

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES UNIVERSITARIOS DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

Dagoberto Torres-Flórez^{*1}

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>

Claudia María Pinzón-Gutiérrez^{**2}

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0219-0763>

Edisson Javier Rodríguez Hernández^{*3}

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5707-5586>

Fecha de Recepción: 9 de mayo de 2022
Fecha de Aprobación: 27 de agosto de 2022

Resumen:

El docente es uno de los grupos con un mayor riesgo de desarrollar el síndrome de quemarse en el trabajo, máxime en estos tiempos de por covid-19, evidente para el sector educativo que fue necesario adaptarse al cambio de una forma celerata en las maneras de enseñanza tradicionales. Buscando conocer luego de varios meses de pandemia la existencia del síndrome de Burnout para los docentes universitarios y los efectos adversos que podría producir en el desarrollo de los procesos de enseñanza, se realiza una investigación cuantitativa, descriptiva, con elementos inferenciales, que incluyó la aplicación virtual del instrumento MBI a 111 profesores laborando de manera remota desde sus casas. El análisis de datos se realizó a través de SPSS, encontrando baja presencia de Síndrome de Burnout, cansancio emocional en nivel medio, despersonalización en bajo y la realización personal Alto. Aunque hay cansancio, se sienten satisfechos con lo que hacen, reflejando una actitud positiva respecto a la situación de cambio.

¹ Doctor, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. Correo electrónico: dtorres@unillanos.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>

² Magister, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. Correo electrónico: cmpinzon@unillanos.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-0219-0763>

³ Magister, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. Correo electrónico: erodriguez@unillanos.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-5707-5586>

Palabras Claves: Docente, agotamiento psicológico, infección por coronavirus, covid 19, pandemia.

BURNOUT SYNDROME IN UNIVERSITY TEACHERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract:

The teacher is one of the groups with a greater risk of developing the syndrome of burning at work, especially in these times of covid-19, evident for the education sector that it was necessary to adapt to the change in a fast way in the ways of traditional teaching. Seeking to know after several months of pandemic the existence of the Burnout syndrome for university teachers and the adverse effects that it could produce in the development of teaching processes, a quantitative, descriptive investigation is carried out, with inferential elements, which included the application virtual instrument of the MBI instrument to 111 teachers working remotely from their homes. The data analysis was carried out through SPSS, finding a low presence of Burnout Syndrome, emotional fatigue at a medium level, depersonalization at low and personal fulfillment High. Although there is fatigue, they feel satisfied with what they do, reflecting a positive attitude towards the situation of change.

Keywords: Faculty, Burnout Psychological, coronavirus infections, Covid 19, pandemics.

SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DURANTE A PANDEMIA COVID-19

Resumo:

O professor é um dos grupos com maior risco de desenvolver a síndrome da queimação no trabalho, principalmente nestes tempos de covid-19, evidente para o setor educação que foi necessário se adaptar à mudança de forma rápida do ensino tradicional. Buscando saber após vários meses de pandemia a existência da Síndrome de Burnout para professores universitários e os efeitos adversos que ela poderia produzir no desenvolvimento dos processos de ensino, é realizada uma investigação quantitativa, descritiva, com elementos inferenciais, que incluiu o aplicativo virtual instrumento do instrumento MBI para 111 professores que trabalham remotamente de suas casas. A análise dos dados foi realizada por meio do SPSS, constatando baixa presença de Síndrome de Burnout, cansaço emocional em nível médio, despersonalização em nível baixo e realização pessoal Alta. Embora haja cansaço, sentem-se satisfeitos com o que fazem, refletindo uma atitude positiva diante da situação de mudança.

Palavras-chave Professor, exaustão psicológica, infecção por coronavírus, covid 19, pandemia.

1. INTRODUCCIÓN:

El síndrome de quemarse por el trabajo o Síndrome de Burnout SB, se define como “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”. (Gil, 2001). Este concepto fue estudiado inicialmente por Herbert Freudenberger (1974), quien lo definió como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

Por su parte, Maslach y Jackson (1981) lo describen como “una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar”. Gil Monte (2002), lo ha conceptualizado como un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan hacia personas, o cuyo objeto de trabajo son personas (v.g., trabajadores pertenecientes a los sectores de la sanidad, educación, hotelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etcétera). Actualmente se le reconoce como un proceso multicausal y muy complejo, en donde (además del estrés) se ven involucradas variantes como el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, pobres condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, pobre orientación profesional, el aislamiento y distanciamiento social. (Quiceno y Vinaccia, 2018), por lo que se podría concluir que la prevalencia del SB depende del ambiente donde se desarrolle el individuo y las características propias del mismo (Saborío & Hidalgo 2015).

Como resultado de la pandemia por coronavirus COVID-19 declarada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en Colombia se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas, como mecanismo de prevención de contagio, lo que condujo al cierre indefinido de las instituciones educativas incluyendo las de educación superior, situación que enfrentó a los docentes de ipso facto a repensar los ambientes y actividades de enseñanza aprendizaje utilizados tradicionalmente para la modalidad presencial y llevarlos a metodologías poco exploradas y utilizadas

denominadas educación remota o mediada por tecnologías de información y comunicación TIC (Pineda-Henao, 2020); es decir, vieron modificados varios aspectos de su cotidianidad laboral como su lugar de trabajo, el tiempo, los recursos empleados, los canales de comunicación entre otros (Oros et al., 2020)

Lo que demanda habilidades y compromisos para el logro de las múltiples actividades que implica su función dentro y fuera de la institución, empleando tiempo y energía que deberían estar destinados para el descanso y recreación de sí mismo (Rodríguez et al., 2017). Si sumamos esto, a la presencia de “factores negativos propios de la tarea docente, originados en los sistemas organizacionales y las relaciones interpersonales”, (Pando et al, 2006) con las nuevas realidades del entorno educativo, “se puede causar saturación física y/o mental del trabajador, trayendo como resultado la aparición de estrés, crisis psicológicas, falta de motivación, menor interés por los alumnos, ausentismo y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo”. (Rodríguez, 2017) .

Sin duda, ser docente durante la pandemia, no solo puede ocasionar el tener que adaptarse a nuevos métodos, a la búsqueda y escogencia de las mejores opciones para transmitir el conocimiento, el uso de plataformas virtuales, sino que se sumaron otras actividades como la capacitación para el uso adecuado de las herramientas digitales, actividades administrativas (Torres-Flórez, 2019), el aumento del tiempo dedicado a las actividades propias de las funciones misionales (docencia, investigación y proyección social) y la disponibilidad permanente para atender y apoyar a los estudiantes en el proceso de la nueva modalidad de enseñanza, así como la preocupación por la falta de medios tecnológicos (equipos, redes de interconexión, etc.) tanto en docentes como en estudiantes, condiciones de trabajo que tienen una influencia significativa sobre la salud laboral y, en consecuencia, sobre la calidad del servicio que ofrecen las organizaciones y las actitudes que desarrollan los profesionales hacia los usuarios de las entidades, (Bustamante et al., 2016).

Por lo anterior, es común que el Síndrome de Burnout en docentes, surja de una discrepancia entre los ideales individuales que pretende trascender a través

de dar una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria, que se preocupa más de la entrega de informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencia, etc., que de dar apoyo (aunque sea emocional) a la labor sustantiva del docente". (Pando, 2006).

2. MARCO TEÓRICO

El nuevo coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional. La infección se produce cuando una persona enferma habla, tose o estornuda y expulsa partículas del virus que entra en contacto con otras personas. (Minsalud, 2020).

En la mayoría de los países, el intento de reducir la circulación del SARS-CoV-2 y el desarrollo de COVID-19 se ha basado principalmente en medidas para evitar las interacciones sociales; en este sentido, se han restringido los movimientos dentro del ámbito nacional e internacional y se ha procedido al cierre de todas las actividades no esenciales y al cierre de los centros educativos. Además, la pandemia de COVID-19 ha implicado la necesidad de tomar medidas de prevención y protección que han obligado a un replanteamiento de la organización de múltiples actividades. (Gobierno de España, 2020).

La contingencia generada a partir de la pandemia de Covid-19 hace que las condiciones laborales de los docentes se transformen con un aumento de las horas laboradas, inmovilidad en el lugar de trabajo, resolución de situaciones administrativas de la institución educativa y el apoyo a estudiantes con situaciones que así lo requieren, llevando a una sobrecarga física y mental por parte de los docentes universitarios. (Galvis et al., 2021).

Por su parte, el síndrome de Burnout o de quemarse por el trabajo, es definido por Gil Monte, 2001 como un proceso en el que intervienen variables cognitivo-aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización) que se presenta como una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta en los profesionales de las organizaciones de servicio que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización (Gil Monte, 2005). Es una situación en la que el trabajador

se ve desbordado y se percibe impotente para hacer frente a los problemas que le genera su entorno laboral, en especial, su entorno social. . El problema hay que buscarlo en el entorno laboral, no en el individuo (Marrau, 2009).

Gil Monte (2005), definió los tres aspectos componentes del síndrome de burnout expresando que la baja realización personal en el trabajo se entiende como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. El agotamiento emocional alude a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo; finalmente, la despersonalización se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo.

Para el diagnóstico del síndrome de Burnout, existen diferentes escalas de medición. Maslach y Jackson (1981) crearon la escala Maslach Burnout Inventory (MBI), que mide este fenómeno, es uno de los instrumentos más usados. Este cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

El MBI, mide los tres dominios (aspectos) principales del síndrome de desgaste laboral: Subescala de agotamiento o cansancio emocional, que 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) con una puntuación máxima 54. 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. 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) con puntuación máxima 48. (Burnout, sf)

Sin embargo existen numerosos instrumentos destinados a medir este síndrome entre las que se encuentran Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP), esta escala fue diseñada exclusivamente para personal del área de la salud, Burnout Measure (BM) de Pines, Aronson y Kafry en 1981, esta escala aplica para profesionales de los campos del servicio y ayuda y otras áreas laborales, Teacher Burnout Scale de Seidman y Zager, 1987; Holland Burnout Assessment Survey (HBAS) de Holland y Michael (1993), entre otros. (Torres et al., 2018).

3. METODOLOGÍA

Esta investigación es no experimental de tipo descriptivo e inferencial que pretende brindar información de una población específica como respuesta de un todo. Se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981), quienes consideran el síndrome como un proceso que atraviesa por diferentes etapas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (Burnout, sf)

El cuestionario se aplicó en línea a 111 profesores de la Universidad de los Llanos de las diferentes facultades que la conforman con una muestra representativa de cada una. Los datos se recolectaron en el año 2020 y se procesaron en el software estadístico SPSS. Para la interpretación de los datos se estableció para cada dimensión una escala de Likert adaptado de acuerdo a los rangos establecidos por el autor del instrumento, establecidos así: (i) Cansancio emocional: bajo (0-2,00), medio (2,01-2,89), alto (2,90-6,00), (ii) Despersonalización: bajo (0-1,00), medio (1,01- 1,80), alto (1,81-6,00), (iii) Realización personal: bajo (0-3,54), medio (3,55- 4,18), alto (4,19-6,00).

Consideraciones éticas: Este estudio se consideró con riesgo mínimo, de acuerdo a la Resolución 8430 de 1993, de la normatividad colombiana (Minsalud, 1993). La participación fue voluntaria previo consentimiento informado.

Declaración de conflicto de intereses: Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

4. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El examen del conocimiento de los costos de los MD, Para el estudio se obtuvo una participación de un promedio del 20% de profesores universitarios de las facultades de la institución, personas de los dos sexos en tamaños similares, en su mayoría profesores con maestría y especialización, con un estado civil de casados o en unión libre.

Tabla 1. Características demográficas de los profesores de la Universidad de los Llanos

Elemento	%	Elemento	%
Facultad		Nivel de Educación	
Agropecuarias y Recursos Naturales	10,8	Especialización	36,9
Básicas e Ingeniería	16,2	Maestría	55,0
Salud	33,3	Doctorado	8,10
Económicas	24,3	Estado Civil	
Humanas y de la Educación	15,3	Casado / unión libre	58,5
Sexo		Separado	10,8
Hombre	40,5	Soltero	30,6
Mujer	59,4	Soltero	30,6

Fuente. Elaboración propia

Al comparar las medias de las variables categóricas respecto a las dimensiones se encontró que la Facultad de Básicas e Ingenierías se encuentra en un nivel alto de cansancio emocional, y los profesores de Económicas en un nivel bajo, en cuanto a la dimensión despersonalización solo la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación está un nivel medio respecto a las demás que su nivel es bajo. Para la dimensión positiva de realización personal se destaca que todas se encuentran en el nivel Alto.

En cuanto a las variables sexo y nivel educativo se encontró que la dimensión cansancio emocional está en nivel medio, la despersonalización en bajo y la realización personal en nivel Alto, Celio Pillaca (2021), encontró que los docentes presentan niveles altos de Agotamiento Emocional, niveles bajos de

Despersonalización y niveles altos de Realización Personal.

Para López & Ventura,(2020) el cansancio emocional, puede asociarse a la cantidad de horas dictadas o la falta de costumbre de estar sentado frente a un computador por muchas horas al día; la despersonalización a que al dar las clases es una pantalla con, por un lado el docente y por el otro lado el alumno, no genera el suficiente vínculo personal entre ambos y para la realización personal rescata diferentes cualidades como la empatía, la comprensión, el ímpetu que ha tenido cada docente para mantener a sus alumnos interesados y motivados en las clases sin importar el medio a utilizar.

Los resultados analizados muestran que la mayoría de los docentes que participaron en el estudio asumieron y se adaptaron al nuevo rol que tuvieron en el desarrollo de sus clases pasando de la presencialidad a estar mediadas por las tecnologías, afianzando las relaciones interpersonales mediante otros medios, han sabido afrontar estos nuevos retos y superar el estrés laboral (López & Ventura, 2020). Lo cual quiere decir que a pesar de los bajos recursos emocionales para afrontar la sobre exigencia en su trabajo, estos muestran resistencia a reaccionar negativamente y se perciben como personas competentes y auto eficaces.

Tabla 2. Comparación de medias variables categóricas respecto a las dimensiones

Vari- able			Cansanci- o Emocion- al	Desperso- nalización	Realizació- n Perso- nal
Facu- ltad	Agropecuarias y Recursos Naturales Básicas e Ingeniería	Mean	2,731	0,333	5,188
		Std. Deviation	1,282	0,535	0,788
		Mean	3,000	0,767	5,069
	Salud	Std. Deviation	1,207	1,006	0,689
		Mean	2,201	0,714	5,520
		Std. Deviation	1,419	0,975	0,646
	Económicas	Mean	1,708	0,459	5,287
		Std. Deviation	1,322	0,492	0,885
		Mean	2,379	1,012	5,368
	Humanas y de la Educación	Std. Deviation	1,564	1,059	1,033
		Mean	2,099	0,716	5,158
		Std. Deviation	1,361	0,834	0,963
Sexo	Mujer	Mean	2,429	0,630	5,449
		Std. Deviation	1,449	0,901	0,647
		Mean	2,008	0,737	5,360
Nivel educació- n	Especialización	Std. Deviation	1,245	0,922	0,765
		Mean	2,490	0,675	5,322
		Std. Deviation	1,497	0,881	0,818
	Doctorado	Mean	2,284	0,267	5,264
		Std. Deviation	1,530	0,412	0,913
		Mean	2,295	0,665	5,331
Total	Std. Deviation	1,417	0,872	0,799	

Fuente. Elaboración propia

Aunque descriptivamente se encontraron similitudes de las variables respecto a su nivel se aplicó la técnica estadística ANNOVA de comparación de grupos, lo cual solo en lo que respecta a las facultades existe diferencia significativa solo en el cansancio emocional (ver tabla 3), realizando una comparación múltiple se

encontró que esto se presenta entre Básicas e Ingeniería (nivel alto) y Económicas (nivel bajo)

Tabla 3. Diferencia significativa de las variables categóricas respecto a las dimensiones

Variable	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Facultad	0,030	0,177	0,345
Sexo	0,229	0,615	0,060
Nivel de educación	0,244	0,342	0,941

Fuente. Elaboración propia

En cuanto a los descriptivos de los elementos se encontró que los profesores se sienten emocionalmente agotados por su trabajo (3,22), creyendo que trabajan demasiado (3,24) y muy cansados al final de la jornada de trabajo (3,82), se da por las diversas adaptaciones para el teletrabajo, las experiencias de aislamiento y distancia social (Almeida et al., 2019) así como de la sobrecarga de trabajo devenida de la necesidad de mantener las actividades laborales en el régimen de teletrabajo (Ribeiro et al., 2020). Nunca hasta ahora el docente había estado sometido a demandas tan complejas, intensas y contradictorias, y este nuevo escenario afecta la eficacia profesional tanto como al equilibrio y desarrollo humano (Gómez & Carrascosa, 2000).

Tabla 4. Descriptivos de los elementos por dimensión que afectan el burnout de los profesores.

Dimensión	Elemento	Mean	Std. Deviation
Cansancio Emocional	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	3,22	1,875
	13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1,20	1,699
	14. Creo que trabajo demasiado.	3,24	2,086
	16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	0,81	1,261
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	3,82	1,917
	20. Me siento acabado en mi	1,34	1,724

trabajo, al límite de mis posibilidades.		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	2,56	2,026
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	2,12	2,026
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	2,35	2,118
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	0,44	1,118
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	0,70	1,366
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	1,07	2,017
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	0,59	1,290
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	0,52	1,347
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5,28	1,138
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable	5,65	0,794

con mis alumnos/as		
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	5,53	0,998
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	5,50	1,151
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5,23	1,284
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5,08	1,396
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	5,04	1,477
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	5,35	1,218

Fuente. Elaboración propia

Tabla 5. Correlación entre dimensiones y variables.

		Cansancio Emocional	Despersonalización
Cansancio Emocional	Coefficiente	1,000	
	Sig. (2-tailed)		0
Despersonalización	Coefficiente		1
	Sig. (2-tailed)		
Realización Personal	Coefficiente		
	Sig. (2-tailed)		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabla 6. Frecuencia de niveles por dimensión

	Cansancio Emocional
--	---------------------

			Bajo	Medio	Alto
Realización Personal	Bajo	Despersonalización	2	1	1
	Medio		0	0	0
	Alto		0	1	2
Despersonalización	Bajo	Despersonalización	1	1	2
	Medio		0	0	0
	Alto		0	0	1
Despersonalización	Bajo	Despersonalización	37	15	22
	Medio		8	4	6
	Alto		1	1	5

Fuente. Elaboración propia

Teniendo en cuenta que el síndrome de Burnout se estima cuando la persona tiene la realización personal baja, la despersonalización y el cansancio emocional Alto, se encontró que solo el 1.8% de los docentes de Unillanos, presentan esta enfermedad, un bajo porcentaje del síndrome de Burnout, reflejadas en dos de sus tres dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización) en los docentes (Bedoya et al., 2017), coherente con los resultados de Celio Picalla (2021), quien encontró que el agotamiento emocional es el indicador por excelencia de la presencia del síndrome de Burnout, caracterizado por la sobre exigencia del mismo trabajador aún sin contar con las herramientas necesarias para afrontar dicha situación, condición que se vio reflejada en la pandemia cuando gran parte del grupo de docentes no estaban preparados para llevar su puesto de trabajo a casa, obligándolos a realizar modificaciones con los elementos que tenían en sus hogares, las tareas adicionales, como son manejo de TICS innovadoras, elaboración de módulos en plataforma virtual, búsqueda de nuevos elementos para la construcción de clases diarias, entre otros. (Galvis et al., 2021).

Lo anterior, conduce a analizar que, aunque no haya un gran porcentaje de docentes con manifestación del síndrome, esta combinación de niveles, puede inducir a la aparición del síndrome en el futuro, si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento oportuno (Bustamante et al., 2016).

5. CONCLUSIONES:

Las decisiones sanitarias para hacer frente a la pandemia por COVID-19, incluyeron medidas de aislamiento social, lo que implicó el cierre de las instituciones educativas con la consecuente suspensión de las clases presenciales y la continuidad de las actividades académicas mediadas por las TICS. Esto ocasionó angustia, incertidumbre y temor en los docentes por lo que implicaba el cambio en su contexto de enseñanza aprendizaje, la poca familiaridad con las plataformas digitales, y el contenido temático a desarrollar. Sin embargo, los resultados reflejan una actitud positiva, aceptación frente a la situación que se vive, flexibilidad para adaptarse al cambio y disposición para continuar, se sienten satisfechos con lo que hacen.

Se puede observar que los docentes de la Universidad de los Llanos, tienen una prevalencia baja para el síndrome de Burnout. La mayoría de los docentes encuentran satisfactorias las actividades que desarrollan, se sienten valorados y motivados, en términos generales no expresan aspectos desgastantes. Sin embargo, existen profesores que manifiestan alto cansancio emocional que sumado a las condiciones de aislamiento social por la pandemia, con la consecuente ausencia de espacios de diálogo entre colegas, baja posibilidad de apoyo a los estudiantes, el no contar con los recursos pedagógicos necesarios para la enseñanza, puestos de trabajo adaptados en el hogar, pueden repercutir en la salud individual y colectiva de los profesores.

Dada la importancia del quehacer docente, es fundamental como estrategia de prevención, revisar las exigencias y condiciones en que se desarrollan las actividades docentes en esta nueva normalidad, con miras a fortalecer las habilidades y recursos (infraestructura, tecnologías, didácticas) para confrontar las situaciones estresantes que surgen en la ejecución de las tareas académicas cotidianas.

6. REFERENCIAS:

- Almeida A, Torres-Flórez D, Astudillo D (2019) Síndrome de Burnout en profesionales de salud del servicio de urgencias del Hospital Universitario de Santander (ESEHUS), Revista FACE, 19(2) 78-89 <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2019.3699>
- Arquero Montaña, JL y Donoso Anes, JA. Instrumento de medición del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en profesores universitarios. Publicación "Contabilidad y Auditoría" Número 23 - año 12 - junio 2006 En: <https://core.ac.uk/download/pdf/161814851.pdf>
- Bedoya, Elías A.; Vega, Nancy E.; Severiche, Carlos A.; Meza, María J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano Formación Universitaria, vol. 10, núm. 6, 2017, pp. 51-58 Centro de Información Tecnológica La Serena, Chile En: <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373554030006.pdf>
- Burnout (Sf) Cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI, disponible en <http://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>
- Bustamante, E. Bustamante, F., González, G. & Bustamante, L. (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 en 27 de enero de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artt_ext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tng=es
- Celio Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>.

- Disponible en: <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/142/240>
- Freudenberger, H. Staff Burnout. (1974). *Journal of Social Issues* 1974; 30: 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galvis López, G., Vásquez, A. Caviativa, Y. P., Ospina, P. A. Chaves, V. T. Carreño, L. M. & Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
- Gil-Monte PR. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5). Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf
- Gil-Monte, P.R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000100005&lng=es&tlng=es.
- Gil Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo, (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gobierno de España. Ministerio de Sanidad. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Medidas de prevención, higiene y promoción de la salud frente a covid-19 para centros educativos en el curso 2020-2021. Versión 17-09-2020. En: <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/salu>
- dPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Medidas centros educativos Curso 20 20 2021 17.09.20.pdf
- Gómez, L. y Carrascosa, J. (2000). Prevención del estrés profesional docente. Valencia: Generalitat Valenciana. En: <https://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/prevenestresdocente.pdf>
- Ibarra-Luna, M., Erazo-Muñoz, P. y Gallego-López, F. (2018). Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia. *Revista de Investigaciones UCM*, 18(32), 69-83 (PDF) *Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia*. Available from: <http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/114/pdf>
- López de la Cruz, E. y Zacarias, H. (2020). Incidencia del síndrome de burnout bajo el contexto del dictado de clases virtuales en los Docentes de la Universidad de Huánuco. *Desafíos*, 11(2), 136-41. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209> En:
- Marrau, MC. (2009) El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral *Fundamentos en Humanidades*, vol. X, núm. 19, 2009, pp. 167-177 Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina. En: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>
- Maslach, C.; Jackson, S. (1981). 'The Measurement of Experienced Burnout'. *Journal of Occupational Behavior* (2): 99-113. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205> Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Bi>

- [bliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF](#)
- Ministerio de Salud y protección Social (2020). [Prevención de enfermedades transmisibles. Coronavirus COVID-19.](#) En: https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- Oros, L. Vargas- Rubilar, N. Chemisquy, SN. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: Un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* 2020, Vol., 54, No. 3, e1421. DOI: [10.30849/ripijp.v54i3.1421](https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/347843289_Estresores_docentes_en_tiempos_de_pandemia_Un_instrumento_para_su_exploracion
- Pando Moreno, M. Aranda Beltrán, C. Aldrete RDZ, MG. Florez Salinas, EE, Pozos Radillo, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud *Investigación en Salud*, vol. VIII, núm. 3, diciembre, 2006, pp. 173-177 Centro Universitario de Ciencias de la Salud Guadalajara, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14280306>
- Pineda Henao, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Parra-García, RR, Chávez-Sánchez, HC. Zea-Verdín, AA. (2020) El síndrome de burnout en el personal docente de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit. Análisis comparativo 2018-2020. *Revista de Educación Superior*. Diciembre 2020 Vol.4 No.12 31-38. Disponible en: http://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Superior/vol4num12/Revista_de_Educacion_Superior_V4_N12_4.pdf
- Quiceno, JM. Vinaccia Alpi, S. (2018). Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo SQT. *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (2), 117-125. Disponible en: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/218/pdf%20e>
- Rodríguez Ramírez, JA. Guevara Araiza, A. Viramontes Anaya, E. Síndrome de burnout en docentes. (2017). *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 8, núm. 14, 2017. Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>
- Ribeiro, Beatriz Maria Dos Santos Santiago, Scorsolini-Comin, Fabio, & Dalri, Rita de Cassia de Marchi Barcellos. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. Epub 25 de enero de 2021. Recuperado en 09 de abril de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es
- Saborío Morales, L. Hidalgo Murillo, LF. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124., Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Torres-Flórez, D. (2019). El entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continuo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(1), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.149>
- Torres Hernández, EF. El-Sahili González LF. Gutiérrez Olivarez, V. (2018). Análisis del burnout y sus escalas de medición. [Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos](#), ISSN-e 2007-5111, Vol. 11, N. 20, 2019, págs. 106-124. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>