



EL RIESGO PSICOSOCIAL BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LAS FACULTADES DE INGENIERÍA, DURANTE LA PANDEMIA DE COVID- 19. ANÁLISIS DE EFECTO EN MUJERES Y HOMBRES

Vivian Andrea García Balaguera, Jhon Jarby Ortiz González

**Secretaría de Educación del Distrito
Bogotá, Colombia**

Resumen

La investigación consistió, en determinar, el riesgo psicosocial de Burnout que enfrentan las docentes Mujeres en relación las docentes hombres en las facultades de ingenierías Mecánica, Electrónica, Mecatrónica, Biomédica, Industrial ,Ambiental, Sistemas y Civil que trabajan modalidad presencial, pero debido a la pandemia del Covid-19- SARS-CoV-2, cambio su lugar de trabajo y se incrementaron sus labores; para esto se aplicó el test de Burnout adaptado al contexto laboral de los docentes, con éste instrumento se determinó los sentimientos y actitudes sobre el trabajo que tiene actualmente los docentes de 7 facultades de ingeniería, con el cambio radical de medio y de actividades debido a la pandemia, el análisis se realizó a través de un diseño transeccional correlacional-causal, con el que se determinó el riesgo psicosocial de Burnout que enfrentan los docentes de la facultades de ingeniería en la pandemia de Covid-19 en sus tres categorías (Cansancio emocional, despersonalización y Realización personal) obteniendo que el 57 % de los docentes ingenieras mujeres están padeciendo cansancio emocional, frente al 55% de los docentes Ingenieros hombres, en la categoría despersonalización, los docentes ingenieros obtuvieron el 13 % y las docentes ingenieras el 36% y, en la categoría realización personal el 14% de las docentes mujeres no se sienten realizadas a razón del 13% de los docentes hombre ingenieros, evidenciado que las docentes ingenieras se afectaron moderadamente más en la pandemia del covid-19 a razón de los hombres.

Palabras clave: riesgo psicosocial; Burnout; profesores de ingeniería; Covid-19

Abstract

The research consisted of determining the psychosocial risk of burnout faced by female teachers in relation to male teachers, in the Faculties of Mechanical, Electronic, Mechatronic, Biomedical, Industrial, Environmental, Systems and Civil Engineering that work face-to-face modality, But due to the Covid-19-SARS-CoV-2 pandemic, he changed his workplace and his work increased; for this, the Burnout test adapted to the teachers' work context was applied, with this instrument the feelings and attitudes about the work that teachers of 7 engineering schools currently have with the radically change of environment and activities due to the pandemic were applied, The analysis was carried out through a causal-correlational transectional design, with which the psychosocial risk of burnout faced by teachers of engineering schools in the Covid-19 pandemic was determined in its three categories (emotional fatigue, depersonalization and Personal fulfillment). obtaining that 57% of female engineering teachers are suffering emotional fatigue compared to 55% of male engineering teachers, in the depersonalization category, engineering teachers obtained 13% and engineering teachers 36% and, in the personal fulfillment category 14% of female teachers do not feel fulfilled at the rate of 13% of male engineering teachers, evidenced that female engineering teachers were moderately more affected in the covid-19 pandemic at the rate of men.

Keywords: *psychosocial risk; Burnout; engineering teachers; Covid-19*

1. Introducción

En Colombia, debido a la rápida expansión del coronavirus COVID-19 causada por el virus SARS-CoV-2 a nivel mundial, el 16 de marzo de 2020, el Gobierno nacional como medida de salud pública, toma la decisión de cerrar las instituciones de educativas públicas y privadas. Desde este momento docentes, se vieron obligados a dar sus clases de forma remota, cada sesión de clase se convierte en grandes retos, está población académica no estaba preparada para realizar sus clases de forma remota, porque los docentes son presenciales; por tanto, no contaban con la infraestructura ni en formación tecnológica para afrontar este reto, pero esto no es único problema porque al momento de realizar sus clase virtuales se enfrentar a otros problemas que tienen origen en sus estudiantes como son el no poderse conectar, porque no cuentan con internet, equipos tecnológicos o que si tienen internet pero no pueden ingresar al programa para recibir sus clases, o los equipos con los que cuenta no sirven para el programa seleccionado por la institución o, el docente para conectarse con sus estudiantes, es decir , no tienen herramientas suficientes para desarrollar su clase virtual, por otra parte el estudiante carece de autonomía para recibir su clase de forma virtual, de medios económicos para conectarse a internet o comprar un mejor o nuevo equipo entre otros problemas; los docentes cada día sortean estos factores, más un reto adicional, que es la implementación de estrategias didácticas virtuales que motiven en sus clases a los estudiantes.

Otro cambio con la pandemia fue la modificación de la jornada laboral de los docentes, de la universidad Antonio Nariño, porque antes de la pandemia era de 40 horas semanales presenciales en la institución de trabajo, pero actualmente el trabajo se extiende más de esta jornada, debido a que se adicionaron nuevas responsabilidades ...”y exigencias que aumentan significativamente



el tiempo de trabajo que las y los docentes requieren para preparar las clases”... , ...“lo que incluye ajustes de metodología, reorganización curricular, diseño de materiales y diversificación de los medios, formatos y plataformas de trabajo, entre otros aspectos” (CEPAL-UNESCO, 2020); esto significa que actualmente la actividad docente durante la pandemia se convierte en estar su jornada laboral conectado en su computador o celular enfrentando dos entornos psicosociales el virtual mediado por los medios con sus estudiantes y compañeros de trabajo y el presencial con su hogar.

Es importante determinar el riesgo de los factores psicosociales que los docentes está enfrentando durante la pandemia, debido a que cambio su lugar de trabajo, y que su trabajo se ha aumentado, porque ya no solo es impartir su clase medida por la tecnología sino el trabajo extra con los estudiantes no se reportan a en sus clases virtuales, o no entregan trabajos; el docente enfrenta tensiones en su labor, porque comienza a extenderse su jornada laboral, debido a que él debe hacer un seguimiento integral a los estudiantes que se conectan a sus clases y los que por diferentes razones no pueden ingresar, esto hace que su área de conocimiento pasa a un plano diferente y se convierte en una persona que debe escuchar y proponer soluciones antes las diferentes situaciones que enfrentas los estudiante y sus familias con la pandemia donde la crisis económica, ha tocado a las puertas de estas familias con pérdida de trabajo, sumado a la falta de empleo; situación que impulsa a las toma de decisiones de los estudiantes de dejar de estudiar, por no contar con los recursos económicos para comer, pagar la Internet, o no contar con un dispositivo electrónico que le permita desarrollar sus clases entre otros.

Esta carga emocional de sus estudiantes, más la carga laboral y en contexto familiar se vuelve rutina diaria de los docentes surge la necesidad de evaluar esta nueva situación originada por la pandemia, realizando un análisis de los riesgos psicosociales de burnout que están enfrentando los docentes al cambiar su lugar de trabajo, por tal razón de la pandemia del Covid-19 , que es el eje central de esta investigación y en concordancia con el Informe de la CEPAL “El profesorado y el personal educativo ha debido enfrentar las demandas de apoyo socioemocional y de salud mental de las y los estudiantes y sus familias, dimensión que ha cobrado creciente relevancia durante la pandemia.” (CEPAL-UNESCO, 2020).

2. Pandemia del Covid-19 SARS-CoV-2

La propagación mundial de una nueva enfermedad se conoce como pandemia, esto ocurre normalmente con los virus, esto ocasiona que un gran número de personas se enfermen gravemente, y como no tiene las defensas para combatir el virus, las personas enfermas comienzan a morir; la gravedad de la pandemia ocurre cuando esta no es controlada, lo que origina se infecta una gran parte de la población, es decir, si un pequeño el porcentaje de población padecen la enfermedad de forma grave, sino se mitiga la propagación el número total de casos graves puede ser muy elevado a razón del tiempo, por falta de control y medidas de mitigamiento. (OMS, 2020); Esto ocasiono un cambio radical a las formas de trabajo; desde que el coronavirus Covid-19 SARS-CoV-2 se convirtió en una pandemia en varios países del mundo decreto cuarentena, a su población cambio el lugar de trabajo de la gran mayoría de la población a su casa.



De acuerdo con el (Minsalud, 2020, p.23) “Es un virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo, el Covid-19 causa una Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave. El nuevo Coronavirus (COVID-19 SARS-CoV-2) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). Se han identificado casos en todos los continentes y, el 6 de marzo de 2020 se confirmó el primer caso en Colombia, el contagio se produce cuando una persona enferma tose o estornuda y expulsa partículas del virus que entran en contacto con otras personas”. la propagación de este virus es tan rápida, que se convirtió en pandemia al mes de enero de 2021 en Colombia han reportado 59,518 muertos y 2 millones de contagios aproximadamente.

3. Factores psicosociales: la Salud mental en un riesgo por cambio de lugar de trabajo.

En el ambiente laboral, los factores psicosociales son aquellos que se refieren a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo, las condiciones de organización en relación con las capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984); El lugar de trabajo de los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Antonio Nariño cambio debido a la pandemia Covi-19, porque ahora es su casa y el medio donde desempeña su labor es de forma virtual.

Esto hace que su salud mental pueda tener cambios, según El artículo 3 de la ley 1616 de 2013 (Ley de salud mental), define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad” Para la OMS, salud mental es “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. (MINSalud, 2017, p. 43).

Los docentes al cambiar su lugar de trabajo y al enfrentarse a nuevos retos, están en riesgo de afectar su salud mental; el riesgo es un concepto que ha evoluciona junto al hombre, este se puede definir como “la posibilidad de perder algo o de tener un resultado no deseado”, éste lo conforman dos elementos, “la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y el tamaño de ese resultado”. Según la (NTC-OHSAS, 2007, p. 4) el Riesgo “es Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es)”. La Valoración del riesgo. Es el proceso de evaluar “el(los) riesgo(s) que surgen de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el (los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no.” (NTC-OHSAS, 2007, p. 5)



Es importante tener en cuenta que el Lugar de trabajo. Según (NTC-OHSAS, 2007, p. 2). Es "Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización"; a razón de la pandemia del COVID 19 los docentes de la la facultad de ingeniería de universidad Antonio Nariño cambiaron su lugar de trabajo a su casa , según el estudio de (Lemos, Calle, Roldán, Orejuela, & Román, 2019) uno de los principales factores de riesgo psicosocial en docentes es llevar el trabajo en casa, surge la necesidad de evaluar los riesgos psicosocial de los docentes que están trabajando desde su casa y ahora se ven enfrentados a la nueva reapertura del sector donde se está impulsando el retorno al trabajo, pero con medidas de bioseguridad; surge la necesidad de evaluar como esta su salud mental de estos docentes con estos cambio para establecer los posibles riesgos psicosociales en su nuevo ambiente laboral y la presión de un regreso a la metodologías presencial sin contar con una cura efectiva de esta enfermedad.

4. Los factores psicosociales en el trabajo de los docentes

Un riesgo psicosocial en los docentes es el Síndrome de Burnout, (Molina, Castiblanco, & Olivares, 2018) este términos se le otorga Herbert Freudenberger, quien en 1974 lo nombra por primera vez en su libro "Burnout: The High Cost of High Achievement" se conoce como "trabajador quemado" "Por lo general, el trastorno es consecuencia de un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas. A ello se suma la pérdida de habilidades para la comunicación" (OMS, 2020). Los docentes que presentan este síndrome tienen un "nivel elevado de agotamiento y en despersonalización o falta de realización personal; se caracteriza por una pérdida de salud lenta y progresiva ocasionada por la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo que el docente no logra controlar a pesar de poner en juego todos sus recursos personales.

5. Factores psicosociales Riesgo en la salud del trabajador

Según (Llorens, y otros, 2010, p.49) "indican que los factores psicosociales son intangibles e inespecíficos, se expresan en el individuo como reacciones de estrés-distrés en el trabajo y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el trabajo y riesgos innecesarios) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que alterarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental; de allí la importancia de evaluar la salud mental del trabajador, con el fin de mejorar si calidad de vida".



Por las condiciones de salud a nivel mundial, al docente cambia el lugar del trabajo por a su casa, donde diariamente enfrenta dos riesgos psicosociales, el virtual de sus trabajo y el presencial con los miembros de su familia; pero las nuevas medidas gubernamentales le están denegando incertidumbre de volver a su sitio de trabajo, donde el dilema de volver o no volver, se vuelve un problema monetario, donde él debe tomar la decisión de colocar en riesgo su vida o perder su trabajo.

6. Síndrome Burnout es trastorno mental en Docentes

El síndrome de Burnout se conoce síndrome de desgaste profesional, el primero al hablar de este término Freudenberger en 1974, él lo definió “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa o forma de vida, que no produce la suficiente gratificación o esfuerzo” (Freudenberger, 1986); en el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo cataloga como un factor de riesgo laboral debido a que este afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida de las personas, este se considera como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal, pero el problema es que un individuo con síndrome de Burnout tiene una alta posibilidad de dar un servicio deficiente en esta caso a los estudiantes, desarrollará sus funciones con dificultad o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas. (Saborío & Hidalgo Murillo, 2015).

En el *Síndrome Bournout*, se conoce como *estar quemado en el trabajo*, entra en la clasificación de enfermedades profesionales de la OMS, que puntualiza que este Síndrome sólo puede ser utilizado en el contexto profesional y no extenderse a otras áreas de la vida, entrará en vigor en 2022, este se incluye así entre los principales problemas de salud mental y de patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome. (CEO, 2021). Los signos y síntomas más comunes esta enfermedad están la perturbación en las actividades relacionadas con el trabajo, el docente experimenta agotamiento, ve sus labores cada día como estresantes y frustrantes, se vuelven cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan, también pueden distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo, entre los síntomas están:

Los Síntomas físicos: se resalta el estrés crónico puede provocar síntomas físicos, como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales.

Síntomas emocionales el agotamiento emocional: el agotamiento causa que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente y cansadas. A menudo les falta energía para hacer su trabajo; el rendimiento en el trabajo es reducido debido al agotamiento que afecta principalmente sus actividades, el docente con agotamiento se siente con pensamientos negativos sobre las tareas, tienen dificultad para concentrarse y, a menudo, carecen de creatividad. (Forbes, 2011).



El Síndrome de Burnout lo define (Fernández-Puig, 2015, p. 27) en torno a tres dimensiones básicas: "agotamiento emocional, despersonalización, entendida como distanciamiento o cinismo, y falta de realización personal, con sentimientos de incompetencia y fracaso, siendo el agotamiento el factor que mayor influencia tiene". El síndrome se desarrolla en 5 fases, la primera fase es "inicial" donde el docente está satisfecho con su trabajo, se siente feliz con lo que está realizando, pero su ambiente laboral cambia su actitud y comienza a experimentar problemas que llevan a la fase dos, "el estancamiento" la persona comienza a darse cuenta de que lo que realiza en su trabajo, no es valorado, a esto se le suma un sentimientos de frustración y desilusión , acompañado con síntomas físicos y psicológicos, estos síntomas comienzan a ser más frecuentes y se pasa a la fase 4 "la apatía", es el cambio de conducta del docentes el comienza a tener trato distante y mecánico con sus estudiantes y compañeros de trabajo, por último llega a la fase 5 denominada como "quemado" el docente entra en colapso con frustración e insatisfacción con su labor. (Mintrabajo, 2015); ver en la figura 1 , Fases del síndrome de agotamiento laboral Burnout.

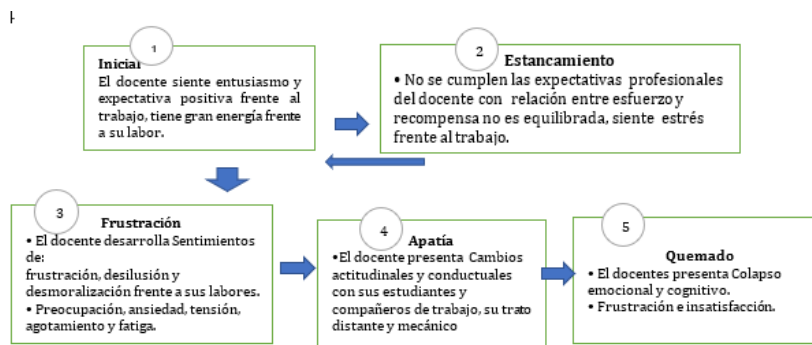


Figura 1 Fases del síndrome de agotamiento laboral Burnout Fuente: fundamentado en (Mintrabajo, 2015).

En esta investigación se aplicó test de Maslach Burnout Inventory (MBI), este lo conforman 22 ítems donde el objetivo de este es medir la frecuencia y la intensidad del desgaste profesional, para esto toma como fuente los sentimientos y actitudes del docente en su trabajo. (Migali & Lardani, 2018), luego se hace un análisis entre hombres y mujeres, los docentes que enfrentan esto síntomas de Burnout, están afectados directamente es su salud mental por estos cambios antes las nuevas condiciones labores esto hace que se afecte el trabajo con sus estudiantes y por último la Universidad Antonio Nariño, por tanto, es fundamental evidenciar si el docente presenta esta enfermedad, para tomar medidas de prevención para mitigarla.

7. Metodología

Esta investigación es un Diseño transeccional correlacional-causa, se recogieron datos con cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) este está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, se realiza su análisis con el fin de dar respuesta a las variables e hipótesis de la investigación los datos se clasificaron en categorías utilizando escala de Likert, para mejorar la interpretación de estos. Esta investigación se dividió en dos etapas:



Primera etapa se realizó la aplicación del “Test de Burnout” a los docentes de las 7 facultades de ingeniería de la universidad Antonio Nariño este instrumento lo conformaron 22 Preguntas cerradas donde su objetivo es conocer los sentimientos y actitudes de los docentes sobre el trabajo que habitualmente realizaban y cambió radical del lugar de trabajo o debido a la pandemia del Covid-19.

Segunda Etapa se realiza un análisis de los resultados obtenidos sobre los factores psicosociales Burnout que enfrentan de los docentes de la facultad de ingeniería durante la pandemia del Covid-19, finalmente se hace una comparación entre hombre y mujeres

Población: Docentes de la universidad Antonio Nariño

Muestra: Docentes de la Facultad de ingeniería.

Hipótesis: la pandemia del Covid -19 ha generado más factores de riesgo psicosociales en las mujeres docentes de la facultad de ingeniería de la universidad Antonio Nariño a razón de los Docentes hombres

8. Resultados

La muestra seleccionada la mayoría de participación de los docentes fueron hombres con el 73 % y 27% ,las edades de los participantes la predominante están en el rango de 31-40 años correspondiente a un 36 %, seguido del rango 41-50 años es el 32% , el 13 % están en el rango de 51 a 60 años, el 11 % de los participantes son mayores de 60 años y el 8 % están 20 a 30 años ver grafica 2 Edad de los docentes participantes.

Sobre el nivel de estudios de los participantes el 8% de los docentes cuentan con estudios de doctorado, el 43 % con maestría, el 33 % con especialización, el 16% son ingenieros de los docentes participantes.

Los resultados del test de Maslach Burnout Inventory (MBI), se clasifican en 3 variables cansancio emocional, despersonalización y realización personal en la tabla No 1 , se presenta que preguntas evaluaban estas variables y la clasificación del nivel de desgaste de las variables.

Tabla 1. Preguntas a Evaluar

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar
Cansancio Emocional (CE)	1-2-3-6-8-13-14-16-20
Despersonalización (DP)	5-10-11-15-22
Realización Personal (RP)	4-7-9-12-17-18-19-21

Fuente: (Migali & Lardani, 2018)

Categoría Cansancio emocional las docentes mujeres versus hombres en la tabla 3 se presentan los resultados.



Tabla 2 resultado de cansancio emocional de los docentes de la facultad de ingeniería

Docentes Mujeres			Docente Hombre		
Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
8	3	3	22	1	16
57%	21%	21%	55%	5%	40%

Fuente Docentes UAN

Categoría Realización Personal (RP) de las docentes mujeres versus hombres los resultados de las 7 facultades de ingeniería se presentan en la tabla 3.

Tabla 3 resultado de Realización personal de los docentes de la facultad de ingeniería

Docente Mujeres			Docente Hombre		
Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
10	2	2	28	7	5
71%	14%	14%	69%	18%	13%

Fuente Docentes UAN

Categoría Despersonalización (DP) de las docentes mujeres versus hombres los resultados de las 7 facultades de ingeniería se presentan en la tabla 4

Tabla 4 resultado despersonalización de los docentes de la facultad de ingeniería

Docente Mujeres			Docente Hombre		
Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
5	1	8	5	3	33
36%	7%	57%	13 %	5%	83%

Fuente Docentes UAN

9. Conclusiones

Se verificó que los docentes están presentando el síndrome de Burnout, comprobando la hipótesis de la investigación “la pandemia del COVID -19 ha generado más factores de riesgo psicosociales en las mujeres docentes de la facultad de ingeniería de la universidad Antonio Nariño a razón de los Docentes hombres” se resalta hay más docentes hombres en las facultades de ingeniería de la UA, los docentes tienen el síndrome Burnout y el 21% de las docentes ingenieras están en riesgo de contraerlo frente a 5% de los docentes hombres; en la categoría cansancio emocional se puede asociar a los Factores de psicosociales accionados por los cambios en su dinámicas de trabajo durante la pandemia; directamente está relacionado con el estar conectado en su computador o celular, respondiendo correos, chats y WhatsApp, clases virtuales, de otra parte, un gran número de los docentes se enfrentó a la autocapacitación para la preparación de clases con uso de herramientas TIC pedagógicas, y adicionalmente se enfrentó a dos entornos psicosociales el mediado con sus estudiantes y compañeros de trabajo y el presencial con su hogar; el docente está



enfrentado un aumento de su jornada, de la carga laboral, ya esto se le está sumando la carga emocional de sus estudiantes, y su contexto familiar, se vuelve rutina diaria en esta categoría el 57 % de las docentes mujeres lo están presentando frente a 55 % de los docentes hombres, esto significa que las mujeres se afectaron más con la pandemia.

Referente al riesgo de despersonalización el 36 % de los docentes mujeres lo están presentando, factores psicosocial el síndrome de Burnout y el 7% están en riesgo de desarrollarlo, y los docentes hombres el 13 % lo están presentando y el 5 % está en riesgo de padecerlo es importante comenzar a implantar estrategias para que los docentes recuperen su calidad de vida; el síndrome de Burnout se activa debido a los múltiples estresores detectados, en el lugar de trabajo, (Migali & Lardani, 2018) en momento de pandemia del Covi-19 el lugar de trabajo de los docentes es la casa y la forma de comunicación de los docentes con sus estudiantes y compañeros son medios tecnológicos, pero la carencia de una infraestructura tecnológica adecuada entre docentes y estudiantes está ocasionando que los docentes desarrollen el síndrome de Burnout, el problema de esta enfermedad, es que puede perjudicar a sus estudiantes, porque el docente no está en 100% de sus capacidades para afrontar el trabajo de esta forma, otro factor que psicosocial que incrementa este síndrome son las inadecuadas programaciones de sus clases, esto hace que no pueda atender de la misma forma a los estudiantes que se conectan a sus clases, que a los que por circunstancias económicas no se pueden conectar, sería importante para mitigar este fenómeno que Universidad Antonio Nariño contrate más docentes que ayuden con la población de estudiantes que por distintas razones no se puede conectar a las clases virtuales, lo preocupante es que esta categoría los docentes mujeres son las más afectadas.

En la categoría de realización personal el 14 % de los docentes mujeres no se sienten realizadas, es decir tienen el factor psicosocial de Burnout y el 14 tiene un riesgo de afectarse y relación con los docentes hombres el 13 % no se sienten realizados y el 18% está en riesgo de sentirse así, para disminuir este factor en los docentes que están en esta categoría, es importante que la Universidad Antonio Nariño de forma constante brinde apoyo a los docentes para que puedan capacitarse otorgando tiempo y becas para que puedan acceder a estos programas de capacitación sin afectar su tiempo de familiar y sus labores.

Es importante que la Universidad Antonio Nariño genere estrategias que mitiguen el síndrome Burnout en los docentes, pero centren más su trabajo en las docentes mujeres porque son las que más están siendo afectadas con este síndrome durante esta pandemia del COVID-19, para es importante desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar las condiciones laborales, el ambiente y el clima institucional, la implementación de medidas que disminuyan el contagio del Covid-19; (Durán, García, Parra, & Hernández Sánchez, 2018).



10 Referencias

Artículos de revistas

- CEPAL-UNESCO. (agosto de 2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Informe COVID-19 CEPAL-UNESCO*. Recuperado el febrero de 2021, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Freudenberger, H. (1986). The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Psychoactive Drugs*, 18(3), 247-251.

Libros

- Durán, S., García, J., Parra, A. G., & Hernández Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura. Educación y sociedad*, 27-44.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Exito Empresarial*, 160, 1-4.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, V., Orejuela, J., & Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1).
- Migali, M., & Lardani, A. (2018). Cuestionario - Buenout. *OMINT*, 1.2.
- Mintrabajo. (2015). *Síndrome de agotamiento laboral - "Burnout" Protocolo de prevención y actuación*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Molina, C. F., Castiblanco, P. P., & Olivares, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia. *Magisterio* (90), 20-25.
- OIT. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo Ginebra.
- Saborío, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1).

Fuentes electrónicas

- CEO. (21 de febrero de 2021). Obtenido de <https://prl.ceo.es/la-organizacion-mundial-de-la-salud-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/>
- INSST. (21 de febrero de 2021). Obtenido de <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20{>
- OMS. (25 de sep de 2020). Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- OMS. (25 de sep de 2020). Obtenido de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Sobre los autores

- **Vivian Andrea García Balaguera:** PhD en Educación, Magister en Educación, Magister en Calidad y gestión integral, Especialista. en seguridad informática, Educación matemática, tecnologías de la información y las comunicaciones, Ing. Topográfica y



sistemas, Lic. en electrónica. Docente investigadora Bogotá. - Colombia. e-Mail: viviangarcia@usatotomas.edu.co - a_balaguera@yahoo.es.

- **Jhon Jarby Ortiz González:** PhD en Educación, Magister en Educación, Especialista en seguridad informática, Ing. de sistemas. Docente. e-Mail: Jhonjarby_ortiz@yahoo.es

Los puntos de vista expresados en este artículo no reflejan necesariamente la opinión de la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.

Copyright © 2021 Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI)

