

**Nivel de sobrecarga laboral asociado al síndrome de Burnout durante la pandemia en  
docentes de un colegio privado de Tuluá en el 2020-2021**

Jefferson Grajales Morales ID 617743

Janier Girón Herrera ID 605040

Administración en Salud Ocupacional, Unidad Ciencias Empresariales,

Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Opción de grado

Mg Alexandra Gaviria Marulanda

21/ 11/ 2021

## **Página dedicatoria**

Este presente trabajo se lo dedico ante todo a Dios que me ha permitido llegar hasta este punto y me ha dado la sapiencia necesaria, a mi familia, en especial a mi madre que es el motor de mi vida, la cual ha forjado la persona que soy ahora mismo, muchos de mis logros se los debo a ella entre los que se incluye este, sin dejar a un lado que es mi motivación constante para alcanzar mis objetivos, en segundo lugar a mis compañeros y amigos de trabajo que al cabo de estos cinco años han aportado su grano de arena para la consecución de mi carrera profesional y extender su mano en los momentos más difíciles.

Este trabajo se lo dedico a Dios, que me ha acompañado de salud y fortaleza para continuar a pesar de los malos momentos, a mi familia, que aunque yo sea un poco distante en ocasiones, siempre me han apoyado en todo para lograr que esto fuese posible, a mis compañeros de grupo, Evis, Daniela y Jefferson, que siempre estuvieron apoyando incondicionalmente cuando fue necesario, a mis compañeros de curso, porque sé que les toco difícil para llegar hasta estos instantes finales de la etapa lectiva, a los tutores que me guiaron y me ayudaron a formar en esta bella profesión de administración en salud ocupacional y por ultimo a la universidad minuto de Dios, por abrirme las puertas con todas las comodidades posibles para mi bienestar y una buena estadía durante estos 5 años.

## Página de agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a Dios que me brindo los medios para llegar hasta aquí, me otorgo salud y la perseverancia suficiente para cumplir con este sueño de ser profesional, agradezco a toda mi familia, a mi madre que con su crianza llena de reglas me inculco los valores necesarios para ser una persona correcta en todo el sentido de la palabra, agradezco a la asesora de trabajo de grado Alexandra Gaviria por habernos brindado sus conocimientos para efectuar este logro, a la corporación universitaria minuto de Dios por ser el medio para lograr mi meta, finalmente a mis compañeros y amigos de grupo de trabajo, en especial a Evis herrera por su incondicional apoyo y motivación en todo este proceso.

*Jefferson Grajales Morales*

Agradezco a Dios porque a pesar de no demostrar mucho mis creencias, siempre lo tengo presente en mi día a día; a mi familia porque me han colaborado mucho durante este tiempo estudiantil, a mis compañeros de grupo: Evis Herrera; Daniela Varela y Jefferson Grajales. Ellos fueron un motor fundamental durante esta etapa lectiva, me ayudaron en todo como grupo de trabajo y más que compañeros se convirtieron en grandes amigos y colegas, también agradezco a los tutores que de una u otra forma ayudaron en mi formación como profesional, a la universidad y todo el grupo de trabajo que hizo posible este logro personal para mi vida, y por último a todos los compañeros con los que compartí estos 5 años.

*Janier Girón Herrera*

## Tabla de contenido

Página dedicatoria .....	2
Página de agradecimiento .....	3
Tabla de contenido .....	4
Resumen .....	8
Introducción .....	9
Descripción del problema.....	11
Formulación o pregunta problema .....	15
Objetivos.....	16
Objetivo general .....	16
Objetivos específicos.....	16
Justificación .....	17
Marco de referencia .....	20
Marco teórico.....	20
Fases del síndrome del burnout.....	24
Marco conceptual .....	26
Síndrome del Burnout .....	26
Sobrecarga laboral.....	27
Estrés laboral.....	27
Trabajo en casa .....	27

Metodología .....	29
Tipo y enfoque del estudio .....	29
Población.....	29
Criterios de inclusión y exclusión .....	30
Diseño metodológico .....	30
Técnicas de obtención de la información .....	33
Resultados.....	34
Perfil sociodemográfico del personal docente de un colegio privado, en la ciudad de Tuluá, valle del cauca.....	35
Descripción condiciones laborales del trabajo en casa que presentan los docentes de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, valle del cauca. ....	38
Identificación de la etapa en que se encuentran los docentes por sobrecarga laboral asociada al síndrome de burnout.....	48
Presupuesto.....	53
Conclusiones .....	55
Recomendaciones .....	56
Referencias.....	58
Anexos.....	63
Anexo 1. Encuesta perfil sociodemográfico .....	63
Anexo 2. Condiciones laborales del trabajo en casa.....	64
Anexo 3. Cuestionario Maslach Burnout Inventory.....	65

## Listas de tablas

Tabla 1: Calculo de puntuaciones .....	33
Tabla 2: Valoracion de puntuaciones .....	33
Tabla 3: Características sociodemográficas.....	35
Tabla 4: Tabla de referencias.....	48
Tabla 5: Presupuesto.....	53

## Lista de figuras

Figura 1: Desequilibrio - esfuerzo – recompensa .....	23
Figura 2: Exposición a ruido.....	38
Figura 3: Pausas activas.....	39
Figura 4: Condiciones laborales (iluminación).....	40
Figura 5: Condiciones silla ergonómica.....	41
Figura 6: Condiciones de escritorio ergonómico.....	42
Figura 7: Satisfacción del trabajo en casa.....	43
Figura 8: Jornada laboral .....	44
Figura 9: Eficacia en el trabajo.....	45
Figura 10: Realización de actividades externas .....	47
Figura 11: Cansancio emocional.....	49
Figura 12: Nivel de despersonalización.....	50
Figura 13: Nivel de realización personal.....	51

## Resumen

El Sars-coV-2 a nivel mundial es una realidad que ha alterado la economía, la salud, el trabajo, la organización y también ha reestructurado las relaciones sociales, a raíz de esta problemática se optó por dejar a un lado la presencialidad y llevar a cabo el trabajo desde casa, lo cual ocasionó oleadas de estrés por la sobrecarga laboral en el sector educativo; de igual manera se implantó determinar el nivel de sobrecarga laboral asociado al síndrome de burnout producido por la pandemia del Covid-19, en el personal docente de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca en el año 2020-2021, situación por la cual se hace necesario establecer los debidos análisis partiendo de las condiciones laborales del trabajo en casa e identificando la etapa en que se encuentran dichos docentes frente al síndrome, ahora bien, se realizó una investigación de tipo cuantitativa con un enfoque descriptivo transversal donde los instrumentos utilizados para la obtención de la información fue una encuesta de perfil sociodemográfico, condiciones laborales y finalmente el cuestionario Maslach Burnout Inventory, donde a partir de los resultados se evidenció que el 80% de los encuestados presentan cansancio emocional, el 60% expresa no sentirse a gusto realizando la labor desde casa y el 60% manifiesta estar realizados personalmente; por lo tanto se determina que el padecimiento del síndrome del burnout en el personal docente con relación a la pandemia y el trabajo en casa, son el principal motivo por el cual ha aumentado el agotamiento emocional, estrés, ansiedad, despersonalización y la pasión por realizar su labor, de igual manera se puede concluir que el entorno laboral que presentan los profesores desde sus casas, no son óptimos, ya que no cuentan con puestos de trabajo idóneos y acorde a lo establecido.

Palabras clave: Síndrome del burnout, trabajo en casa, sobrecarga laboral, COVID - 19, estrés laboral.

## Introducción

La sobrecarga laboral, derivada por las múltiples responsabilidades, jornadas excesivas de trabajo y cambios en las modalidades, pueden producir desmotivación laboral, lo que conlleva que los colaboradores padezcan una prevalencia del síndrome de Burnout por el desgaste emocional que genera el afrontamiento a los cambios presentados.

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de sobrecarga laboral asociado al síndrome de burnout producido por la pandemia del Covid-19, en el personal docente de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca; para ello se aplicó como herramientas a fin de recolectar resultados que encaminen a demostrar si hay afectación del mismo en dicha muestra, la encuesta del perfil sociodemográfico, condiciones laborales y el cuestionario Maslach Burnout Inventory.

Con lo anterior se determinan tres aspectos estrechamente relacionados al riesgo psicosocial, los cuales son: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, es fundamental asemejar las causas y consecuencias emocionales, psicosociales, afectivas y laborales que inciden en la afectación del síndrome del burnout.

La sobrecarga laboral, que se ha generado en los docentes de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, está asociada al trabajo realizado en casa que a su vez les exige más tiempo que el habitual cuando imparten sus clases desde la institución educativa, situación que tiene estresados a esta comunidad, ya que por causa de la actual pandemia que se vive a nivel mundial, se han tenido que adaptar a una modalidad virtual que trajo consigo cambios drásticos para ellos, algunos se han acoplado a dicha modalidad, otros por desconocimiento a las plataformas exigidas por la institución se han sentido agotados por su trabajo.

Ahora bien, el síndrome de burnout, es un estrés laboral crónico con un impacto organizacional de etología multifactorial que tiene consecuencias negativas en cuando al desencadenamiento de un desinterés por las actividades laborales, que al no intervenir oportunamente puede derivar a estados de ansiedad, depresión y deserción laboral, si bien es cierto que un agravante a esta situaciones fue la pandemia del COVID- 19, también las condiciones para impartir las clases desde casa son un factor estresante por la falta de herramientas que se debe tener para una eficacia en cuanto a la calidad en la educación.

## Descripción del problema

La situación actual de emergencia provocada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19 ha creado cambios trascendentales para todas las personas, generando crisis tanto económicas, políticas, de orden social, religioso y en la educación (Iglesias, 2020), siendo este último un factor que afecta tanto a los adultos como a los niños, ya que la educación “es un derecho humano al que todos podemos acceder, con ello, el acceso al mismo debe ir acompañado de la calidad “ (UNESCO, 2019), para que este derecho cumpla con esos requisitos de eficacia, se necesitan docentes capacitados y los recursos adecuados, los cuales por dicha situación de emergencia han dado un giro radical, por lo cual se ha establecido el trabajo en casa dando paso a una educación virtual por medio del uso de las TICS, lo cual ha desencadenado múltiples factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes.

A nivel mundial se han establecido que hay más de mil quinientos millones de estudiantes afectados por el Coronavirus, siendo estos el 89,4% del total de estudiantes de los 184 países que han implementado cierres en los centros educativos o cambios en la modalidad de educación. (Hueso, 2020).

En cuanto a Latino América y en base a reportes de distintos países como lo son México, Uruguay, Chile entre otros, se establece que la afectación es grave, generando cierres en los establecimientos físicos y promoviendo las clases virtuales, estas mediante distintos programas que implementan los gobiernos, en busca de no detener la educación y evitar que los estudiantes queden sin estudio y pérdida de tiempo en casa, pese a estos esfuerzos también se ha generado sin ninguna intención una discriminación en cuanto a los alumnos vulnerables que no cuentan con el acceso a un servicio de internet o a un hardware para poder realizar las actividades que son solicitadas, fundando la idea de que sus hijos (alumnos) no podrán avanzar en el curso y será un año reprobado (Toledo, 2020).

Por parte de Colombia y sus distintos municipios la modalidad de educación virtual surge a partir del 16 de marzo de 2020, estableciendo el uso de las TIC con el fin de dar consecución a la formación educativa, presentando en diferentes casos dificultades tanto para docentes como para alumnos que como ya se mencionó no tienen el acceso a esta modalidad (Martínez, 2020).

El cambio a la educación virtual genera un gran reto para el personal docente, ya que se acoplaron forzosamente a una nueva forma de educación, en la mayoría de los casos, haciendo que dejaran de lado los materiales físicos utilizados en las aulas y proceder al uso de distintos softwares para impartir clases, sin importar si los docentes se encontraban o no preparados para ejercer en una modalidad virtual (Toledo, 2020).

A raíz de esta problemática ocasionada por la pandemia del COVID – 19, es inminente hablar del riesgo psicosocial que es uno de los factores con mayor relevancia en las organizaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) “define los riesgos psicosociales como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. Éstas están determinadas por el ambiente laboral, la satisfacción y todo aquello que influya en el rendimiento y bienestar del individuo, pudiendo desembocar en trastornos físicos y psicológicos. Por tanto, si no se identifica, puede ocasionar múltiples enfermedades a los colaboradores.

Siguiendo este orden de ideas el Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional es un tema que ha venido siendo estudiado desde los años setenta, demostrando que el síndrome del burnout es uno de los factores con mayor prevalencia en las organizaciones, causando agotamiento emocional y desmotivación a la hora de realizar las actividades laborales.

Así mismo, el Ministerio de Salud de Brasil, presentado por Sales, & Farias, (2017) señalan la “prevalencia del síndrome principalmente en profesionales del campo de servicios o cuidadores en contacto directo con usuarios, tales como médicos, enfermeras, trabajadores sociales, docentes, policías, correccionales, entre otros”.

Por otro lado, Morales (2015), expone en su artículo que el síndrome del Burnout ha sido “declarado por la OMS en el año 2000 como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida”. (Par. 1), cabe resaltar que a este síndrome también denominado como el síndrome del quemado se le añaden diferentes variantes como lo son el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, poca orientación profesional y aislamiento (Morales, 2015).

Por otra parte, a nivel nacional Toro (2021) expone las siguientes variantes:

En Colombia, un informe del Ministerio de Salud y Protección Social sobre tele orientación en atención psicológica en la línea 192; han sido reportados 11.457 casos de personas que solicitan algún tipo de intervención psicológica. Según el informe, 19,25% de los reportes corresponden a síntomas de ansiedad causados por algún motivo laboral, 12,94% a reacciones de estrés por altas concentraciones de trabajo, 10,92% a causa de la depresión y 3,25% en relación con conductas suicidas derivadas de factores personales que incluyen sentimientos negativos frente a su actividad laboral (Par. 5)

Es de anotar que el síndrome del burnout se ha tipificado en una escala de clasificación bastante notoria a nivel del estrés en las organizaciones y la situación actual que se vive a causa de la pandemia COVID 19 ha tomado transcendencia al padecimiento de dicho síndrome. Del mismo modo, los cambios que se han tenido en el entorno laboral han causado

incertidumbre, ansiedad, y miedo, detonantes que hacen que estos colaboradores empiecen a padecer el síndrome del quemado.

De manera similar a nivel local, un estudio realizado en la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca, enfocado en la determinación de los factores que se asocian al estrés y al síndrome del burnout, arrojó que “el estrés laboral es un factor bastante generalizado en la sociedad actual, caracterizado por cambios intensos y exigencias impuestas a los trabajadores” (Janina y Guevara, 2012, p. 17)

Mientras tanto, esta es la situación que afrontan los docentes del colegio privado seleccionado, ubicado en el municipio de Tuluá, Valle del Cauca, donde la dificultad en cuanto al riesgo psicosocial y más exactamente en la sobrecarga laboral asociada al síndrome del burnout, se presenta por distintos factores, puesto que no todos los docentes se encuentran capacitados para el uso adecuado o correcto de las TIC y consideran que retrasan sus procesos de enseñanza, la exigencia y la carga laboral tanto intra por la institución y extra por los padres de familia que cada día exigen distintas modalidades para un mejor acompañamiento, los absorbe cada día más, ya que desarrollando el trabajo en casa se ven en la obligación de pasar varias horas del día sentados en una posición ergonómica incorrecta, puesto que muchos docentes no cuentan con las condiciones adecuadas para ejecutar la tarea, sin dejar a un lado todos los inconvenientes que podrían pasar al estar en su hogar y con sus familias, utilizar la mayoría de su tiempo para dictar las clases, preparar los medios adecuados para hacerse entender mejor, sentir empatía tanto por sus alumnos como por los mismos padres de familia, les genera un estrés laboral significativo, resaltando que para todos estos la situación es nueva, los alumnos no se concentran o prestan la atención suficiente haciendo repetir al docente la información en distintas ocasiones, generando grandes cargas para el personal docente.

## Formulación o pregunta problema

De acuerdo a lo anterior se establece una pregunta de investigación o pregunta problema.

¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral asociado al síndrome de Burnout durante la pandemia en docentes de un colegio privado de Tuluá en el 2020-2021?

## Objetivos

### Objetivo general

Determinar el nivel de sobrecarga laboral asociado al síndrome de burnout producido por la pandemia del Covid-19, en el personal docente de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca, en el año 2020 – 2021.

### Objetivos específicos

- Realizar un perfil sociodemográfico del personal docente de un colegio privado, en la ciudad de Tuluá, valle del cauca.
- Describir las condiciones laborales del trabajo en casa que presentan los docentes de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, valle del cauca.
- Identificar la etapa en que se encuentran los docentes por sobrecarga laboral asociada al síndrome de burnout en un colegio privado de la ciudad de Tuluá, valle del cauca, en el primer semestre del año 2020.

## Justificación

El síndrome de Burnout, también llamado síndrome de fatiga en el trabajo, síndrome de sobrecarga emocional, o síndrome del quemado, consiste en un padecimiento provocado por la presión constante generada en los ámbitos laborales de las personas, y es considerada por la OMS como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida de los colaboradores tanto en aspectos físicos, como psicológicos; hecho que constituye el objeto principal de ésta investigación, con la que se pretenden establecer los niveles de sobrecarga laboral producidos por la pandemia del Covid-19, en el personal docente de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca, con ello contribuir con las bases para implementar una debida corrección de la situación que allí se presenta, identificando las condiciones laborales del trabajo en casa, las cuales en su mayoría intervienen de forma negativa a los docentes.

La UNESCO considera que la educación es un derecho humano para todos, a lo largo de la vida, y que el acceso al aprendizaje debe ir acompañado de la calidad; con esto, no solo se acentúa en la posibilidad de acceso, sino también en la excelencia con la que debe ser impartida en cada momento de la vida del ser humano y pese a las diferentes circunstancias que pueda estar viviendo, incluida la actual pandemia por la COVID-19. (UNESCO, 2019).

En Colombia, se instauró la cuarentena obligatoria como medio de control del virus y la propagación de éste, hecho que creo la necesidad de proporcionar herramientas que contribuyeran a otro tipo de normalización dentro de los diferentes sectores y principalmente en la educación. Dadas las circunstancias, la virtualidad fue la alternativa más factible para el acceso a la educación en casa, sin embargo, este cambio trascendental y repentino intensificó los retos de los docentes al tener que adaptarse a las condiciones y necesidades individuales de cada estudiante, lo que se tradujo en una sobrecarga representativa tanto en el entorno

intralaboral puesto que se intensificaron las condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, por otro lado contar con un espacio acorde donde se pueda ejecutar la labor desde casa; de igual manera los factores extralaborales tomaron mayor relevancia a partir de esta modalidad, en donde el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda entre otros interfieren a la hora de cumplir a cabalidad con sus actividades como docentes. Por lo está razón se crearon las circunstancias necesarias para provocar oleadas de estrés e insatisfacción laboral.

Aplicado al ambiente laboral, el estrés puede reflejarse en baja productividad, ausentismo y desmotivación, con lo que se puede considerar como un factor determinante a tener en cuenta dentro de las organizaciones y para este caso en concreto, dentro de los colegios y universidades.

La amenaza que representa este problema para la salud de los trabajadores, ha dirigido la atención de los interesados, en la identificación y corrección de las causas del estrés, motivo por el cual Colombia cuenta con una legislación específica para dichas circunstancias: La Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008).

Debido a las condiciones críticas del trabajo en casa, no se están cumpliendo con los parámetros establecidos para lograr la correcta ejecución de la actividad laboral de los docentes, evadiendo las medidas preventivas y dejando en exposición permanente a los maestros afectando de gran manera su bienestar físico y mental.

La labor docente, presenta una alta vulnerabilidad al burnout, puesto que no se tienen en cuenta los factores motivacionales y los límites tanto físicos como mentales de los maestros. Estudios realizados en diferentes ciudades de Colombia demuestran la alta tasa de docentes que presentan este síndrome, con profesores oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban el síndrome de burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo por el trabajo en casa. En otro estudio en la ciudad de Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34 % presentarían niveles altos en cinismo o despersonalización y el 31 % reportarían un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes a la hora de prevenir el síndrome de burnout (Ayala et al., 2005). De igual manera, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios privados y porcentajes altos en los factores asociados al entorno laboral 18.96 %. Por lo anterior queda demostrado que los docentes de la institución educativa privada de la ciudad de Tuluá, Valle Del Cauca, pueden estar padeciendo el síndrome del quemado, debido a los cambios que se han generado a causa de la actual pandemia y la implementación del trabajo en casa (Díaz et al., 2010).

Acorde a lo mencionado, se hace necesario establecer los debidos análisis partiendo de las condiciones laborales del trabajo en casa e identificando la etapa en que se encuentran dichos docentes frente al síndrome del burnout, dejando las bases para determinar las medidas preventivas y sus respectivos controles.

Con lo anterior expuesto, se puede alcanzar un impacto que genere unos beneficios positivos a la comunidad social al intervenir en la identificación del síndrome de burnout en el personal docente de un colegio privado de la ciudad de Tuluá Valle del Cauca, ya que no solo los profesores de esta institución están presentando la misma situación, puesto que debido al COVID-19 la condiciones laborales para los docentes ha cambiado en todo el mundo; esta

investigación beneficiosa tanto a instituciones públicas como privadas, que al padecer dicho síndrome no estarían realizando de forma adecuada su labor, a causa del agotamiento que conlleva padecer esta patología.

## **Marco de referencia**

### **Marco teórico**

El COVID - 19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China). Debido a la facilidad de propagación de esta enfermedad, se expande por los diferentes rincones del planeta, causando pánico y muertes en masa, lo que lleva a los gobiernos a adoptar medidas de protección que mitiguen las consecuencias y afectados por la misma. (OMS, 2020)

Una de esas medidas, fue la denominada cuarentena, con la cual se pretendió aislar a la población dentro de sus hogares para evitar el aumento de casos de contagio; lo que generó repercusiones sociales, emocionales y económicas en la mayor parte de la población, pues no todos estaban preparados para los drásticos cambios que se avecinaban.

El Sars-coV-2 ha tenido repercusiones en las actividades diarias ejecutadas por los docentes, debido a los cambios que estos han tenido que experimentar en cuanto a ejercer el trabajo en casa el cual incluye; jornadas de trabajo extendidas, adaptación a los nuevos medios de comunicación, manejo de Tics, mayor flexibilidad de atención, escasa separación de vida laboral y familiar, dificultades de conexión, posturas prolongadas frente al pc y dependiendo de la situación personal llegar a sentirse solo, entre otros, además de cambios de hábitos alimenticios, disminución de tiempos de recreación, deporte y demás actividades que son

indispensables para todo ser humano, el personal educativo al tener el impedimento de salir de su hogar la salud mental e incluso la física pueden llegar a verse altamente afectada dando como resultado disminución en sus capacidades y disposición laboral, así como también enfermedades laborales.

Algunas entidades han generado recomendaciones para la distribución del trabajo en casa, como, establecer conductos de comunicación por diferentes medios, garantizar que la carga laboral no se exceda , establecer los nuevos procedimientos, informar y capacitar de los nuevos recursos a usar para el desarrollo de las tareas, fijar horarios y plazos razonables, realizar retroalimentación positiva y correcciones acertadas frente al resultado del trabajo , mantener informados a los trabajadores de las decisiones y cambios tomados por la institución respondiendo dudas a los trabajadores con un lenguaje claro y asegurarse que entiende la información dada, promover las medidas de higiene física y mental y hacerle saber por cuales canales puede obtener ayuda , hacer jornadas de capacitación grupal e individual ante las situaciones emocionales a las que se puede ver expuesto y cómo afrontarlas (Instituto Nacional De Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)

La prevención de los riesgos psicosociales está fundamentada en modelos teóricos que hayan sido probados y que en su medida realicen una explicación del proceso que se realizó en cuanto a términos de salud y bienestar. Por consiguiente, para la elaboración de la presente investigación, se tuvo en cuenta lo planteado por diferentes autores e instituciones, en lo que refiere a los factores que afectan la salud mental de los trabajadores y que desencadenan enfermedades laborales por el riesgo psicosocial, más exactamente por sobrecarga laboral asociada el síndrome del burnout.

### Modelo demanda – control – apoyo

Uno de los modelos más destacados y conocidos sobre las incidencias psicosociales en los trabajadores por las demandas laborales, propuesto por el sociólogo Robert Karasek (1979):

Formula la indicación a los factores estresores que se muestran en el individuo, para esto tiene en cuenta la primera categoría denominada demanda las cuales se encuentran en la carga laboral que se presenta en el entorno o espacio de trabajo del empleado, el segundo punto denominado control hace referencia a la latitud de decisión, este apartado mide el control que tiene el trabajador sobre la actividad a realizar y la pertinencia con la que toma las decisiones (p.285-308)

El modelo antes mencionado nos demuestra que todo trabajador tiene de alguna manera distintas exigencias psicológicas en el puesto de trabajo y tarea que desempeñe en la organización, donde es fundamental la cantidad de carga laboral y el periodo que tiene para la debida ejecución de la labor, con base a lo anterior, es conveniente mencionar que los docentes pueden exponerse a una tensión mental por la alta demanda de trabajo, extensión de la jornada y por la implementación de nuevas herramientas tecnológicas que antes no eran manejadas, lo que supone buscar una adaptación que puede ser compleja y ocasionar alteraciones en la salud, comenzando por el estrés.

### Teoría desequilibrio – esfuerzo – recompensa

Es importante explicar el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control de las personas sobre su propio futuro o recompensa a largo plazo, como lo menciona Siegrist (1996):

según este modelo un desequilibrio entre un alto esfuerzo y una baja recompensa, produce en el trabajador sentimientos de no ser apreciado o ser tratado injustamente, lo cual puede producir reacciones de tensión en el individuo que aumenta la susceptibilidad para enfermarse.

Por otro lado, cabe resaltar, que el salario, las oportunidades, la estimación y valor que se le proporcionen al trabajador no alcanzan las expectativas de este, traerá como consecuencia graves trastornos psicológicos que afectan tanto la salud mental como la física, dándole paso a un estrés laboral, que al no ser tratado a tiempo puede complicarse y convertirse en una enfermedad cardiovascular a largo plazo.

**Figura 1**

Desequilibrio - esfuerzo – recompensa

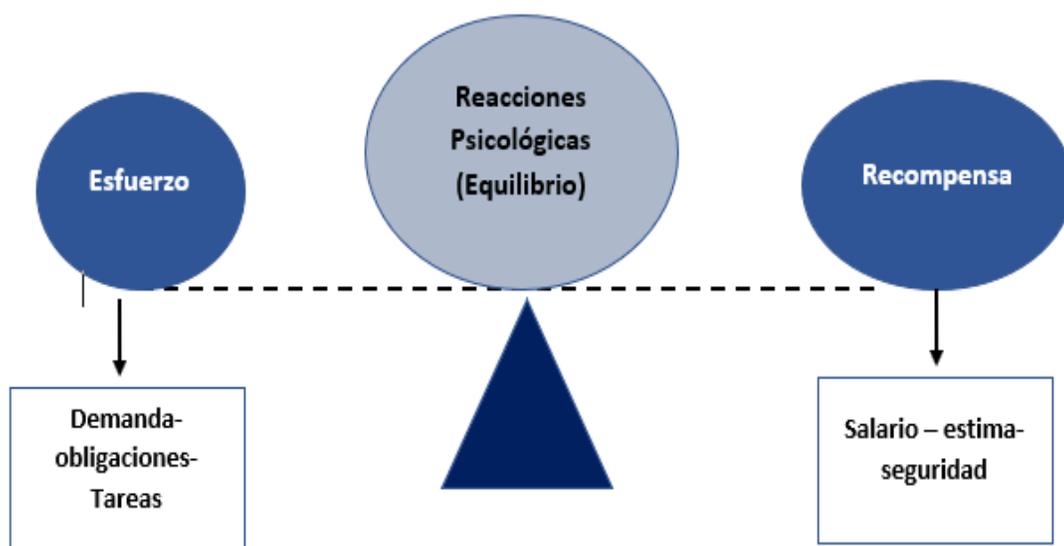


Figura 1. Como se puede evidenciar claramente es fundamental tener un equilibrio en cuanto al esfuerzo y a las recompensas proporcionadas por la empresa, para satisfacer de manera positiva al empleado, obteniendo un mejor desempeño en sus labores y de esta manera prevenir una enfermedad laboral de carácter psicosocial. (Autoría propia, 2021)

El síndrome de burnout, ha tenido una evolución a lo largo de los años, por lo que se ha venido identificando, y previniendo en los ámbitos laborales, siendo este, un detonante de estrés y fatiga crónica en los colaboradores que lo padecen.

### Teoría cognitiva

Anabella Martínez Pérez, ha determinado que el síndrome de burnout, es una respuesta al estrés crónico, que conlleva a consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico (Pérez A. M., 2021)

Por otro lado, este síndrome fue diagnosticado en los años 70 por Herbert Freudenberger, siendo este un médico psiquiatra que en su momento estaba de asistente voluntario en una clínica de Nueva York. Al transcurrir unos 3 años se percató que los funcionarios de dicha clínica estaban padeciendo una pérdida progresiva de energía, desmotivación y falta de todo interés por el trabajo, al punto de llegar al agotamiento; fue allí donde surge la descripción de este patrón conductual (Faúndez, 2021)

### ***Fases del síndrome del burnout***

#### 1. Fase inicial de entusiasmo

En la etapa inicial de acceso a un puesto de trabajo es habitual que el trabajador experimente entusiasmo y sus expectativas sean positivas.

## 2. Fase de estancamiento

Debido a la conjunción de variables organizaciones, personales e interpersonales, la persona comienza a sentirse estancada, ve como sus expectativas no se están cumpliendo. . Empieza a notar cierta sensación de derrota, comienza a sentirse incapaz. Comienzan a aparecer síntomas físicos como dolores de estómago y de cabeza.

## 3. Fase de frustración

Supone el inicio del síndrome, en el cual se empieza a cuestionarse la eficacia del esfuerzo personal que realiza frente a los obstáculos derivados del desempeño del puesto de trabajo. Aumentan los síntomas psicossomáticos, Se produce un descenso de la motivación, un incremento del agotamiento emocional y de los sentimientos de falta de realización personal.

## 4. Fase de hiperactividad y apatía

En primer lugar, el trabajador se activa en su trabajo, dedica mayores esfuerzos a su trabajo a modo de compensar sus sentimientos de falta de realización personal, pero no se gestiona adecuadamente y lo que consigue es sobrecargarse y contribuir aún más a su agotamiento emocional, produciendo el colapso.

## 5. Fase de estar quemado

La persona experimenta sentimientos de tal magnitud que la estrategia que lleva a cabo para salir de la situación es dejar el puesto de trabajo, pedir traslados, cambiar de trabajo o seguir en una situación laboral que le hará sentirse cada vez peor. (Blanco, 2019)

Así mismo, para establecer si un colaborador padece el síndrome del burnout, existen varias herramientas que lo determinan, como lo son el desarrollo del Maslach Burnout Inventory (MBI), esta herramienta de medición llegó a dominar la creciente investigación sobre el agotamiento. Desde entonces ha habido muchos desarrollos, incluida la introducción del estudio general del MBI por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) que ampliaron el instrumento a la medición del burnout en otras ocupaciones (Orientaciones, 2021).

## **Marco conceptual**

### ***Síndrome del Burnout***

Para Freudenberg (Guitart, 2007), este hace referencia a la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador, así mismo Maslach (1976) (Ruiz, 2010) lo describe cómo el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal, y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo, por otra parte Gil-Monte y Peiró (2000) desde la perspectiva psicosocial, consideran el síndrome de burnout como un proceso en el que intervienen componentes cognitivo-aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización). Peris (2002) enfatiza un trastorno caracterizado por la sobrecarga, y/o desestructura de tareas cognitivas por encima del límite de la capacidad humana (Carlin & Ruiz, 2010).

### ***Sobrecarga laboral***

Para Patlán, se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo (Pérez, 2013), es de anotar que para George Panigyrakis, Profesor de Marketing de la universidad tecnológica de Chipre, la sobrecarga de trabajo ocurre cuando el trabajador percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido (Pérez, 2013).

### ***Estrés laboral***

Martínez afirma que el estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar (Martinez J. M., 2004), Por otro lado, Fernández Montalvo, define al estrés laboral como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona de llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar a afectar la salud del trabajador. (Montalvo, 1998)

### ***Trabajo en casa***

Para La OIT, el trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). A los efectos de la presente guía y en el contexto de la pandemia de la COVID-19, se utilizará el término «trabajo desde casa» para

referirse exclusivamente al teletrabajo en el hogar como una modalidad de trabajo provisional y alternativa. Requiere que tanto los empleadores como los trabajadores compartan la responsabilidad y el compromiso de no interrumpir las operaciones y garantizar el empleo.

En la normatividad legal colombiana, la ley 2088 de 2021, define el trabajo en casa una modalidad de trabajo ocasional y no es lo mismo que Teletrabajo. Este trabajo en casa está definido como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Se señala adicionalmente que el trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

La ley indica el derecho de desconexión laboral que es la garantía que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral; para asegurar la desconexión que tiene derecho el trabajador, se advierte al empleador de abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral (Congreso De Colombia, 2021).

Como se puede apreciar, la contextualización de los términos anteriormente mencionados, es indispensable para la comprensión del presente trabajo puesto que definen los parámetros básicos de la investigación, al centrarse en la nueva modalidad de trabajo en casa y

las repercusiones de ésta en el bienestar de los trabajadores, específicamente en los docentes, dando una visión mucho más precisa y acertada de la realidad que atraviesan debido a la pandemia.

## **Metodología**

### **Tipo y enfoque del estudio**

Esta investigación es de tipo descriptiva, de corte transversal con un enfoque cuantitativo el cual según Sampieri (2014) “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Esta investigación es descriptiva debido a que se identifican las condiciones de puestos de trabajo y las actividades laborales de los trabajadores; es transversal, puesto que se recopilaban los datos en un periodo de tiempo y sobre una población definida; teniendo en cuenta que dentro de la metodología utilizada se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y se realizó una encuesta del perfil sociodemográfico a cada uno de los docentes evaluados permitiendo caracterizar la información de manera cuantitativa para el análisis de los resultados.

### **Población**

La población objeto de estudio de esta investigación, se compone por profesores de una institución privada del municipio de Tuluá Valle del Cauca, tomando una muestra de 15 participantes de un total de 35 que laboran en dicho plantel educativo.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

Como criterios de inclusión, se tuvo en cuenta los docentes que se encuentran laborando en la institución desde el año 2020 – 2021, también aquellos docentes que aceptaron de forma voluntaria participar del estudio.

Los Criterios de exclusión están dirigidos al personal que al momento de la evaluación se encuentran en condición de incapacidad médica o presentan aislamiento por COVID positivo, de igual manera se utilizó una aplicación Android la cual tiene por nombre calculadora de muestras, esta se encarga de calcular el tamaño de la muestra en poblaciones infinitas y finitas bajo 4 criterios estadísticos los cuales son; tamaño del universo que son 35, heterogeneidad 50 %, margen de error 19 y nivel de confianza 95 %, obteniendo como resultado una muestra total de 15 trabajadores (Cabello, 2015).

## **Diseño metodológico**

Para el diseño metodológico se aplicaron 3 instrumentos de medición los cuales se describen a continuación:

1- En primera instancia se realizó un perfil sociodemográfico el cual es un instrumento básico dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo que Constituye uno de los insumos fundamentales tanto para gestionar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud de los docentes del colegio privado en la ciudad de Tuluá, Valle Del Cauca, la herramienta escogida para recopilar la información fue la encuesta, la cual constaba de 10 preguntas, que iban desde características propiamente personales como edad, cargo, estado civil, genero, número de personas a cargo y si contaba o no con enfermedades, por otro lado contaba con interrogantes alusivos al trabajo como tipo de contratación, antigüedad en la empresa y satisfacción del salario; dados los resultados y el debido tratamiento de la

información se logró visualizar los rasgos más prominentes del personal docente de la institución educativa privada de la ciudad de Tuluá, Valle Del Cauca. Ver anexo 1 encuesta de perfil sociodemográfico.

2- Se describieron las condiciones laborales del trabajo en casa sobre el personal docente de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle Del Cauca, por medio de un formato de puesto de trabajo, el cual se basó en el conocimiento de la situación que viven en dicha labor, entendiendo como tales el conjunto de factores, tanto de la propia tarea como del entorno en que ésta se realiza, que afectan la salud de los profesores; para recoger la información se utilizó como instrumento la encuesta, en la cual se implantaron 9 preguntas, divididas en organización del trabajo tales como, jornada laboral y satisfacción de la actividad, de igual manera factores contaminantes como ruido, iluminación y las exigencias del puesto; dicho formulario fue revisado por un par evaluador de la universidad, posteriormente se ejecutó una prueba piloto con 10 personas y finalmente fue validado. Ver anexo 2 encuesta condiciones laborales del trabajo en casa.

3- El instrumento a través del cual se construyó la base metodológica fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), este incluyo tanto los factores antecedentes como elementos consecuentes o efectos del mismo. Por medio de este formulario se logró evaluar las etapas del síndrome de burnout relacionados a la sobre carga laboral, identificando la fase en la que se encuentra el personal docente; este instrumento se compone de 22 preguntas en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo; de igual manera cuenta con unos rangos de medidas estipulados los cuales son:

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.

- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días

Además, es importante resaltar que este cuestionario explora tres variables fundamentales:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, la cual consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) 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.) Puntuación máxima 48.

**Tabla 1***Cálculo De Puntuaciones*

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Inicios de Burnout
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20		Mas de 26
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22		Mas de 9
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Menos de 34

Tabla 1. Se suman las respuestas dadas a las preguntas que se señalan (Rogríguez, 2017).

**Tabla 2***Valoración de puntuaciones*

	Bajo	Medio	Alto
<b>Cansancio emocional</b>	0 - 18	19 - 26	27 - 54
<b>Despersonalización</b>	0 - 5	6 - 9	10 - 30
<b>Realización personal</b>	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Tabla 2. Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos (Rogríguez, 2017)

### **Técnicas de obtención de la información**

- Se realizó una encuesta del perfil sociodemográfico, siendo entregado a cada uno de los participantes de forma personal, explicándoles la brevedad de las preguntas y

aclarándoles que su participación era voluntaria y que los datos consignados serían llevados al anonimato y con estrictos fines de investigación.

- Se describieron las condiciones laborales del trabajo en casa en el personal docente de dicha institución, por medio de una encuesta de condiciones de puesto de trabajo, se entregó de manera individual a cada profesor y de la misma forma se les explico el contenido del formulario donde se efectuaron preguntas acerca de la satisfacción, comodidades y espacios acorde a la realización de sus actividades desde casa.
- Para dar cumplimiento al tercer objetivo propuesto, el cual consiste en Identificar la etapa en que se encuentran los docentes por sobrecarga laboral asociada al síndrome de burnout en un colegio privado del municipio de Tuluá, valle del cauca, se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que fue entregado personalmente a cada uno de los participantes que trabajan en la institución educativa; Se les explicó los motivos del estudio, así como también se les aclaro que los resultados obtenidos mediante este instrumento, serian de carácter anónimo, de igual manera que los datos aquí consignados eran estrictamente confidenciales. La recolección de la información se realizó desde el 09 de octubre del año 2021.

## **Resultados**

A continuación, se presenta el capítulo de resultados en relación con los objetivos planteados para la investigación.

De los 35 funcionarios de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, se contó con la participación de 15 de ellos; a quienes se les entrego tres cuestionarios diferentes, siendo los 15 docentes, el 42% de la muestra, quienes constituyen la población de estudio de la presente

investigación. A continuación, se relaciona los resultados obtenidos de manera cuantitativa y se realiza descripción correspondiente por medio de gráficos.

### Perfil sociodemográfico del personal docente de un colegio privado, en la ciudad de Tuluá, valle del cauca

**Tabla 3**

*Características sociodemográficas*

Muestra	15 docentes
<b>Edad</b>	Entre 18 a 37 años = 6 (40%)
	Entre 38 a 47 años = 4 (27%)
	48 en adelante = 5 (33%)
<b>Estado civil</b>	Casado = 2 (13%)
	Soltero = 6 (40%)
	Viudo = 3 (20%)
	Separado = 1 (7%)
	Unión libre = 3 (20%)
<b>Genero</b>	Masculino = 9 (60%)
	Femenino = 6 (40%)
<b>Cantidad de personas a cargo</b>	Entre 1 a 3 personas = 11 (70%)
	Entre 4 a 6 personas = 2 (13%)
	Más de 6 personas = 2 (13%)
<b>Antigüedad en la empresa</b>	Menos de un año = 2 (13%)
	Entre 1 a 5 años = 6 (40%)
	Entre 5 a 10 años = 3 (20%)

	Entre 10 a 15 años = 2 (13%)
	Más de 15 años = 2 (13%)
<b>Tipo de contratación</b>	Indefinido = 5 (34%)
	Fijo = 10 (66%)
<b>Le ha sido diagnosticado alguna enfermedad</b>	Si = 8 (53%)
	No = 7 (47%)
<b>Presenta molestias y/o problemas musculares, esqueléticos, articulares</b>	Si = 7 (47%)
	No = 8 (53%)
<b>Se encuentra actualmente satisfecho con su salario</b>	Si = 13 (86%)
	No = 2 (14%)
<b>Cuando trabaja desde casa se extiende su jornada laboral más de 8 horas diarias</b>	Si = 15 (100%)
	No = 0

Tabla 3. Se sintetiza la información relacionada a los docentes con su situación sociodemográfica, estableciendo los porcentajes y el número total de personas encuestadas (Autoría propia, 2021).

Los participantes de la muestra seleccionada fueron clasificados en tres rangos de edad, donde el 40% conformado por 6 docentes, afirmo encontrarse en una edad de 18 a 37 años, siendo este el rango de edad que cuenta con una alta prevalencia, seguido a esto se encuentra el 27% de la población que declara estar entre los 38 a 47 años, y por último se

obtiene que el 33% están categorizados con 48 años en adelante. La distribución por estado civil fue la siguiente: casado 2 (13%), soltero 6 (40%), Viudo 3 (20%), separado 1 (7%), unión libre 3 (20%). Con relación a la variable del sexo 9 docentes que equivalen al (60%), correspondieron al sexo masculino y 6 fueron de sexo femenino, equivalentes al (40%), en cuanto al número de personas a cargo se realizó una escala de valoración, donde 11 docentes (70%), dicen tener de 1 a 3 personas a cargo, otros dos docentes (13%) cuentan con 4 a 6 personas a cargo y el 13% restantes, afirman tener más de 6 personas bajo su cargo.

Conforme a los datos evaluados con la antigüedad en la empresa, se obtuvo la siguiente información: 2 docentes (13%) refieren haber laborado por menos de 1 año, 6 docentes (40%) tienen una antigüedad de 1 a 5 años, 3 docentes (20%) manifiestan llevar de 5 a 10 años laborando en dicho colegio, 2 docentes (13%) llevan de 10 a 15 años y los otros 2 restantes llevan laborando allí hace más de 15 años. Así mismo se logró determinar el tipo de contratación, donde 15 docentes siendo estos equivalentes al (66%) refieren tener un contrato fijo y el 34% restante tiene una contratación indefinida.

Por otro lado, se obtuvo información relacionada a cerca de enfermedades diagnosticadas, donde 8 docentes (53%) manifiesta que, si le han diagnosticado enfermedades, y el 47% restante afirma lo contrario, de tal modo este mismo porcentaje manifestó que presenta molestias y/o problemas musculares, esqueléticos y en las articulaciones.

Por lo que se refiere a la satisfacción del salario laboral asignado, se obtiene que 13 docentes (86%) se encuentran satisfechos con su salario, y 2 docentes (14%) no están conformes con lo devengado. Por último, se indago acerca de la jornada laboral en casa y si esta tiene una extensión mayor a ocho horas diarias, donde todos los participantes respondieron que sí, lo que se puede interpretar que, realizando la labor desde casa, la jornada

no se limita al horario establecido en el contrato que pactan al iniciar a laborar, lo que puede conllevar a los docentes a sentir agotamiento tanto físico como mental.

**Descripción condiciones laborales del trabajo en casa que presentan los docentes de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, valle del cauca.**

Como resultado del objetivo número dos, que hace referencia a las condiciones laborales del trabajo realizado desde casa, se obtuvo que estas, no son idóneas para ejecutar sus actividades laborales e impartir las clases de manera virtual, de igual manera no es apropiado brindar una educación de calidad con unos puestos de trabajos que no cumplen con lo establecido para llevar a cabo sus tareas como docentes.

**Figura 2**

*Exposición a ruido*

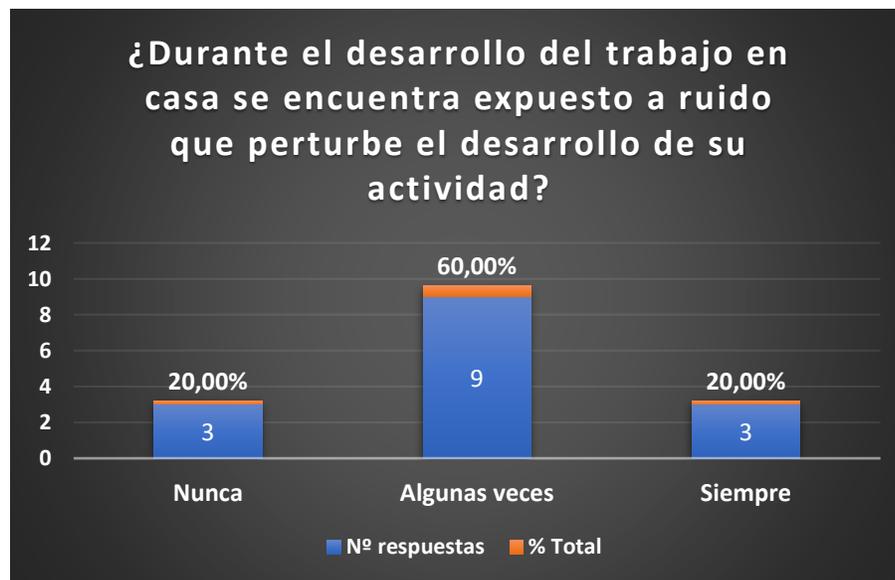


Figura 2. Se muestra el nivel de ruido al cual se encuentran expuestos los docentes al realizar trabajo en casa. (Autoría propia, 2021)

A continuación, se relacionan las condiciones laborales de los docentes que trabajan desde casa. Como primer factor se evaluó la exposición al ruido, durante el desarrollo de las actividades de trabajo allí realizadas, como se puede ver en la figura 2, donde el 60% manifiesta que algunas veces se encuentran expuestos a esta condición, el 20% manifiesta nunca haber escuchado ruido mientras realiza su labor y el 20% restante dice que siempre se encuentra expuesto a ruido. Cabe resaltar que la exposición a este factor físico puede generar efectos estresantes en los docentes que dictan sus clases bajo esta problemática, y pese a dichas circunstancias deben seguir impartiendo sus clases, tratando de brindar una educación de calidad como lo exige la institución educativa donde laboran.

**Figura 3**

*Pausas activas*

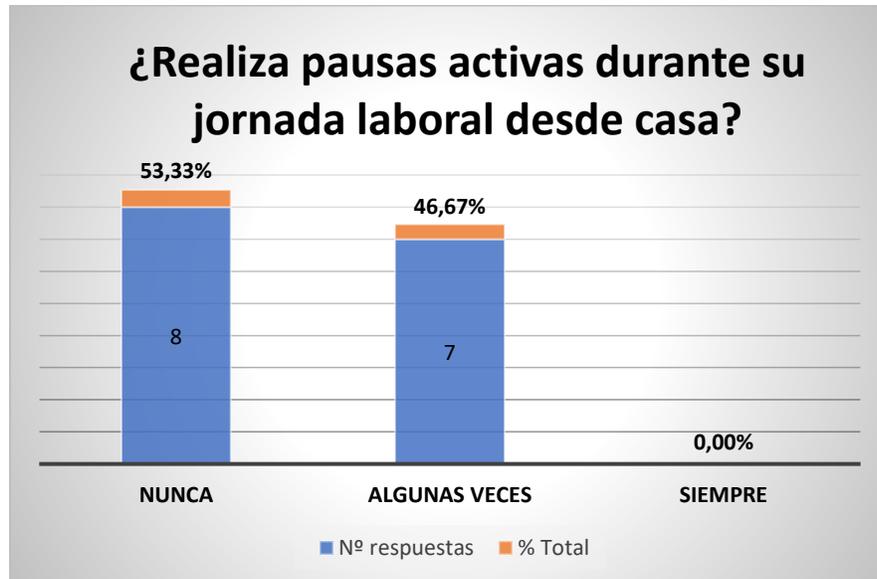


Figura 3. Se evalúa la realización de pausas activas durante el trabajo en casa (Autoría propia, 2021).

Como segundo ítem se evaluó si el personal docente realiza pausas activas durante su jornada laboral, donde se obtuvo que de los 15 trabajadores que hicieron parte de la muestra y como se muestra en la figura 3, el 53% expresa nunca hacer pausas activas durante su labor cotidiana y el 47% restante declara que algunas veces las realiza, cabe resaltar que ningún trabajador expreso efectuarlas de manera constante mientras cumple con su trabajo desde casa. Es fundamental que se hagan pausas activas durante la jornada laboral, puesto que son necesarias para que los educadores recuperen energías, con el fin de propiciar un desempeño eficiente durante su labor, previniendo el agotamiento tanto físico como emocional.

**Figura 4**

*Condiciones laborales (iluminación)*

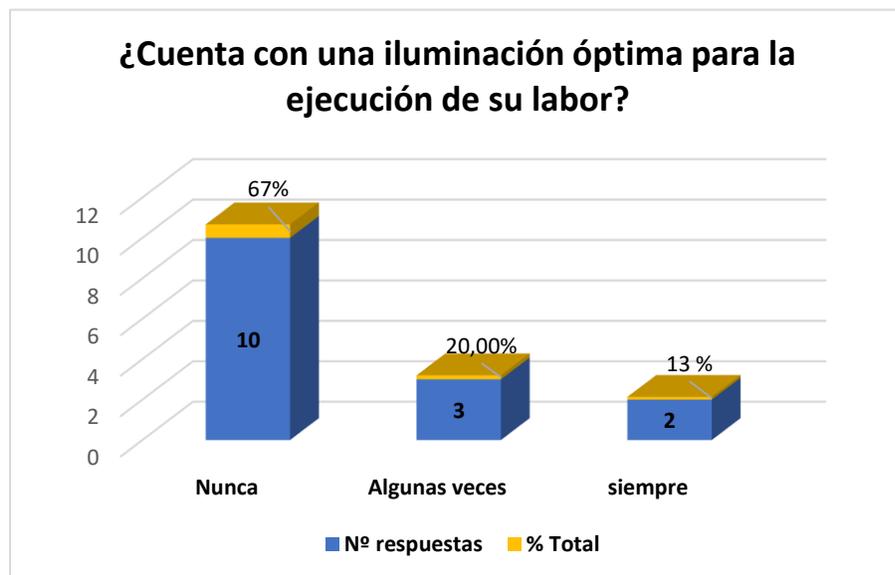


Figura 4. Se muestra el nivel de iluminación al cual se encuentran expuestos los docentes al realizar trabajo en casa (Autoria propia, 2021).

Dentro de la encuesta se evaluó el factor físico iluminación como se puede observar en la figura 4, donde se extrajeron los siguientes resultados, el 66% del personal docente expresa

que nunca cuenta con una iluminación óptima para la ejecución de sus labores desde casa, el 20 % denota que algunas veces cumple con este interrogante y el 14% restante dice siempre tener una buena iluminación en su puesto de trabajo. Ahora bien, estas condiciones pueden traer efectos negativos en la salud de los docentes, ya que, si no cuentan con la iluminación necesaria se originaría fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés, entre otros; además, a causa de posturas inadecuadas al buscar un mejor ángulo de visión podría generar a la larga alteraciones musculoesqueléticas.

**Figura 5**

*Condiciones silla ergonómica*

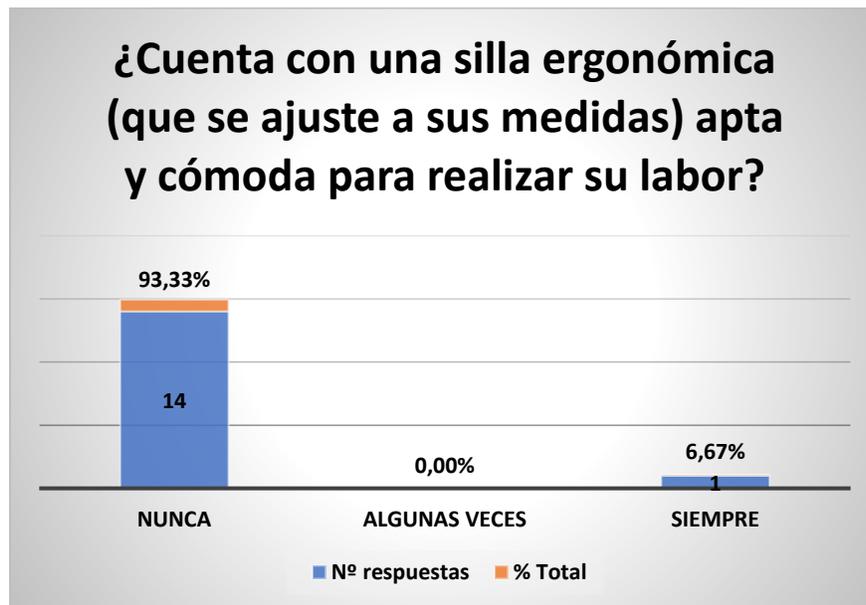


Figura 5. Se evalúan las condiciones ergonómicas de la silla que es utilizada para la realización del trabajo en casa (Autoría propia, 2021).

Como 4 ítem dentro de la encuesta se evaluó las condiciones ergonómicas de la silla que utiliza el personal docente para realizar su labor desde casa como se evidencia en la figura

5, ya que es primordial contar con una silla que se ajuste a las medidas antropométricas de cada trabajador y con ello prevenir las patologías relacionadas con el sedentarismo, a través de una correcta posición de la columna vertebral y de los músculos, evitando adoptar posiciones incorrectas, así como la reducción de lesiones musculares, esqueléticas y circulatorias aumentando la eficiencia y el bienestar de los docentes. Los resultados obtenidos fueron; el 93 % expreso nunca contar con una silla ergonómica y el 7 % aclara que siempre cuenta en su lugar de trabajo con una silla apta y cómoda para realizar su labor, por otro lado, como se puede evidenciar este factor es crítico dentro de esta valoración puesto que la gran mayoría del personal docente no tiene al alcance una silla ergonómica.

**Figura 6**

*Condiciones de escritorio ergonómico*

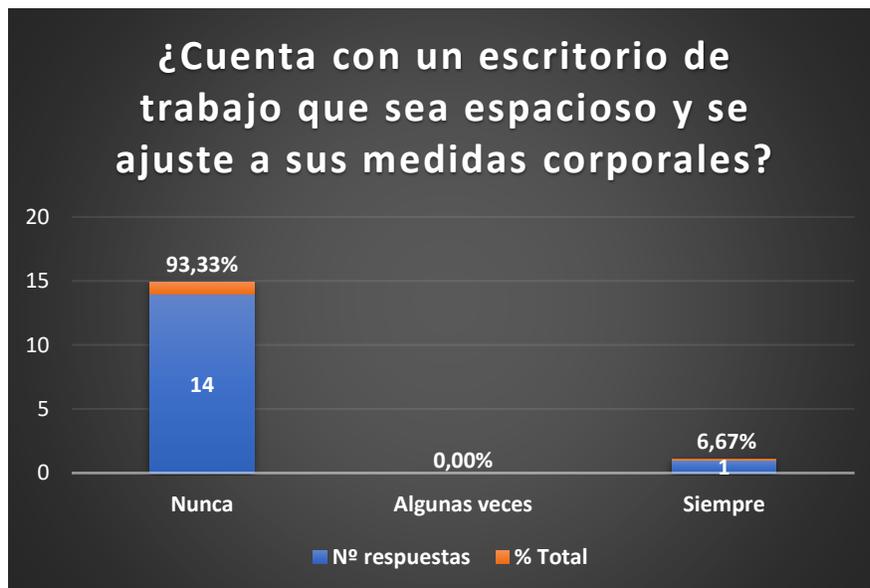


Figura 6. Se evalúan las condiciones ergonómicas del escritorio que es utilizada para la realización del trabajo en casa (Autoria propia, 2021).

Dentro de la encuesta se evaluó las condiciones ergonómicas del escritorio los cuales utilizan los docentes para ejecutar su labor desde casa, los resultados obtenidos fueron, el 93%

manifiesta que nunca cuentan con un escritorio de trabajo que sea espacioso y se ajuste a sus medidas corporales, mientras que el 7% siempre cuentan con un escritorio ergonómico para realizar su labor desde casa, es de resaltar que ningún docente expreso contar algunas veces con tal escritorio así lo describe la figura 6. Como se puede apreciar la situación es preocupante, ya que la institución no otorga los recursos necesarios y correctos para la ejecución de las actividades desde casa, en donde se asegure el bienestar de cada docente. Por lo anterior, se pueden adoptar posturas incorrectas que afectará tanto la salud corporal como la salud mental de los profesores; puesto que de forma inconsciente las personas suelen acoplar su cuerpo a las estructuras y posiciones del escritorio sin saber que esto puede alterar su estado de ánimo, generando estrés e irritabilidad a causa de la incomodidad física.

**Figura 7**

*Satisfacción del trabajo en casa*

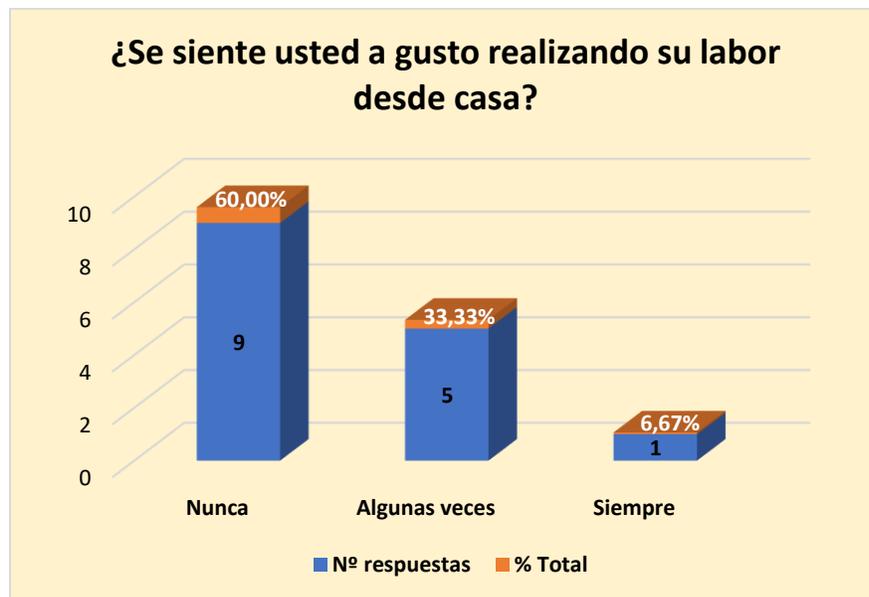


Figura 7. Se mide el nivel de satisfacción de los docentes al realizar trabajo en casa (Autoría Propia, 2021).

Como sexto ítem se evaluó el nivel de satisfacción del trabajo en casa en el personal docente, arrojando los siguientes resultados evidenciados en la figura 7, el 60 % expreso que nunca se siente a gusto realizando la labor desde casa, el 34 % denota que algunas veces siente agrado ejecutando su trabajo en casa, mientras que el 6% percibe siempre estar satisfecho efectuando las actividades desde casa. Es importante recalcar que la situación es muy desfavorable y evidencia poca intervención por parte de las altas directivas de la institución educativa privada en cuanto a su estructura organizacional, ya que deben estar bien equilibrados el salario, la jornada laboral, clima laboral y la comunicación pertinente. Por otro lado, esta situación produce desmotivación, ansiedad, estrés y en caso extremo, el trabajador puede llegar a desarrollar una depresión.

**Figura 8**

*Jornada laboral*

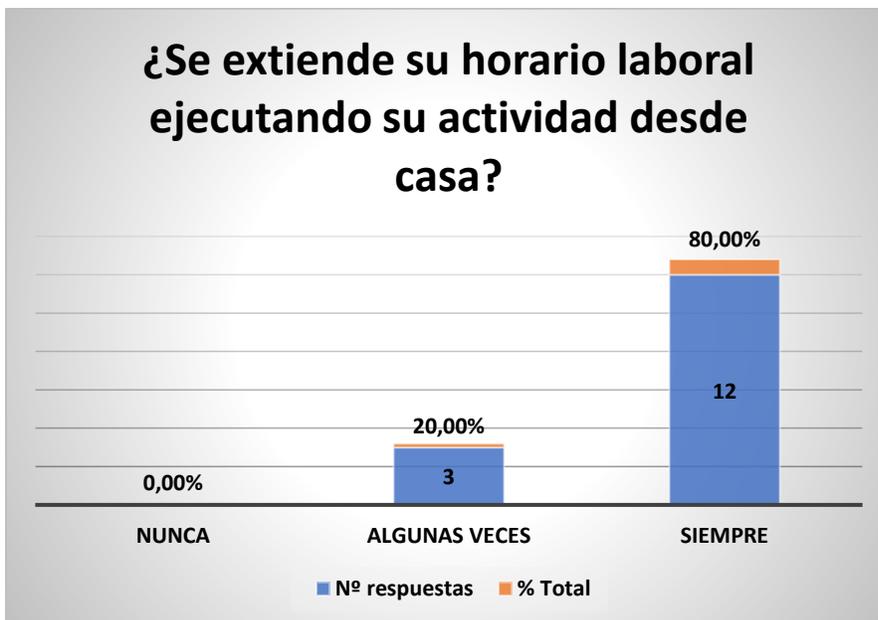


Figura 8. Se mide el nivel en que los docentes extienden su jornada laboral, cuando la realizan desde casa (Autoría propia, 2021).

Dentro de la encuesta se evaluó si la jornada laboral ejecutándola desde casa se extiende más de su horario establecido como se aprecia en la figura 8, obteniendo los siguientes resultados, ningún docente manifestó que nunca se extiende su horario laboral cumpliendo su labor desde casa, el 20 % expreso que solo algunas veces se alarga su jornada de trabajo y el 80 % restante denota que siempre se expande su horario laboral llevando a cabo el trabajo en el hogar. Como se puede evidenciar de manera notoria la situación es muy desfavorable para el personal docente, que debido a la carga laboral, se ven en la obligación de cumplir con sus actividades diarias así hayan culminado su horario estipulado, por lo anterior, se enfatiza que el personal docente se encuentra en un estado de alerta, ya que son muchas las probabilidades de verse afectado su bienestar tanto físico como mental, llegando a padecer estrés, depresión, ansiedad, problemas cardiovasculares, insomnio y problemas musculares por pasar varias horas del día en una postura estática con una silla ergonómicamente no apta.

**Figura 9**

*Eficacia en el trabajo*

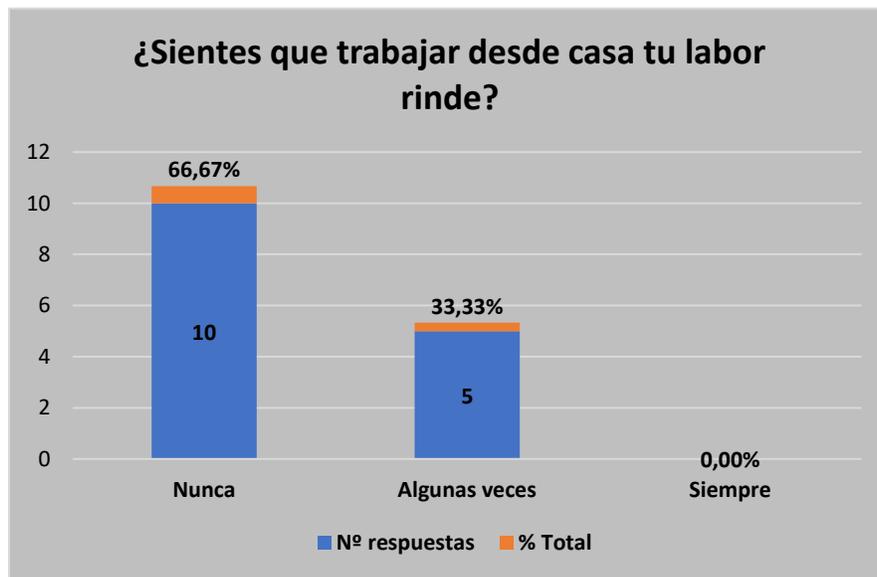


Figura 9. Se mide el nivel de eficacia en la realización del trabajo desde casa (Autoría propia, 2021).

Como octavo ítem se evaluó la eficacia del trabajo realizado desde casa como lo describe la figura 9, donde se extrajeron los siguientes resultados, el 66% del personal docente afirmó, que nunca percibe que su labor rinde desde casa, el 34% expresa que algunas veces rinde el desarrollo de sus actividades y cabe resaltar que ningún educador manifestó que su labor se ejecuta de manera eficiente desde su hogar. por lo anterior, queda demostrado que los distractores, los factores del medio y la sobrecarga laboral que tiene el personal docente es tanta que no son igual de efectivos que realizando su labor de manera presencial, por otro lado, la institución debe facilitar los recursos mínimos necesarios para que puedan alcanzar el desarrollo total de sus actividades, finalmente queda la certeza que el hogar no es un espacio óptimo para cumplir con la labor docente si no se cuenta con las condiciones adecuadas, evitando la carga excesiva de trabajo y respetando los horarios establecidos.

**Figura 10**

*Realización de actividades externas*

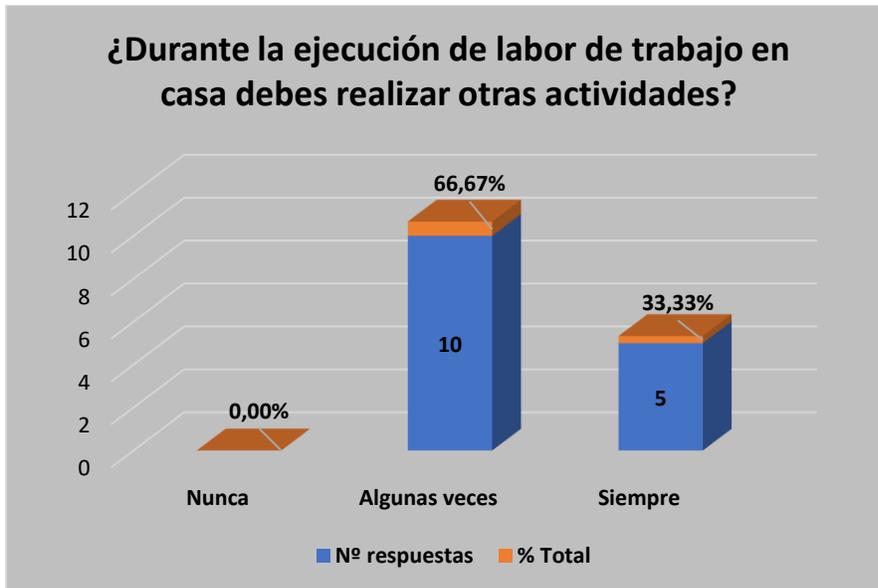


Figura 10. Se mide el nivel de actividades externas que realizan los docentes mientras ejecutan su labor desde casa (Autoría propia, 2021).

Finalmente se evaluó la realización de actividades externas mientras ejecutan su labor como docentes desde casa como lo evidencia la figura anterior, donde se hallaron los siguientes resultados, el 66 % expreso que algunas veces efectúan otras actividades durante su jornada de trabajo, el 34 % afirmo que siempre deben llevar a cabo otras tareas, es de anotar que ningún profesor respondió no tener que cumplir con otras actividades. Por todo lo anterior se evidencia que al desempeñar el trabajo en casa se tienen múltiples distractores y más cuando cuentan con personas a cargo logrando tener poca productividad.

## Identificación de la etapa en que se encuentran los docentes por sobrecarga laboral asociada al síndrome de burnout

Con la información proyectada, por medio de los datos recolectados y teniendo en cuenta la calificación de dicho test, se logró determinar el nivel de sobrecarga laboral asociado al síndrome del burnout producido por la pandemia del COVID- 19 en los docentes de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca.

**Tabla 4**

*Tabla de referencias*

	<b>Bajo Burnout</b>	<b>Medio Burnout</b>	<b>Alto Burnout</b>
Agotamiento emocional	0-18	19-26	17-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-7	8-14	15-48

Tabla 4. Se muestran los valores de las dimensiones del Maslach Burnout Inventory (Autoría propia, 2021).

**Figura 11**

*Cansancio emocional*

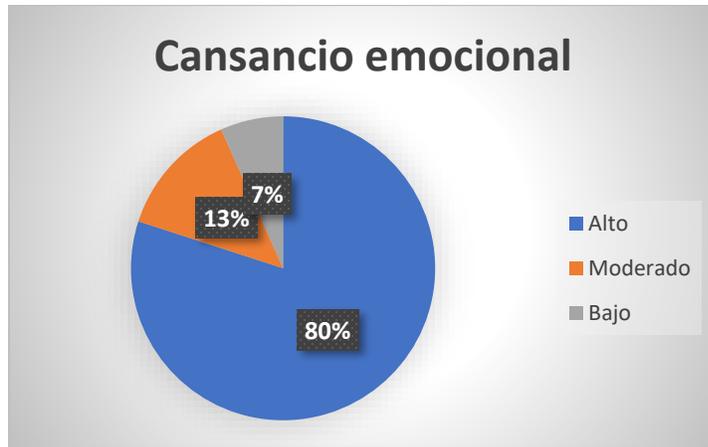


Figura 11. Se evidencian los porcentajes de resultados con relación a la evaluación del nivel de cansancio emocional en los docentes encuestados (Autoría propia, 2021).

Mediante la escala de resultado que arrojó el test burnout, se considera que el 80% de los docentes presentan cansancio emocional, siendo este un nivel alto que representa un estado de sobrecarga del esfuerzo que conlleva impartir sus clases de forma virtual desde casa, asumiendo un rol de manejo ante las plataformas exigidas por la institución. En este orden de ideas no solo el esfuerzo es el detonante, también la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo.

Así mismo el 13% de estos docentes presentan un cansancio emocional moderado, lo que quiere decir que dichos profesores están en alerta y requiere desarrollar un plan con el fin de corregir el factor detonante de esta situación, por último, el 7% presenta un cansancio emocional bajo los cuales deben tomar decisiones que permitan seguir mejorando para no llegar al padecimiento del mismo.

**Figura 12**

*Nivel de despersonalización*



Figura 12. Se evidencian los porcentajes de resultados con relación a la evaluación del nivel de despersonalización en los docentes encuestados (Autoría propia, 2021).

En cuanto al nivel de despersonalización los 15 participantes equivalentes al 100% de la muestra, manifiestan que presentan un nivel bajo de despersonalización lo que quiere decir que no ostentan un estado en que ellos perciben o vivencian una sensación de irrealidad con respecto a sí mismo o al ambiente. No presenta en trastornos tales como la esquizofrenia, los trastornos afectivos, los trastornos mentales orgánicos y los trastornos de personalidad.

**Figura 13**

*Nivel de realización personal*



Figura 13. Se evidencian los porcentajes de resultados con relación a la evaluación del nivel de realización personal en los docentes encuestados (Autoría propia, 2021).

De los 15 participantes, el 60% manifiesta que presentan un nivel alto de realización personal, dicho en otras palabras, si se sienten realizadas en el ámbito profesional al haber cumplido sus expectativas de trabajo, sin embargo, pueden sentirse insatisfechos con ciertos aspectos de su vida personal, posteriormente el 27% presenta un nivel moderado de realización personal, lo que quiere decir que esta población esta propensa a disconfort emocional, lo cual generaría a futuro inconformidad y que su estado de insatisfacción crezca y conlleven a trastornos emocionales notorios tanto en lo intra y extralaboral.

Seguidamente, el 13% de estos docentes, presentan un nivel bajo de realización personal, es decir que se encuentran más afectados padeciendo desgaste profesional con relación a la ejecución de su labor desde la modalidad virtual y las condiciones en las que están

impartiendo sus clases con muy poca comodidad y la ausencia de herramientas necesarias para la efectividad que les exigen para brindar una educación de calidad.

Con base en lo anterior, se determinó que las dimensiones del Burnout en el personal docente, la relación con la pandemia de COVID 19 y la modalidad de trabajo en casa, son un detonante que ha agravado el agotamiento emocional, la realización personal y despersonalización o distanciamiento hacia sus alumnos y la pasión por realizar su labor.

## Presupuesto

En la siguiente tabla 1, se da a conocer el presupuesto total y cada uno de sus componentes para la correcta ejecución de la investigación.

**Tabla 5**

*Presupuesto*

Detalles	Cantidad	Costo unitario	Costo total
<b>Equipo de cómputo y comunicación</b>			
Ordenador	2	\$ 1.500.000	\$ 3.000.000
Fotocopias	45	\$200	\$ 9.000
Escáner (encuestas)	3	\$3.000	\$9.000
<b>Conectividad</b>			
Internet (por día)	30	\$ 7.000	\$210.000
<b>Coste de personal</b>			
Tiempo invertido (honorarios)	Hrs 240	\$ 3.700	\$888.000
<b>Instalaciones y Mobiliarios</b>			
Servicios	2	\$ 70.000	\$ 140.000
Silla ergonómica	1	\$ 300.000	\$9.000
Escritorio Ergonómico	1	\$250.000	\$32.000
<b>Transporte</b>			
Peajes	4	\$ 13.000	\$52.000

Gasolina	16 galones	\$ 9.000	\$144.000
Pasajes	2	\$ 9.000	\$18.000
<b>Total</b>			<b>\$4`511.000</b>

Tabla 5. Presupuesto para la elaboración total de la presente investigación (Autoría propia, 2021).

## Conclusiones

Mediante la presente investigación se puede concluir que hay relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal docente, por lo anterior, la población trabajadora se encuentra en estado de alerta y propenso a padecer estrés laboral, ansiedad y depresión, todo esto debido a que se encontró un porcentaje alto en cuanto a cansancio emocional, a causa de la extensión en los horarios establecidos ejerciendo su labor desde casa, cabe resaltar, que en despersonalización no ostentan padecimiento alguno y por ultimo los educadores se sienten realizados en el ámbito profesional.

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de perfil sociodemográfico realizada a los docentes de un colegio privado de la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca, se pudo concluir que, los rangos de edad que más predominan son de 18 a 37 años, lo que nos afirma que cualquier persona puede llegar a padecer el síndrome del burnout por sobrecarga laboral sin importar si se es joven, adulto o adulto mayor. Por otro lado, se evidencia que la mayoría del personal educativo de carácter privado están satisfechos con el salario devengado, el cual es un factor determinante a la hora de hacer el análisis, puesto que influye de manera significativa en la motivación y productividad en cuanto a la realización de su labor, cabe resaltar, que este factor no compensa la falta de recursos y adversidades del trabajo en casa que presentan los educadores. A partir del trabajo realizado desde casa, ellos manifiestan que la jornada laboral no les alcanza para ejecutar sus labores, debido a la alta carga de tareas que deben de ejecutar diariamente y por lo tanto se extienden sus actividades por encima de lo establecido en sus contratos, lo que da lugar al agotamiento emocional, a partir de la sobrecarga laboral impuesta por la institución. Finalmente se destaca que todos los profesores tienen varias personas a cargo, siendo este un componente clave a la hora de poner en marcha el trabajo desde el hogar, puesto que poseen distintos distractores que pueden ser estresantes y que afectan la eficacia de sus tareas.

Por otra parte, se concluye que las condiciones laborales que presentan los docentes antes mencionados, no son aptas para impartir las clases desde sus casas, ya que no cuentan con puestos de trabajo idóneos y acorde a lo establecido para evitar circunstancias que incidan en estrés por sintomatología a causa de agotamientos durante la jornada laboral.

Por último se logró identificar la etapa en que se encuentra el personal docente, a través de los resultados arrojados, donde se presenta agotamiento emocional en gran parte de los educadores debido a los altos esfuerzos ejercidos diariamente para dar cumplimiento con sus tareas establecidas, esto siendo contrarrestado por niveles bajos de despersonalización y altos índices de realización personal que es fundamental en este estudio, a partir de lo anterior se puede inferir que los educadores se encuentran en una fase de alerta inicial donde si no se interviene a tiempo pueden verse afectados de gran manera su salud mental.

### **Recomendaciones**

En tiempos de pandemia aumentan los niveles de estrés laboral por motivos como el miedo al contagio, el confinamiento y llevar a cabo diferentes actividades en el hogar, teniendo en cuenta que lo anterior puede perjudicar la forma en que el docente realiza el trabajo, es importante que los profesores practiquen el autocuidado, con el objetivo de minimizar los daños que se puedan originar cuando se está sujeto a altos niveles estresores.

Teniendo como base de la normatividad nacional, la cual determina que es responsabilidad de las organizaciones fortalecer las medidas para prevenir la aparición de factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud y bienestar de la población trabajadora, se sugiere a la institución educativa de carácter privada diseñar e implementar un

sistema vigilancia epidemiológico para la identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de factores de riesgo psicosocial.

El personal docente al ejecutar su labor desde casa debería disponer de un lugar adecuado, que cuente con buena iluminación preferiblemente natural, un escritorio cómodo y espacioso puesto que favorece la colocación de las pantallas del ordenador a una distancia de unos 40 centímetros para evitar problemas de vista cansada en los docentes, además, contar con cierto espacio libre para poder realizar varias tareas, de igual manera optar por una silla ergonómica que sea ajustable en altura y que permita apoyar correctamente la espalda.

Es muy importante que el personal docente mantenga en contacto con compañeros, equipos de trabajo, jefes o superiores, la comunicación permanente permitirá evaluar cómo se está desarrollando la experiencia del trabajo en casa y cómo se están adaptando los colaboradores a esta nueva modalidad, por otro lado, realizar pausas activas en medio de la jornada laboral, tener control del tiempo a través de un cronograma de tareas es muy importante a la hora de ejecutar la labor desde casa, ya que se hace necesario limitar la disponibilidad horaria de trabajo y con ello buscar tener más tiempo para sus quehaceres diarios, de igual manera priorizar las actividades es una buena opción para hacer rendir el trabajo. Finalmente se recomienda realizar talleres de comunicación asertiva, así como de trabajo en equipo por parte de la institución y ajustar el nivel de carga laboral que implanta la organización al personal docente.

## Referencias

- Aldrete Rodríguez, M. G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Balcázar. (2003). *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. Guadalajara, México: Centro Universitario de Ciencias de la Salud.
- Astudillo, P. (s.f.). factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? : *Instituto de Salud Pública*, 5-6. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/330220883\\_FACTORES\\_PSICOSOCIALES\\_EN\\_EL\\_TRABAJO\\_Como\\_comprender\\_las\\_tensiones\\_psicosociales\\_para\\_regularlas](https://www.researchgate.net/publication/330220883_FACTORES_PSICOSOCIALES_EN_EL_TRABAJO_Como_comprender_las_tensiones_psicosociales_para_regularlas)
- Blanco, E. (31 de octubre de 2019). *PERSUM*. Recuperado el 25 de septiembre de 2021, de <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/quemarse-fases/>
- Botica., F. I. (2021). Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida. *Fundacion española del corazon*, 1.
- Cabello, A. (14 de mayo de 2015). calculadora de muestras. Recuperado el 29 de 09 de 2021
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). Murcia: Anales de Psicología.
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. Murcia, España: Universidad de Murcia.
- Congreso de la republica. (2012). *ley 1562*. Bogota D.c. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- CongresodeColombia. (2021). *LEY 2088 DE 2021*. Bogotá: Congreso Nacional.

Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2010). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.

Edgar Iglesias, J. G.-P.-G. (2020). Manifiesto en Tiempos de Pandemia: Por una Educación Crítica, Intergeneracional, Sostenible y Comunitaria. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 181-198. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=d98ceb5c-6fce-4778-ad8f-f25463f55ebe%40pdc-v-sessmgr02>

Enfermedades, C. p. (1 de marzo de 2021). *medlineplus*. Obtenido de medlineplus: <https://medlineplus.gov/spanish/chronicfatiguesyndrome.html#:~:text=Los%20s%C3%A9ntomas%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20fatiga%20cr%C3%B3nica%20puede%20incluir%3A,cualquier%20actividad%20f%C3%ADsica%20o%20mental>

España, I. N.-m. (2020). *INSST*. Recuperado el 26 de septiembre de 2021, de <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+dist>  
a

Faúndez, V. O. (2021). Síndrome de quemarse por el trabajo. *Fundacion Grupo Social*, 2.

Guitart, A. A. (2007). el síndrome del burnout en las empresas. *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac*. (pág. 12). Yucatán : Red Anáhuac.

Hueso, L. C. (2020). *La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus*. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=8f0e083a-857b-4584-961a-92c1cf0d7942%40sessionmgr103>

*La conceptualización y medición del burnout: Preguntas y orientaciones.* (2021). Washington:

APA PsycInfo.

Marcela troches ordoñes. (2019). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA*. Cali: universidad santiago de cali.

Marín, P. F. (2019). Burnout laboral o síndrome de desgaste profesional. *Asepeyo salud*, 11.

Martinez. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Martínez. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 1-16. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=71f4c57e-5dec-4ff5-980f-7da41cf7f532%40pdc-v-sessmgr01>

Martinez, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Mercer, S. (2016). *Helping Language Teachers to Thrive: Using Positive Psychology to Promote Teachers' Professional Well-Being*. Suiza : Springer International Publishing.

Mindegobierno. (1994). *decreto 1295 DE 1994*. Bogotá, Colombia: congreso nacional.

Mineducacion. (23 de Marzo de 2020). *Decreto 457 mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-printer-394357.html>

Ministerio de proteccion social. (2008). *resolucion 002646*. Bogota D.C. Recuperado el 09 de septiembre de 2021

- Ministeriodeproteccionsocial. (17 de Julio de 2008). *RESOLUCIÓN 002646 DE 2008*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607&dt=S>
- Montalvo, J. F. (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: Hacia una psicopatología laboral. *Clínica y salud*, Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: Hacia una psicopatología laboral.
- OIT. (28 de Abril de 2016). *estrés en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- OIT, O. I. (1984). *factores psicosociales en el trabajo*. Ginebra. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OMS. (30 de marzo de 2018). *organizacion mundial de la salud*. Recuperado el 09 de septiembre de 2021, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- OMS. (12 de Octubre de 2020). *Información básica sobre la COVID-19*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Pacheco, H. R. (2000). Una reflexión sobre el concepto de síndrome. *Revista de la Facultad de*, 241-242.
- Pérez, A. M. (2021). el síndrome de burnout. evolución conceptual y. *vivat academia*, 2.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *estudios gerenciales*, 445-455.
- Robert Karasek. (junio de 1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. (A. S. Quarterly, Ed.) *Sage Publications, Inc.*, 24, 285-208. doi:doi10.2307/2392498

- Rodríguez, S. (2017). *Ecestaticos*. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de [https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario\\_burnout.pdf](https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf)
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 4. Mexico: McGRAW-HILL / interamericana editores, s.a. de c.v. Recuperado el 09 de 10 de 2021
- Sanmiguel, T. (20 de Marzo de 2020). *Asociación de usuarios sanitas*. Obtenido de <https://asociacionusuariossanitas.com/asi-es-la-educacion-virtual-en-epocas-de-covid/>
- Siegrist . (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. *J Occup Health Psychol*. doi: 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Toledo, P. A. (2020). "Consecuencias del Cierre de Escuelas por el Covid-19 en las Desigualdades Educativas". *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 0-3. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=40a8e8df-b7bd-4c7b-a274-58e4976f9e8b%40pdc-v-sessmgr05>
- Trabajo, I. N. (02 de 04 de 2021). *Psiko preben*. Obtenido de Psiko preben: <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- UNESCO. (2019). *UNESCO*. Obtenido de La educación transforma vidas: <https://es.unesco.org/themes/education#:~:text=La%20UNESCO%20considera%20que%20la,ir%20acompa%C3%B1ado%20de%20la%20calidad.&text=Su%20labor%20abarca%20el%20desarrollo,superior%20e%20incluso%20m%C3%A1s%20all%C3%A1>.

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta perfil sociodemográfico

**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos  
Vigilada MinEduación

**Anexo 1. Encuesta de perfil sociodemográfico**

**Consentimiento Informado**

La participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, por lo cual esta en plena libertad de retirarse de ella en cualquier momento, es de resaltar que toda la información obtenida en esta encuesta, así como los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente y llevados al anonimato.

Señale la respuesta que sea la oportuna según su criterio:

1- Cargo: Docente

2- Su edad esta entre:

- Menor de 18
- Entre 18 y 37
- Entre 38 y 47
- 48 en adelante

3- Estado civil actual:

- Casado
- Soltero
- Viudo
- Separado
- Unión libre

4- Genero:

- Masculino
- Femenino

5- Número de personas a cargo:

- Ninguna
- 1 – 3 personas
- 4 – 6 personas
- Mas de personas

6- Antigüedad en la empresa:

- Menos de 1 año
- 1 a 5 años
- 5 a 10 años
- 10 a 15 años

7- Tipo de contratación:

- Provisionalidad
- Medio tiempo
- Tiempo completo
- Prestación de servicios
- Ocasional
- Indefinido
- Fijo

8- Le ha sido diagnosticado alguna enfermedad:

- Si
- No

9- Presenta molestias y/o problemas musculares, esqueléticos, articulares:

- Si
- No

10- Se encuentra actualmente satisfecho con su salario:

- Si
- No

11- Cuando trabaja desde casa se extiende su jornada laboral más de 8 horas diarias:

- Si
- No

**www.uniminuto.edu**  
Personería jurídica: Resolución 10345 del 1 de agosto de 1990 MEN

## Anexo 2. Condiciones laborales del trabajo en casa

### Anexo 2. Encuesta condiciones laborales del trabajo en casa

#### Consentimiento Informado

La participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, por lo cual está en plena libertad de retirarse de ella en cualquier momento, es de resaltar que toda la información obtenida en esta encuesta, así como los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente y llevados al anonimato.

Esta encuesta abordará diferentes aspectos sobre su condición laboral ejecutando su labor desde casa, entendiendo como tal el conjunto de factores, tanto de la propia tarea como del entorno en que ésta se realiza, que pueden afectar a la salud tanto física como mental del personal docente. Señale la respuesta que sea la oportuna según su criterio con una x:

Ítem	pregunta	Nunca	Algunas veces	Siempre
1	¿Durante el desarrollo del trabajo en casa se encuentra expuesto a ruido que perturbe el desarrollo de su actividad?			X
2	¿Realiza pausas activas durante su jornada laboral desde casa?		X	
3	¿Cuenta con una iluminación óptima para la ejecución de su labor?		X	
4	¿Cuenta con una silla ergonómica (que se ajuste a sus medidas) apta y cómoda para realizar su labor?	X		
5	¿Cuenta con un escritorio de trabajo que sea espacioso y se ajuste a sus medidas corporales?	X		
6	¿Se siente usted a gusto realizando su labor desde casa?		X	
7	¿Se extiende su horario laboral ejecutando su actividad desde casa?			X
8	¿Sientes que trabajar desde casa tu labor rinde?			
9	¿Durante la ejecución de labor de trabajo en casa debes realizar otras actividades?		X	

### Anexo 3. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

#### Anexo 3. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

##### Consentimiento informado

La participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, por lo cual está en plena libertad de retirarse de ella en cualquier momento, es de resaltar que toda la información obtenida en esta encuesta, así como los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente y llevados al anonimato.

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados (Rodríguez, 2017) :

0= Nunca.
1= Pocas veces al año.
2= Una vez al mes o menos.
3= Unas pocas veces al mes.
4= Una vez a la semana.
5= Unas pocas veces a la semana.
6= Todos los días.

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