

EL BURNOUT EN EL SECTOR EDUCATIVO: EN DOCENTES DE UNIVERSIDAD PÚBLICA EN CUARENTENA POR EL COVID-19*

THE BURNOUT IN THE EDUCATIONAL SECTOR: IN PUBLIC UNIVERSITY TEACHERS IN QUARANTINE BY EL COVID-19

O BURNOUT NO SECTOR DA EDUCAÇÃO: EM PROFESSORES DE UNIVERSIDADE PÚBLICA EM QUARENTENA PELA COVID-19

BURNOUT DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION: EN ENSEIGNANTS DES UNIVERSITÉS PUBLIQUES EN QUARANTAINE PAR COVID-19

ALAIN CASTRO ALFARO[†]

ALEX DUEÑAS PEÑA[‡]

JAIRO JAMITH PALACIOS ROZO[§]

LUGO MANUEL BARBOSA GUERRERO[∅]

IVÁN FERNANDO AMAYA COCUNUBO[£]

Fecha de recepción: 12 de junio de 2021

Fecha de aprobación: 01 de abril de 2022

* Artículo de investigación

[†] Doctorando en Sociedad de la información y Gestión del Conocimiento (Centro Universitario CIFE). Magister en Gestión de la Alta Dirección. Docente Investigador de la Corporación universitaria Rafael Núñez. Director General del Centro de Investigaciones y Capacitaciones Interdisciplinarias SAS. Participación en el grupo de investigación Estudios Interdisciplinarios – Reconocido por Minciencias en C. Correo electrónico: director@centrodeinvestigacionescic.com.co – Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1727-7770>

[‡] MSc en Administración de Instituciones de educación. Docente de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Participación en el grupo de investigación. Administración y emprendimiento – AEC. Grupo avalado: Atenesis, Correo electrónico: aduenasp@unicolmayor.edu.co - <https://orcid.org/0000-0002-2940-416X>

[§] Doctorando en Sociedad de la información y Gestión del Conocimiento (Centro Universitario CIFE). Especialista en Administración de Empresas, Docente de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Participación en el grupo de investigación. Administración y emprendimiento – AEC. Grupo avalado: Atenesis, Correo electrónico: jjpalacios@unicolmayor.edu.co – orcid: 0000-0002-1437-9838

[∅] Magister en informática educativa, Docente de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Docente tiempo parcial, Universidad el Bosque. Participación en el grupo de investigación. Administración y emprendimiento – AEC. Grupo avalado: Atenesis, Correo electrónico: lbarbosa@unicolmayor.edu.co – orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0871-8637>

[£] Magíster en Desarrollo Sostenible. Docente investigador del Programa Turismo. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia. Participación en el grupo de investigación. Administración y emprendimiento – AEC. Correo electrónico: ifamaya@unicolmayor.edu.co ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8117-5117>.

RESUMEN

Se presenta los resultados de un estudio que tuvo como objetivo conocer el Burnout en docentes de la Facultad de Administración de una universidad pública que se hallaron en cuarentena por Covid-19, quienes estaban viviendo la experiencia de impartir clases bajo la medida obligatoria decretada en la ciudad de Bogotá. Es un análisis descriptivo con enfoque mixto a partir de la información lograda por la aplicación del test de Burnout, posteriormente al sometimiento en la base estadística SPSS. Es una observación de resultados frente a los aspectos de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, dando cuenta de un sobresaliente nivel medio de Burnout en el aspecto de despersonalización y baja en los otros dos aspectos, verificando la existencia de correlación entre las variables que componen los tres aspectos estudiados.

PALABRAS CLAVE:

Burnout, clima laboral, docentes en cuarentena.

CLASIFICACIÓN JEL:

J53, J44, I12.

ABSTRACT

The results of a study are presented that aimed to know the Burnout in teachers quarantined by Covid-19 from the Administration Faculty of a public university, who were living the experience of teaching classes under the mandatory measure decreed in the city of Bogotá. It is a descriptive analysis with a mixed approach based on the information obtained by the application of the Burnout test, after submitting it to the SPSS statistical base. It is an observation of results against the aspects of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, showing an outstanding average level of Burnout in the aspect of depersonalization and low in the other two aspects, verifying the existence of correlation between the variables that make up the three aspects studied.

Keywords: Burnout; teachers in quarantine; work environment.

JEL Classification: J53, J44, I12.

RESUMO

Este artigo apresenta os resultados de um estudo que visava compreender o Burnout nos professores da Faculdade de Administração de uma universidade pública que estavam em quarentena pelo Covid-19, que viviam a experiência do ensino ao abrigo da medida obrigatória decretada na cidade de Bogotá. Trata-se de uma análise descritiva com uma abordagem mista baseada na informação obtida através da aplicação do teste de Burnout, após a sua submissão à base de dados estatísticos do SPSS. É uma observação de resultados relativa aos aspectos de esgotamento emocional, despersonalização e realização

pessoal, que mostra um nível médio de esgotamento notável no aspecto da despersonalização e baixo nos outros dois aspectos, confirmando a existência de correlação entre as variáveis que compõem os três aspectos estudados.

Palavras-chave: burnout; clima de trabalho; professores em quarentena.

Classificação JEL: J53, J44, I12.

RÉSUMÉ

Cet article présente les résultats d'une étude qui visait à comprendre le Burnout en enseignants de la Faculté d'Administration d'une université publique qui ont été mis en quarantaine par Covid-19, qui vivaient l'expérience d'enseigner sous la mesure obligatoire décrétée dans Bogota. Ils s'agit d'une analyse descriptive avec une approche mixte basée sur les informations obtenues par l'application du test de Burnout, après soumission à la base de données statistiques SPSS. C'est une observation des résultats concernant les aspects d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et d'épanouissement personnel, qui montre un niveau moyen d'épuisement dans l'aspect de dépersonnalisation et faible dans les deux autres aspects, confirmant l'existence d'une corrélation entre les variables qui composent les trois aspects étudiés.

Mots clés: burnout; climat de travail; enseignants en quarantaine.

Classification JEL: J53, J44, I12.

INTRODUCCIÓN

La pandemia a la que llevó el Covid-19 hizo que los gobiernos tomaran decisiones radicales como las cuarentenas, cambiando las economías y la manera de trabajar de muchas personas, incluyendo los docentes, dado que en la educación se planteó el aprendizaje invisible como una metateoría y un protoparadigma que contribuye a una evolución en la educación actual, con la integración de diferentes ideas y perspectivas donde se involucren avances tecnológicos que transformen la educación (Palacios, J., Palacio, H., y González, R., 2018), que de por sí presentan una característica de la sociedad actual como lo es el estrés laboral debido a las exigencias de sus funciones profesionales; a causa del cambio de metodología al impartir sus clases, muchos no estaban preparados en cuanto al uso de herramientas tecnológicas (Cortés y otros, 2017) afirman que: "utilizando plataformas tecnológicas como ILDE (Integrated Learning Design Environments) como apoyo a la evaluación educativa por competencias se llevó a cabo en entornos de aprendizaje heterogéneos y distribuidos" (p. 80). Después de dos meses de estar trabajando en una metodología completamente virtual se llevó a cabo la investigación tratando de medir la saturación física o mental de los docentes de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, institución pública.

Esto hace que los docentes estén bajo un alto grado de estrés y no se den cuenta de ciertos aspectos por el tipo de trabajo que están realizando; así mismo Barbosa y Peña (2020) afirman que cuando los docentes repiten sus clases mediante herramientas diseñadas para el teletrabajo, esto puede causar lesiones acumulativas y patológicas por el ambiente de contenido laboral y la fatiga ocupacional que se genera.

Se llevo a cabo un estudio del síndrome de Burnout, el cual permite identificar si existe un agotamiento emocional, una despersonalización o una baja autoestima en las personas, caracterizándose por la pérdida de energía, presencia de agotamiento físico o mental, comportamientos negativos, así como baja autoestima; en este sentido Freudenberg (1974), citado por Molenda (2010), considera que este síndrome es un estado de agotamiento causado por el uso excesivo, en el ejercicio de su profesión, de sus recursos personales y de su energía, y que se traduce en la sensación de haber fracasado o estar exhausto.

El síndrome de Burnout se fundamenta en tres (3) ejes: agotamiento emocional, deshumanización de la relación de ayuda y disminución de la realización personal.

Álvarez y Fernández (1991) comprueban que el síndrome se presenta más en profesionales del área de la educación y del área de la salud, debido a altos grados de trabajo, con largas jornadas laborales, como se indicó; debido a la situación atípica que se viene presentando puede estar ocurriendo un considerable número de casos de docentes que están pasando por este síndrome sin darse cuenta, lo que es claro es que se tienen consecuencias como estrés laboral y desmotivación, que inciden directamente en la calidad de la educación.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El síndrome de Burnout fue definido por Freudenberg (1974), quien indicó que es el agotamiento del personal en términos de signos físicos y de indicadores de comportamiento, existiendo una discusión sobre cómo se intervienen los factores cognitivos, críticos y emocionales una vez que el proceso está en movimiento. Se indica la relación con el agotamiento y el desgaste causado por el exceso de trabajo, y en este caso el docente está gastando cada vez más energía tanto en preparar su clase como en impartirla virtualmente, lo que hace que se agote tratando de cumplir con sus funciones de docencia.

El docente universitario está expuesto a muchas causas que pueden llegar a afectar su salud mental y física, además de estar bajo una presión laboral por cumplir con sus funciones de la mejor manera y al mismo tiempo satisfacer su vida laboral al sentir que está desempeñando una gran labor; es aquí donde se tiene al

síndrome de Burnout como una simple respuesta a todo ese estrés laboral, convirtiéndose en un gran riesgo en profesiones del sector de la educación y de la salud.

Al respecto Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) afirman que:

[...] el trabajo, para todos, debe satisfacer la necesidad de sentirse útil; cuando se desempeñan tareas valiosas, reconocidas y altamente valoradas por la sociedad, se fortalece la autoestima del trabajador. Debe existir una armonía entre las expectativas del sujeto, su ideal profesional internalizado y la realidad de lo que hace, la cual le llega por sus propias valoraciones cognitivas y el reconocimiento social.

Aunque puede haber otros aspectos que pueden llevar a que los docentes sufran estrés, el estudio trata únicamente los componentes que conlleva el síndrome de Burnout, que entre otros síntomas ocasiona que las personas no se sientan bien debido al agotamiento tanto físico como mental provocando un desequilibrio en las funciones de su trabajo con los recursos físicos y mentales con que debe afrontar sus actividades.

En este sentido, García-Arroyo y Domínguez-López (2014), citando a Mingote y Pérez (1999) afirman que las personas que padecen BS no se adaptan debido al agotamiento de los recursos psicológicos necesarios para hacer frente a las demandas que requieren trabajar con las personas, lo que provoca un desequilibrio entre demandas laborales excesivas y los recursos de afrontamiento limitados.

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico y emocional que va haciendo que el individuo pierda interés en su trabajo al tener una gran pérdida de su energía. Hochstrasser y otros (2016), citados por Davis (2019), definen el síndrome de Burnout como una experiencia de personas en el lugar de trabajo en donde se sienten completamente agotadas por el estrés laboral crónico.

Al reconocer que la educación es un trabajo propenso a este tipo de fenómenos, porque en la docencia se deben llevar a cabo diferentes actividades como investigación, proyección social, emprendimiento, clases, etc., tanto en el aula de clases como fuera de ella, lo cual hace que el docente termine presentando altos

grados de estrés; además la presión laboral bajo la que se encuentra es un factor que influye en gran medida para llegar a presentar indicios del síndrome de Burnout, y el comportamiento de su organismo es una alarma; aunque no todos los individuos actúan de la misma manera, algunos pueden llegar a controlar las situaciones mientras que otros pueden entrar en depresiones.

Según Guerrero (1998), citado por Bustamante y otros (2016), el tipo de conducta de afrontamiento hacia este síndrome es importante porque, además de servir para dominar las demandas de la situación de estrés, determina la forma en que se activa el organismo.

2. METODOLOGÍA

Con base en lograr el objetivo de explorar frente al contexto que bosqueja el síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional en docentes de una universidad pública, particularmente en los que están adscritos a la facultad de Administración, se procedió a efectuar un estudio de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, basado en diferentes fuentes de información especializada a fin de vislumbrar la perspectiva del objeto de estudio abordado y búsqueda del conocimiento frente a la situación en que se encuentran los docentes en lo que respecta a las tres variables exploradas. Hay una combinación de enfoques; de una parte, las personas informantes del estudio de manera libre hacen razonamiento a partir de lo que perciben de su realidad suministrando información con la que es posible considerar una reflexión inductiva a partir de cómo pervive la comunidad observada y sus posibilidades de generalizar los resultados y, por tanto, generar premisas de esos fenómenos individuales. Así mismo, los investigadores parten del concepto de que por motivos del paso de una modalidad de trabajo presencial en el aula a una presencial remota, mediadas por Tic, los docentes han sentido una sobrecarga que crea un estrés que lleva a la presencia del síndrome de Burnout, hecho que se quiso verificar con los datos obtenidos a partir de las métricas trabajadas.

La investigación no hizo manipulación alguna de variables, hecho que permite pensar en un estudio no experimental (Hernández-Sampieri et al., 2018); justamente las variables propuestas son observadas y analizadas en su estado de

comportamiento acostumbrado. Es un estudio transeccional, comoquiera que se hace análisis de datos acervados de un tiempo y un grupo poblacional determinados; por tanto, los estudios que dan cuenta de relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado de aplicación del instrumento, no en momentos diferentes, tienden a ser de corte transeccional (Baena, 2017).

Se trabajó una encuesta estructurada. Esta se aplicó entre el primero y el treinta de septiembre de 2021; fue dirigida a los docentes que hacen parte de la Facultad de Administración y Economía de la institución educativa. Se estableció que la muestra fuera por conveniencia, y acudir a los docentes que por fácil disponibilidad y actitud quisieran dar respuesta al instrumento elaborado. Conviene aclarar que se insistió para que la muestra fuera la mayoría de las docentes que prestan sus servicios en su diferente forma más de contratación. Así las cosas, participaron 62 de 98. Según Otzen y Manterola (2017), la muestra por conveniencia busca a aquellos casos accesibles que consientan ser incluidos con libre participación.

La recolección de la información se logró mediante el uso de Google Forms y se sistematizó con la ayuda del paquete estadístico SPSS. El instrumento que permitió recabar la información fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1986), constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, que buscan sistemáticamente auscultar la realidad percibida frente al desgaste de los docentes en su actividad; para este caso, sus funciones de docencia en momentos de aislamiento preventivo motivado por el coronavirus. Es un instrumento con el que se mide frecuencia e intensidad de Burnout. La herramienta, de acuerdo con los ítems que se seleccionen, mide tres aspectos que contempla el síndrome de Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Cada ítem tiene una puntuación de acuerdo con la frecuencia con que se presente en el informante y con base en el total, resultado de la suma de puntos se determina la presencia de Burnout en cada una de las variables expuestas. La Tabla 1 da cuenta del nivel de periodicidad y su respectiva puntuación.

Para el primer aspecto compuesto por nueve ítems se tiene un máximo de 54 puntos en la sumatoria, para el segundo, con cinco, de

Tabla 1. Rangos de medida a partir de periodicidad dada.

Puntuación	Frecuencia
0	Nunca.
1	Pocas veces en el periodo de aislamiento experimentado
2	Una vez al mes
3	Unas pocas veces al mes.
4	Una vez a la semana.
5	Unas pocas veces a la semana.
6	Todos los días.

Fuente: Maslach Burnout Inventory - Health Services Survey (MBI-HSS).

30 puntos; y el tercero, con ocho, tendrá un máximo de 48. El instrumento aplicado se presenta en anexos. Se obtiene para el caso de cansancio emocional y despersonalización; las puntuaciones altas permiten inferir la presencia de Burnout. Entre tanto, para el caso de realización personal una puntuación baja. La Tabla 2 ilustra los rangos de referencia informando la presencia de Burnout en rangos alto, medio o bajo.

sociales –SPSS-, el cual permitió analizar el alfa de Cronbach para cada aspecto tratado, arrojando respectivamente: 0.882; 0.733 y 0.740 (Tabla 3). Datos que, de acuerdo con George y Mallery (2003), para cada caso como para el instrumento en general es aceptable y garantiza la obtención de información confiable para la toma de decisiones.

Los resultados fueron sometidos a la base datos creada en el programa estadístico de Ciencias

Tabla 2. Rangos de medición de Burnout por variable.

	Alto	Medio	Bajo
Cansancio emocional.	27 al 54	19 al 26	0 al 18
Subescala de despersonalización.	10 al 30	6 al 9	0 al 5
Realización personal.	40 al 56	34 al 39	0 al 33

Fuente: Maslach Burnout Inventory - Health Services Survey (MBI-HSS).

Tabla 3. Estadísticos para identificación de confiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach por variables dependientes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cansancio emocional.	0.882	9
Subescala de despersonalización.	0.733	5
Realización personal.	0.74	8
General	0.768	22

Fuente: Maslach Burnout Inventory - Health Services Survey (MBI-HSS).

3. RESULTADOS

Se encuentra que en todas las modalidades de contratación las personas tienen edades superiores a 46 años, con un promedio de 61%, 70% y 58%; TC, MT y Cátedra, respectivamente. El rango de edad con mayor presencia en la muestra trabajada corresponde a quienes están entre 46 y 55 años, y los que menos se encuentran son los mayores de 66 años (Tabla 4). A nivel general se resalta la edad madura realizando funciones de enseñanza.

De otra parte, se da cuenta de que son la mayoría los docentes contratados bajo la modalidad Cátedra. En lo referente a la variable "cansancio emocional", compuesta por 9 ítems que valoran la percepción de agotamiento emocional causado

por las exigencias del trabajo del docente, se encontró que la motivación que sienten después de trabajar con estudiantes presenta una correlación fuerte y negativa con respecto a las otras variables. La edad se muestra como una variable con mínima relación, frente a la variable observada; sin embargo, en consecuencia con la prueba paramétrica no se puede asegurar lo dicho, toda vez que expone un valor de 0.816. Las demás variables confrontadas con la motivación que sienten luego del encuentro con estudiantes revelan una relación negativa y fuerte, empero en el caso de la frustración y el estrés producido a causa del trabajo con estudiantes los resultados no son significativos, toda da vez que marca 0.251 y 0.265, respectivamente, lo cual da a pensar que no hay elementos necesarios para hablar de su relación (Tabla 5).

Tabla 4. Edades y Modalidad de contratación.

		De 25 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mas de 66 años
Modalidad contrato	TC	13.0%	21.7%	34.8%	26.1%	4.3%
	MT	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%
	Catedra	0.0%	32.3%	41.9%	16.1%	9.7%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del instrumento

Tabla 5. Edades y Modalidad de contratación.

Motivación después de trabajar con alumnos/as.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	a	b	c	d	e	f	g	h	i
		-0.030	-0.364	-0.262	-0.563	-0.477	-0.512	-0.148	-0.387	-0.144
		0.816	0.004	0.039	0.000	0.000	0.000	0.251	0.002	0.265
		62	62	62	62	62	62	62	62	62

Fuente: Elaboración propia

Nota. a= Edad; b= cansancio emocional; c=cansancio al final de la jornada; d=fatiga al inicio de la jornada; e=sentimiento de esfuerzo por trabajar con estudiantes; f= sentimiento quemado por el trabajo; g=frustración en el trabajo; h=sentimiento de trabajar demasiado; i= sentimiento de estrés.

Se encontró que el rango predominante de edad de los docentes está entre 45 y 50 años. Frente a la percepción de los docentes de haber sentido por lo menos una vez al mes algunas de las variables examinadas, se encontraron el cansancio emocional, cansancio al terminar la jornada de trabajo, esfuerzos causados por el trabajo con estudiantes, exceso de trabajo.

Lo particular para resaltar es el sentimiento de motivación a causa de trabajar por los estudiantes, toda vez que se informa que se presenta por lo menos una vez a la semana. En lo relacionado con el nivel de Burnout que viven los docentes frente a cansancio emocional se encontró, posteriormente a su homologación frente a la tabla de rangos, que

Tabla 6. Estadísticas.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
Media	2.97	2.19	2.98	1.58	2.27	1.73	0.77	2.68	0.56	4.47
Moda	3	3	4	0	3	0	0	3	0	5
Validos	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

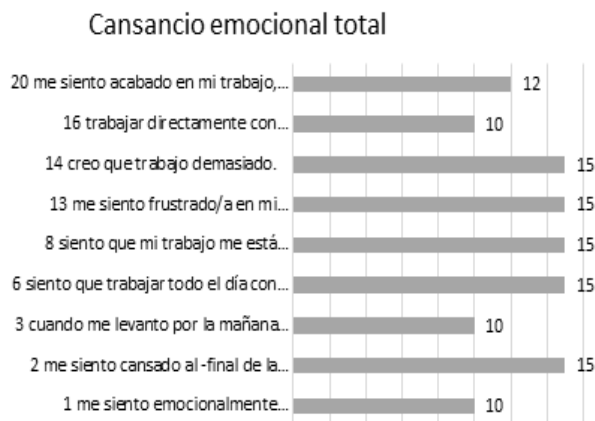
Fuente: Elaboración propia

Nota. a= Edad; b= cansancio emocional; c=cansancio al final de la jornada; d=fatiga al inicio de la jornada; e=sentimiento de esfuerzo por trabajar con estudiantes; f= sentimiento quemado por el trabajo; g=frustración en el trabajo; h=sentimiento de trabajar demasiado; i= sentimiento de estrés; j= motivación como causa de trabajar con los estudiantes..

en la comparación con el nivel alto solo se llegó a un promedio de 24% de lo esperado. En lo referente al nivel medio se alcanzó al promedio de 50% y el nivel bajo se encuentra en 72% de su nivel (Figuras 1 y 2).

Así las cosas, se puede inferir que en general existe un bajo nivel de Burnout en lo referente a cansancio emocional. Empero al tomarlo más minuciosamente se tiene que 11.29% de los docentes están en un nivel alto, 32.26% en nivel medio y 56.45% en nivel bajo (Figuras 3 y 4).

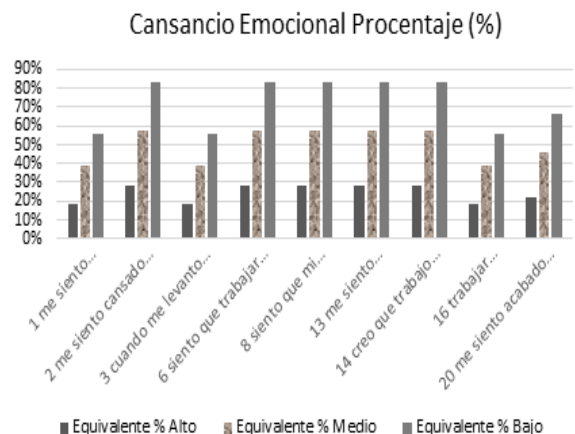
Figura 1. Total, del nivel de Burnout de los docentes a través de la variable Cansancio emocional.



Fuente: Elaboración propia

En lo referente a la variable “Despersonalización” compuesta por 5 ítems que valoran la percepción de insensibilidad e indisposición causadas por el trabajo docente, se encontró que la edad de los docentes no muestra que exista relación entre las variables estudiadas (Figuras 5 y 6). De otra parte, se presenta una relación positiva frente a la variable que da cuenta del sentir que está tratando de manera impersonal a los estudiantes con el sentimiento de insensibilidad, así como en el sentimiento frente a pensar que el trabajo le está endureciendo. La percepción de haberse vuelto insensible hacia la gente

Figura 2. Porcentaje (%) de nivel de Burnout de los docentes a través de la variable Cansancio emocional.

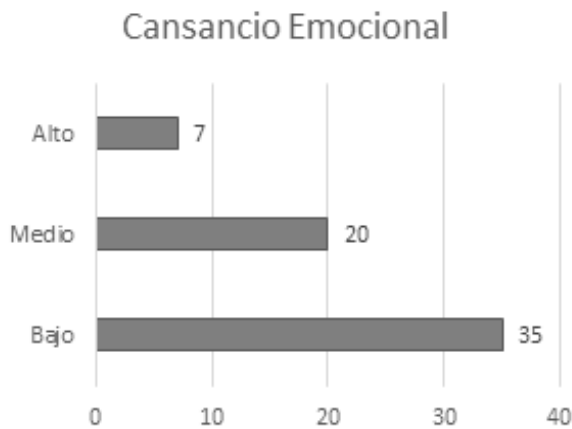


Fuente: Elaboración propia

guarda una correlación fuerte y directa con el mal trato a los estudiantes, el sentimiento de que el trabajo lo endurece emocionalmente y el sentimiento de culpabilidad de los problemas que les acontece a estudiantes.

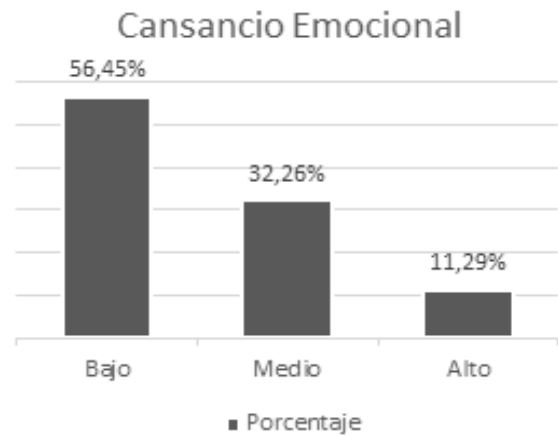
En lo referente a sentir “que el trabajo de docente lo está endureciendo” emocionalmente guardan una relación fuerte y positiva con el sentimiento de estar tratando de manera impersonal a los estudiantes, así como con el sentimiento de que los alumnos lo culpan por lo que a ellos les sucede. También se dio cuenta

Figura 3. Total, del nivel de Burnout de los docentes a través de la variable Cansancio emocional.



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Porcentaje (%) de Docentes con nivel de Burnout –Cansancio emocional.



Fuente: Elaboración propia

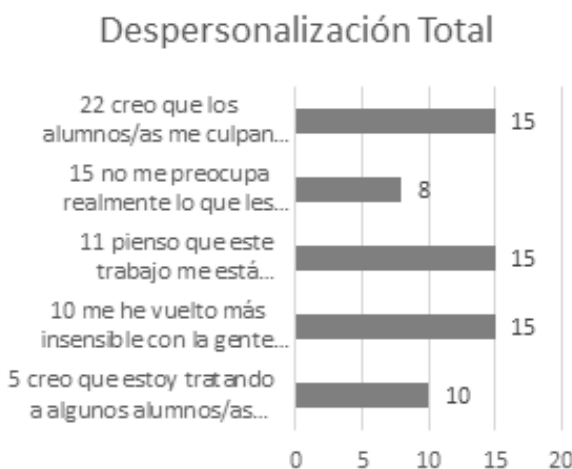
de la relación positiva entre el sentimiento de culpabilidad por los problemas que acontecen a los estudiantes y el endurecimiento emocional y la insensibilidad hacia la gente. En anexos se presenta la tabla con las respectivas correlaciones.

Se encuentra que 12.95% de los docentes están en nivel alto, 9.68% en nivel medio y los demás en nivel bajo (Figuras 7 y 8); en lo relacionado con el nivel de Burnout que viven los docentes frente a despersonalización, se encontró después de su homologación frente a la tabla

de rangos en comparación con el nivel alto un promedio de 42%. En lo referente al nivel medio, mostró estar por encima del máximo, 140%, dato equivalente a un promedio de 13 puntos en comparación con el máximo esperado de 9. Se infiere la existencia de un nivel medio de Burnout en lo referente a despersonalización.

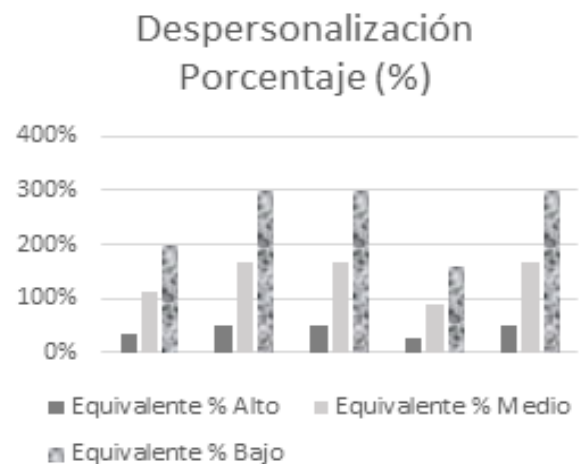
En lo referente a la variable realización personal, compuesta por 8 ítems que valoran la autoestima y autosuficiencia en su quehacer docente, se encontró que la edad de los docentes no muestra que exista relación entre

Figura 5. Total, del nivel de Burnout de los docentes a través de la variable Despersonalización.



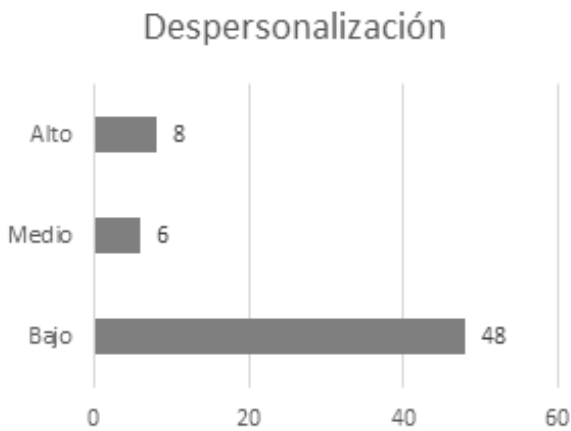
Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Porcentaje (%) de nivel de Burnout de los docentes a través de la variable Despersonalización.



Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Docentes con nivel de Burnout – Despersonalización



Fuente: Elaboración propia

las variables estudiadas. De otra parte, se presenta una relación positiva y considerable entre las 8 variables (Figuras 9 y 10). A nivel general se informa de parte de los docentes que por lo menos una vez por semana sienten de manera positiva relación con los ítems consultados.

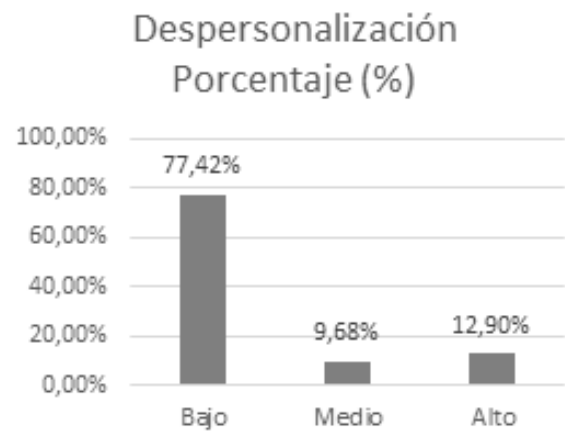
En lo relacionado con el nivel de Burnout que viven los docentes frente a realización personal, se encontró después de su

Figura 9. Total del nivel de Burnout de los docentes a través de la variable realización personal.



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Porcentaje (%) Docentes con nivel de Burnout –Despersonalización



Fuente: Elaboración propia

homologación frente a la tabla de rangos, que en la comparación con el nivel alto solo se llegó a un promedio de 11.29% de lo esperado. Entretanto, en lo referente al nivel medio se da 48.39% (Figuras 11 y 12).

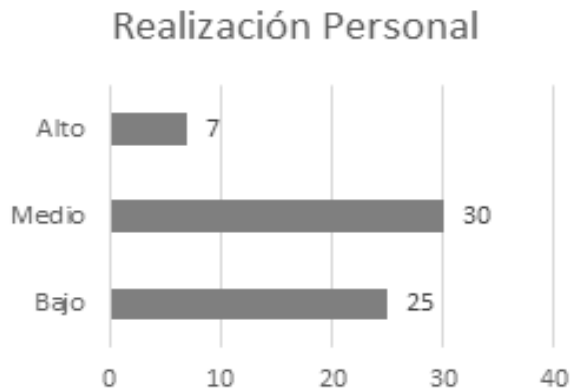
Se identifica un nivel alto de Burnout en cansancio emocional de 3% de docentes de cátedra, 8% de tiempo completo, 5% están en edades de 25 a 35 años, 3% en edades entre 45

Figura 10. Porcentaje de nivel de Burnout de los docentes a través de la variable realización personal.



Fuente: Elaboración propia

Figura 11. Docentes con nivel de Burnout – realización personal.



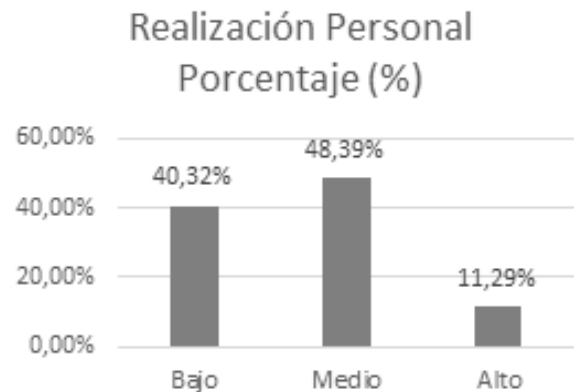
Fuente: Elaboración propia

y 50 años y 2% están por encima de 65. En lo que corresponde al nivel alto en despersonalización se tiene que 5% son de cátedra y 8% de tiempo completo, y de esos docentes, 5% están entre 25 y 45 años y 7% están por encima de 46 años (Tabla 7).

En realización personal, 8% son de cátedra y 3% de tiempo completo; 3% están en edades entre 25 y 35 años, mientras 6% están en entre 36 y 45 años y 2% tienen más de 67 años (Tabla 7).

Se tiene que 15%, 3% y 27% de los docentes de cátedra están en nivel medio de Burnout en cansancio emocional, despersonalización y realización personal, respectivamente. En los de

Figura 12. Porcentaje de docentes con nivel de Burnout – realización personal.



Fuente: Elaboración propia

medio tiempo se tienen 6%, 3% y 5%. De tiempo completo hay 11%, 3% y 16%, respectivamente (Figura 13).

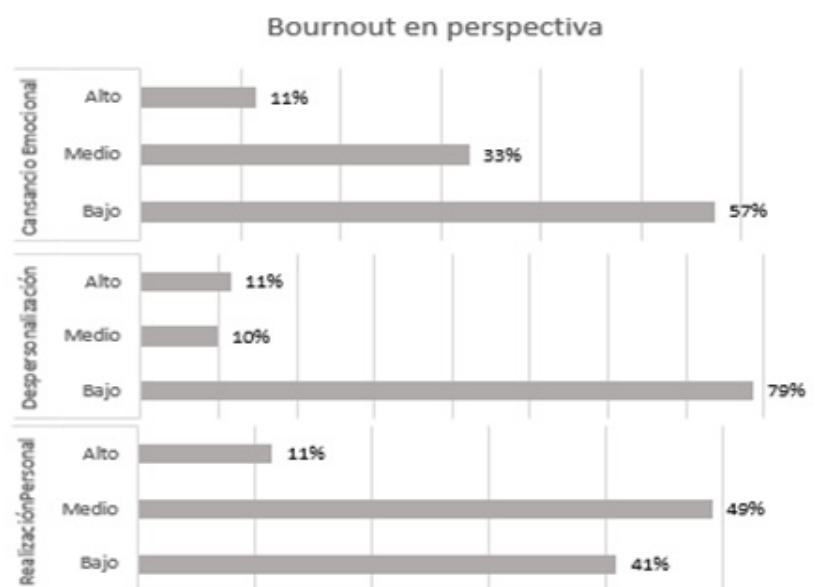
En lo que respecta a la edad en nivel medio se tiene que el cansancio emocional 13% están en edades entre 45 y 55 años, 11% entre 36 y 45 años, mientras 8% están por encima de 56 años; en lo referente a despersonalización, 8% están entre 46 y 65 años, mientras que 2% tienen más de 67 años. La realización personal muestra los rangos de edades: 36 a 45 y 56 a 65 años, cada una tiene 13% de participación en este nivel medio, y 19% está entre las edades de 46 y 55 años.

Tabla 7. Perspectiva de Burnout en docentes.

Nivel de Burnout	Modalidad de contratación			Rango de edades, en años					
	Cat.	MT	TC	25 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	+ de 67	
Cansancio emocional Agrupada	Bajo	34%	5%	18%	0%	16%	24%	13%	3%
	Medio	15%	6%	11%	0%	11%	13%	6%	2%
	Alto	3%	0%	8%	5%	0%	3%	2%	2%
Despersonalización Agrupada	Bajo	44%	8%	26%	3%	24%	32%	13%	5%
	Medio	3%	3%	3%	0%	0%	2%	6%	2%
	Alto	5%	0%	8%	2%	3%	5%	2%	0%
Realización Personal Agrupada	Bajo	16%	6%	18%	2%	10%	19%	8%	2%
	Medio	27%	5%	16%	0%	13%	19%	13%	3%
	Alto	8%	0%	3%	3%	6%	0%	0%	2%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Docentes con nivel de Burnout.



Fuente: Elaboración propia

4. DISCUSIÓN

Se logró el propósito del estudio al demostrar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con sede en Bogotá, explorando los aspectos relacionados con los síntomas físicos, síntomas corporales, síntomas cognitivos y cambios de comportamiento. A partir de la aplicación del instrumento ya validado por otras investigaciones de este tipo, se obtuvo la información procesada en el software estadístico SPSS, que fue de gran apoyo en la correlación entre los ítems evaluados.

A partir de estos hallazgos se puede pensar que la presencia del síndrome de Burnout en docentes es indiferente a la edad de estos, hipótesis que merece un estudio en particular. Aunque existen investigaciones relacionadas con el tema estudiado, no se ha trabajado alguna que lo haga en función de indagar si el área disciplinar o tipo de asignatura que imparten los docentes tiene relación con más o menos presencia del síndrome de Burnout.

De acuerdo con los antecedentes presentados, en especial Hochstrasser y otros (2016), se comprueba que el síndrome de Burnout es una experiencia de personas en el lugar de trabajo, donde se sienten completamente agotadas por el estrés laboral crónico, que para el caso del presente estudio fueron los docentes adscritos a la Facultad de Administración de

una universidad pública.

5. CONCLUSIONES

Aunque para el caso estudiado en lo que hace referencia a la existencia de Burnout en los docentes de la Facultad de Administración se esperaba una presencia considerable de este síndrome, toda vez que fue un paso de hacer ejercicio dinámico y presencial con docentes a uno que obligaba lo sedentario y virtual que demandaba cargas adicionales, la realidad encontrada fue un nivel medio de Burnout en el aspecto de despersonalización y baja en los otros dos aspectos, verificando la existencia y relación entre las mismas.

El síndrome de Burnout es un problema en el trabajo que se presenta no solo entre docentes, es un fenómeno general que puede estar presente en diferentes niveles cuando se toma en grupos de trabajo; sin embargo, la observación particular, por ejemplo por asignatura o área disciplinar donde imparte el docente, es posible que se dé cuenta de casos a los que se requiera plantear orientación y promoción de estrategias desde las unidades respectivas que garanticen el mejoramiento de la salud de los colaboradores en aspectos de estrés y agotamiento ocupacional.

Los docentes que experimentan cambios permiten ver la enseñanza - aprendizaje de manera novedosa, y a la vez ello se convierte en un cúmulo de actividades que incluso en

las reuniones remotas se comenta como una sobrecarga laboral y estrés ante la exigencia de la modalidad asumida. A partir de esto se asume que el síndrome del trabajador quemado estaba haciendo presencia y, por tanto, se quiso verificar como lo que se reportaba por los docentes de manera espontánea: agotamiento, mal genio, fatiga y dolores corporales, entre otros relacionados con Burnout, reportado a través del test, que la emoción de experiencias nuevas los docentes no caen en un cansancio emocional, despersonalización y de realización personal.

Se reconoció que las TIC, por su parte, son un medio tecnológico de comunicación y orientación del saber, útil para emplear en espacios académicos teóricos (Valero, Palacios y González, 2019). La ausencia de capacitación en herramientas tecnológicas fue factor común en las observaciones realizadas por los docentes, lo que influyó en el cambio del trabajo presencial al trabajo virtual, incluso los docentes que recibieron algún tipo de capacitación en herramientas tecnológicas han reconocido que ha sido imposible poder cuantificar sus estados de ánimo y emociones.

REFERENCIAS

- Álvarez Gallego, E. y Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265. Recuperado de: <https://www.revistaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México: Grupo editorial Patria.
- Bustamante, E. y otros (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es.
- Cortés, J. A. et al. (2017). Percepción de estudiantes y docentes del uso de plataformas tecnológicas en el aprendizaje por competencias. *Revista Luciérnaga - Comunicación*, 9(17), 80-86. Recuperado de <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/luc/article/view/1196>
- Davis, J. (2019). Pourquoi la Suisse est-elle si divisée à propos du burn-out? Recuperado de: <https://www.swissinfo.ch/>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of social Issues*; Vol. 30, 159-165. Society for the Psychological Study of Social Issues. Washington, DC, United States.
- García-Arroyo, J. M., & Domínguez-López, M. L. (2014). Subjective Aspects of Burnout Syndrome in the Medical Profession. *Psychology*, 5(18), 2064-2072. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.518209>
- Guerrero, E. (1998). Burnout o Desgaste Psíquico y Afrontamiento del Estrés en el Profesorado Universitario (tesis doctoral). Universidad de Extremadura. Madrid, España.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443>
- Hochstrasser, B. y otros (2016). *Le traitement du Burnout, partie 2: recommandations pratiques*. Swiss Medical Forum. Berna, Suiza.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed. Palo Alto, California, Estados Unidos.
- Mingote, J., y Pérez, F. (1999). *El estrés del médico*. Madrid: Díaz de Santos.
- Molenda, S. (2010). *Le syndrome de burn-out*. Chapitre 7. Urgences. Sfm. Samu de France.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Palacios, J. et al. (2018). Educación versus tecnología y su convergencia hacia la IA. *Revista Vínculos*, 15(2), 186-194. <https://doi.org/10.14483/2322939X.14114>
- Rodríguez, J. et al. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista investigación y educación*. Rediech vol. 8 No. 14. Chihuahua, México. DOI: https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Valero Vargas, R. E., Palacios Rozo, J. J., & González Silva, R. (2019). Tecnologías de la Información y la Comunicación y los Objetos Virtuales de Aprendizaje: un apoyo a la presencialidad. *Revista Vínculos*, 16(1), 82-91. <https://doi.org/10.14483/2322939X.15537>

Anexo 1

Tabla con cuestionario de Burnout según variable.

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

Fuente: El orden de la numeración es como se encuentra en el formulario aplicado.

Anexo 2

Tabla con correlaciones de ítems que hacen parte de la variable despersonalización.

		a	b	c	d	e	f
Rango de edad	Correlación de Pearson	1	0,121	0,112	0,106	0,109	0,032
	Sig. (bilateral)		0,352	0,391	0,415	0,403	0,807
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	Correlación de Pearson	0,121	1	,496**	,333**	0,001	0,023
	Sig. (bilateral)	0,352		0,000	0,008	0,996	0,858
Me he vuelto más insensible con la gente.	Correlación de Pearson	0,112	,496**	1	,739**	0,083	,406**
	Sig. (bilateral)	0,391	0,000		0,000	0,523	0,001
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	Correlación de Pearson	0,106	,333**	,739**	1	,313*	,522**
	Sig. (bilateral)	0,415	0,008	0,000		0,013	0,000
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	Correlación de Pearson	0,109	0,001	0,083	,313*	1	0,240
	Sig. (bilateral)	0,403	0,996	0,523	0,013		0,061
Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	Correlación de Pearson	0,032	0,023	,406**	,522**	0,240	1
	Sig. (bilateral)	0,807	0,858	0,001	0,000	0,061	
	N	62	62	62	62	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: A = edad; b = el trato hacia alumnos es impersonal; c = insensibilidad con la gente; d= el trabajo ha llevado a endurecimiento emocional; e = despreocupación por lo que les ocurra a algunos de los alumnos/as.; f = sentimiento de culpabilidad de los problemas que les acontece a estudiantes.

