

**MANIFESTACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JOSÉ DE JARAQUIEL EN EL MARCO DE LA
EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DEL CORONAVIRUS COVID19 EN
EL MUNICIPIO DE MONTERÍA**



"VIGILADO MINEDUCACIÓN"

**DIANA ESTHER PARRA MARÍN
AURA VERÓNICA MILANÉS ZÚÑIGA**

TRABAJO DE APLICACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN

**TUTORA
MIRID VERGARA SORNOZA**

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
MONTERÍA, CORDOBA**

2020

**MANIFESTACIÓN DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SAN JOSÉ DE JARAQUIEL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA
SANITARIA POR CAUSA DEL CORONAVIRUS COVID-19 EN EL MUNICIPIO
DE MONTERÍA**

**DIANA PARRA MARÍN
AURA VERÓNICA MILANÉS ZÚÑIGA**

**TRABAJO DE APLICACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN EN SST, COMO
REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN HIGIENE Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

**TUTOR:
MIRID VERGARA SORNOZA**

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE INGENIERIA
ESPECIALIZACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
MONTERÍA, CÓRDOBA
2020**

AGRADECIMIENTOS.

AURA VERÓNICA MILANES ZUÑIGA.

Agradezco a DIOS por haberme abierto la puerta, para seguir creciendo profesionalmente, cuando yo menos lo esperaba él me brindo esta oportunidad, pues su justicia y promesa llegan siempre, solo hay que saber esperar sus tiempos.

También agradezco a mis familiares, amigos, colegas, jefes y docentes que me acompañaron en este proceso. Al inicio de este nuevo camino, no fue tan sencillo pero con perseverancia y constancia todo se puede lograr.

DIANA ESTHER PARRA MARÍN.

Antes que nada, quiero agradecer a Dios quien hizo posible el cumplir un sueño más para seguir capacitándome y alcanzar las metas propuestas porque siempre estuvo ahí y estará por siempre como mi ángel guardián y escudo protector.

A mi esposo por su apoyo incondicional, por ser mí ejemplo a seguir.

A mi madre por tenderme la mano y ser la piedra en la que me sostengo.

A mi hija a quien amo con todo mi corazón y por la que lucho día a día para ofrecerle un mundo mejor.

A todos ellos gracias porque son el motor de mi existir.

A mi tutora y jurados por compartir sus conocimientos para lograr que este proyecto de investigación fuera un éxito.

TABLA DE CONTENIDO:

LISTADO DE GRAFICAS.....	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	12
1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	16
1.1. Reseña histórica.....	16
1.2. Principios fundamentales.....	18
1.3. Gestión Administrativa.....	20
1.4. Organigrama.....	22
1.5. Planta física.....	23
1.6. Modelo pedagógico.....	23
2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
2.1. Formulación del Problema.....	27
2.2. Sistematización del Problema.....	27
3. MARCO REFERENCIAL.....	28
3.1. Marco teórico.....	28
3.2. Marco conceptual.....	31
3.3. Marco Legal.....	34
4. JUSTIFICACIÓN.....	35
5. OBJETIVOS.....	38
5.3. Objetivo General.....	38
5.4. Objetivos Específicos.....	38
6. MÉTODOLOGIA.....	39
6.1. Fuente de recolección de datos.....	39
6.2. Población y muestra.....	40
6.3. Niveles de calificación.....	40
6.3.1 Maslach Burnout Inventory MBI.....	40
6.4. OTROS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA MEDIR EL BURNOUT. ..	43
6.4.1. MBI-Human Services Survey (MBI-HSS).....	46
6.4.2. MBI - Educators Survey (MBI-ES).....	49
6.4.3. MBI- General Survey (MBI-GS).....	51

6.4.4.	CUADRO COMPARATIVO DE MEDIDAS DEL BURNOUT.	55
7.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA Y DATOS OBTENIDOS. ..	58
7.1	CUESTIONARIO DE MALASH BURNOUT.	59
8.	TABLA DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE MALASH BURNOUT. ...	83
9.	ANALISIS DE LOS RESULTADOS.	84
10.	RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JOSÉ DE JARAQUIEL DE MONTERÍA.	88
10.1.	Medidas Preventivas Del Estrés Crónico Y El Burnout.	90
11.	CONCLUSIÓN.	92
12.	BIBLIOGRAFÍA	94

LISTADO DE TABLAS:

Tabla 1: Marco legal	34
Tabla 2: Cálculo de puntuaciones de Malash Burnout	57
Tabla 3: Valores de referencia para Malash burnout	57

LISTADO DE GRAFICAS.

Grafica 1: Respuesta a la pregunta, ¿Me siento agotado/a por mi trabajo?	59
Grafica 2: Respuesta a la pregunta, ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?	60
Grafica 3: Respuesta a la pregunta, ¿Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?	62
Grafica 4: Respuesta a la pregunta, ¿Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as?	63
Grafica 5: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales?	64
Grafica 6: Respuesta a la pregunta, ¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa?	65
Grafica 7: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as?	67
Grafica 8: Respuesta a la pregunta, Siento que mi trabajo me está desgastando. ¿Me siento quemado por mi trabajo?	68
Grafica 9: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?	69
Grafica 10: Respuesta a la pregunta, ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente?	70
Grafica 11: Respuestas a la pregunta, ¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?	71
Grafica 12: Respuesta a la pregunta. ¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?	72
Grafica 13: Respuesta a la pregunta. ¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?	73
Grafica 14: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que trabajo demasiado?	74
Grafica 15: Respuesta a la pregunta, ¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as?	75
Grafica 16: Respuesta a la pregunta, ¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés?	76
Grafica 17: Respuesta a la pregunta, ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?	77
Grafica 18: Respuesta a la pregunta, ¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?	78

Grafica 19: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo? ..	79
Grafica 20: La respuesta a la pregunta, ¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?	80
Grafica 21: Respuesta a la pregunta, ¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?	81
Grafica 22: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas?	82

RESUMEN.

El presente trabajo como opción para obtener el título de especialista en Higiene y seguridad Industrial, se basó en la aplicación del Cuestionario de Malash Burnout Inventory MBI a los docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel en el marco de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 en el Municipio de Montería; para determinar si los docentes estaban padeciendo el síndrome, si estaban en riesgo o sino lo padecían.

Con el desarrollo de la investigación, se dará a conocer un trabajo de aplicación y profundización para mostrar la situación que viven los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel a raíz de la pandemia, que posiblemente podían estar afectando su salud a raíz de la presencia de algunos síntomas del síndrome de Burnout.

Dentro de la literatura se dará a conocer en que consiste el síndrome de Burnout, el cual es definido como un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima y un bajo interés en el desarrollo de las tareas laborales.

Debido a la crisis que se ha venido viviendo a nivel mundial en la actualidad, en el marco de la pandemia causada por el Coronavirus COVID-19, ha ocasionado que el diario vivir de las personas se haya visto afectada y sometida a cambios abruptos, y el sistema de educación no ha sido la excepción, los docentes han tenido que cambiar la forma de enseñanza y pasar de un modelo pedagógico tradicional presencial a un modelo virtual; labor que se ha convertido en un gran reto y desafío. Por otro lado, también son otros retos a los que se han visto sometidos los docentes, como el hecho de que muchos estudiantes, no cuentan con una buena conexión a internet, algunos no tengan acceso y que también no cuenten con herramientas de trabajo como computador, celular o Tablet; haciendo más difícil el trabajo del docente, lo que contribuye a generar estrés laboral en ellos.

El nuevo modelo de enseñanza que implica impartir clases en ambientes virtuales, ha hecho que el desarrollo de actividades sea desde casa, que se manejen diferentes plataformas tecnológicas y entre otros medios para dar continuidad con la labor académica; aspectos con los cuales los docentes no estaban familiarizados, es lo que ha ocasionado que se manifieste el síndrome de Burnout en algunos los docentes, ya que la impotencia de no manejar las herramientas, tener que trabajar más de la jornada laboral prevista, atender a cualquier hora del día dudas de los estudiantes relacionados con las actividades de clase, atender padres de familia, genera en el docente un grado de estrés, impaciencia, descontrol.

Para el análisis y la sustentación del estudio realizado, se aplicó a los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel, el cuestionario de Malash Burnout Inventory MBI, el cual es un instrumento de medida que consta de 22 preguntas, donde se utilizaron cuatro (4) niveles de medida como: Severo, Moderado, Leve y No presenta; teniendo en cuenta las tres (3) escalas que se evalúan en el cuestionario de Malash Burnout MBI, que son: el Cansancio Emocional, la Despersonalización y la Realización Personal.

Después de obtener los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel, se pudo concluir que 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% no presentan el síndrome, que 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% se encuentran tienen el síndrome y están en el nivel del grado severo, 7 de los 18 docentes que representan el 38.9% presentan un grado leve de padecer el síndrome y 8 de los 18 docentes que representan el 44.4% presentan un grado moderado de padecer el síndrome.

EL presente trabajo tuvo como finalidad analizar y objetivo determinar si los docentes padecían o no, y a partir de los resultados obtenidos se deja un valor agregado donde se dejan una serie de recomendaciones para hacer frente al síndrome y para prevenir que se desarrolle en otros docentes, es fundamental recordar que debe primar la integridad física y mental de los docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel, ya que cada

colaborar debido a las actividades diarias que realizan, puede experimentar estrés, ya sea por la carga laboral, dificultades a nivel familiar, profesional y personal.

Se le recomienda a todo el cuerpo docente de la Institución educativa estar atentos ante los síntomas de alarma como agotamiento, falta de energía, malhumor, desgaste mental y aplicar seis consejos que ayudaran a disminuir el riesgo como: Se deben establecer límites, pedir ayuda, desconectarse, cuidar la salud, cuidar el dinero y cuidar el estado mental.

ABSTRACT.

The present work as an option to obtain the title of specialist in Industrial Hygiene and safety, was based on the application of the Malash Burnout Inventory MBI Questionnaire to the teachers of the San José de Jaraquiel Educational Institution in the framework of the health emergency caused by coronavirus COVID-19 in the Municipality of Montería; to determine if teachers were suffering from the syndrome, if they were at risk or if they did not.

With the development of the investigation, an application and deepening work will be released to show the situation experienced by the teachers of the San José de Jaraquiel Educational Institution as a result of the pandemic, which could possibly be affecting their health as a result of the presence of some symptoms of burnout syndrome.

Within the literature, it will be revealed what the Burnout syndrome consists of, which is defined as a type of work stress, a state of physical, emotional or mental exhaustion that has consequences on self-esteem and a low interest in the development of the work tasks.

Due to the crisis that has been experienced worldwide today, in the framework of the pandemic caused by the Coronavirus COVID-19, it has caused that people's daily lives have been affected and subjected to abrupt changes, and the education system has not been the exception, teachers have had to change the way of teaching and go from a traditional face-to-face pedagogical model to a virtual model; work that has become a great challenge and challenge. On the other hand, there are also other challenges that teachers have been subjected to, such as the fact that many students do not have a good internet connection, some do not have access and also do not have work tools such as computer, cell phone or tablet; making the teacher's job more difficult, which contributes to generating work stress in them.

For the analysis and support of the study carried out, the teachers of the San José de Jaraquiel Educational Institution were applied the Malash Burnout Inventory MBI questionnaire, which is a measurement instrument that consists of 22 questions, where four were used (4) measurement levels such as: Severe, Moderate, Mild and Does not present; taking into account the three (3) scales that are evaluated in the Malash Burnout MBI questionnaire, which are: Emotional Tiredness, Depersonalization and Personal Realization.

After obtaining the results of the survey applied to the teachers of the San José de Jaraquiel Educational Institution, it was possible to conclude that 1 of the 18 teachers that represent 5.6% do not present the syndrome, that 2 of the 18 teachers that represent 11.1 % are found to have the syndrome and are at the severe grade level, 7 of the 18 teachers who represent 38.9% have a mild degree of suffering from the syndrome and 8 of the 18 teachers who represent 44.4% have a moderate degree of suffering syndrome.

The purpose of this work was to analyze and to determine if teachers suffered or not, and from the results obtained an added value is left where a series of recommendations are left to deal with the syndrome and to prevent it from developing in other teachers, It is essential to remember that the physical and mental integrity of the teachers of the San José de Jaraquiel Educational Institution must prevail, since each collaborating due to the daily activities they carry out, may experience stress, either due to workload, difficulties at the family level , professional and personal.

INTRODUCCIÓN.

En el siguiente trabajo se abordará el tema sobre la manifestación del Burnout en los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid-19 en el municipio de Montería

Antes de iniciar el desarrollo sobre el tema de la manifestación de Burnout en los docentes anteriormente señalados, es importante recordar que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1946).

La razón primordial por la que se elaboró el trabajo de aplicación y profundización es para dar a conocer la situación que viven los docentes a raíz de la pandemia, que afecta su salud, debido a la manifestación del Burnout.

El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. (GARCÍA-ALLEN, Jonathan. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. Recuperado el, 2018, vol. 1.).

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 al comprobar el extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época: agentes de la autoridad que mostraban un cuadro de síntomas concreto. En 1974 Freudemberger hizo más popular al síndrome, y posteriormente, en 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson lo definieron como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal que se da en aquellos individuos que trabajan con gente de alguna forma”. (GARCÍA-ALLEN, Jonathan. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. Recuperado el, 2018, vol. 1.)

El síndrome es la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. Desde los años ochenta, los investigadores no han dejado de interesarse por este fenómeno, pero no es hasta finales de los noventa, cuando existe cierto consenso sobre sus causas y consecuencias. (GARCÍA-ALLEN, Jonathan. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. Recuperado el, 2018, vol. 1.)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado año y cuya entrada en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022. (medicosypacientes.com, 2019).

En una encuesta reciente elaborada por Ascón (Asociación Colombiana de Universidades) reveló la visión de los maestros frente a la pandemia y el regreso a clase, el 88 % de los docentes cree que su carga laboral ha aumentado y dio cuenta de las serias dificultades que este gremio ha atravesado en los últimos meses. Referente al estado de salud de los profesores en medio de la pandemia, el 56 por ciento expresa que su actividad física ha sufrido una desmejora. y en cuanto a la salud mental el escenario en el cual se encuentran mayores cambios. Las nuevas exigencias de su trabajo en casa han llevado a que el 47 por ciento manifieste una mayor sensación de cansancio. (TIEMPO, 2020)

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

1.1. Reseña histórica.

El municipio de Montería está localizado al noroccidente del país, a orillas del río Sinú, por lo que es conocida como la "perla del Sinú", con una población de 409.476 habitantes, de los cuales 318.493 personas viven en el casco urbano propiamente dicho.

La ciudad es uno de los centros ganaderos agroindustriales y culturales más importantes de la Región Caribe Colombiana, es considerada la capital ganadera de Colombia, anualmente celebra la Feria Ganadera en el mes de junio. Es además un importante centro comercial y universitario.

Montería es la capital del Departamento de Córdoba desde 1952, cuando se separó territorialmente del Departamento de Bolívar. Los primeros intentos de su fundación datan de 1759 sobre las márgenes del río Sinú, pero su fundación oficial no se dio sino hasta 1777.

La primitiva población fue bautizada por su fundador, Don Antonio de la Torre y Miranda, con el nombre de "San Jerónimo de Buenavista" El corregimiento de Jaraquiel, se inicia con la llegada de sus primeros pobladores que fueron los indígenas Zenúes que se ubicaron en los sectores hoy día llamado: El Cobao, Ruanillo y Hacienda Galán. Su nombre se debe a que en esta zona habitó el jefe supremo de los indígenas Zenúes llamado cacique Jaraquiel.

Después de los indígenas llegaron las primeras familias provenientes de Montería a habitar estas tierras atraídos por la abundancia de peces e hicoteas existentes en la zona, además

por la caza de zainos y otras variedades de animales silvestres como el venado, el ponche, el armadillo., etc. Uno de estos primeros grupos colonizadores fue la familia “Del Toro Herrera”.

Jaraquiel fue fundado hace aproximadamente 200 años. Inicio siendo un pequeño caserío, con el tiempo fue creciendo en cuanto a número de viviendas y habitantes, por lo cual en el año 1950 paso a ser un corregimiento cuyo primer corregidor fue el señor Dagoberto Jiménez Ballesta, más adelante se crea la acción Comunal siendo su primer presidente el señor José María Berrocal.

Para llegar al corregimiento de Jaraquiel desde Montería existen dos vías: El primero a la margen derecha del Rio Sinú, unos 7 Km aproximados, después de la décimo primera Brigada (Batallón) es un terreno destapado y montañoso, la mayor parte de la vía se encuentra a orillas del Rio Sinú acompañados de cultivo de plátano, arroz, maíz, papaya y otros cultivos, lo mismo que terrenos destinados a la ganadería.

La otra vía que se encuentra a la margen izquierda del Rio Sinú, es más lineal y esta asfaltada reduciendo de esta manera el tiempo de viaje a 7 o 10 minutos, claro que una vez en Jaraquiel habría que tomar el planchón para la Institución Educativa; es un camino solitario poco transcurrido, en su gran mayoría conformado por fincas y haciendas ganaderas.

El corregimiento ha padecido por la falta de un acueducto que produzca agua potable y sus habitantes se ven en la necesidad de tomar agua tratada con cloro y otros elementos caseros o de comprar al menos, aquella que es necesaria para el aseo y consumo alimenticio.

La recolección de las basuras no se hace ya que estas se queman o son arrojadas al río, causando con esto contaminación de las aguas.

Otra carencia de la cual adolece el corregimiento es la falta de un servicio permanente en el Centro de Salud de un médico ya que este sólo funciona los días lunes, miércoles y viernes y otras veces una vez a la semana, padeciendo así de atención urgente durante las noches y los demás días que no hay servicio.

El Centro de Salud adolece de adecuada dotación y de infraestructura adecuada para su servicio. Por lo mencionado anteriormente y siendo conscientes de las necesidades que padece la población, los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel, se ha dado a la tarea y al compromiso de desarrollar diversos proyectos con el propósito de rescatar todo un potencial y toda una riqueza cultural en los estudiantes, padres de familia y comunidad en general, con el objetivo de sensibilizarlos y motivarlos a la construcción de una mejor comunidad con mayores oportunidades para todos y ser así, agentes y generadores de un proceso social, cultural, tradicional y económico de nuestra región.

1.2. Principios fundamentales.

FILOSOFÍA

La institución educativa San José de Jaraquiel, acorde con la constitución de 1.991, considera la educación como un derecho fundamental inherente a la persona, y se propone mediante la participación decidida y comprometida de la comunidad educativa, formar una persona integral de su dignidad, de sus derechos y deberes, capacitada para asimilar los procesos de transformación de la sociedad y pueda con ello buscar alternativas de solución a los retos y desafíos de su entorno.

La institución educativa San José de Jaraquiel orienta al estudiante para que se sienta protagonista de su proceso formativo y esté en permanente enriquecimiento y actualización de los avances tecnológicos de la cultura, la ciencia, para ello el plan de estudios cuenta con un número de disciplinas que serán las herramientas de orientación de los docentes hacia los estudiantes, para que ellos se apropien de conocimientos, actitudes, procedimientos y valoren sus propias experiencias e inquietudes y puedan así construir sus propios conocimientos y los sustenten.

MISIÓN

La Institución Educativa San José de Jaraquiel de carácter oficial, tiene como misión formar un estudiante integral, competente e innovador, con valores humanos y comprometidos con el desarrollo tecnológico, social y ambiental de su contexto.

VISIÓN

Para el año 2025 la Institución Educativa San José de Jaraquiel será un ente líder en el municipio de Montería en la formación integral de sus educandos comprometida con el desarrollo tecnológico, social y ambiental de su entorno.

VALORES INSTITUCIONALES

Para que el Proyecto Educativo Institucional alcance sus objetivos se deben poner en práctica los valores instituciones, que serán tenidos en cuenta en cada una de las áreas y asignaturas del plan de estudios dentro y fuera de la institución, a través del ejemplo y de la búsqueda constante de la perfección:

- **RESPONSABILIDAD:** ser consciente y asumir con seriedad y prudencia las consecuencias que tiene todo lo que se hace o se deja de hacer sobre la persona misma o sobre los demás, desde el inicio hasta el final.

- **RESPECTO:** Tener consideración consigo mismo, con los demás, y con el medio ambiente, acatando las normas sociales, valorando y protegiendo todo aquello que produzca admiración.
- **DISCIPLINA:** fomentar el orden en los niños, niñas y jóvenes de la institución, al igual que las normas establecidas, como en la uniformidad, horarios regulares, el buen comportamiento social, las tareas y/o pruebas instruidas, la ética de trabajo escolar y los valores inculcados a los estudiantes en la casa y en la escuela, así mismo el respeto, la solidaridad, responsabilidad y cumplimiento.
- **RECTITUD:** Orientar en los estudiantes en lo correcto, justo y honesto en el sentido ético y moral, actuando para alcanzar progreso y éxito como persona de bien en la sociedad.

1.3. Gestión Administrativa.

1. A través de la resolución N° 0248 de 2020, se logró la implementación de la JORNADA ÚNICA en la Institución Educativa SAN JOSÉ DE JARAQUIEL.

2. Se firmó en abril de 2020 y se firmará anualmente “El Acuerdo de Desempeño por la Excelencia”, el cual busca que el establecimiento educativo SAN JOSÉ DE JARAQUIEL, a través de su Rector(a), adelante esfuerzos tendientes a alcanzar la Meta Anual de Excelencia, definido por ICFES.

CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

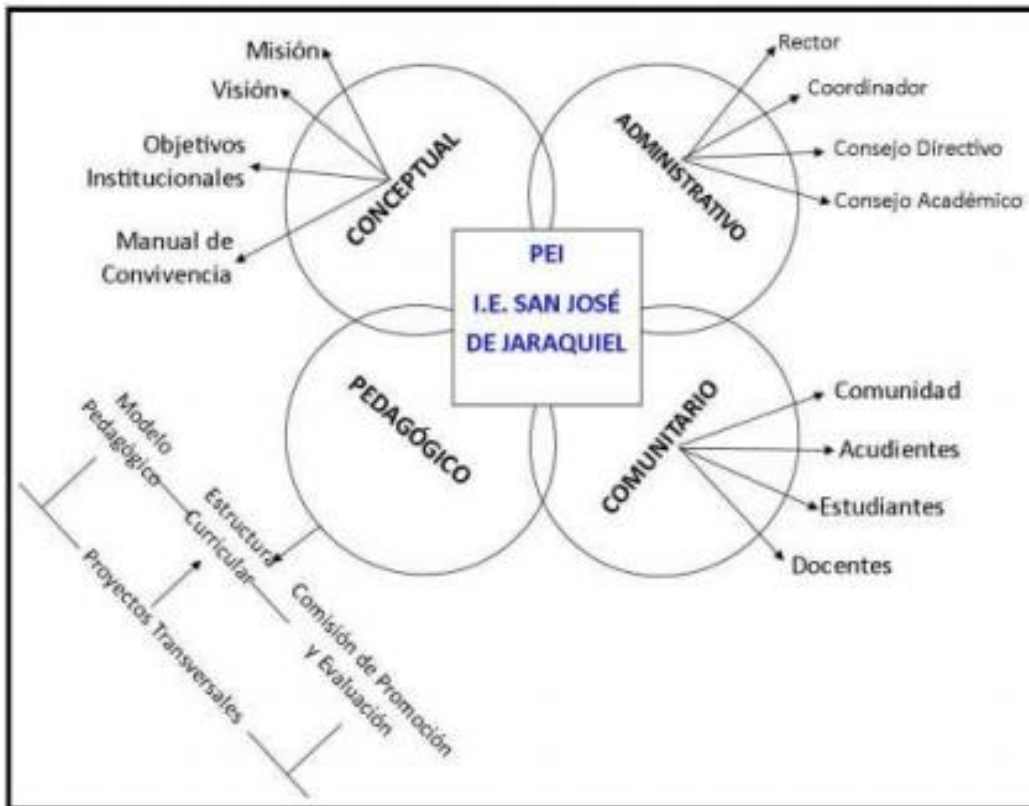


Imagen 1: Flujo grama PEI Institución educativa San José de Jaraquiel

1.4. Organigrama.

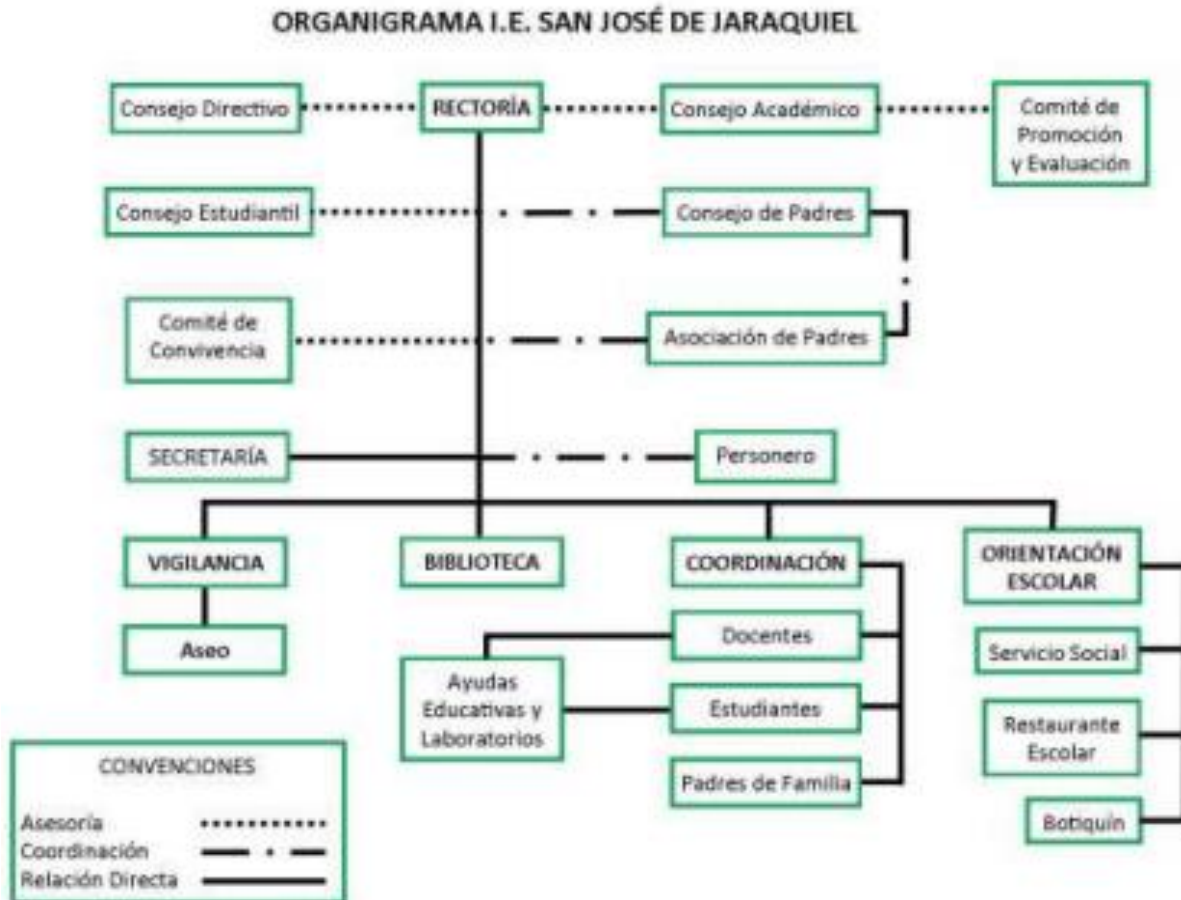


Imagen 2: Organigrama Institución educativa San José de Jaraquiel

1.5. Planta física.

La Institución Educativa cuenta con:

- Un bloque de 2 pisos con 4 aulas cada uno para atender la población de bachillerato.
- Un bloque de 1 piso con 9 aulas para atender a la población de primaria.
- Un bloque de 1 piso con 2 aulas para atender la población de preescolar.
- Un laboratorio de Química y Física
- Un laboratorio de Informática
- Una sala de docentes
- Una cocina
- Un patio salón
- Una oficina para Rectoría
- Una oficina de Coordinación
- Una oficina de Secretaría
- Una batería sanitaria
- Una cancha para deportes

1.6. Modelo pedagógico.

MODELO PEDAGÓGICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

“SAN JOSÉ DE JARAQUIEL”

El currículo está basado en el modelo Constructivista Social; el cual orientará al estudiante a realizar actividades que le permitan reflexionar, analizar, deducir, e interpretar, y utilizar los términos y expresiones acordes con las áreas de estudio.

- Preparar el estudiante, para que se integre a la producción intelectual, material y emprendedora de la sociedad.
- Se promoverá y enfatizará el trabajo en equipo, utilizando técnicas de grupo e integrando práctica y teoría.
- Adoptar el currículo teniendo en cuenta los recursos regionales, para alcanzar unos resultados favorables respecto a los contenidos nacionales en las pruebas externas.

- Orientar una formación integral del educando, para que logre el conocimiento de sus capacidades, además el conocimiento del medio productivo en que vive.

La institución está en un proceso de transición, en su enfoque pedagógico de la Pedagogía Tradicional al modelo pedagógico Constructivista Social.

PEDAGOGÍA TRADICIONAL:

- I. El estudiante reproduce los conocimientos, y se valora la capacidad memorística del estudiante.
- II. Prepara al individuo, para la vida; formando su inteligencia, su capacidad de resolver problemas, capacidad de atención y esfuerzo.
- III. El individuo, forma su carácter, siendo el educador un modelo a seguir, enfatizando así, en el educando, el proceso de su personalidad. IV. El proceso evaluativo, es sumativo haciendo énfasis en los resultados.

EN LA PEDAGOGÍA CONSTRUCTIVA SOCIAL

La institución enfatizará, que el estudiante sea el centro en el proceso de enseñanza aprendizaje, construyendo su conocimiento, desarrollando la curiosidad por lo investigativo, la capacidad de pensar, reflexionar y adquirir experiencias, llevando todo este proceso a un aprendizaje productivo.

En este proceso se cambia el sistema de evaluación, ya que los diferentes instrumentos, hace que sea continua, cualitativa y por procesos. En este enfoque pedagógico constructivista, la institución está llevando, a que cada docente en su plan de estudios, implemente la estrategia de proyectos, éste es un método activo de enseñanza-aprendizaje, apunta a la eficacia y eficiencia de los aprendizajes, a la vivencia de valores y al trabajo en equipo. En la práctica de esta pedagogía, el docente es un mediador, un facilitador, uno que facilita los instrumentos para que el estudiante construya su aprendizaje.

El proceso evaluativo es continuo, cualitativo, por procesos haciendo uso de varios instrumentos.

2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Con la declaratoria de la emergencia sanitaria divulgada mediante del decreto 385 del 12 de marzo del año 2020 “por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”, el Gobierno Nacional, emitió varias normas para mitigar la crisis y el impacto generado por la pandemia del Covid-19.

En Colombia diversos sectores de la economía se han visto afectados, y en particular el sector de la educación, razones por las que el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, estableció varias directrices de obligatorio cumplimiento tanto para el sector público y privado, con el fin de respaldar, brindar apoyo y acompañamiento; no solo económicamente sino también en los aspectos relacionados con el entorno psicosocial, psicológico, familiares y demás factores que pueden afectar la salud de los docentes y en general de todos los miembros que integran la comunidad educativa.

Han sido muchos los desafíos a los que han tenido que enfrentar los docentes para dar continuidad con la actividad académica. Cifras de la Unesco demuestran que para los maestros de países que poseen una infraestructura fiable de tecnología en los hogares, la rápida transición al aprendizaje en línea ha sido complicada. En el caso de los profesores de las regiones en las que el acceso a las TIC y otras metodologías de aprendizaje a distancia es más reducido, la transición ha sido aún más difícil o hasta imposible. (Simón Granja Matias - Redacción Domingo, EL tiempo, 2020).

Se genera confusión y estrés para los maestros: cuando las escuelas cierran, especialmente de manera inesperada y por períodos desconocidos, los maestros a menudo no están seguros de sus obligaciones y de cómo mantener conexiones con los estudiantes para apoyar el aprendizaje. Las transiciones a las plataformas de aprendizaje a distancia tienden a ser complicadas y frustrantes, incluso en las mejores circunstancias. En muchos contextos, los cierres de escuelas dan lugar a licencias o separaciones de los profesores. (UNESCO, 2020)

Todos los miembros actores del sector de la educación, tanto educadores, padres de familia y estudiantes, afrontan un cambio brusco en el estilo de vida, y en particular los maestros desde su rol académico, laboral, personal, social y económico; razones que han conllevado a la manifestación del Burnout, denotando afectación en su salud.

Debió a la transformación abrupta a la que se han visto sometido laboralmente, los maestros manifiestan una serie de síntomas que indican la presencia del síndrome del Burnout o el Desgaste Profesional; para identificar este síndrome, especificó la OMS, hay tres características: Sentido de agotamiento o debilidad, aumento en el aislamiento del trabajo, cinismo o sentimientos negativos relativos al trabajo y baja en la efectividad profesional. (Factorcapitalhumano.com, 2019).

El Burnout no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, como es el caso por ejemplo de la violencia o el acoso; el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral. (UAM), Madrid noviembre de 2010)

La OMS especificó que el “burnout” no es una “condición médica”, y lo define como un “síndrome derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue gestionado con éxito”. Es la primera vez que el organismo internacional aborda en este listado el tema del estrés que produce el trabajo. Ese catálogo define las enfermedades, trastornos, lesiones y otros problemas de salud conexos. (Factorcapitalhumano.com, 2019).

2.1. Formulación del Problema.

Con todo lo anteriormente expuesto conlleva plantearse la siguiente pregunta de investigación ¿Afecta el síndrome del Burnout la salud de los docentes en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19?

2.2.Sistematización del Problema

Para resolver la pregunta a la formulación del problema es necesario tener en cuenta los siguientes interrogantes:

- ¿Se tiene en cuenta la salud de los docentes para el desarrollo de sus labores?
- ¿Tienen implementado en las instituciones educativas públicas estrategias para prevenir afectaciones en la salud de los docentes por la pandemia?
- ¿Es importante para las instituciones educativas, el bienestar sus colaboradores?
- ¿Desde las directivas de las instituciones educativas se les brinda acompañamiento a los docentes con el propósito de orientarlos a cerca de los riesgos asociados con el Burnout, que pueden estar enfrentando debido a la nueva modalidad de enseñanza transitoria virtual?

3. MARCO REFERENCIAL.

El enfoque objeto de estudio del trabajo de grado se enmarca en el siguiente marco teórico que permitirá desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base en el planteamiento del problema formulado.

3.1. Marco teórico.

El COVID-19 ha tenido un impacto a nivel mundial en los distintos renglones de la economía, a su vez ha impactado de forma significativa el sector educación.

En Colombia específicamente el sector educativo ha enfrentado un gran desafío para dar continuidad al proceso educativo e igual poder trabajar de la mano con el Ministerio de Salud y protección social para que las recomendaciones de cuidado, autocuidado y distanciamiento social sean premisas fundamentales para la toma de decisiones en la organización de la prestación del servicio educativo.

Nadie estaba preparado para afrontar una crisis con consecuencias tan nefastas no solo a nivel país, sino a nivel mundial, la Pandemia del CORONAVIRUS ha desencadenado consecuencias a nivel de persona, afectando la salud de aquellas personas que lo padecen ocasionado la muerte en aquellas que pueden sufrir comorbilidades de base, afecta a toda la población en general sin distinción de raza o de sexo, a todos por igual.

En la economía se ha visto el cierre de establecimientos por las medidas de aislamientos preventivos obligatorios en el país los cuales se iniciaron desde el 24 de Marzo de 2020 hasta el 01 de Septiembre de 2020, para un total de 156 días en un aislamiento preventivo obligatorio, con aperturas de ciertos sectores de la economía de forma gradual al finalizar el tiempo del aislamiento preventivo, lo que se pretendió con estos aislamiento al inicio de la pandemia fue disminuir la velocidad de contagios en la población, evitar aglomeraciones en espacios públicos, reuniones sociales entre otros, con estas medidas se pudo brindar al sector salud la preparación de sus profesionales y de las infraestructuras hospitalarias y de atención a la población para poder atender la emergencia ocasionada por el COVID-19,

tomando como base las experiencias adoptadas por otros países para poder afrontar la crisis, así mismo la ampliación de la camas UCI en clínicas y hospitales.

Abordando el tema del Coronavirus desde el sector de la educación hay que considerar que se adoptaron medidas de aislamiento preventivo obligatorio lo que se vio reflejado en el cierre de las instituciones educativas y la sustitución de las clases presenciales por la formación online y a distancia.

En estos momentos de crisis es importante entender que todos los actores del sector educación se han visto afectados en el proceso educativo. Desde el punto de vista de los colegios tuvieron que asumir el liderazgo de crear marcos de referencia para que el resto de los participantes pudieran comenzar a navegar en la crisis, los profesores por su lado tomaron estas referencias y comenzaron a mejorarlas y adaptarlas a medida que sus implementaciones le revelaban nuevas necesidades, los padres de familia se convirtieron en actores más activos en este proceso y por último el estudiante quien se enfrenta a nuevos retos, desde el Ministerio de Educación se han creado una serie de recursos que permiten estrategias pedagógicas de aprendizaje para los estudiantes; todo estas herramientas que antes posiblemente no eran utilizados por los docentes obligó a que el trabajo de enseñanza pedagógica para los estudiantes empezara a desarrollarse mediante el modo remoto y familiarizarse con los mecanismos de comunicación posible con la variabilidad en la frecuencia de comunicación entre docentes y estudiantes, con el trabajo autónomo, con la mediación de las familias para apoyar los procesos de aprendizaje.

Todo estos cambios en el aprendizaje de los estudiantes los cuales se han dado siempre de manera presencial, en una interacción constante entre alumnos y maestros en unas aulas de clase, dotados con todas las herramientas necesarias para un aprendizaje profundo, así mismo la interacción de maestros desde el ámbito social con otros maestros, los cuales muchas veces se reúnen en salas de profesores, coordinación, rectorías entre otras y con toda la crisis de la pandemia a nivel mundial en donde las interacciones sociales entre maestro y alumnos se han limitado solo a una pantalla de computador, celular u otro dispositivo móvil han generado en los maestros sobre todo en aquellos que ya llevan una

experiencia bastante amplia en el sector educación ciertos miedos a enfrentarse a herramientas computacionales, herramientas digitales, manejo de plataformas de interacción y comunicación, esto se acompaña de un estrés laboral generado por la no apropiación y manejo de las herramientas antes mencionadas.

Muchos docentes de instituciones educativas del sector público no están familiarizados con las herramientas computacionales y de manejo redes que implica el manejo de las herramientas TIC, esto ha ocasionado una gran brecha en materia de educación y un desafío desde el Ministerio de Educación para capacitar a estos maestros en todo el tema de vanguardia.

Entre otros padecimientos que pueden estar causándose a la planta de docentes de las Instituciones educativas públicas de colegios en el Departamento de Córdoba, puede ser frustración por no poder manejar las herramientas computacionales, muchos de los docentes han tenido que acudir a un tutor o aprendiz para que le colabore en el envío de guías y material de estudio a sus estudiantes. Esto acompañado que gran parte de los estudiantes no cuentan con acceso a internet, computadores, algunos estudiantes dentro de su núcleo familiar puede estar compuesto por dos o tres hermanos que al igual que uno de ellos los demás también requieren conectarse para recibir sus clases de manera virtual y en solo se dispone de 1 solo computador y a veces de un teléfono inteligente, lo que no le permite al docente lograr una interacción en tiempo real con sus estudiantes, si no de forma remota mediante el envío de guías para resolver sus talleres o tareas puestas por sus docentes de grado.

Otro de los trastornos mentales a los cuales pueden estar expuestos los docentes es el síndrome de Burnout que es conocido como agotamiento laboral y es entendido como una respuesta al estrés laboral crónico que tiene consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada y baja realización/logro o personal, se da en 5 fases las cuales son: Una fase inicial que está relacionado con el entusiasmo y expectativa positiva que el docente pueda tener ante una nueva forma de educar, se inicia el trabajo con gran energía; una segunda fase que es el

estancamiento donde el docente experimenta que no se están cumpliendo las expectativas profesionales, la relación entre el esfuerzo y recompensa no es equilibrada; una tercera fase que está relacionado con la frustración es la que está encaminada a esos episodios de desilusión y desmoralización por no conseguir los logros que se han trazado, preocupación por no cumplir las metas que ha puesto las rectores de los colegios, orientados por el Ministerio de Educación y el Ministerio de salud y la protección social.

3.1.1. Síndrome de Burnout.

Es una manifestación aguda del estrés laboral concretado en tres variables que son el docente, el dicente y el ámbito institucional o las condiciones en las que realiza la labor (Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017), es por esto que existe una preocupación en cuanto al desgaste mental de los maestros dado que las actividades extenuantes en sus horarios laborales, la inmersión de los procesos de enseñanza y el proceso afectivo, son cargas que no pueden observarse pero que van deteriorando la salud mental, para ellos es difícil desligar lo que actualmente experimentan con la nuevas metodologías de enseñanza, de las actividades diarias y rutinarias que deben realizar en la casa, ya que la nueva metodología de enseñanza implica que el campo de acción de las labores de pedagógicas se desarrollen desde las viviendas de cada docente, no se pueden crear espacias diferentes entre la actividad laboral y la actividad familiar.

3.2. Marco conceptual.

Para el presente trabajo de investigación se presentan algunos conceptos básicos y de importancia que están relacionados con la temática que se está desarrollando.

AISLAMIENTO SOCIAL: Se entiende por aislamiento a la separación de una persona o grupo de personas que se creen que están infectadas con una enfermedad que puede ser transmisible o potencialmente infecciosa de aquellas personas que no lo están.

AGOTAMIENTO LABORAL: Agotamiento físico y mental, falta de motivación, suele presentarse mayormente en aquellos puestos de trabajo como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente.

BIOSEGURIDAD: Es el conjunto de medidas preventivas que se diseñan con el único objetivo de eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico que puede llegar afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas, asegurando que el servicio en el sector educativo no atente contra su vida y seguridad.

CAPACITACIÓN: Es la acción de proporcionarle a una persona nuevos conocimientos, herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades, destrezas en el desempeño de su labor.

CARGA MENTAL: Es la cantidad de esfuerzo mental deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto y está ligada a la necesidad de procesamiento de la información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea.

COVID-19: Es una nueva enfermedad que está afectando la salud de todas las personas que se encuentran viviendo en el globo terráqueo y que tienen mayor incidencia en aquellas que tienen comorbilidades con consecuencias de llegar hasta la muerte.

CUARENTENA: Es el aislamiento que se le da a una persona o grupo de personas que se cree han estado expuestas con la enfermedad contagiosa.

DESINFECCIÓN: Es acción de eliminar los gérmenes, virus, bacterias que infectan o que pueden provocar una infección en un cuerpo o lugar.

DISTANCIAMIENTO FÍSICO: Es el aumento de la medida espacial entre las personas y disminución de la frecuencia de contacto entre ellas para reducir el riesgo de una enfermedad. Para el caso del COVID-19, lo que sugiere es una distancia mínima de 2mt entre personas, aplicable entre personas individuales y a nivel grupal.

ESTRÉS LABORAL: El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo, usualmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad ó recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

FRUSTRACION: Es una respuesta emocional común a la oposición, relacionada con la ira y la decepción, que surge de la percepción de resistencia al cumplimiento de la voluntad individual. La causa de la frustración puede ser interna ó externa

HIGIENE: Es la limpieza y aseo individual que se realiza con el propósito de eliminar virus y bacterias que se encuentran en el ser humano y que son ocasionantes de enfermedades.

TAPABOCA O MASCARILLA DE USO GENERAL: Es una protección utilizada en boca y nariz para proteger las vías respiratorias.

SALUD MENTAL: Es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad.

RELACIONADOS CON EDUCACIÓN:

ACOMPañAMIENTO A DISTANCIA: Orientaciones pedagógicas que los docentes han comunicado a través de diferentes medios posibles, a los estudiantes y a las familias, desde el momento en que inició la medida de aislamiento preventivo, para dar continuidad a la prestación del servicio educativo en los hogares.

ALTERNANCIA: Opción de combinar estrategias de trabajo educativo en casa con encuentros presenciales en los establecimientos educativos consentidos por las familias y los estudiantes, previo diagnóstico de cumplimiento de las condiciones de bioseguridad para preservar el bienestar de la comunidad educativa.

BRECHA: Diferencia de condiciones para avanzar en el desarrollo y en el aprendizaje que viven grupos de estudiantes en comparación con otros y que los ubica en situación de desigualdad educativa, social o económica.

EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE: Práctica sistemática y continua que da cuenta de cómo se desarrolla el proceso educativo e integra diferentes factores del contexto del estudiante para estimular aprendizajes significativos y el desarrollo integral.

REVISIÓN CURRICULAR: Adecuación pedagógica que realiza el equipo directivo y docente a partir del Proyecto Educativo Institucional, para continuar impulsando el proceso de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes durante la situación de emergencia sanitaria, en el trabajo educativo en casa y en las diferentes opciones de alternancia.

MEDIACIÓN DE LAS FAMILIAS: Rol que ejercen las familias y cuidadores para acompañar y motivar el proceso educativo de los niños, niñas, adolescentes durante el trabajo educativo en casa y en las opciones de alternancia.

TRABAJO ACADÉMICO EN CASA: Continuidad de la prestación del servicio educativo con estrategias flexibles para ser desarrolladas en los hogares, de acuerdo con los procesos de aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes con el acompañamiento de los docentes.

TRANSCISIÓN PROGRESIVA CASA-INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Preparación y puesta en marcha de acciones concretas de bioseguridad y de gestión escolar por parte de los integrantes de la comunidad educativa para retomar de manera gradual y consentida por las familias y estudiantes, la prestación del servicio en modalidad presencial, durante la medida de flexibilización del aislamiento preventivo en tiempo de emergencia sanitaria.

3.3. Marco Legal.

A continuación, se hará alusión a las directrices dadas por el Ministerio de educación Nacional para el manejo de la declaratoria de emergencia sanitaria generada por el COVID-19, y su incidencia y manejo en las aulas escolares.

NUMERO DE LA NORMA	DESCRIPCIÓN	EMISOR	FECHA
Circular 11	Recomendaciones para prevención, manejo y control de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus en el eterno educativo	Ministra de Educación Nacional -Ministro de Salud y Protección social	09 de Marzo de 2020
Circular 19	Orientaciones con ocasión a la declaratoria de la emergencia sanitaria provocada por el Coronavirus (COVID-19)	Ministra de Educación	14 de Marzo de 2020
Circular 020	Medidas adicionales complementarias para el manejo, control y prevención del Coronavirus (COVID-19)	Ministra de educación	16 de Marzo de 2020
Circular 021	Dirigida a gobernadores, alcaldes y secretarios de educación que contiene la guía que brinda orientaciones de planta de educadores y administrativos del sector, define trabajo en casa para los docentes, durante las semanas de desarrollo institucional para la planeación pedagógica a utilizar a partir del 20 de abril y ratifica la puesta en operación del banco de contenidos digitales "Aprender Digital"	Ministra de Educación	17 de Marzo de 2020

Tabla 1: Marco legal.

4. JUSTIFICACIÓN.

Debido a la emergencia sanitaria divulgada mediante del decreto 385 del 12 de marzo del año 2020 “por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, se adoptan medidas para hacer frente al virus”, el Gobierno Nacional, emitió varias normas para mitigar la crisis y el impacto generado por la pandemia del Covid-19.

Dentro de sectores de la economía afectados por la pandemia, encontramos el de la educación, por lo que el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, estableció varias directrices de obligatorio cumplimiento, con el fin de respaldar, brindar acompañamiento y apoyo en los aspectos económicos, psicosociales, psicológicos, familiares y demás que pueden afectar la continuidad de las labores académicas y para promover la salud de los docentes y en general de todos los miembros que integran la comunidad educativa.

En el marco de la pandemia los docentes manifiestan que sufren malestares como cansancio, dolores físicos, dolores de cabeza, fatiga visual, alteración del sueño, desordenes gastrointestinales etc. y a nivel emocional dificultades en la regulación de sus emociones como el enojo e irritabilidad, pesimismo, ansiedad acompañada en muchas ocasiones con ataques de pánico, y sentimientos de frustración y fracaso; al no conseguir los resultados deseados o que les exigen las directivas y por cumplir con las demandas de los padres de familia. (El Cronista.co, 2020).

Debido a las manifestaciones que ha presentado los docentes, es evidente que el síndrome de Burnout o desgaste profesional hace presencia en la Institución Educativa de San José de Jaraquiel, lo que ha conllevado a la afectación de la salud de algunos maestros. El desgaste profesional es el resultado de una tarea de ayuda o ejercicio profesional que ha supuesto un desgaste progresivo de los propios recursos sin que se haya producido una recuperación de estos, de forma que el trabajador afronta la situación mediante procesos de distanciamiento y alejamiento. Ese proceso de desgaste profesional viene determinado por el mismo tipo de tarea que se ejerce, pero también por la falta de condiciones organizacionales que no brindan suficiente protección y apoyo al profesional. El desgaste profesional no sería

consecuencia de la vulnerabilidad del trabajador, sino de las demandas interpersonales y emocionales propias de la tarea sin que el trabajador tenga suficientes recursos para la misma. El desgaste profesional sería en este sentido la primera y más importante consecuencia del trabajo interpersonal, propio de muchas profesiones de servicios y de un componente presente en la práctica totalidad de ellos. (UAM), Madrid noviembre de 2010).

En este sentido, el desgaste profesional es un estado resultante del trabajo profesional y de situaciones laborales específicas. Como tal, es un problema laboralmente ocasionado y que en principio afecta al entorno laboral produciendo una desimplicación laboral, con repercusiones en la salud de los trabajadores, con frecuencia vinculado a una sintomatología amplia y variada (Fidalgo Vega, 2007; Schaufeli y Enzman, 1998). Su extensión y estudio epidemiológico ha sido más frecuente en las profesiones que sostienen el estado Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Página 45 de 188 del bienestar, educación, sanidad y bienestar social, de aquí la importancia de atender, prevenir y disminuir sus efectos. (UAM), Madrid noviembre de 2010)

Todos los planteamientos y revisiones técnicas del Burnout lo proponen como la consecuencia de un estrés crónico laboral. Una característica de gran importancia es que mientras el estrés es el resultado de una sobrecarga cualitativa y cuantitativa, el burnout aparece sólo cuando previamente han estado motivados por el mismo tipo de trabajo que posteriormente no soportan y rechazan. Otro elemento que ha sido relacionado con el burnout ha sido el conflicto interpersonal y el estrés proveniente de la relación de ayuda y asistencia. (UAM), Madrid noviembre de 2010).

Con el desarrollo del presente trabajo de aplicación y profundización se ha podido observar que en el marco de la pandemia, las atenciones se han centrado más en los niños, jóvenes y se ha dejado de lado a los maestros, quienes a la larga reciben la mayor carga con la situación actual, por ello se busca dar a conocer la situación que viven los docentes por la manifestación de Burnout en sus vidas y a su vez brindarles la oportunidad a la I.E. San José de Jaraquiel, que a través de una serie de recomendaciones para el Manejo y

Prevención y Burnout, que se creará para ellos, con la cual puedan tener los conocimientos necesarios para abordar y hacer frente al tema del burnout y puedan promover y proteger la salud de sus docentes; ya que como se sabe no ha resultado para nada fácil el proceso de la educación virtual transitoria.

Con la pandemia el sector educativo ha dejado ver todas las fallas que tiene, y los retos a los que se enfrenta para brindar en todo el país una educación con calidad y equidad. Uno de ellos es promover la salud de los docentes y de todos los miembros del sector educativo en general.

5. OBJETIVOS.

5.3. Objetivo General.

Identificar la incidencia del Burnout en la salud de los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid-19 en el municipio de Montería

5.4. Objetivos Específicos.

- Realizar el cuestionario de Malash Burnout a los docentes de la Institución educativa de San José de Jaraquiel, bajo el marco de la pandemia del COVID-19
- Identificar las actividades críticas en el entorno educativo virtual, que contribuyen con la manifestación del Burnout en los docentes por la pandemia.
- Establecer estrategias para mitigar el impacto que genera la manifestación del Burnout en los docentes por la pandemia.
- Informar a la institución educativa San José de Jaraquiel la importancia de la prevención para evitar afectaciones en la salud de los docentes por la manifestación del Burnout por la pandemia.

6. MÉTODOLÓGIA

El método de estudio de acuerdo con el tema planteado en este proyecto de grado radica en el método de análisis y síntesis, el cual es un método que consiste en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual (Análisis), y la reunión racional de elementos dispersos para estudiarlos en su totalidad. (Síntesis) (unamenlinea.unam.) (CITAR FUENTE) teniendo en cuenta lo anterior se considera que se debe iniciar con una recolección de información de primera y segunda fuente, posteriormente se deberá sintetizar toda la información recolectada y dar recomendaciones a la Institución educativa San José de Jaraquiel dirigido a sus docentes en cuanto al manejo del síndrome de Burnout debido a las actividades diarias educativas desde la virtualidad que actualmente llevan a cabo con los estudiantes de esta Institución Educativa de los diferentes grados.

6.1. Fuente de recolección de datos.

Para llevar a cabo el proyecto de investigación se estructuró en las siguientes fases:

Primea Fase: Realización de dos encuestas la primera es una encuesta semiestructurada que lo que pretendió fue conocer algunos aspectos personales del docentes y la segunda encuesta estaba relacionada con el Síndrome del burnout que permitirá conocer sentimientos y emociones que experimentan los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel ocasionados con las nuevas formas de enseñanza que se han tenido que implementar debido a la Pandemia a nivel Mundial conocida como COVID-19.

Segunda fase: Implementación de la encuesta se les practicó a 18 docentes de esta Institución Educativa, se tuvo un espacio con ellos en donde se realizó una reunión virtual, utilizando algunas de las plataformas tecnológicas para realizar reuniones virtuales, en dicha reunión se les manifestó el proyecto de Investigación que se está llevando a cabo, cuáles son los objetivos planteados, cual es el significado del Síndrome de Burnout, aplicación de las encuestas anteriormente planteadas.

Tercera Fase: Análisis de los resultados que arrojó la encuesta, con base en los resultados obtenidos se plantearon varias recomendaciones que pueda ser llevado desde la dependencia de recursos humanos o psicología de la Institución Educativa San José de Jaraquiel para que se le pueda realizar un acompañamiento a los docentes a cerca de las sentimientos y emociones y como poder controlarlos y superarlos.

6.2. Población y muestra.

La población muestreada está constituida por 30 docentes pertenecientes a la Institución educativa San José de Jaraquiel, la cual hace parte de los colegios ubicados en la zona rural de la ciudad de Montería, Córdoba.

El área de enseñanza de estos docentes se encuentra enmarcada en las áreas de Ciencias Naturales, Ingles, Lenguaje entre otros.

6.3. Niveles de calificación.

Para poder interpretar los resultados obtenidos en la realización de la encuesta se tomó como punto de referencia para el análisis de los datos y las conclusiones el “Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)”

6.3.1 Maslach Burnout Inventory MBI.

Este instrumento fue creado para medir el síndrome del burnout y surge a partir de la publicación en el año 1981 del Maslach Burnout Inventory por Maslach y Jackson, cuando se establecen unos criterios de evaluación de dicho síndrome y se extiende el uso de un instrumento de medida estandarizado para la evaluación de este. El MBI se construyó para medir burnout en educadores y personal del sector servicios (personal de enfermería, asistentes sociales, etc.). La escala evaluaba tres dimensiones por medio de tres subescalas. Debido al hecho de que el cuestionario podía aplicarse de una forma rápida y sencilla ha sido muy utilizado, facilitando así que la definición de burnout implícita en el MBI se convirtiese en la más aceptada. No obstante, diversos autores como Aronson, Leiter,

Schaufeli o Pines, entre otros, apelan a la idea que esta sintomatología también puede afectar a personas que no trabajan en el sector asistencial y así se han diseñado diferentes instrumentos, que resultan útil para medir burnout en todo tipo de trabajos independientemente de las tareas que en él se realicen. (Psicologia.com., Marsollier RG., 2013)

El estudio del burnout desde la primera época hasta la actualidad ha pasado por distintas etapas; mientras en un principio tan solo era enfocado en los profesionales dedicados a los servicios asistenciales, ya que eran considerados susceptibles de sufrir burnout, hoy en día sabemos que también pueden sufrir burnout otro tipo de profesionales que no trabajan con "clientes" sino con "objetos" (por ejemplo: operarios de producción de una industria, etc.). (Arlene Oramas Viera 1, 2007)

Para el presente trabajo de investigación, se escogió el instrumento MBI el cual se evalúa a través de un formulario constituido por ítems de 22 de preguntas, valorados mediante una escala tipo Likert, con el cual se busca evaluar la opinión y actitudes de las personas; donde se toma una escala de medida desde 0 para indicar (nunca) hasta 6 para señalar que (todos los días). Por otro lado, se indica que el formulario está distribuido en tres factores o subescalas que comprenden el: El agotamiento emocional (AE, 9 ítems), la despersonalización con (DP, 5 ítems y por último la realización personal (RP, 8 ítems), donde posteriormente se obtiene una puntuación que puede ser alta, media o baja. Cuando los resultados arrojados del cuestionario dan un nivel alto en AG Y DP y bajo en RP, significa que la persona está padeciendo el síndrome; para determinar el grado del Síndrome de Burnout, se debe analizar de manera detallada los distintos aspectos, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente. (Moreno-Jiménez, 2001)

Es importante conocer las variables, los indicadores y subindicadores que se manejan en el cuestionario, para tener un enfoque más claro de los temas que desarrollaran y evaluaran en el mismo. Que a continuación, se indican.

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Síndrome del Burnout	Cansancio o Agotamiento Emocional (CE)	-Fatiga - Frustración. - Esfuerzo al trabajar. - Agotamiento por el trabajo. - Estrés por la labor con personas
	Despersonalización (DP)	- clientes como objeto - Insensibilidad. - Despreocupación. - Endurecimiento emocional.
	Falta de Realización Personal (RP)	-Dinamismo. -Enseñanza eficaz alumnos. -Satisfacción Personal. -Afrontar Problemas con optimismo. - Comprender a los alumnos

6.4. OTROS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA MEDIR EL BURNOUT.

Los estudios del síndrome del “burnout” se centraron inicialmente en el estudio de profesiones asistenciales (Freudemberger, 1974, Maslach y Jackson 1982). El síndrome era conceptualizado como efecto de la interacción con los usuarios de servicios, principalmente asistenciales. Maslach (1976) definía inicialmente el “burnout” como “un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo”. En función de este enfoque, prioritariamente asistencial, se elaboró el MBI (Maslach y Jackson, 1981) que supuso una operacionalización instrumental del constructo que permitió un antes y un después en los estudios sobre el síndrome del “burnout”. (Moreno-Jiménez, 2001)

El término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. (Vivat Academia, 2010).

El síndrome se presentaba como el resultado de un estrés crónico, básicamente laboral, que afectaba a numerosas profesiones y actividades no asistenciales. Así, se ha hablado del burnout en deportistas, (Fender, 1989; Garcés de los Fayos y Cantón, 1995) o en directivos, (Levinson 1981). Por ello, algunos autores han propuesto el “burnout” como un estrés laboral prolongado (Brill, 1984). El síndrome del “burnout” se ha propuesto incluso para actividades no laborales tales como las actividades parentales (Procaccini y Kiefaber, 1983), o para las relaciones maritales (Pines, 1988). De hecho, los estudios con el MBI, y con los tres factores originalmente propuestos por este instrumento – cansancio emocional, despersonalización y realización personal - cuando se aplicaban a poblaciones no asistenciales resultaban ambiguos y confusos pues los problemas psicométricos del MBI se

acentuaban y tendían a aparecer otro número de factores (Gil Monte y Peiró, 1997). Especialmente, el factor de despersonalización parecía extraño en las áreas en las que la atención a los usuarios no era asistencial o no existía una interacción con clientes de forma prioritaria. La tendencia más habitual cuando se aplicaba el MBI a poblaciones laborales no asistenciales era al solapamiento de los factores de cansancio emocional y despersonalización en uno solo factor (Leiter, Clark y Durup, 1994). Por ello urgía la reelaboración teórica del constructo y una reelaboración operacional del instrumento. (Moreno-Jiménez, 2001).

En general, se admite que el Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales. El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona ha influido en ahondar las discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia: al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso, etc. (Vivat Academia, 2010).

Han sido diferentes autores que desarrollaron varios instrumentos para el análisis y estudio de burnout, enfocándose en diferentes tipos poblaciones de estudios, teniendo en cuenta que el inicial, MBI (Maslach y Jackson, 1981), que solo se basó en el personal que prestaba servicios asistenciales.

A partir del primer del MBI, se desarrollaron diferentes versiones para estudiar el síndrome, se mencionan, y posteriormente se hace una descripción detallada de los tres métodos más comunes y utilizados para realizar investigaciones sobre el burnout en el sector salud y educativo entre otros; como lo son, el MBI Human Services Survey HSS, MBI General Survey- GS y el MBI Educators Survey- ES

Instrumento de Evaluación	Autor/es
Staff Burnout Scale (SBS).	Jones (1980)
Tedium Measure (Burnout Measure) (TM)	Pines, Aronson Y Kafry (1981)
Malash Burnout Inventory (MBI)	Maslach Y Jackson (1981)
Teacher Stress Inventory	Pettigrew Y Wolf (1982)
Teacher Stress Inventory	Fimian (1984)
Burnout Scale (Bs)	Hoftman Y Kremer
Teacher Burnout Scale.	Seidman Y Zager (1986)
Energy Depletion Index (EDI)	Garden (1987)
Teacher Burnout Questionnaire	Hock (1988)
Teacher Burnout Inventory	Schutz Y Long (1988)
Matthews Burnout Scale For Empeoyees (MBSE)	Matthews (1990)
Escala De Efectos Psíquicos Del Burnout (EPB)	García Izquierdo (1990)
Teacher Burnout Scale.	Seidman Y Zager (1991)
Cuestionarion Del Burnout Del Profesorado (CBP)	Moreno, Jiménez, Oliver Y Aragoneses (1993)
Holland Burnout Assessment Survey (HBAS)	Holland Y Michel (1993)
MBI General Survey (GS)	Schaufeli, Leiter, Maslach Y Jackson (1996)
MBI Educartors Survey (MBI -ES)	Maslach, Jackson Y Schwad (1996)
Cuestionario Breve Del Burnout (CBB)	Moreno, Jiménez, Bustos, Matallana Y Miralles (1997)
Cuestionario De Burnout Del Profesorado Revisado (CBP-R)	Moreno, Jiménez Y Garrosa (2000)
Cuestionario De Desgaste Profesional En Enfermería (CDPE)	Moreno, Jiménez, Garrosa Y González (2000)
MBI Etudent Survey	Schufeli, Salanova, González, Roma Y Bakker (2002)
Cuestionario para la evaluación del síndrome del estar quemado por el trabajo en profesionales que trabajan hacia personas con discapacidad (CESQT PD)	Gil- Monte (2004)
Cuestionario para la evaluación del síndrome del estar quemado por el trabajo en profesionales de la salud (CESQT PS)	Gil- Monte (2005)

6.4.1. MBI-Human Services Survey (MBI-HSS).

Después de varios estudios y análisis acerca del síndrome del burnout, fueron surgiendo distintas versiones, ya que en particular estaba dirigido a los profesionales de servicios humanos. Este instrumento es la versión clásica del MBI (Maslach & Jackson, 1981). Está constituido por 22 ítems que se distribuyen en 3 escalas para evaluar la frecuencia con que los profesionales perciben baja realización personal en el trabajo con tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial con relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden (8 ítems), agotamiento emocional relacionado con el no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo (9 ítems) y por último la despersonalización que habla sobre el desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y, en general, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo (5 ítems). (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005).

El instrumento se caracteriza por ser la versión clásica del MBI, ya que está dirigido a los profesionales de la salud. (María Antonella Gillaa, 2019).

Existen diferentes investigaciones sobre el instrumento y en particular existe una reciente del año 2019, la cual fue elaborada por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba-Argentina, por el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional de Córdoba-Argentina, por Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina. Teniendo en cuenta que los profesionales de la salud mental están en constante riesgo de padecer el síndrome ya que, Si bien el burnout no se restringe a los profesionales de ayuda, dentro de las profesiones asistenciales existen ciertas características del rol que convierten a los psicoterapeutas en un grupo de riesgo de padecer dicho síndrome. Durante el ejercicio de su práctica profesional, tanto psicólogos como psiquiatras mantienen una relación de extrema cercanía con sus clientes, desarrollando vínculos de intimidad e implicación emocional, al tiempo que forman parte del proceso de cambio de estos, el cual muchas veces transcurre en un contexto de malestar considerable. A menudo, esta implicación del profesional en los problemas emocionales puede llegar a

repercutir en su propia vida personal. Sumado a esto, se demanda a los psicólogos y psiquiatras una capacidad de respuesta constante y que estén siempre dispuestos a atender, y si es posible solucionar, las demandas de sus pacientes. Por otro lado, existen ciertos factores organizacionales que aumentan el riesgo de padecer burnout en esta población, tales como la sobrecarga de trabajo, el exceso de responsabilidades, la falta de recursos materiales, una remuneración económica insuficiente, y la contrariedad entre las demandas de los pacientes y los alcances del rol profesional. (María Antonella Gillaa, 2019).

La investigación se realizó con el fin de adaptar la versión española del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS) en una muestra (n = 544) de psicólogos y psiquiatras argentinos de entre 23 y 71 años, en los que se obtiene como resultado que el modelo inicial mostró índices de ajuste aceptables, Tras la eliminación del ítem 12 del análisis, el ajuste del modelo mejoró satisfactoriamente, confirmándose la estructura trifactorial. Por otro lado, el cálculo de consistencia interna arrojó valores considerados muy buenos y que además se concluye con la investigación que el MBI-HSS es una escala fiable y válida para la evaluación del Burnout en psicólogos y psiquiatras argentinos. Se discuten los resultados y sus posibles implicaciones en futuras investigaciones. (María Antonella Gillaa, 2019).

Para utilizar el cuestionario, se deben tener en cuenta su composición y estructura, a continuación, se ilustra el contenido de este.

Subescalas para la forma MBI-HSS(MP):

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

Valoración.

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

Modelo de cuestionario MBI- HSS.

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS (MP)) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas							
10. Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada							
22. Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

6.4.2. MBI - Educators Survey (MBI-ES).

Este instrumento es la versión mejorada del MBI, por Maslach, Jackson y Schwab en 1996 y está constituido por 22 ítems al igual que la versión original; y se caracteriza por explorar los tres factores básicos del Burnout, según el modelo teórico original: Agotamiento Emocional, -9 ítems- Despersonalización -5 ítems- y Realización Personal en el trabajo -8 ítems- los cuales son evaluados en su frecuencia, con 7 opciones de respuesta. Tradicionalmente, el síndrome es analizado en sus tres componentes por separado y se establecen tres niveles para cada uno: alto, medio y bajo. (Arlene Oramas Viera 1, 2007)

Los tres componentes que definen el síndrome son el Agotamiento Emocional, el cual es descrito como una incapacidad para ser empático, para establecer contacto emocional con el otro, es decir sufre una apatía emocional pero solamente en la vida laboral, con el cliente, paciente o alumno.

Por otro lado, la despersonalización constituye el segundo componente del síndrome y consiste en una frialdad en el trato interpersonal, con desprecio y cinismo hacia el que recibe el servicio, se establece una relación impersonal con un distanciamiento afectivo, el tercer y último componente habla sobre la realización personal, la cual se ve reflejada en la baja autoestima profesional, está dada por una falta de realización en el trabajo, no está satisfecho con su imagen como profesional, lo que posteriormente agudiza el sentimiento de frustración profesional.

El instrumento fue diseñado para realizar estudios en educadores como maestros, directores, administradores, y demás personal del entorno educativo.

Para utilizar el cuestionario, se deben tener en cuenta su composición y estructura, a continuación, se ilustra el contenido de este.

➤ **Subescalas para la forma MBI-ES.** (Parapa, 2013)

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

➤ **Valoración.** (Parapa, 2013).

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

➤ **Modelo de cuestionario MBI- ES.** (Parapa, 2013)

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – ES)
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - ES)

Edad: _____ Sexo/género: _____
Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con Indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

6.4.3. MBI- General Survey (MBI-GS).

El MBI-GS fue creado a partir de la necesidad de que existiera un método más integral, ya que el burnout no era un proceso solo asistencial. Surgió en el año 1996 (Maslach, Jackson y Leiter). El instrumento evalúa burnout en profesiones no asistenciales, en esta edición del MBI, se redefine el burnout como “una crisis en la relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las reacciones con las personas en el trabajo” Este instrumento, al igual que el anterior, consta de tres subescalas que son denominadas agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional, con la diferencia que tiene un contenido de 15 preguntas. (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005).

A continuación, se ilustra sobre la estructura del MBI-GS, donde se definen las tres subescalas por las que está constituido.

<p>Agotamiento emocional:</p> <ul style="list-style-type: none">– Se define de forma genérica, sin énfasis en los aspectos emocionales, tan presentes en el <i>Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)</i>. <p>Cinismo:</p> <ul style="list-style-type: none">– Refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo.– Representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo. <p>Eficacia profesional:</p> <ul style="list-style-type: none">– Se define como una subescala semejante a la anterior de Realización Personal, pero insistiendo en las expectativas según el modelo de Bandura (1977).
--

La subescala del agotamiento emocional sigue siendo una réplica de la dimensión original, aunque formulada de forma genérica y referida al trabajo, sin referencias a usuarios, clientes o pacientes. Esta sigue representando la fatiga y el cansancio ante la idea y el contexto en que se realiza el propio trabajo. (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005)

Por otro lado, la subescala de cinismo reemplaza a la subescala de despersonalización y refleja la indiferencia y el distanciamiento frente al trabajo que se está ejecutando. En esta reformulación radica la diferencia fundamental entre el burnout asistencial y no asistencial. De la misma forma que la despersonalización representaba el fracaso en el afrontamiento del agotamiento emocional, el cinismo se corresponde con el fracaso en el manejo de los problemas de adaptación al trabajo y a la tarea que se ejecuta. (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005)

Por último, la subescala de eficacia profesional, que corresponde a la antigua escala de realización personal, aunque está centrada en aspectos laborales, esta tiene algunas referencias indirectas al modelo de autoeficacia de Bandura (1977) y al modelo de expectativas de resultado. (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005)

La estructura global del MBI-GS es semejante a la original, de forma que las dos primeras dimensiones correlacionan positivamente entre sí y negativamente con la eficacia profesional. En otras palabras, el burnout se describe como una puntuación alta en agotamiento emocional y en cinismo, y una puntuación baja en eficacia profesional. (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005).

El MBI-GS representa una mejora real sobre las versiones anteriores, ya que su estructura factorial parece más clara, el número de ítems por dimensión está más equilibrado y la formulación teórica de las dos nuevas dimensiones es correcta, aunque necesita desarrollos teóricos complementarios. Igualmente, tanto los ítems de la dimensión de cinismo como de eficacia profesional tienen una formulación menos centrada en los aspectos emocionales, de forma que se recogen aspectos cognitivos de ambas dimensiones, área prácticamente inexistente en las versiones anteriores. Esto es altamente relevante, pues los síntomas cognitivos tienen una gran importancia en el síndrome del desgaste profesional. Aunque el burnout se define operacionalmente por un comienzo centrado en el cansancio emocional, la pérdida del contexto cognitivo y justificativo del trabajo y del esfuerzo que se está

realizando es un factor crítico insuficientemente analizado. La pérdida de las expectativas laborales iniciales marca de forma importante el comienzo del proceso. El síndrome se caracteriza por ser una frustración cognitiva, una especie de depresión cognitiva al comprobar que los valores iniciales de referencia aparecen como insolventes, incapaces de solucionar la situación problemática planteada (Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, 2005).

Este instrumento se propone como medida del burnout en las organizaciones por su carácter general y aplicable a todas las ocupaciones y trabajos. (Esteven, NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III):, 2007).

Para utilizar el cuestionario, se deben tener en cuenta su composición y estructura, a continuación, se ilustra el contenido de este.

➤ **Subescalas para la forma MBI-GS.**

La versión original (ingles) tiene 16 ítems y la versión española por NTP 732 contiene 15 ítems (se eliminó el ítem 13, por presentar ambivalencia. (Parapa, 2013).

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento	EE	1, 2, 3, 4, 6	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 14
Cinismo	CY	8, 9, 13, 14	4	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Eficacia profesional	PE	5, 7, 10, 11, 12, 15	6	De 0 a 6	De 0 a 36	Menos de 23

➤ **Valoración.** (Parapa, 2013)

Nivel	Porcentaje	Agotamiento		Cinismo		Eficacia profesional	
		<0,4	De 0 a 1	<0,2	0	<2,83	De 1 a 15 (*)
Muy bajo	>5%	<0,4	De 0 a 1	<0,2	0	<2,83	De 1 a 15 (*)
Bajo	5-25%	0,5 - 1,2	De 2 a 6	0,3 - 0,5	De 1 a 2	2,83 - 3,83	De 16 a 22(*)
Medio bajo	25-50%	1,3 - 2	De 7 a 10	0,6 - 1,24	De 3 a 4	3,84 - 4,5	De 23 a 27
Medio alto	50-75%	2,1 - 2,8	De 11 a 14	1,25 - 2,25	De 5 a 9	4,51 - 5,16	de 28 a 30
Alto	75-95%	2,9 - 4,5	De 15 a 22 (*)	2,26 - 4	De 10 a 16 (*)	5,17 - 5,83	De 31 a 34
Muy alto	>95%	> 4,5	De 23 a 30 (*)	> 4	De 17 a 24 (*)	> 5,83	De 35 a 36

(*) Indicis del Síndrome de Burnout

Modelo de cuestionario MBI- GS. (Parapa, 2013)

El cuestionario en general puede ser aplicado en trabajadores que tengan ocupaciones como atención al cliente, mantenimiento, fabricación, administración y demás ocupaciones incluidos servicios humanos y educación.

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - GS)
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - GS)

Edad: _____ Sexo/género: _____
 Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento acabado al final de la jornada							
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mi							
5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6. Me siento quemado "agotado" por mi trabajo							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo							
11. Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo							
12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
13. Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo							
14. Dudo de la importancia de mi trabajo							
15. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

6.4.4. CUADRO COMPARATIVO DE MEDIDAS DEL BURNOUT.

Teniendo en cuenta los instrumentos anteriormente descritos, se realizó un cuadro comparativo para conocer puntualmente las principales características de cada método de análisis del síndrome del burnout, donde se indican los tres tipos más utilizados en varios países para realizar estudios acerca de dicho síndrome.

Instrumento	No. de Preguntas	Característica de Diseño del Instrumento	Observaciones
Instrumento 1: 6.4.1. MBI-Human Services Survey (MBI-HSS). (Maslach y Jackson, 1981)	22	El instrumento se caracteriza por ser la versión clásica del MBI, ya que está dirigido a los profesionales de la salud.	Conserva la estructura de la versión del original y está constituido por 22 ítems, con 3 subescalas que miden el agotamiento emocional con 8 ítems, la despersonalización con 9 ítems y la realización personal con 5 ítems.
Instrumento 2: MBI-General Survey- (MBI-GS) por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, en 1996	15	Este instrumento se caracteriza por su carácter universal y general, orientado a todo tipo de profesionales y aplicable a cualquier ocupación o trabajo. La versión original en inglés contiene 16 y la adaptación española tiene tan solo 15 preguntas.	El instrumento tiene una estructura diferente de las versiones anteriores, compuesta por 3 subescalas como el agotamiento emociones AE con 5 ítems, el cinismo con 4 ítems y la eficacia profesional (EP) con 6 ítems.
Instrumento 3: MBI Educators Survey -(MBI-ES), por Maslach, Jackson y Schwab en 1996	22	El instrumento se caracteriza por ser diseñado para realizar estudios en educadores como maestros, directores, administradores, y demás personal del entorno educativo.	su estructura está constituida por 22 ítems, con 3 subescalas que miden el agotamiento emocional con 8 ítems, la despersonalización con 9 ítems y la realización personal con 5 ítems.

Después de analizar cada instrumento se escogió el cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI, teniendo en cuenta que además de existir otros métodos de medida del síndrome, este ha sido uno de los más utilizados en la historia, que por su composición y estructura va dirigido al personal de servicios asistenciales como docentes, enfermeras y personal de servicio social, por lo que se adapta a la metodología de la investigación del presente trabajo. El método está diseñado de manera práctica y sencilla por lo que resulta más fácil realizar el análisis investigativo, para determinar si los docentes están padeciendo el síndrome de burnout; ya que al estar constituido por 3 aspectos específicos como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización profesional, se puede validar si los docentes manifiestan la sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional y afectivo, también se puede evaluar si manifiestan sentimientos de insensibilidad y actitudes negativas hacia los destinatarios de la labor profesional y por último si están manifestando inproductividad o falta de logros en el desempeño profesional.

Igualmente, el instrumento utilizado posee una gran aceptación a nivel internacional utilizado en países de América Latina, Unión Europea y en Estados Unidos, lo que le permite a esta herramienta comparar resultados y desarrollar estrategias de prevención y tratamiento del trastorno. (Faúndez, 2017)

El cuestionario escogido mide 3 aspectos del Síndrome de Burnout que son:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2,3,6,8,13,14,16,20). Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5,10,11,15,22). Puntuación máxima 30.

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

Una vez realizada la encuesta se suman las respuestas dadas a los ítems se señalan a continuación:

CALCULO DE PUNTUACIONES		
Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Más de 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	Más de 9
Realización Personal	4,7,9,12,17,18,19,21	Menos de 34

Tabla 2: Cálculo de puntuaciones de Malash Burnout

Después de realizar el cálculo de la puntuaciones obtenidas de cada una de las preguntas de la encuesta, en la cual se enmarcan los aspectos evaluados, se procederá a realizar la valoración de las puntuaciones; dando como resultado altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y puntuaciones bajas en la tercera, que definen el síndrome de Burnout; lo que significa se deben valorar las condiciones físicas y mentales de los docentes, realizar seguimiento y acompañamiento constante para poder identificar como se sienten realizando su labores, para posteriormente se puedan emprender acciones de mejora.

Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 a 18	19 a 26	27 a 54
Despersonalización	0 a 5	6 a 9	10 a 30
Realización personal	0 a 33	34 a 39	40 a 56

Tabla 3: Valores de referencia para Malash burnout.

7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA Y DATOS OBTENIDOS.

La encuesta formulada fue respondida por 18 docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel, los cuales imparten sus clases virtuales a los estudiantes de básica primaria y básica secundaria en las áreas del conocimiento de Ciencias Naturales, Lenguaje, Inglés.

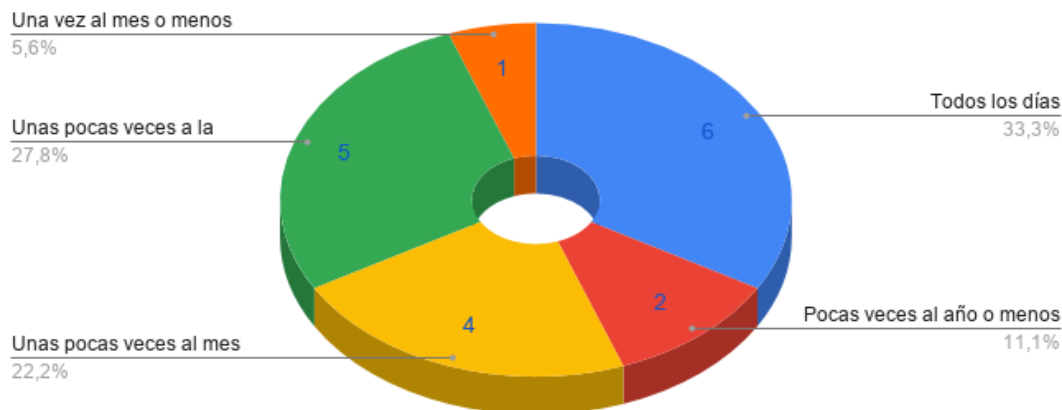
La encuesta fue enviada por correo electrónico a los docentes de la Institución educativa utilizando el formulario de Google el cual consta de 22 preguntas enmarcadas en los 3 ejes de Síndrome de Malash Burnout los cuales son:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización Personal

A continuación, se muestran las gráficas, de las 22 preguntas realizadas y contestadas por los docentes, en donde se indica con índice porcentual la respuesta obtenida, posterior a ello se presentará la tabulación de las respuestas dándole valores numéricos con respecto al cuestionario Burnout y quién nos indicará las mediciones del desgaste profesional en cuanto a intensidad y frecuencia.

7.1 CUESTIONARIO DE MALASH BURNOUT.

1. ¿Me siento agotado/a por mi trabajo?

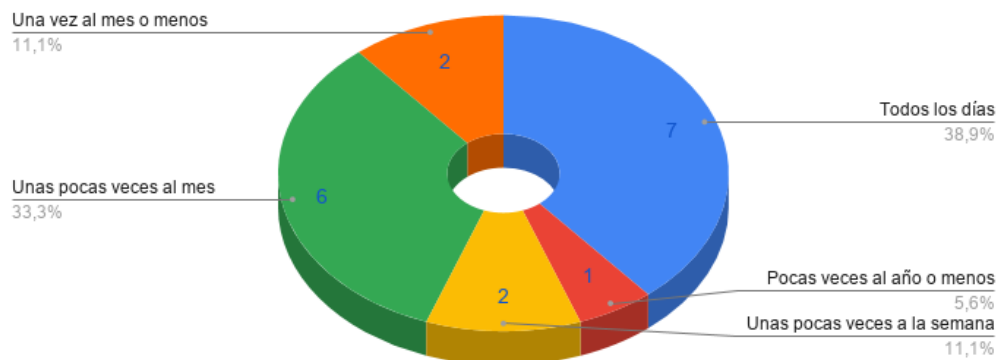


Grafica 1: Respuesta a la pregunta, ¿Me siento agotado/a por mi trabajo?

6 De los 18 docentes que representan el 33.3% manifiestan que se siente agotado por el trabajo bajo, 5 de los 18 que representan el 27.8% manifiestan unas pocas veces a la semana, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan unas pocas veces al mes, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que pocas veces al año o menos, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que una vez al mes o menos.

Durante la interacción que se tuvo con los docentes en un espacio virtual el día 23 de Octubre de 2020, manifestaron sentirse agotados bajo la nueva modalidad de enseñanza que implica la utilización de las herramientas tecnológicas ya, que algunos de sus estudiantes no tienen acceso al internet y no se pueden conectar a los espacios virtuales que han sido diseñados para impartir las clases y la enseñanza de los docentes, lo que los obliga a buscar otros mecanismos de enseñanza como correo electrónicos, WhatsApp entre otras herramientas que hace más dispendiosa la labor.

2. ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?



Grafica 2: Respuesta a la pregunta, ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?

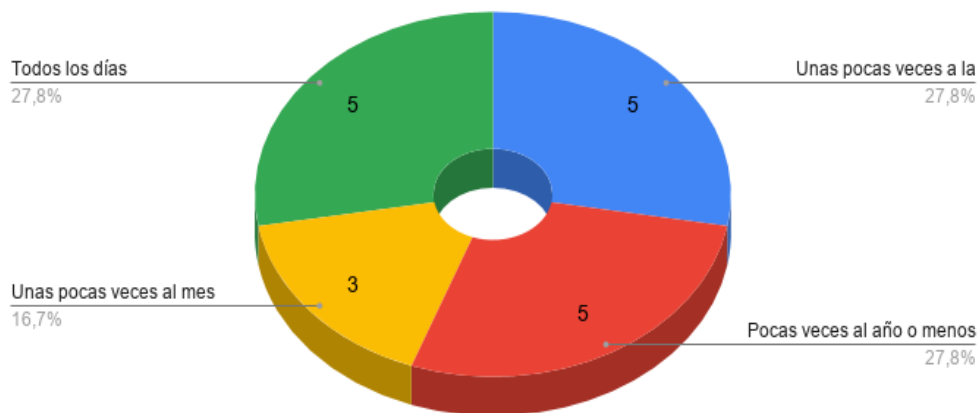
7 de los 18 docentes que representan el 38.9% manifiestan que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, 6 de los 18 docentes que representan el 33.3% manifiestan que unas pocas veces al mes manifiestan sentirse cansado al final de la jornada de trabajo, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que una vez al mes o menos, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 1 de los 18 docentes que representan al 5.6% manifiestan que unas pocas veces al año o menos se sienten cansados al final de jornada de trabajo.

Algunos docentes y estudiantes indican que no cuentan con portátil, conexiones a internet estables y deben utilizar el celular para poder recibir, guías y clases y a través del WhatsApp verifican el cumplimiento del desarrollo de las actividades y también resuelven preguntas de los estudiantes, que se comunican a cualquier hora del día.

Por otro lado aunque el cuestionario de Malash no indica una medida para el nivel de cansancio y además este instrumento no puede ser modificado para arrojar dicha medida, se puede decir que, sería normal que algunos docentes manifiesten cansancio al final de la jornada, pero si bien es cierto, no es lo mismo realizar las actividades académicas en la

modalidad presencial, que realizarlas en la modalidad virtual, ya que esta demanda extensas jornadas a través de plataformas tecnológicas, la interacción con los alumnos es más compleja ya que no es fácil lograr que los estudiantes se mantengan activos durante jornadas académicas y además resulta agotador hacerles seguimiento y estar constantemente en contacto con ellos resolviendo dudas e inquietudes, y también algunos docentes no estaban muy relacionados con el tema de la virtualidad, por lo que se les dificultaba impartir las clases. Por lo anterior se puede decir que los aspectos mencionados, conllevan a que algunos docentes pueden pasar de sentir un cansancio a sentirse exhaustos, por el gran estado de estrés que puede generar esta situación en el trabajo.

3. ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?

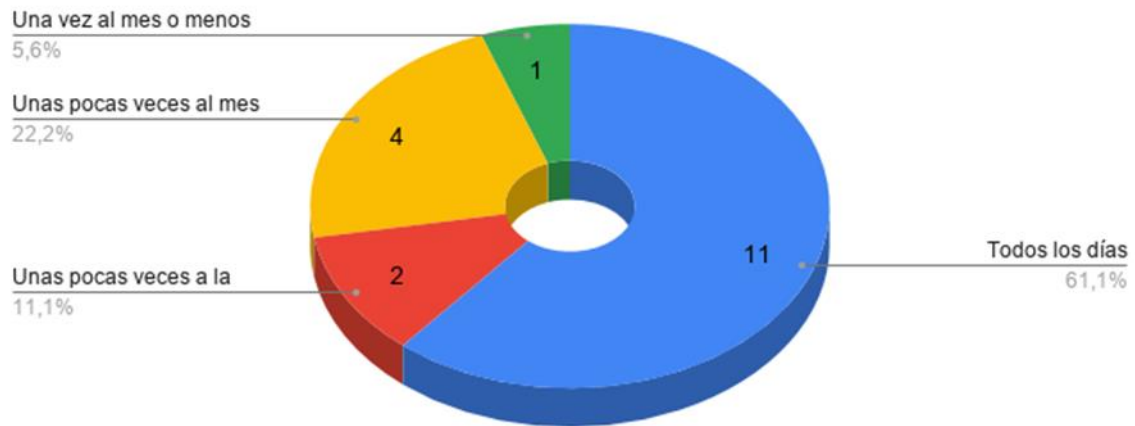


Grafica 3: Respuesta a la pregunta, ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?

5 de los 18 docentes que representan el 27.8% respondió que todos los días y 5 de los 18 docentes que representan el 27.8% respondió que unas pocas veces a la semana, 5 de los 18 docentes que representan el 27.8% manifiestan que unas pocas veces al año o menos se sienten fatigados al levantarse por la mañana y enfrentar una nueva jornada de trabajo, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que unas pocas veces al mes se sienten fatigados al levantarse por la mañana e iniciar una nueva jornada de trabajo.

Las respuestas a esta pregunta se encuentra dividida entre los docentes de la Institución educativa, para este caso 5 de los docentes respondieron que todos los días se sienten fatigados en la mañana al saber que se enfrentan a una nueva jornada laboral que estará enmarcada en la enseñanza virtual, que requieren lograr que sus alumnos se concentren en lo que se les está impartiendo a través de las plataformas TIC, que comprendan lo que se les busca enseñar y posteriormente logren desarrollar las guías de trabajo en casa.

4. ¿Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as?

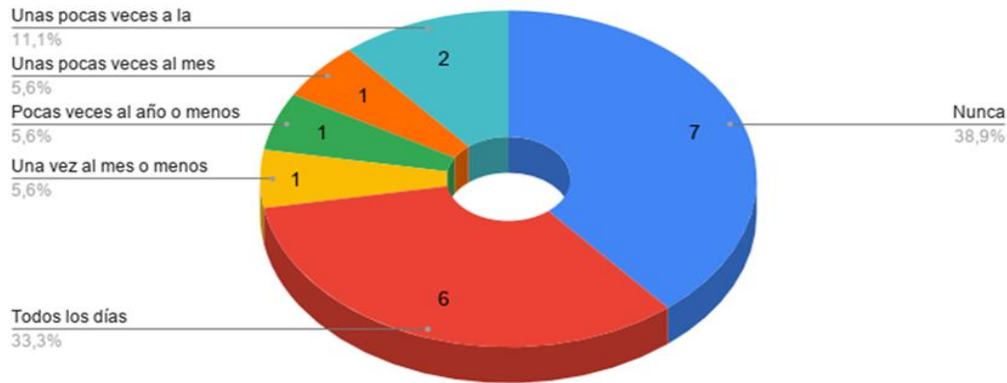


Grafica 4: Respuesta a la pregunta, ¿Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as?

11 De los 18 docentes que representan el 61.1% contestaron a la pregunta todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que unas pocas veces al mes, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que una vez al mes o menos.

En el ejercicio de labor, los docentes tienen la posibilidad de interactuar con los estudiantes, lo que les permite percibir que sentimientos y emociones surgen por la situación que viven, debido a la nueva modalidad académica virtual. Aunque la pandemia no ha permitido el contacto físico, no sido impedimento para que los docentes conozcan e identifiquen como se están sintiendo los alumnos.

5. ¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales?

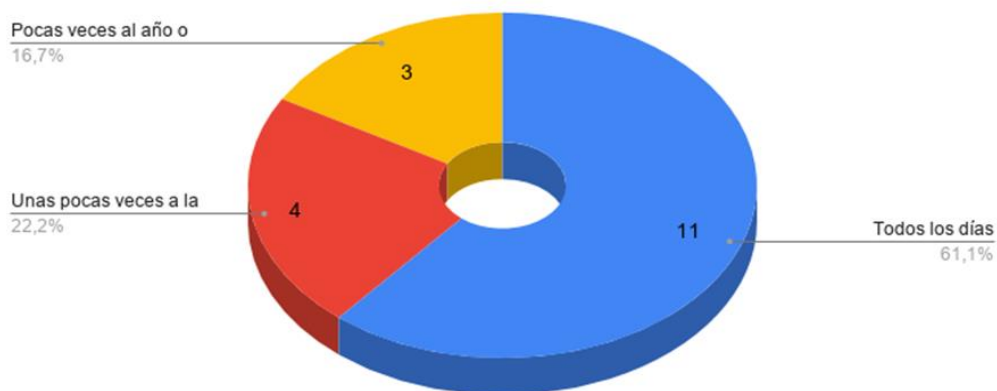


Grafica 5: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales?

7 De los 18 docentes que representan el 38.9% respondieron que nunca, 6 de los 18 docentes que representan al 33.3% manifiestan que todos los días, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan unas pocas veces a la semana, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que unas pocas veces al mes, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan una vez al mes o menos.

Las clases presenciales le otorgan tanto al estudiante como al docente una interacción física que le permite identificar al docente patrones de comportamientos, estados de ánimo, dificultades al interior de su entorno familiar entre otros, con la modalidad de enseñanza virtual solo se puede observar una pantalla y detrás de ellas los estudiantes que asisten a las clases o muchas veces por la falta de internet en la zona rural de Jaraquiel no se puede tener esa interacción y el docente debe acudir a mensajes de voz vía WhatsApp y envío de guías por este medio.

6. ¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa?



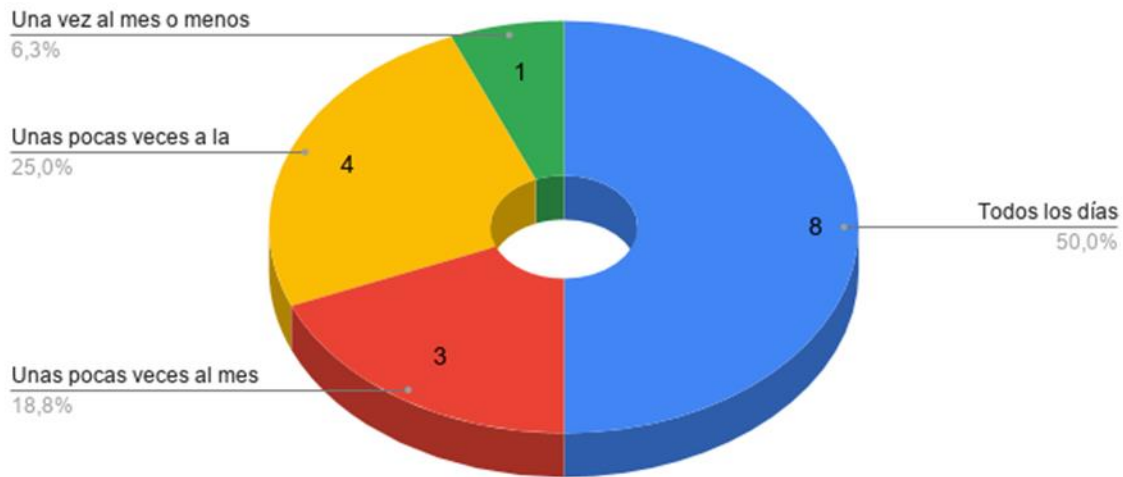
Grafica 6: Respuesta a la pregunta, ¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa?

11 de los 18 docentes que representan el 61.1% manifiestan que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que pocas veces al año o menos.

Si bien, las clases se imparten en horas de la mañana cada docente del área que le corresponda es el responsable de enviar a sus estudiantes de los diferentes grados y grupos las guías de estudio con la cual trabajaran, impartir las clases de manera virtual y responder a las dudas que se puedan presentar por los estudiantes en cualquier hora del día, posterior a eso verificar que todos hayan cumplido con el envío de la actividades a desarrollar, en caso de que alguno haga falta se deberá realizar seguimiento mediante llamada telefónica y verificar porqué la no presentación de la actividad; revisar el desarrollo de la actividad, calificar, presentar informe de evaluación con notas de cada estudiante en los cortes establecidos por la Institución educativa, a este se le suma que los docentes tienen el desarrollo de unos ejes temáticos que cuentan con reuniones virtuales con el Ministerio de

Educación, reuniones virtuales con los demás docentes, coordinadores y rector entre otros para analizar los avances que se tienen en cuanto a la enseñanza virtual, dificultades que se presentan, directrices del Ministerio de educación en cuanto a la implementación de la alternancia en los colegios y reuniones virtuales con los padres de familia.

7. ¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as?

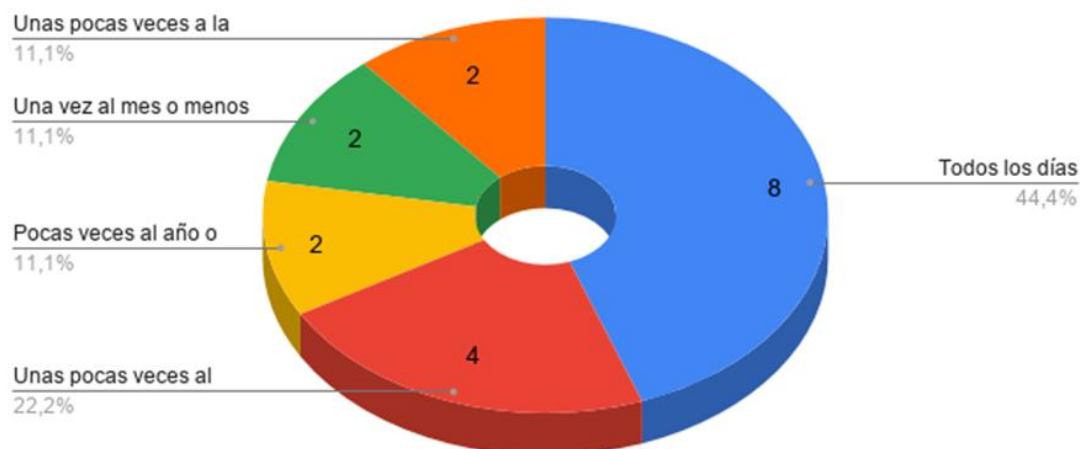


Grafica 7: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as?

8 De los 18 docentes que representan el 50% respondieron que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 25% manifiestan unas pocas veces a la semana, 3 de los 18 docentes que representan el 18.8% manifiestan que unas pocas veces al mes, 1 de los 18 docentes que representan el 6.3% manifiestan que una vez al mes o menos.

Con la pandemia los docentes han aprendido hacer más tolerantes, comprensivos y a tener una interacción con los estudiantes que les permita transmitirles, la tranquilidad que ellos necesitan para poder afrontar la pandemia desde sus hogares.

8. Siento que mi trabajo me está desgastando. ¿Me siento quemado por mi trabajo?

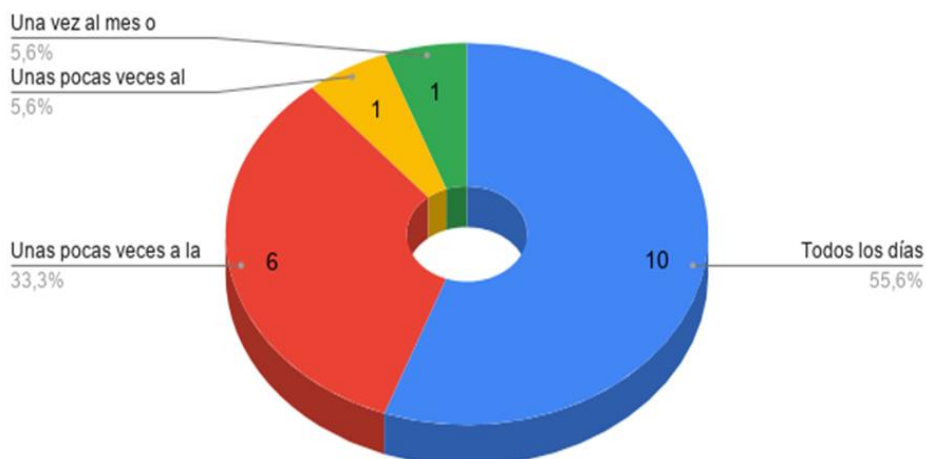


Grafica 8: Respuesta a la pregunta, Siento que mi trabajo me está desgastando. ¿Me siento quemado por mi trabajo?

8 De los 18 docentes que representan el 44.4% manifiestan que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que unas pocas veces al año, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas al año o menos, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que una vez al mes o menos, y 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces a la semana.

El desgaste manifestado por los docentes se debe al desarrollo de actividades con los estudiantes dentro de la jornada establecida y después de ella, el estar pendiente de un celular por si algún estudiante requiere de una consulta, implica estar conectado y atento a los requerimientos de los estudiantes y de los padres de familia, en cualquiera hora del día.

9. ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?

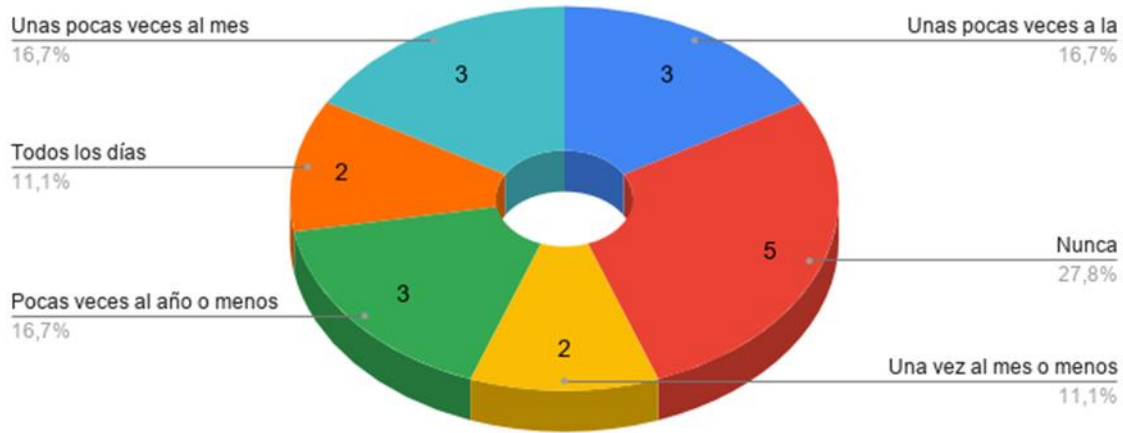


Grafica 9: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?

10 De los 18 docentes que representan el 55.6% manifiestan que todos los días, 6 de los 18 docentes que representan el 33.3 manifiestan que unas pocas veces a la semana, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan unas pocas veces a la semana, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan una vez al mes o menos.

Los docentes piensan que con el trabajo que realizan desde su perfil profesional, si están influyendo positivamente en sus alumnos, ya que solo el hecho de motivar a seguir adelante con los estudios, no importando las adversidades por la situación de la pandemia, eso es ganancia para cada estudiante, y para ser más certeros en la respuesta tocaría realizar una desarrollar una encuesta a los estudiantes y verificar si sientes influenciados positivamente, por sus docentes desde el punto de vista de la enseñanza.

10. ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente?

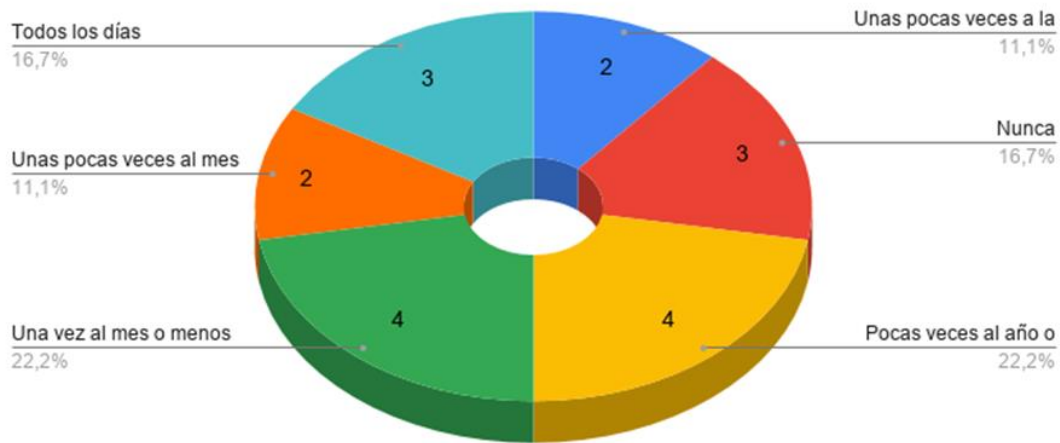


Grafica 10: Respuesta a la pregunta, ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente?

5 de los 18 docentes que representan el 27.8% manifiestan que nunca, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan unas pocas veces al mes, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que unas pocas veces al año o menos, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que todos los días, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan una vez al mes o menos.

Sí bien la nueva modalidad de enseñanza a cambiado de la presencialidad a la virtualidad esto no ha influido en que los docentes se hayan vuelto insensibles por el contrario la pandemia del COVID-19 les a traído muchas enseñanzas como son valorar a quienes tienen a su lado, disfrutar de cada momento, circunstancia, manejar los estados de ánimo y salir de la monotonía en el entorno familiar.

11. ¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?

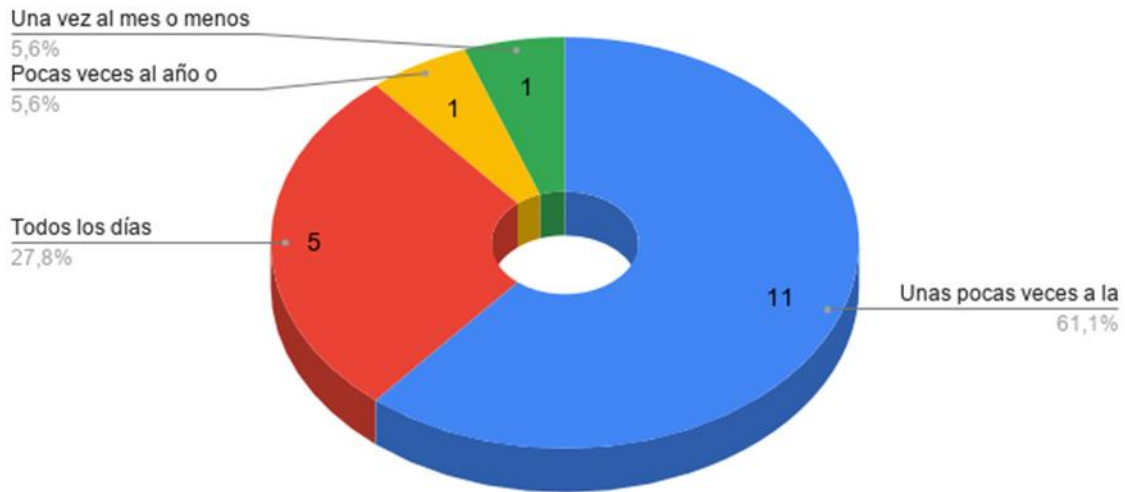


Grafica 11: Respuestas a la pregunta, ¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?

4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que pocas veces al año o menos, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que una vez al mes o menos, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que nunca, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que todos los días, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces al mes

Las respuestas están divididas entre los docentes no se pudo evidenciar un porcentaje alto entre una respuesta y otra, es decir que las emociones que los docentes pueden estar experimentando a lo largo de su profesión como docentes son diferentes y cada uno podrá estar enmarcado en diferentes ámbitos de sus vidas.

12. ¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?

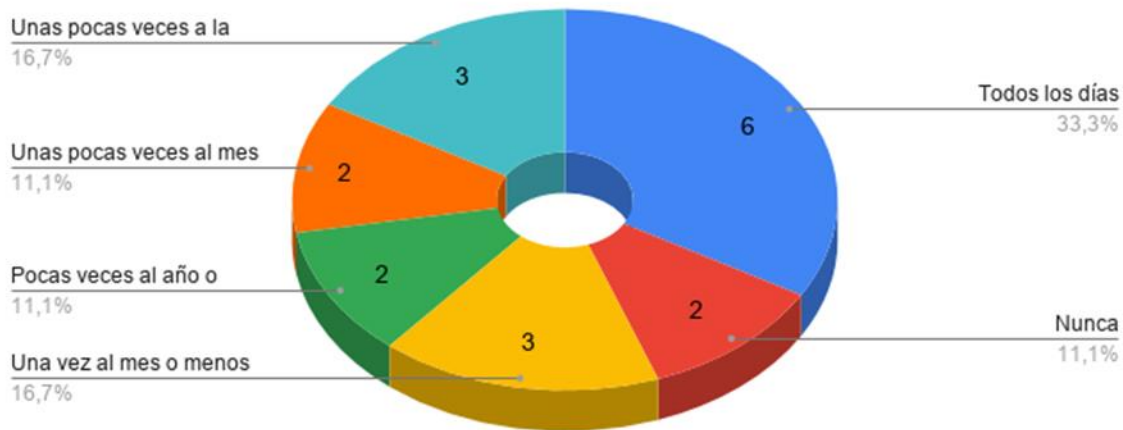


Grafica 12: Respuesta a la pregunta. ¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?

11 de los 18 docentes que representan el 61.1% respondieron que unas pocas veces a la semana, 5 de los 18 docentes que representan el 27.8% manifiestan que todos los días, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que pocas veces al año o menos, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que una vez al mes o menos.

El nuevo espacio de trabajo de los docentes se ha desarrollado en sus viviendas, debido a la pandemia, lo que puede denotar una baja de energía, ya que se vuelve monótono y tedioso tener un mismo espacio para desempeñar los diferentes roles de sus vidas, ya sea desde realizar las actividades cotidianas, familiares, sociales y entre otros aspectos. El no poder diferenciar un entorno del otro entorno, puede llegar a demandar más energía.

13. ¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?

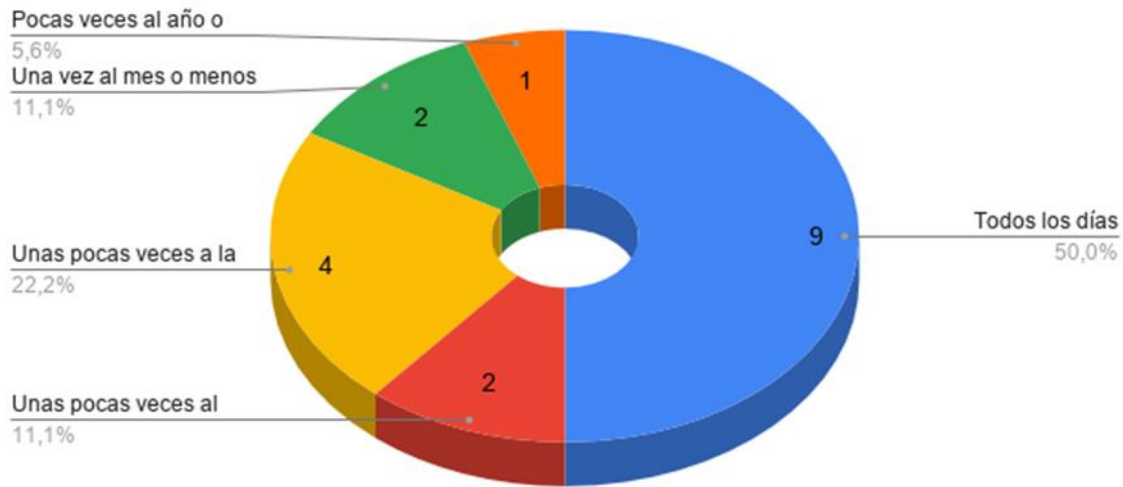


Grafica 13: Respuesta a la pregunta. ¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?

6 de los 18 docentes que representan el 33.3% manifiestan que todos los días, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que unas pocas veces, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que una vez al mes o menos, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces al mes, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que pocas veces al año, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que nunca.

Los resultados obtenidos de la encuesta anteriormente mencionada evidencian que los docentes se sienten frustrados ante la implementación de las tecnologías como modalidad de enseñanza. A raíz de las clases virtuales que dieron a lugar la pandemia del COVID-19, los docentes están más familiarizados con las clases magistrales en donde su herramienta de trabajo es el tablero acompañado de marcadores; la implementación de las TIC, las nuevas exigencias del manejo y dominio de las diferentes plataformas, para algunos docentes es agobiante y resulta un poco frustrante.

14. ¿Creo que trabajo demasiado?

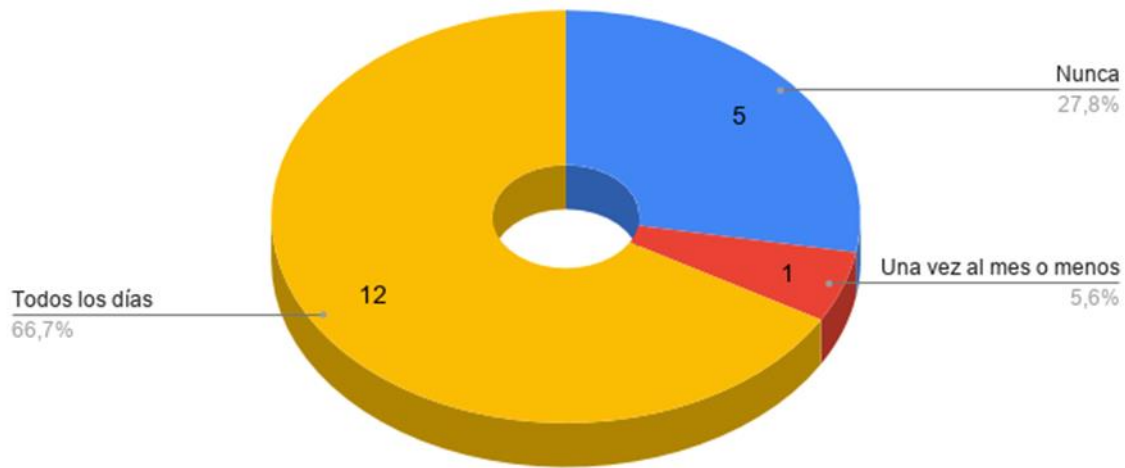


Grafica 14: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que trabajo demasiado?

9 De los 18 docentes que representa el 50% manifiestan que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces al mes, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que una vez al mes o menos, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que pocas veces al año o menos.

Los resultados obtenidos para esta pregunta evidencian que los docentes experimentan que bajo la nueva modalidad de enseñanza trabajan más, teniendo en cuenta que deben estar conectados a la clase que deben impartir con sus estudiantes de los diferentes grados, en horarios diferentes para cada grado, a cada uno de los grados deben compartir guías de estudio para desarrollar en casa, una vez se culmina la sección de clases virtuales, el docente puede estar disponible en cualquier horario para resolver las dudas que puedan presentarse.

15. ¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as?

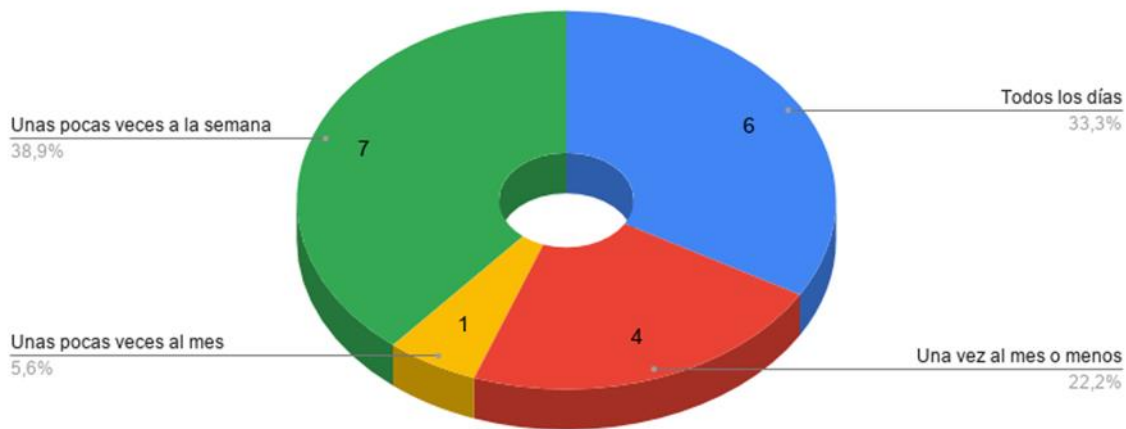


Grafica 15: Respuesta a la pregunta, ¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as?

12 De los 18 docentes que representan el 66. 7% respondieron que todos los días, 5 de los 18 docentes que representan el 27.8% manifiestan que nunca, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que una vez al mes o menos.

Se pudo evidenciar con las respuestas obtenidas a la pregunta planteada, que los docentes se interesan todos los días por lo que pueda suceder con sus estudiantes, todo enmarcado frente al COVID-19, la manera como lo afrontan, la amenaza de poder ser contagiados y que su núcleo familiar también resulte contagiado, el riesgo de perder a un ser querido. Todas estas circunstancias son las que motivan a los docentes a tener una interacción constante con sus alumnos para poder manejar riesgos psicosociales al interior de las familias de sus estudiantes. ECTURA.

16. ¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés?

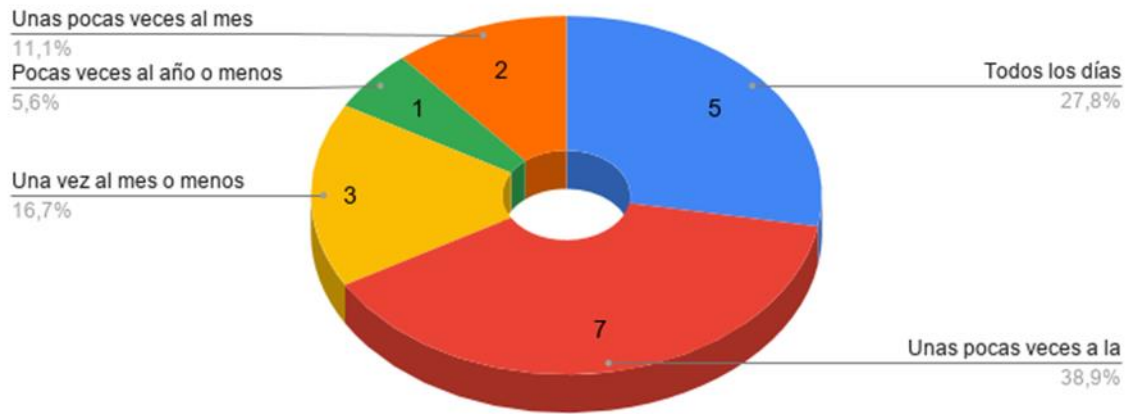


Grafica 16: Respuesta a la pregunta, ¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés?

7 de los 18 docentes que representa el 38.9% manifestaron unas pocas veces a la semana, 6 de los 18 docentes que representan el 33.3% manifiestan que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que una vez al mes o menos, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que unas pocas veces a la semana.

La respuesta a la pregunta planteada se evidencia que los docentes pocas veces a la semana experimentan estrés al trabajar con sus alumnos, sin embargo, la nueva modalidad de enseñanza no es tan agradable para ellos, por el contrario, desean más las clases presenciales en donde tienen contacto directo con sus alumnos, ya que para ellos las clases magistrales resultan más enriquecedoras.

17. ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?

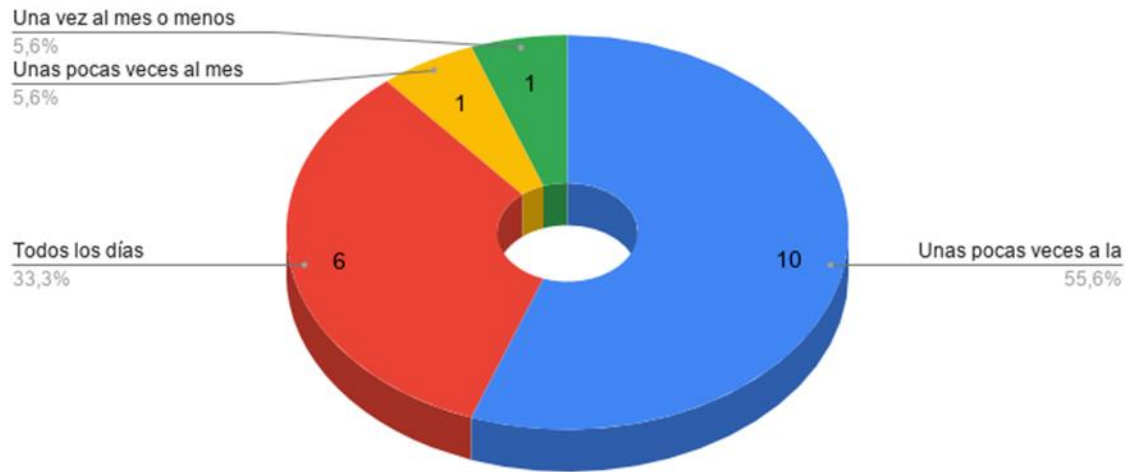


Grafica 17: Respuesta a la pregunta, ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?

7 De los 18 docentes que representan el 38.9% respondieron que unas pocas veces a la semana, 5 de los 18 docentes que representan el 27.8% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 3 de los 18 docentes manifiestan que una vez al mes o menos, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces al mes, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que pocas veces al año o menos.

La perspectiva entre los docentes se encuentra dividida y todo se debe, desde el punto objetivo que pueda tener cada docente ya que cada uno tiene diferentes aplica diferentes estrategias para hacer dinámicas las clases y mantener a sus alumnos activos.

18. ¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?

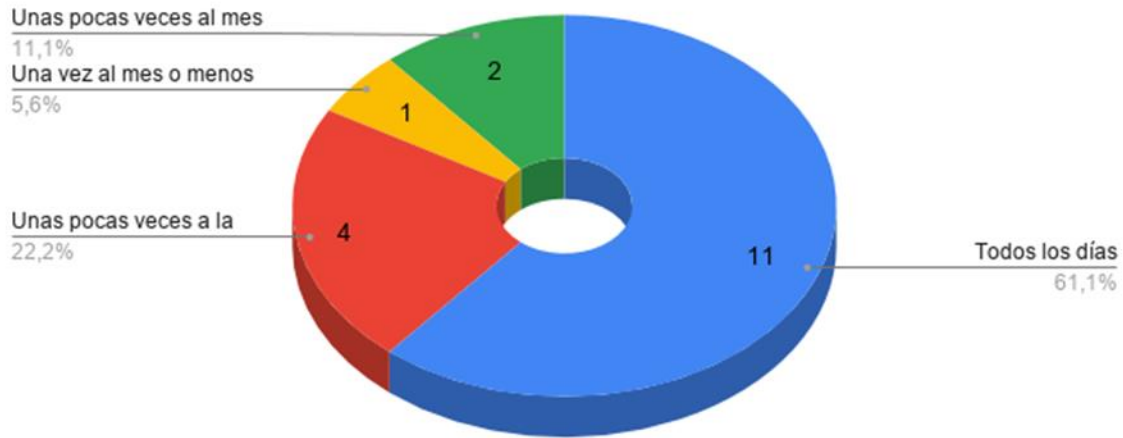


Grafica 18: Respuesta a la pregunta, ¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?

10 De los 18 docentes que representan el 55.6% respondieron que unas pocas veces a la semana, 6 de los 18 docentes que representan el 33.3% manifiestan que todos los días, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que unas pocas veces al mes, 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% manifiestan que una vez al mes o menos.

Se evidencia que más del 50% unas pocas veces a la semana pueden experimentar motivación después de trabajar con sus alumnos, influenciado por el grado de estrés que implica la enseñanza desde la modalidad virtual.

19. ¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?

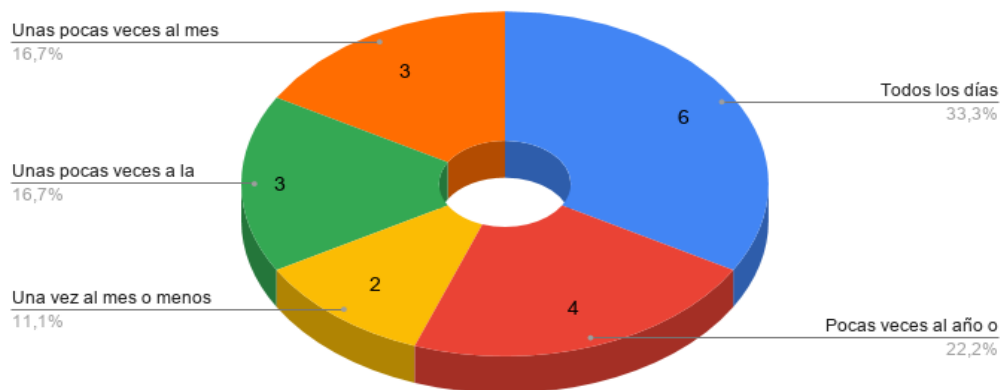


Grafica 19: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?

11 De los 18 docentes que representan el 61.1% respondieron que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces al mes, 1 de los 18 docentes.

Los docentes dieron a conocer que con su trabajo obtienen cosas valiosas, teniendo en cuenta que el trabajar con los alumnos los vuelven sensibles, conocer cuáles son sus pensamientos y sentimientos, interactuar día a día con los alumnos los convierten en parte su familia principal. Gracias a las enseñanzas que imparten a sus estudiantes ayudan a transformar vidas y hacer de ellos hombres y mujeres útiles a la sociedad.

20. ¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?

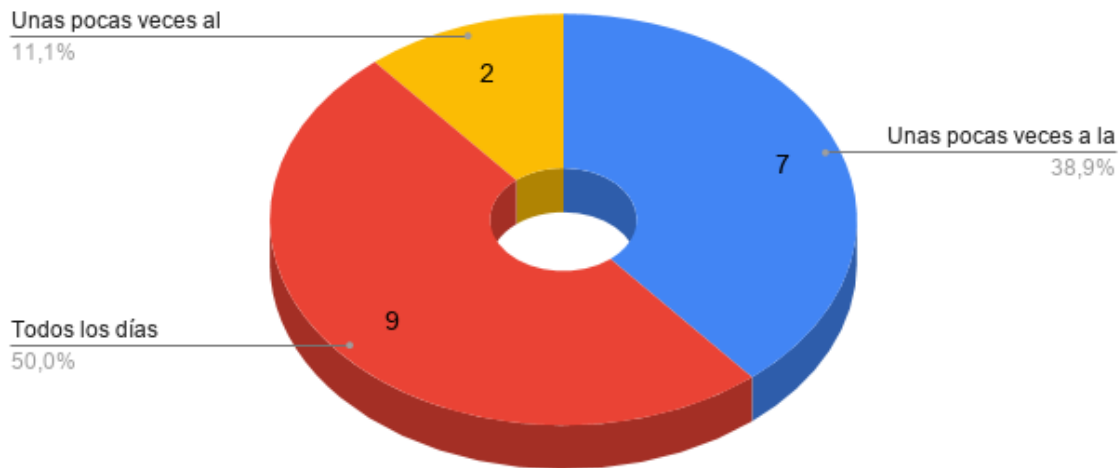


Grafica 20: La respuesta a la pregunta, ¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?

6 De los 18 docentes que representan el 33.3% respondieron que todos los días, 4 de los 18 docentes que representan el 22.2% manifiestan que pocas veces al año o menos, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que unas pocas veces al mes, 3 de los 18 docentes que representan el 16.7% manifiestan que unas pocas veces a la semana, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que una vez al mes o menos.

El 33.3% de los docentes manifestaron todos los días sentirse agotados al límite de sus posibilidades, la sustentación a esta pregunta radica en la implementación de las herramientas TIC como nueva modalidad de enseñanza, sin embargo, al inicio de la pandemia nadie estaba preparado para afrontar estos cambios, pero se han demostrado así mismo que el ser humano es de costumbre, capaz de adaptarse, aprender y recursivo; lo importante de todo esto es que han podido afrontar los cambios.

21. ¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?

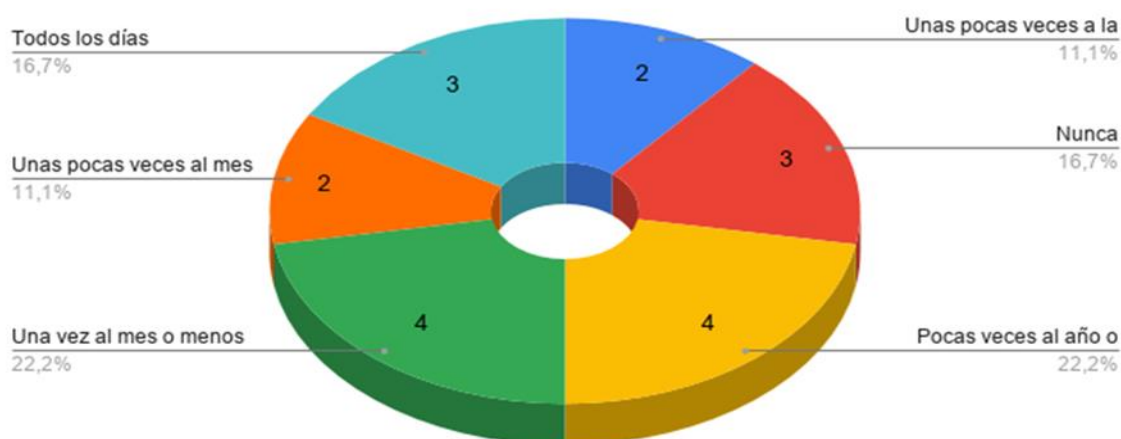


Grafica 21: Respuesta a la pregunta, ¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?

9 De los 18 docentes que representan el 50% respondieron que todos los días, 7 de los 18 docentes que representan el 38.9% manifiestan unas pocas veces a la semana, 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% manifiestan que unas pocas veces al mes.

El 50% de los docentes respondieron a la pregunta planteada, que los problemas en su trabajo lo manejan con calma, manifestaron que es importante ante todo manejar el estrés que generan algunas circunstancias diarias, ya que si no se logran controlar puede desencadenarse en enfermedades del cuerpo y del alma y ante todo se debe tener mente sana, cuerpo sano.

22. ¿Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas?



Grafica 22: Respuesta a la pregunta, ¿Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas?

3 de los 17 docentes que corresponden al 16.7% respondieron todos los días, 3 de los 17 docentes que corresponden al 16.7% respondieron que nunca, 4 de los 17 docentes que corresponden al 22.2% respondieron que pocas veces al año, 4 de los 17 docentes que corresponden al 22.2% respondieron que un vez al mes o menos, 2 de los 17 docentes que corresponden al 11.1% respondieron que unas pocas veces a la semana y 2 de los 17 docentes que corresponden al 11.1% respondieron que unas pocas veces al mes.

La respuesta al interrogante no indica que depende de las circunstancias que puede vivir cada docente con sus estudiantes en las aulas virtuales de clases, y de los comportamientos que puedan evidenciar en ellos.

8. TABLA DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE MALASH BURNOUT.

VALORES DE REFERENCIA			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 a 18	19 a 26	27 a 54
Despersonalización	0 a 5	6 a 9	10 a 30
Realización personal	0 a 33	34 a 39	40 a 56

DOCENTE	DIMENSIONES DEL SINDROME DEL BURNOUT						MALASH BURNOUT
	CANSANCIO EMOCIONAL	PUNTUACIÓN	DESPERSONALIZACIÓN	PUNTUACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	PUNTUACIÓN	
1	Alto	52	Alto	15	Alto	45	Moderado
2	Bajo	14	Bajo	0	Alto	41	No presenta
3	Alto	27	Medio	8	Medio	36	leve
4	Bajo	15	Alto	10	Medio	34	leve
5	Medio	19	Alto	14	Alto	47	leve
6	Alto	31	Medio	8	Bajo	26	Moderado
7	Alto	37	Alto	19	Bajo	32	severo
8	Alto	41	Medio	8	Medio	36	leve
9	Alto	34	Alto	28	Bajo	31	severo
10	Alto	54	Alto	30	Alto	42	moderado
11	Alto	51	Alto	20	Alto	40	Moderado
12	Alto	34	Alto	10	Medio	39	moderado
13	Alto	46	Medio	7	Alto	44	leve
14	Alto	54	Alto	30	Alto	47	Moderado
15	Alto	43	Alto	12	Medio	39	moderado
16	Bajo	17	Alto	12	Medio	34	leve
17	Alto	53	Medio	9	Alto	43	leve
18	Alto	52	Alto	22	Alto	45	Moderado

Tabla 4: Resultados de análisis de Malash Burnout.

En el punto N°9 se encuentra plasmado los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los 18 docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel.

9. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.

Después de realizar la encuesta a los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel, en la que la planta educativa es de 30 docentes que se encuentran distribuidos entre los grados que ofrece la Institución educativa y los cuales son preescolar, básica primaria y básica secundaria; si bien es cierto la encuesta se realizó de manera voluntaria pero solo 18 de los 30 docentes resolvieron las preguntas planteadas por el Cuestionario de Malash Burnout MBI.

Posteriormente de la tabulación de los resultados de la encuesta y el análisis de los datos obtenidos se puede decir lo siguiente:

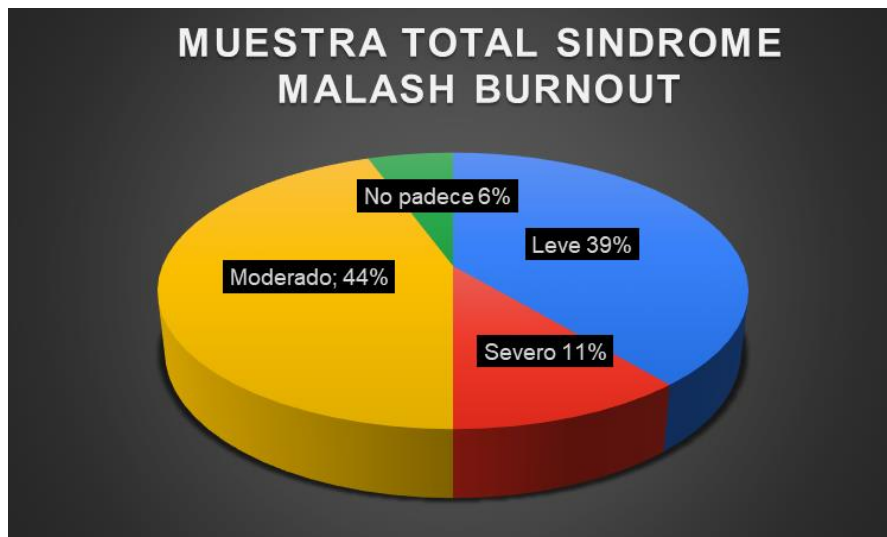
1. Solo 2 de los 18 docentes están experimentando el síndrome de Burnout.
2. Se realizó el análisis de los resultados de la investigación, de acuerdo con las puntuaciones obtenidas en la encuesta, para determinar el grado de afectación en la salud de docentes por el síndrome, para lo cual se utilizaron cuatro (4) niveles de medida como: Severo, Moderado, Leve y No presenta; teniendo en cuenta las tres (3) escalas que se evalúan en el cuestionario de Malash Burnout MBI, que son: el Cansancio Emocional, la Despersonalización y la Realización Personal.

Para determinar si en la muestra del estudio de los 18 docentes, había presencia o no de síndrome, se tuvieron en cuenta varios aspectos en cuanto a los resultados arrojados del cuestionario, que si en las dos primeras escalas el resultado daba Alto, (Cansancio Emocional y Despersonalización) y bajo en la tercera (Realización Personal), significa que la persona está padeciendo el síndrome; y para determinar el grado del Síndrome de Burnout, se analizaron de manera detallada los distintos aspectos, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Con el análisis de dichos aspectos se buscó posteriormente, poder orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

3. De la encuesta realizada a los docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel, se pudo concluir que 1 de los 18 docentes que representan el 5.6% no presentan el síndrome, que 2 de los 18 docentes que representan el 11.1% se encuentran tienen el síndrome y están en el nivel del grado severo, 7 de los 18 docentes que representan el 38.9% presentan un grado leve de padecer el síndrome y 8 de los 18 docentes que representan el 44.4% presentan un grado moderado de padecer el síndrome.

Factor de riesgo asociado al Síndrome de Burnout

Rangos de Puntuación	Muestra	%
Leve	7	38,9
Severo	2	11,1
Moderado	8	44,4
No padece	1	5,6



Gráfica23: Muestra total Síndrome de Malash Burnout

4. De la anterior grafica se puede concluir que debido a la nueva modalidad de enseñanza que han tenido que adoptar todos los docentes de las Instituciones educativas a nivel nacional, departamental y municipal y en especial los docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel, quienes son la población de estudio para el presente trabajo de investigación, se puede definir y concluir que los docentes están experimentando un alto riesgo de padecer el síndrome de Burnout, lo que conlleva a que al interior de la institución, se desarrollen y creen estrategias de

medidas preventivas, que permitan que los docentes no experimenten ninguna escala del síndrome.

5. De los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario de Malash Burnout MBI a los docentes de la Institución educativa San José de Jaraquiel, se puede concluir que debido a las actividades que actualmente se encuentran realizando los docentes de esta institución y que están relacionados con la nueva modalidad de enseñanza debido a la pandemia del COVID-19, 2 de los 18 docentes están padeciendo el Síndrome de Burnout y 8 de los 18 docentes están empezando a manifestar los síntomas relacionados con el Burnout, de lo que se concluye que algunos Factores y condiciones de la modalidad de enseñanza virtual, pueden llegar a ocasionar en el docente cierto grado de estrés, frustración y entre otros elementos que desencadenan a padecer el síntoma.
6. Así mismo se tuvo la oportunidad de tener un espacio virtual con los docentes de la Institución educativa de San José de Jaraquiel, para poder interactuar con ellos y poder identificar como se han sentido los docentes con la nueva modalidad virtual de enseñanza ante la emergencia del COVID-19, manifestaron sentir temor de resultar contagiados por el virus ya que los docentes de esta institución educativa son personas que su rango de edades oscilan entre los 30-60 años de edad, siendo esta población las más vulnerable a de sufrir desenlaces fatales.

Los docentes de la Institución educativa dan a conocer que las condiciones de bioseguridad al interior de la Institución educativa, no son las más óptimas porque si bien tienen muy cerca el río Sinú que les permite realizar la captación del agua, esta no es la mejor en términos de salubridad, no es agua potable ni agua tratada, son aguas que pueden estar contaminadas, el lavado de manos no se podría realizar de forma constante, es por esta razón que ante todos los inconvenientes que se viven al interior de la institución y por la lejanía del colegio, la modalidad de enseñanza se prorroga hasta que el gobierno nacional de algunas directrices de iniciar alternancia siempre y cuando se pueda garantizar las condiciones de bioseguridad en los docentes que conforman el plantel educativo y los estudiantes.

Igualmente expusieron que al momento de que se decretó la cuarentena obligatoria a nivel Nacional y a su vez se adoptó como modalidad de enseñanza la virtualidad, no se sentían preparados para utilizar e interactuar con los estudiantes las plataformas virtuales, su manejo se hacía complicado ya que nunca se habían enfrentado a la utilización de las nuevas tecnologías, utilización de computador, plataformas zoom. Otro de los aspectos que causan incertidumbre y estrés en los docentes de esta institución educativa es que constantemente deben estar en reuniones virtuales que implican capacitaciones con el Ministerio de Educación, reuniones con el plantel educativo directores, coordinadores, posterior a ellos las clases que deben darse a los estudiantes, verificación del cumplimiento de las actividades por parte de los estudiantes, mantener comunicación constante con los estudiantes con la finalidad de que hayan entendido el contenido de la temática expuesta y atender dudas que se pueden presentar.

Por otro lado, el desarrollo de las clases virtuales se imparte desde el ámbito de sus viviendas, convivir con el día a día de su entorno familiar, adoptar nuevos espacios para dictar las clases virtual, tener acceso a internet implica un reto diario de adaptarse a la nueva modalidad de enseñanza en donde se pasa de un contacto físico y estrecho con los estudiantes a tenerlos que ver a través de una pantalla.

Sin embargo, manifestaron que se han ido adaptando a esta modalidad de enseñanza pero que desean regresar a su ámbito escolar, en donde puedan interactuar con los estudiantes, con los padres de familia y cuerpo de docentes de la Institución Educativa; por otro lado, dan a conocer que extrañan el colegio a los estudiantes, pero lo que es más importante en estos momentos, es tener un autocuidado en casa para poder reencontrarse más adelante.

10. RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JOSÉ DE JARAQUIEL DE MONTERÍA.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se realizan las siguientes recomendaciones a la Institución Educativa de San José de Jaraquiel, en el marco de la nueva modalidad de enseñanza académica virtual.

- Desde los miembros directivos y en cabeza del rector, gestionar ante las entidades competentes, de la Secretaría de Educación Municipal, Departamental y ante el Ministerio de Educación Nacional, los recursos para que los docentes tengan acceso y acompañamiento psicológico, independientemente de las zonas o lugares rurales donde se encuentren ubicadas las Instituciones.
- Que el rector solicite a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) en la que se encuentra afiliada la institución, el acompañamiento a través de charlas y capacitaciones para el manejo y prevención del riesgo psicológico y psicosocial en los docentes de la Institución Educativa.
- Desde los miembros directivos y en cabeza del rector, gestionar ante las entidades competentes, de la Secretaría de Educación Municipal, Departamental y ante el Ministerio de Educación Nacional, los recursos para que se destinen rubros especiales para capacitar a los docentes en todo el tema de la educación virtual y del manejo de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicaciones)

Por otro lado desde el punto de vista profesional, una vez realizada la investigación se puede decir que todas las empresas ya sean Instituciones Educativas o de cualquier otra categoría, deben tener en cuenta la importancia de prevenir lesiones y enfermedades laborales en sus colaboradores. Es el deber ser de toda organización velar por la integridad física y sobre todo la mental de los trabajadores, ya que cada persona al desempeñar su

labor puede presentar estrés laboral, por varios factores como el ambiente laboral, la carga laboral, la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo y entre otros aspectos que pueden influir e impactar negativamente ámbito laboral, familiar, profesional y personal década trabajador, situación que puede influir en la baja productividad empresarial; recordemos que el activo más importante en toda organización, son los trabajadores y es por eso que se les debe brindar bienestar.

Por otro lado, teniendo en cuenta la situación que ha generado el burnout en la comunidad educativa de San José de Jaraquiel en el municipio de Montería, se le recomienda a toda la población del cuerpo de docentes, estar alerta ante los síntomas que puedan estar presentando sobre el síndrome, si últimamente sientes agotamiento, falta de energía, malhumor y desgaste mental, probablemente estés siendo víctima del síndrome de burnout. Esta patología es cada vez más común entre la población activa y también se la conoce como síndrome del trabajador quemado, síndrome de desgaste ocupacional o surménage, por su nombre en francés. Normalmente las personas que lo padecen estuvieron expuestas a situaciones de estrés y ansiedad durante bastante tiempo, por lo que llegan a un punto de quiebre en el que la fatiga toma posesión de su organismo causando problemas a nivel físico y psicológico.

A continuación, te presentamos 6 consejos para que puedas prevenir y curar el síndrome de burnout. (universia.net, 2012)

- Establece límites.

No te sobre exijas al punto de llegar al agotamiento. Ten claro cuáles son los límites de tu cuerpo y mente, y no te excedas en el afán de cumplir con los plazos laborales.

- Pide ayuda.

Si estás sintiendo los síntomas propios del burnout es importante que pidas ayuda lo antes posible. Consulta con un especialista e infórmale a tu jefe sobre lo que te está sucediendo.

- Desconéctate.

Para no sentir la sobrecarga laboral, es importante que sepas cuándo debes desconectarte del trabajo. Apaga tu computadora, celular y no revises tu email fuera del horario de oficina si no es estrictamente necesario.

- Cuida tu salud.

Llevar una buena alimentación y hacer algún tipo de actividad física, al menos dos veces a la semana, ayudará enormemente a que el estrés no te gane la batalla.

- Cuida tu dinero.

Los problemas financieros suelen ser una causa muy frecuente de este tipo de dolencia. Asegúrate de tener tus gastos controlados para llegar a fin de mes y gestiona tu dinero de forma inteligente.

- Encuentra el trabajo adecuado.

El síndrome de burnout puede ser también una señal de que estás en el trabajo equivocado. Si te sientes cansado y aburrido de tu puesto de trabajo, quizás sea hora de que encuentres uno nuevo. Recuerda que encontrar una vocación que realmente te llene será un factor fundamental para alcanzar tu felicidad.

10.1. Medidas Preventivas Del Estrés Crónico Y El Burnout.

En primer lugar, para poder prevenirlo antes de que sea demasiado grave o para poder controlarlo, será necesario saber qué es el estrés y el Síndrome de Burnout, identificarlo y, sobre todo, **averiguar qué lo está desencadenando y cómo nos está afectando**. Es importante en estos momentos no negar la situación que se está padeciendo y aceptarla de manera incondicional.

Posteriormente será necesario tomar conciencia de que no hay que exigirse más de lo que uno puede dar.

Las técnicas de prevención incluyen:

– Mantener un **estilo de vida saludable** (alimentación moderada, honestidad, no alterarse fácilmente, relajación, paciencia, realización de ejercicio físico y distracción en algún momento del día para la desconexión con la vida laboral, no ser aprensivo, etc.).

- **Satisfacción en el lugar de trabajo:** si no estás satisfecho en el trabajo y te sientes quemado por ello, pregúntate qué es lo que falla y cómo podrías afrontarlo.
- **Apoyo personal y social:** desde lo laboral a lo familiar es muy importante disponer de este tipo de apoyo, y para todos los ámbitos, ya que nos puede ayudar con el afrontamiento de la situación desagradable que se padece o incluso a ver las cosas desde otra perspectiva.
- **Comunicaciones abiertas:** la comunicación, dentro de la honestidad y la educación, es un factor muy importante para que podamos expresar lo que deseamos, siendo asertivos. Es una manera de evitar la despersonalización que se ha mencionado anteriormente.
- **Mejora de la organización personal:** la organización siempre es un paso muy importante para poder llevar a cabo nuestros objetivos en la vida y utilizar las técnicas de afrontamiento más propicias para cada caso.
- **Desarrollo de habilidades profesionales:** no quedarse estancado o bloqueado y seguir desarrollando habilidades hará que nos sintamos más realizados con nosotros mismos, y evitando así el sentimiento de esa falta de realización personal que caracteriza al Síndrome de estar Quemado.

Además de todo esto, sería de gran relevancia comentar que la prevención de este tipo de estrés también ha de abordarse **desde el enfoque organizacional** y no sólo de forma individual ya que la promoción de la calidad de vida laboral se consigue mediante la puesta en práctica de políticas óptimas de dirección organizacional. (Francisco, Rostagno Hugo, 2015).

11. CONCLUSIÓN.

Al elaborar el presente trabajo de investigación se concluye la importancia de brindar bienestar a los colaboradores, pues de esta manera la empresa no solo contribuye directamente a mantener ó aumentar los niveles de la productividad, sino que a su vez puede cumplir con la responsabilidad de prevenir lesiones y promover la salud de los mismos; recordemos que es fundamental cuidar al principal activo que posee la empresa, los trabajadores, quienes con su trabajo ayudan con la consecución de los objetivos organizacionales. Ninguna empresa puede salir a flote sin una fuerza de trabajo comprometida.

Toda organización debe procurar disponer de tiempo y recursos económicos para la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que más que un gasto es una inversión que se hace y que puede arrojar resultados positivos si se pone en práctica; pues no es nada beneficioso tener trabajadores que presenten estrés laboral y que no se les haga ningún tipo de seguimiento, pues a largo plazo puede generar no solo un problema en la salud del trabajador, sino que puede representar pérdidas para la empresa, pues el trabajador bajará sus niveles de producción y hasta se puede llegar a tener ausentismo laboral, en caso de que algún trabajador presente un tipo de estrés crónico, que lo conlleve a manifestar el síndrome del burnout o del trabajador quemado.

Teniendo en cuenta lo anterior nos motivamos a realizar el presente trabajo de investigación, con el fin de determinar, si el cuerpo de docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel padecía el síndrome del Burnout originado a raíz de la pandemia por el covid-19, con el estudio realizado se pudo evidenciar a través de la encuesta practicada a los docentes, que del 80% de esta población, están experimentando un cansancio emocional que es producido por la nueva modalidad de enseñanza, relacionada con la virtualidad, donde se arrojaron resultados altos en cuanto a este eje.

Pero solo el 22% de los docentes de la Institución educativa de San José de Jaraquiel han desarrollado el síndrome de Burnout, es por esta razón a través del presente, queremos aportar a los docentes de la Institución Educativa, una serie de recomendaciones que les permitirá manejar cada uno de los síntomas que pueden generar el síndrome, para contribuir a que los docentes puedan mejorar su calidad de vida y puedan seguir ejerciendo su labor de manera saludable, y que les permita adoptar un nuevo estilo de vida en cada uno de ellos, donde los sean concientes y puedan asimilar con tranquilidad los nuevos retos a los que se enfrentan por los cambios que se generan constantemente en el ámbito laboral, personal y familiar. Es importante resaltar que la pandemia del Coronavirus no cesará y que tendremos que convivir con ella hasta lograr encontrar una vacuna que permitirá controlar el riesgo de contagio.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Arlene Oramas Viera 1, P. A. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol15n2/art01.pdf>.
- Autores: Bernardo Moreno-Jiménez, A. R. (2005). BREVE HISTORIA DEL BURNOUT A TRAVES DE SUS INSTRUMENTOS DE SUS INSTRUMENTOS DE EVALUACION . *Egido Editorial Zaragoza*, https://www.researchgate.net/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2/link/0deec52234fd061440000000/download.
- Congreso, E. (2013, Enero 21). *El Congreso*. Retrieved from Ley 1616 de 2013:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- El Cronista.co. (2020, mayo 15). La salud mental del maestro en tiempo de cuarentena. *El Cronista.co*, pp. <https://www.elcronista.co/columnistas/la-salud-mental-del-maestro-en-tiempo-de-cuarentena>.
- Esteven. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III):
https://app.mapfre.com/documentacion/pt/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1033663.
- Esteven. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III):
https://app.mapfre.com/documentacion/pt/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1033663.
- Factorcapitalhumano.com. (2019). El síndrome del burnout es incluido en la lista de enfermedades de la OMS. *Blanca Juárez* , <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/el-sindrome-del-burnout-es-incluido-en-la-lista-de-enfermedades-de-la-oms/2019/05/>.
- Faúndez, V. O. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*.
- Francisco, Rostagno Hugo. (2015). El ABC del Estrés laboral – 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés. *psicopedia.org*.
- GARCÍA-ALLEN, Jonathan. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. Recuperado el, 2018, vol. 1. (n.d.). El Burnout o Síndrome del quemado es un trastorno psicológico que afecta a los trabajadores. *Psicología y Mente.com*, <https://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>.
- Jaraquiel, I. e. (n.d.). *Flujo Grama PEI Institución Educativa San José de Jaraquiel*.
- María Antonella Gillaa, *. S. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*, <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v25n2/a04v25n2.pdf>.

- medicosypacientes.com. (2019, mayo 28). medicosypacientes.com. *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado"*, p. <http://www.medicosypacientes.com/>.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020, Julio 29). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Retrieved from Medidas frente a la pandemia COVID-19: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Documentos-Administrativos-covid-19.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020, Julio 29). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Retrieved from Prevención de enfermedades transmisibles - Coronavirus (COVID-19): https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- Moreno-Jiménez, B. R.-C. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7(1), 69-78. pp. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45530908/La_Evaluacion_del_Burnout_profesional_Fa20160511-1352-14m9rgm.pdf?1462952355=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_Evaluacion_del_Burnout_profesional_Fa.pdf&Expires=1611528737&Signature=YxU1kX.
- OMS. (1946). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Conferencia Sanitaria Internacional*, (p. 100). Nueva York.
- Parapa. (2013). ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI). <https://www.blogger.com/profile/07365942021252435046>.
- Psicologia.com., M. R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Psicologia.com.*, <http://hdl.handle.net/10401/6175>.
- Psicologia.com., Marsollier RG. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Psicologia.com.*, <http://hdl.handle.net/10401/6175>.
- Significados.com. (2018, 9 6). *salud fisica* . Retrieved from <https://www.significados.com/salud-fisica/>
- Simón Granja Matias - Redacción Domingo. (EL tiempo, 2020, JUNIO 7). Lo que destapó la pandemia. *El tiempo*, pp. <https://www.eltiempo.com/vida/asi-sera-la-educacion-despues-de-la-pandemia-del-coronavirus-segun-expertos-504178>.
- TIEMPO, E. (2020, JULIO 10). El 88 % de los docentes cree que su carga laboral ha aumentado. *EL TIEMPO.COM*, pp. EDUCACIÓN@EducacionET, REDACCIÓN.
- UAM), B. M. (Madrid noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>.
- unamenlinea.unam. (n.d.). <https://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/83084-metodologia-de-la-investigacion>.

UNESCO. (2020). Consecuencias adversas del cierre de escuelas.
<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/consequences>.

universia.net. (2012, 11 28). *universia.net*. Retrieved from
<https://www.universia.net/cl/actualidad/empleo/aprende-prevenir-sindrome-burnout-985229.html>

Vivat Academia, n. 1. (2010, SEPTIEMBRE). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION. *redalyc*, p.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.