pleno, los profesores cobijados por ambos decretos tienen un sentimiento positivo (79.2% vs. 84.2%), esto posiblemente porque sus objetivos académicos han sido logrados o la vocación profesional hace se motiven a dar los mejor de sí mismos a pesar del cansancio emocional.

Factores como la edad y la antigüedad en el puesto pueden influir en el síndrome de Burnout. Los participantes con más de 40 años de edad, y más de 10 años de experiencia laboral pueden enfrentar desafíos únicos, como el agotamiento acumulado a lo largo de los años o la adaptación a cambios en el sistema educativo. La edad también puede estar relacionada con diferencias en la capacidad de recuperación frente al estrés y en las estrategias de afrontamiento utilizadas.

También es importante examinar cómo el género puede influir en la experiencia de síndrome de Burnout en el contexto educativo. Aunque la muestra predominante es femenina, aún pueden existir diferencias significativas en los niveles y manifestaciones de Burnout entre hombres y mujeres. Factores como las expectativas de género, los roles sociales y las relaciones interpersonales pueden modular la manera en que los docentes experimentan y expresan el estrés laboral.

En términos teóricos, estos resultados pueden contribuir al desarrollo y refinamiento de modelos conceptuales sobre el síndrome de Burnout en el contexto educativo. Al identificar los factores específicos que influyen en la experiencia de los docentes, podemos avanzar en la comprensión de los mecanismos subyacentes y en la formulación de estrategias de intervención más efectivas.

11 CONCLUSIONES

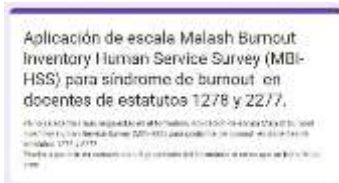
1. Los docentes de la I.E nuestra señora del palmar cubiertos bajo los estatutos 2277 y 1278 participantes en este estudio, en su mayoría son mujeres con un 76,7% y mayores a 40 años en un 93%, y predominando los cubiertos bajo el estatuto 1278 con > 10 años en el cargo.
2. La prevalencia de síndrome de Burnout en los docentes participantes del estudio se ubica entre leve y moderado con un total entre ambas del 14%.
3. En los docentes afiliados a ambos estatutos, predomina un sentimiento positivo de autorrealización y bajo nivel de despersonalización, sin embargo, se observa que los docentes adheridos al estatuto 1278 experimentan un nivel entre medio y alto de cansancio emocional, superior a los vinculados al 2277.
4. Según la evaluación realizada a los docentes I.E nuestra señora del palmar cubiertos por los estatutos 2277 y 1278, el nivel predominante de síndrome de Burnout está entre mínimo y leve.

12 RECOMENDACIONES

- **Promoción de estilos de vida saludables:** Educar y promover estilos de vida saludables entre los maestros, incluyendo la importancia de la actividad física, la nutrición adecuada y el descanso, puede contribuir a su bienestar general y prevenir el síndrome de Burnout.
- **Fomentar el apoyo entre colegas:** Crear una cultura de apoyo entre los maestros puede ser beneficioso para prevenir el síndrome de Burnout. El intercambio de experiencias, consejos y recursos puede ayudar a aliviar el estrés y la carga emocional.
- **Ofrecer capacitación en manejo del estrés:** Proporcionar a los maestros herramientas y técnicas para manejar el estrés puede ayudarles a enfrentar los desafíos de manera más efectiva.
- **Promover un ambiente de trabajo positivo:** Un ambiente laboral positivo puede contribuir en gran medida a prevenir el síndrome de Burnout. Esto implica reconocer y valorar el trabajo de los maestros, fomentar la comunicación abierta y promover la colaboración entre el personal.
- **Proporcionar recursos adecuados:** Asegurarse de que los maestros tengan los recursos necesarios, ya sea material didáctico, tecnológico o de apoyo administrativo, puede reducir su carga de trabajo y minimizar el estrés.
- **Brindar apoyo psicológico:** Ofrecer acceso a servicios de asesoramiento o terapia puede ser fundamental para los maestros que están experimentando altos niveles de estrés o síntomas de síndrome de Burnout. Es importante desestigmatizar el cuidado de la salud mental y fomentar la búsqueda de ayuda cuando sea necesario.
- **Fomentar la realización de otros estudios:** Es pertinente ahondar en los resultados obtenidos mediante la aplicación de herramientas alternativas de medición del nivel de estrés y factores asociados al riesgo psicosocial.
- **Mediciones periódicas:** Se recomienda realizar mediciones periódicas sobre las condiciones mentales de los docentes de la mano de profesionales capacitados para este fin, con el objetivo de continuar con la prevención del síndrome de Burnout y otros padecimientos de carácter psicosocial en la institución.

13 ANEXOS

Encuesta:



La cual se encontró disponible en el enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/1IUnzCG5oNngelsOBSp6LTGo8o4wOm9F7ingoBT TCHLO/closedform>

Para los resultados, se deja el siguiente enlace que contiene la información en formato Excel, disponible en la nube.

Enlace:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1err4IOLgVDCU_NFCC5A9hO5iISInTN_C/edit?usp=sharing&oid=109265527187157349417&rtpof=true&sd=true

14 REFERENCIAS

1. Presidente de la República de Colombia M de educación de C. Decreto 1278 de Junio 19 de 2002. 2002.
2. Murilloa KDM, Suáreza OBG, Moreno-Chaparroa J. Work-related psychosocial risk factor intervention strategies: An occupational therapy view. *Brazilian Journal of Occupational Therapy*. 2020 Jun 1;28(2):436–51.
3. Congreso de la republica de Colombia. Ley 1616. Bogota; 2013 Jan.
4. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central HP y RD. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. www.oit.or.cr. 2013;
5. Uribe Prado JF, López Flores PR, Galicia CP, Saisó AG. Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F.11Esta investigación está relacionada con los proyectos de investigación DGAPA-PAPIIT UNAM IN302012 y IN303014. *Acta Investig Psicol*. 2014 Aug;4(2):1554–71.
6. Carolina Valdiviezo Gilces D, Ricky Rodríguez Nieves R, Leonor Parrales Abarca F. Identificación y evaluación de los factores de riesgo psico-social en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018 [Internet]. 2019. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
7. Guevara CA; HDP; HJA. Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. *Hospital Universitario del Valle, Cali*, 2002. *Colomb Med*. 2004;35(4).
8. Zuger A. Dissatisfaction with Medical Practice [Internet]. Vol. 350, n engl j med. 2004. Available from: www.nejm.org
9. Gutierrez A, Celis MA, Moreno-Jiménez S, Farias Serratos F. Síndrome de burnout [Internet]. 2006. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/236332518>
10. Lopez-elizalde. Síndrome de burnout. *Revista mexicana de anestesiología*. 2004;27.

11. Díaz RRM y cols. Síndrome de Burnout. Desgaste emocional en cirujanos dentistas. revista ADM. 2001;LVIII(2).
12. organizacion mundial de la salud. Protección de la salud de los trabajadores. 2017.
13. Redó NA. El Síndrome de Burnout en los docentes. Electronic Journal of Research in Educational Psychology. 2009;7(2):829–48.
14. Extremera N FBPDA. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BORNOUT EN PROFESORES. 2003;
15. Cifuentes Cubillos Carolina. Estatuto de Profesionalización Docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002). Diferencias en la labor docente. Bogota; 2013.
16. Posada Quintero JI, Molano Vergara PN, Parra Hernández RM, Brito Osorio FY, Rubio Orozco EA. Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 2018;37(2):119–33.



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co