

Aproximación al síndrome de Burnout por teletrabajo en docentes universitarias

Approach to the Burnout Syndrome due to remote work in female university professors

Recibido: 13-09-2023

Aceptado: 05-04-2024

Publicado: 22-07-2024

Jenny Paola Lis-Gutiérrez 

Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Colombia

Autora de correspondencia: Jenny.lis@konradlorenz.edu.co

Luz Elena Malagón-Castro 

Fundación Universitaria Los Libertadores. Colombia

Melissa Lis-Gutiérrez 

Universidad Nacional de Colombia. Colombia

Resumen

Objetivo: este documento tiene el propósito de evaluar el síndrome de Burnout en educadoras universitarias residentes en Bogotá y Villavicencio (Colombia) que laboraban en la modalidad de teletrabajo en el año 2021. **Metodología:** la investigación fue mixta con diseño explicativo secuencial (cuanti-cuali) que incluyó las siguientes etapas: (i) revisión documental sobre teletrabajo, síndrome de Burnout y su incidencia en educadores universitarios; (ii) aplicación del instrumento psicométrico de “Maslach Burnout Inventory (MBI)”, conformado por 22 ítems y elaborado en 1981 por Christina Maslach y Susan E. Jackson para medir los niveles de cansancio emocional y despersonalización de las docentes investigadoras residentes en Bogotá y que teletrabajaban (Recolección de datos cuantitativos); (iii) interpretación de MBI (Análisis cuantitativo); (iv) realización de una entrevista semiestructurada a 4 docentes (recolección de datos cualitativos); (v) análisis de entrevistas semiestructuradas que incluye codificación axial, minería de texto (co-ocurrencia) y análisis de sentimientos; (vi) interpretación a partir de los resultados del MBI, la codificación e identificación de seis criterios (sensación de agotamiento o

Como citar este artículo (APA): Liz-Gutiérrez, J., Malagón-Castro, L., & Liz-Gutiérrez, M. (2024). Aproximación al síndrome de Burnout por teletrabajo en docentes universitarias. *Educación y Humanismo*, 26(47), pp. 223-246. <https://doi.org/10.17081/eduhum.26.47.6828>



cansancio, relaciones familiares, relación con los estudiantes, sobrecarga laboral, efectos en el desempeño laboral y rol de las empresas) y la minería de texto. **Resultados:** a partir de las 6 categorías de análisis se pudo concluir que el cansancio está relacionado principalmente con horarios laborales extensos y una alta carga laboral, lo que conduce a una pérdida del equilibrio laboral y familiar identificada de manera explícita por las afectadas. **Conclusiones:** el estudio revela que las docentes investigadoras experimentan agotamiento debido a la sobrecarga laboral en la enseñanza remota. Además, se destacan los desafíos en las relaciones familiares, la interacción con los estudiantes, el desempeño laboral y la adaptación a este nuevo entorno. Los temas claves que emergen del análisis de sentimientos incluyen la carga laboral, el equilibrio entre trabajo y vida personal, la adaptación a la enseñanza en línea, el impacto en el estado anímico y la falta de interacción.

Palabras clave: análisis de sentimientos, diseño explicativo secuencial, dexplis, minería de texto, síndrome de Burnout.

Abstract

Objective: this document aims to assess Burnout syndrome in female university educators residing in Bogotá and Villavicencio (Colombia) who were working in telecommuting mode in 2021. **Methodology:** the research was mixed with a sequential explanatory design (quant-qual) that included the following stages: (i) documentary review on telecommuting, Burnout syndrome, and its incidence in university educators; (ii) application of the psychometric instrument "Maslach Burnout Inventory (MBI)," consisting of 22 items and developed in 1981 by Christina Maslach and Susan E. Jackson to measure levels of emotional exhaustion and depersonalization of female research professors residing in Bogotá and telecommuting (Quantitative data collection); (iii) interpretation of MBI (Quantitative analysis); (iv) conducting a semi-structured interview with 4 professors (Qualitative data collection); (v) analysis of semi-structured interviews including axial coding, text mining (co-occurrence), and sentiment analysis; (vi) interpretation based on the results of MBI, coding, and identification of six criteria (feeling of exhaustion or fatigue, family relationships, relationship with students, workload, effects on job performance, and company roles), and text mining. **Results:** from the 6 categories of analysis, it was concluded that fatigue is mainly related to long working hours and high workload, leading to a loss of work-life balance explicitly identified by the affected individuals. **Conclusions:** the study reveals that female research professors experience exhaustion due to the workload in remote teaching. Additionally, challenges in family relationships, interaction with students, job performance, and adaptation to this new environment are highlighted. Key themes emerging from sentiment analysis include workload, work-life balance, adaptation to online teaching, impact on mood, and lack of interaction.

Keywords: Burnout syndrome, dexplis, sentiment analysis, sequential explanatory design, text mining.

Introducción

El síndrome del “trabajador quemado” o síndrome de Burnout fue aceptado en mayo de 2019 como uno de los problemas de salud mental más importantes (OMS, 2019). Este puede afectar a los trabajadores de labores relacionadas con el cuidado o asistencia a terceros, que incluyen el contacto con el usuario y responden a necesidades ajenas (Angelini, 2023; Winter, 2020). Dentro de las causas se encuentran la sobre carga laboral, el estrés, la monotonía, entre otros y recientemente se evidencia su aumento debido al teletrabajo o

trabajo en casa (Santos-Pedroso et al., 2023). Las consecuencias están relacionadas con la afectación a la condición física y mental de los colaboradores (García-Sierra et al., 2021), llegando a casos extremos como el suicidio (McFarland et al., 2019). Esto se explica porque el agotamiento profundo y la negatividad, pueden incluso cambiar el cerebro del trabajador, haciendo más difícil hacer frente a situaciones estresantes en el futuro (Bakusic et al., 2020). En estudios de neuroimagen se encuentra una relación entre los cerebros que han presentado traumas en la vida temprana y los adultos que se han enfrentado a situaciones de agotamiento extremo (OMS, 2019). En el teletrabajo, este síndrome puede verse exacerbado por factores como la falta de separación entre el espacio de trabajo y el personal, la dificultad para desconectarse del trabajo, la soledad, y la posible falta de apoyo social y profesional.

Específicamente, en el contexto de los docentes universitarios, el Burnout se enmarca en una inadaptación frente a las demandas psicológicas, lo que repercute en la salud del trabajador y dificulta la enseñanza adecuada (Agyapong et al., 2023; Tabares-Díaz et al., 2020). Así mismo, algunos autores aluden que el Burnout se produce por el estrés laboral de la enseñanza y la labor de impartir conocimiento de maneras poco eficaces o efectivas (Sandilos et al., 2020). El síndrome de Burnout incluye la valoración de tres aspectos: despersonalización, cansancio emocional y realización personal, los síntomas del síndrome de burnout pueden incluir fatiga crónica, insomnio, irritabilidad, problemas de concentración, ansiedad, depresión, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, y un deterioro en el rendimiento laboral. Es importante reconocer estos síntomas temprano y buscar estrategias de manejo adecuadas, como establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, practicar técnicas de manejo del estrés y buscar apoyo profesional si es necesario. En este contexto se pretende determinar ¿cuáles son los niveles del síndrome de Burnout en educadoras universitarias residentes en Bogotá y Villavicencio que laboran en la modalidad de teletrabajo? Para ello, se realizará una investigación mixta, aplicando un diseño explicativo secuencial a cuatro estudios de caso incorporando el análisis de sentimientos.

En este escenario el objetivo general de la investigación es evaluar los niveles del síndrome de Burnout en educadoras universitarias residentes en Bogotá y Villavicencio (Colombia) que laboran en la modalidad de teletrabajo, empleando un diseño explicativo secuencial. Los objetivos específicos corresponden en (i) medir a partir de la escala “Maslach Burnout Inventory (MBI)” los niveles del síndrome de Burnout en la población mencionada y (ii) evaluar las dificultades asociadas con los niveles de cansancio emocional a partir de la información obtenida en entrevistas semiestructuradas.

Ahora bien, se resalta la importancia de la población, dado que, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, en Colombia en el segundo semestre de 2022 de los 165.732 docentes universitarios, 66.676 era mujeres, es decir, el 40,23%. De ellas, 27.979 eran docentes de tiempo completo, 8.172 de medio tiempo y 30.524 de cátedra (Mineducación, 2023).

A nivel organizacional, el Burnout puede generar un impacto económico significativo, manifestándose en un aumento del absentismo, la rotación de personal y los costos de atención médica. Además, un entorno laboral donde el Burnout es frecuente puede incidir negativamente en la moral del equipo, la colaboración y la satisfacción laboral en general, lo que a su vez puede mermar la calidad del servicio o proceso educativo ofrecido por la

institución. Por ende, resulta crucial que tanto los individuos como las organizaciones adopten medidas proactivas para prevenir el burnout. Esto implica promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, fomentar un ambiente de trabajo solidario y reconocer la importancia del bienestar mental y físico (Talavera et al., 2024).

Adicionalmente, se reconoce la necesidad de comprender de forma exhaustiva la interacción matizada entre el trabajo a distancia y el síndrome de Burnout. Por ello, la utilización de un diseño explicativo secuencial es primordial. Al investigar las experiencias de cuatro profesoras universitarias, este enfoque de investigación permite una exploración multifacética de los factores que contribuyen al síndrome de Burnout en el contexto del teletrabajo. Este enfoque no sólo desvela los estresores inmediatos a los que se enfrentan estas educadoras, sino que también profundiza en los mecanismos subyacentes que conducen al Burnout. Estos conocimientos tienen un inmenso valor a la hora de informar sobre las intervenciones específicas, mejorar el bienestar y la eficacia del profesorado universitario dedicado a la enseñanza y la investigación a distancia.

Marco teórico

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout, también conocido como el “síndrome del desgaste profesional u ocupacional”, se refleja en el agotamiento emocional, mental y físico, que se origina por cansancio psíquico o estrés, derivado de las relaciones con otras personas en un complejo clima laboral. Este síndrome genera manifestaciones como la baja realización personal, comportamientos agresivos, agotamiento, sentimiento de fracaso e impotencia, entre otros. Estos cambios afectan la productividad de las organizaciones, causan conflictos y sentimientos de menosprecio a nivel personal, sobresaliendo la insatisfacción en el trabajo. Como consecuencia, se dificultan los resultados esperados de manera grupal debido a la adopción de conductas inapropiadas que pueden surgir por conflictos en el ámbito laboral (Zuin et al., 2020).

Caballero-Pedraza et al. (2017) y Palacios-Sánchez y Piernas-Álvarez (2019), establecen que dentro de los determinantes que influyen en el surgimiento del síndrome se encuentran algunas variables demográficas (edad, sexo, estado civil) (Aparisi et al., 2019; Aldape-Alamillo, et al., 2017), las características individuales (motivación) (Rees et al., 2019; Navarro et al., 2010) y las características de la organización y del trabajo (Alvarado-Borrego y Argüello-Silva, 2018; Zuin et al., 2020; Serrano-Orellano y Portalanza, 2014; Ibarra-Luna et al., 2018).

Ahora bien, el trabajo de Suárez-Barros (2019), se llevó a cabo con 156 tutores virtuales, bajo un enfoque de Psicología Organizacional Positiva (POP), en tres fases y con la aplicación del Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI) o Inventario de Maslach y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) o Escala de Compromiso de Utrecht en su versión larga. El análisis estadístico encontró correlaciones significativas, de tipo directo e inverso o negativo, entre las dimensiones del compromiso y el agotamiento. Sin embargo, en relación con la tercera hipótesis, se observó una correlación significativa y directa, pero de tipo positivo, entre la satisfacción personal y el compromiso.

Síndrome de Burnout en Docentes

De acuerdo con [Mesurado y Laudadio \(2019\)](#), este síndrome en docentes se manifiesta en la reducción de la capacidad de relacionarse con los estudiantes estableciendo una correspondencia distante y de escasa receptividad a los interrogantes planteados por estos, disminuyendo también la reciprocidad a colaborar de manera conveniente a sus educandos. Estos comportamientos son reiterados en el ámbito educacional por factores como: (i) agotamiento (ii) escasa automotivación (iii) sentimientos de insatisfacción en la labor desempeñada (iv) tendencias de fracaso laboral relacionado con conductas ocasionales de negacionismo, (v) distanciamiento con el entorno laboral y social donde se desenvuelve el docente; (vi) cargas laborales de alto impacto que ocasionan síntomas de estrés laboral.

Por su parte, el estrés en docentes puede ser producto de horarios laborales extensos y una alta carga laboral, lo cual afecta la calidad de vida y el desempeño profesional, ocasionando una pérdida del equilibrio laboral y familiar ([Lemos et al., 2019](#)), e impactando negativamente la relación con los estudiantes ([Rodríguez-Flores y Sánchez-Trujillo, 2018](#)).

En cuanto a los trabajos de esta índole aplicados a la población docente, se destacan los siguientes estudios. [Mesurado y Laudadio \(2019\)](#), estudiaron una muestra intencional de 250 docentes universitarios, encontrando diferencias significativas con relación a la experiencia académica. Igualmente, [Casanova-Rodríguez, Mustelier-Hernández y Casanova-Rodríguez \(2019\)](#) analizaron el síndrome de Burnout en 143 docentes de una universidad cubana de Cienfuegos. [Torres-Calvimontes \(2020\)](#) examinó los niveles de realización personal, cansancio emocional y despersonalización de los docentes bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, según el número de estudiantes en sus asignaturas.

Un estudio realizado en Medellín describió las situaciones de estrés ocupacional derivadas de la virtualidad obligatoria para la prevención de Covid-19 en un grupo de profesores universitarios. En este se realizaron seis entrevistas semiestructuradas, las cuales se aplicaron a un grupo de profesores universitarios del sector privado. Dentro de los resultados se describen los procesos de adaptación, familiarización, y estrategias de habituación con las cuales se afronta el tecnoestrés laboral. Igualmente, se exponen una serie de estrategias para reducir el malestar y evitar patologías mayores en profesores universitarios ([Gañán-Moreno, et al., 2021](#)). [Galvis-López et al. \(2021\)](#) realizó una entrevista semiestructurada, que consta de 41 preguntas mixtas (abiertas y de selección múltiple), que evaluaban la percepción de los docentes ante la carga laboral, mental y física a causa de la contingencia del COVID-19. El estudio tuvo una muestra de 178 docentes.

Por su parte, [McAllister \(2023\)](#) encontró que los profesores de primaria en Irlanda del Norte (n=172) informaron altos niveles de agotamiento. Los factores de agotamiento más comúnmente reportados fueron la carga de trabajo, la falta de apoyo de los colegas y la falta de autonomía. Las entrevistas semiestructuradas (n=10) revelaron que los docentes a menudo se sentían aislados y sobrecargados, y que tenían dificultad para conciliar su trabajo con su vida personal.

Desde otra perspectiva el trabajo de [Agyapong \(2023\)](#) proporciona una revisión de la literatura sobre las intervenciones psicológicas para abordar el estrés y el agotamiento entre los docentes. Los hallazgos de la revisión muestran que existen una variedad de

intervenciones efectivas, incluidas la atención plena, la terapia cognitiva conductual (TCC), la terapia racional emotiva conductual, la reducción del estrés basada en la investigación, el programa de entrenamiento para el manejo del estrés y la resiliencia, la meditación cíclica, el juego de arena en grupo y la relajación muscular progresiva.

[Charria Ortiz et al. \(2022\)](#) analizaron la conexión entre las condiciones laborales y el bienestar ocupacional de 132 profesores de primaria y secundaria en Cali, Colombia. Utilizando un diseño correlacional y un muestreo no probabilístico intencional, se determinó que el aumento en el tiempo dedicado a las funciones docentes, así como la organización y la carga de trabajo, inciden en el bienestar de los profesores. Además, se estableció una relación significativa entre las condiciones laborales y el bienestar en el trabajo. Los contratos de corto plazo generan inseguridad laboral y efectos secundarios como somatización y agotamiento, que afectan negativamente el desempeño laboral, la salud y el bienestar de los docentes.

[Tapia López et al. \(2024\)](#) realizaron una revisión sistemática para establecer la relación entre el Burnout y los docentes de universidades privadas entre 2018 y 2023, incluyendo 14 trabajos. Encontraron que el síndrome de Burnout era más frecuente en mujeres debido a la necesidad de equilibrar múltiples roles, como colaboradoras, madres, esposas y estudiantes, lo que genera una carga laboral adicional. Además, factores como la sobrecarga laboral y las condiciones laborales desfavorables contribuyen al agotamiento y a actitudes negativas hacia el trabajo.

[Corbett et al. \(2024\)](#) examinaron la salud psicosocial (estrés, agotamiento y bienestar laboral) de los maestros en Nueva Gales del Sur, Australia, investigando la relación entre los factores laborales y los comportamientos de estilo de vida con la salud. Los hallazgos clave revelaron que muchos maestros reportaron altos niveles de angustia psicológica y agotamiento, superando incluso los niveles de la población general. Factores laborales como largas horas de trabajo, cargas de trabajo pesadas y ser maestro de primaria se asociaron con una peor salud mental. Además, los maestros con más experiencia también mostraron signos de agotamiento. Sin embargo, ocupar un puesto de liderazgo en la escuela se relacionó con una mejor salud mental. En cuanto a los comportamientos de estilo de vida, participar en hábitos saludables como dormir regularmente, comer de manera saludable y no fumar se asocia con una mejor salud mental y bienestar laboral. No obstante, el diseño del estudio no puede probar que los hábitos saludables causen una mejor salud mental, solo que se encuentran relacionados, y la recolección de datos basada en encuestas autoinformadas puede estar sesgada. Además, la muestra de maestros puede no ser completamente representativa debido a los desafíos para reclutar participantes durante la COVID-19.

El estudio de [Bradshaw et al. \(2024\)](#) exploró en profundidad las experiencias de mujeres directivas en universidades, con un enfoque particular en el impacto del Burnout. Los hallazgos revelaron una alta prevalencia de Burnout entre las participantes, debido a factores como el estrés laboral generado por largas horas de trabajo, cargas pesadas y expectativas poco realistas. Además, un ambiente de trabajo hostil caracterizado por discriminación de género, microagresiones y falta de apoyo exacerbó su estrés y agotamiento. Las participantes también experimentaron una falta de control sobre su trabajo y entorno laboral, lo que contribuyó a sentimientos de impotencia y frustración, así como un conflicto entre el trabajo y la vida personal que dificultaba equilibrar sus responsabilidades

profesionales y personales. El Burnout tuvo consecuencias negativas significativas en su salud física y mental, reduciendo la energía y productividad, y generando sentimientos de desapego, cinismo e insatisfacción laboral. Para prevenir el Burnout, este estudio recomienda que las instituciones creen un entorno laboral más inclusivo y respetuoso, mejoren el equilibrio entre trabajo y vida personal mediante políticas y programas de apoyo, y fomenten estrategias de afrontamiento saludables como el ejercicio y la meditación. Asimismo, se aconseja que las administradoras busquen apoyo de colegas, mentores, terapeutas o grupos de apoyo para manejar el estrés y el agotamiento.

Teletrabajo

A partir de la llegada y evolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), han sido creadas y aplicadas nuevas metodologías para el desarrollo de actividades cotidianas de los seres humanos. Una de estas ha sido la posibilidad de desempeñar actividades de carácter laboral desde la comodidad del hogar, es decir, sin necesidad de movilizarse a las empresas contratantes empleando plataformas de telecomunicaciones, lo cual se conoce con el nombre de teletrabajo (Santiago-Torner, 2023; Tapasco y Giraldo, 2020).

Esta modalidad de trabajo ha traído consigo múltiples beneficios, dentro de estos se ha destacado la flexibilidad, debido a que el teletrabajo les permite a los colaboradores equilibrar de forma más armoniosa su vida laboral y personal. Por otro lado, existe un beneficio social, entendido desde el punto de conciliación laboral, apoyo interdisciplinar y autogestión de los colaboradores con el fin de cumplir con las tareas asignadas. Asimismo, como beneficio organizacional, se destaca la facilidad para atraer y retener el talento, principalmente de personas jóvenes, ya que estas prefieren la flexibilidad que el teletrabajo les puede ofrecer. Además, la comodidad que brinda el no desplazarse constantemente a las empresas contribuye al beneficio económico y ambiental de esta modalidad. Esto se traduce en una disminución de los gastos de transporte de los empleados y una reducción en la emisión de CO₂ y los niveles de ruido consiguientes a la disminución de tráfico (Fílardí, Castro y Zanini, 2020).

A pesar de que el teletrabajo es considerado como un avance positivo con variedad de beneficios, es posible también identificar desventajas claras relacionadas con esta metodología (Arriola y Chávez, 2023). Al respecto, Tapasco y Giraldo (2020) plantean que, al encontrarse los colaboradores en sus hogares, se dificulta una supervisión constante y detallada por parte de sus superiores, ocasionando con esto inquietud acerca de los resultados. De igual forma, se resalta la preocupación de los supervisores a la hora de determinar la forma de medir el desempeño de los teletrabajadores, las posibilidades de incremento de pérdida o robo de información y el aumento de vulnerabilidad de los equipos frente a ataques de software maliciosos (Kim, 2018). A pesar de lo anterior, el teletrabajo es contemplado a nivel mundial como una opción viable ante la necesidad de generar y producir alternativas de trabajo (Nou, 2020).

En Colombia, el teletrabajo está reglamentado en el Decreto 0884 de 2012. Sin embargo, durante la pandemia, la mayor parte de los trabajadores desempeñaron sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa. Esta última es una nueva modalidad laboral que no estaba prevista dentro de las normas legales colombianas (Mintrabajo 2020). Las tres modalidades de teletrabajo incluidas en el contexto colombiano son: autónomo, suplementario y móvil.

Método

Tipo de Estudio

Siguiendo a [Hernández-Sampieri et al. \(2016\)](#), esta investigación adopta un enfoque metodológico mixto con un diseño explicativo secuencial. Este enfoque combina elementos de la investigación cuantitativa y cualitativa en diferentes fases para explorar un fenómeno de estudio. Este enfoque metodológico, menos común en estudios sobre Burnout docente, ofrece una perspectiva novedosa y más integral. La combinación de datos cuantitativos y cualitativos proporciona una visión más completa del fenómeno, que puede ser valiosa para futuros estudios y políticas educativas.

Las dos etapas principales son las siguientes:

1. **Fase cuantitativa:** implica la recolección y análisis de datos cuantitativos con el objetivo de identificar tendencias, patrones o relaciones estadísticas entre variables. Esto responde a preguntas de investigación específicas y establece generalizaciones.

2. **Fase cualitativa:** se centra en la recolección y análisis de datos cualitativos, llevándose a cabo después de la fase cuantitativa. El propósito es profundizar en los hallazgos cuantitativos, proporcionando una comprensión más detallada y contextualizada del fenómeno. Se utilizan métodos cualitativos como entrevistas, grupos focales o estudios de caso para explorar las percepciones, experiencias y motivaciones de los participantes.

En esta investigación, las etapas incluyen:

(i) Revisión documental sobre teletrabajo, síndrome de Burnout y su incidencia en educadores universitarios.

(ii) Aplicación del instrumento psicométrico "Maslach Burnout Inventory (MBI)" para medir los niveles de cansancio emocional y despersonalización de las docentes investigadoras residentes en Bogotá que teletrabajan (Recolección de datos cuantitativos).

(iii) Interpretación de los resultados del MBI (Análisis cuantitativo).

(iv) Realización de entrevistas semiestructuradas a 4 docentes (Recolección de datos cualitativos).

(v) Análisis de las entrevistas semiestructuradas, que incluye la codificación axial y la minería de texto para extraer información útil y patrones significativos.

(vi) Interpretación de los resultados del MBI, la codificación e identificación de criterios de interpretación (sensación de agotamiento o cansancio, relaciones familiares, relación con los estudiantes, sobrecarga laboral, efectos en el desempeño laboral y rol de las empresas) y la minería de texto.

Participantes

Para la fase cuantitativa se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, bola de nieve, con sujetos voluntarios. Participaron 4 docentes universitarias investigadoras residentes en Bogotá y Villavicencio (Colombia) que teletrabajan. Con respecto a los criterios de inclusión estos fueron: residir en Bogotá o Villavicencio, ser mujer y desempeñarse

como docente investigadora universitaria hace al menos 2 años y estar en modalidad de teletrabajo. El criterio de exclusión fue laborar en el sector público.

Seleccionar mujeres para una investigación sobre el síndrome de burnout está motivado por dos razones importantes:

1. Puede haber diferencias significativas en cómo hombres y mujeres experimentan y responden al estrés y al burnout. Estas diferencias pueden estar relacionadas con factores biológicos, psicológicos y socioculturales. Por lo tanto, enfocarse en mujeres puede ayudar a comprender mejor estas diferencias y a desarrollar intervenciones más efectivas.

2. Las mujeres a menudo equilibran múltiples roles, como responsabilidades laborales, cuidado de los hijos y tareas domésticas. Esta multiplicidad de roles puede aumentar su susceptibilidad al estrés y al burnout. Investigar específicamente a mujeres puede arrojar luz sobre cómo estos roles contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout y cómo gestionar mejor estos factores de estrés.

Instrumentos y procedimiento

Se empleó el instrumento psicométrico de “Maslach Burnout Inventory (MBI)” para medir el cansancio emocional, realización personal y despersonalización¹. El MBI está conformado por 22 ítems y fue elaborado en 1981 por Christina Maslach y Susan E. Jackson (Maslach y Jackson, 1981; Maslach et al., 1996). Los rangos de medida de la escala corresponden a: “0 (nunca), 1 (pocas veces al año o menos), 2 (una vez al mes o menos), 3 (unas pocas veces al mes), 4 (una vez a la semana), 5 (unas pocas veces a la semana) y 6 (todos los días). De acuerdo con Puranitee et al. (2019), la consistencia interna (confiabilidad) del MBI es medida por el alfa de Cronbach; para agotamiento emocional este indicador fue de 0,89 y para la despersonalización de 0,81. Por otra parte, estos mismos autores midieron la validez del instrumento con el coeficiente de Kappa de Cohen, el cual fue superior a 0,83.

Posteriormente, se diseñó una entrevista semi-estructurada. El cuestionario cuenta con 8 preguntas y aborda especialmente: (i) la descripción detallada de situaciones asociadas con el cansancio emocional y la despersonalización y (ii) las estrategias de prevención y mitigación. El uso de entrevistas semi-estructuradas se emplearon en el trabajo de Gañán-Moreno, et al. (2021).

Para la recolección de los datos se contactó directamente a mujeres docentes universitarias residentes en Bogotá y Villavicencio. Se diseñó un instrumento en Google Forms con el Maslach Burnout Inventory (MBI). El formulario incluía en la parte inicial el consentimiento informado. El instrumento era autosuministrado por los participantes y su participación fue voluntaria. Posteriormente se realizó la interpretación del MBI.

¹ Debe aclararse que el cansancio emocional corresponde a la “vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo”, consiste en 9 preguntas y cuenta con una puntuación máxima de 54. Se considera un nivel bajo si la puntuación está entre 0 y 18, medio si los valores están entre 19 y 26 y alto entre 27 y 54. Por su parte, la despersonalización “valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento”. Consta de 5 preguntas y su puntuación máxima es de 30. La escala se encontrará en un nivel bajo con puntuaciones entre 0 y 5, un nivel medio con valores entre 6 y 9 y alto entre 10 y 30.

Para la segunda parte, antes de iniciar la entrevista se pedía a los participantes que revisaran y firmaran el consentimiento informado. Las entrevistas fueron realizadas por Google Meet o llamada de WhatsApp y se solicitó la autorización para la grabación. Esta información se analizó mediante codificación axial y técnicas de minería de texto.

Estrategias de análisis de datos

Se evaluó el resultado del MBI para cada una de las docentes y se realizó la interpretación a partir del baremo de la prueba. El análisis cuantitativo de la prueba (MBI), implica la recolección y el análisis de datos numéricos para evaluar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. Este proceso generalmente incluye los siguientes pasos: Aplicación de la prueba donde las docentes completan el cuestionario, respondiendo a cada ítem basado en sus experiencias laborales y cada respuesta se asocia con un valor numérico. Luego se recogen las respuestas de todos los participantes y se convierten en datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente. Los resultados se interpretan en el contexto de los niveles de Burnout. Por ejemplo, puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, junto con puntuaciones bajas en realización personal, indicarían niveles más altos de Burnout.

Con respecto a las entrevistas, se realizó la transcripción y la codificación manual, el análisis de co-ocurrencias y su representación mediante una nube de palabras, así como el análisis de sentimientos².

Consideraciones éticas

En Colombia, los estudios que involucren humanos deben observar lo dispuesto en la Ley 1090 de 2006 (Congreso de la República de Colombia, 6 de septiembre de 2006). Para garantizar lo allí indicado se empleó el consentimiento informado, en este se explicaban riesgos y beneficios de la participación en el estudio. Igualmente, se indicaba la forma en la que se garantizará la reserva de la información recolectada y el uso exclusivamente para fines académicos.

Resultados

Fase cuantitativa

En la Tabla 1, se exhibe la información sociodemográfica de las 4 docentes investigadoras que respondieron el instrumento cuantitativo. La edad de las participantes oscila entre 26 y 41 años, tres tenían maestría y una especialización, dos residían en Bogotá y dos en Villavicencio. Dos eras solteras, una casada y otra vivía en unión libre. Quienes residían en Bogotá tenían hijos.

² El análisis de sentimientos es una técnica de procesamiento de lenguaje natural que se utiliza para identificar, extraer y cuantificar las actitudes y emociones expresadas en un texto. Su objetivo principal es determinar el tono emocional general del texto, ya sea positivo, negativo o neutro, así como identificar emociones específicas como felicidad, tristeza, enojo, entre otras. Este análisis se basa en algoritmos y modelos computacionales que analizan el texto en busca de palabras clave, frases y estructuras lingüísticas que sugieran una emoción particular. En el caso particular del documento se aplica un modelo de aprendizaje no supervisado, ya que se busca identificar patrones.

Tabla 1
Información sociodemográfica.

| Edad | Máximo nivel de escolaridad alcanzado | Ciudad de residencia | Estrato socioeconómico de la vivienda en la cual reside | Estado civil | Número de hijos |
|------|---------------------------------------|----------------------|---|--------------|-----------------|
| 26 | Especialización | Villavicencio | 2 | Soltera | 0 |
| 36 | Maestría | Bogotá | 2 | Unión libre | 1 |
| 37 | Maestría | Villavicencio | 4 | Soltera | 0 |
| 41 | Maestría | Bogotá | 3 | Casada | 2 |

En la Tabla 2 se presentan las pruebas MBI arrojando desde lo cuantitativo el siguiente resultado. Se identificó que dos de las docentes presentan indicios de Burnout debido a que cuentan con alto nivel de despersonalización, cansancio emocional y baja realización personal. En los cuatro casos el cansancio emocional reportado es alto.

Tabla 2
Resultados del MBI.

| Cansancio Emocional | Desperso-nalización | Realización personal | Cansancio Emocional | Desperso-nalización | Realización personal | Indicios de Burnout |
|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 38 | 15 | 28 | Alto | Alto | Bajo | Si |
| 44 | 9 | 37 | Alto | Medio | Medio | No |
| 37 | 4 | 43 | Alto | Bajo | Alto | No |
| 29 | 21 | 27 | Alto | Alto | Bajo | Si |

Fase cualitativa

Entrevistas semi-estructuradas

Para el análisis de las 4 entrevistas llevadas a cabo, se realizó primero una nube de palabras para encontrar los términos más relevantes en el discurso (Figura 1): carga, agotamiento, teletrabajo, cansancio, estudiantes, horas, actividades.

Para la exégesis de las entrevistas se crean 6 criterios codificados así: Sensación de agotamiento o cansancio, Relaciones familiares, Relación con los estudiantes, Sobrecarga laboral, Efectos en el desempeño laboral y Rol de las empresas. En la Tabla 3 se presenta la codificación de las entrevistas, a partir de 6 criterios. Se pudo establecer que los eventos

Tabla 3
Codificación de las entrevistas.

| Código | Evidencia | Interpretación |
|---|---|---|
| Sensación de agotamiento o cansancio | <p><i>Entrevistada 1:</i> “si todos los días el único día es decir el único día que descansamos tal vez es un festivo, pero hay domingo que nos toca seguir porque no nos da el tiempo para preparar clase para el trabajo yo digo yo no soy una persona tan desorganizada como para estar dejar todo para última hora, pero siento que no me alcanza el tiempo todo el tiempo siento agotamiento.”</p> <p><i>Entrevistada 2:</i> “si, muchas veces, he tenido momentos de pronto más cruciales por la carga laboral, ya que aparte de ser docente cuento a veces con actividades administrativas que implican más tiempo, y no es fácil, uno procura organizar sus espacios, pero levantarse a veces en las mañanas es un poco más difícil y por las noches uno percibe que más temprano quiere ya irse a dormir”.</p> <p><i>Entrevistada 3:</i> “si he presentado mayor agotamiento por carga laboral, ya que se ha extendido las horas de trabajo, ya que han reducido los gastos financieros ya sea tanto personal como individuo, y en la empresa donde laboro han reducido esos gastos por ende han reducido personal, mayor carga por ende mayor trabajo, y se ha extendido las horas laborales”.</p> <p><i>Entrevistada 4:</i> “esto ha generado una sensación de Agotamiento si, y cansancio que la verdad es frecuente”</p> | <p>En todos los casos hay una manifestación de cansancio.</p> <p>Los eventos asociados con el incremento de la sensación de agotamiento fueron:</p> <p>(i) trabajar frente al computador, (ii) la interacción con los estudiantes; (iii) actividades que se deben realizar fuera del horario laboral; (iv) jornadas laborales extensas; (v) no compartir espacios con otras personas.</p> |
| Relaciones familiares | <p><i>Entrevista 2:</i> “para mí, lo más fuerte ha sido, por ejemplo, que mi hija que tiene 4 años y medio, me diga que ya no paso tiempo con ella, que estoy todo el tiempo frente al computador y eso me llevo a evaluar y efectivamente, ella tiene razón, estoy pasando más de las ocho horas habituales de trabajo diario frente al equipo (...)”.</p> <p><i>Entrevista 2:</i> “me dicen que yo siempre estoy en línea pero no les contesto entonces con la familia me dicen como la puedo llamar no estoy corrigiendo trabajos o algo así hace días leí una frase que así estamos más conectados pero menos en contacto”.</p> <p><i>Entrevista 3:</i> “el contacto no solo físico si no sentimental si se ha visto afectado, hay mayor distanciamiento”.</p> <p><i>Entrevista 4:</i> “el tiempo que estoy en la casa en ocasiones no puedo dedicarlo a mis hijas me toca dedicárselas al trabajo”.</p> | <p>Deterioro en las relaciones familiares. El distanciamiento ya no sólo es físico.</p> <p>La afectación es mayor en docentes que son madres.</p> |

| Código | Evidencia | Interpretación |
|--|---|--|
| Relación con los estudiantes | <p><i>Entrevista 2:</i> “[...] al enfrentarse a los estudiantes con poca o nada conectividad, nada de interés por la asignatura que doy que es inglés, que no tienen como conectarse luchando contra luz, el viento todo quita la luz el internet entonces eso contra la súper clase que tenías donde se vaya la luz es muy frustrante y lo carga a uno bastante al final, continuas pero tienes que repetir mucho tú no sabes si los estudiantes están ahí o te dejaron el computador prendido y tu hablándole a la pared, entonces esas cositas lo frustran a uno mucho como docente seguir con el ánimo arriba”.</p> <p><i>Entrevista 2:</i> “antes era menos permisiva [...]”.</p> <p><i>Entrevista 3:</i> “los estudiantes lo sienten, ya que uno no llega con la misma emoción de antes a dictar la clase por el incremento la carga administrativa y las horas de docencia lo cual desgata”.</p> | <p>Se han presentado dificultades por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de interacción - Brechas de acceso tecnológico. |
| Sobrecarga laboral | <p><i>Entrevista 1:</i> “he sentido que es más carga, debo asignar más tiempo para preparar las actividades buscando de pronto otras herramientas que faciliten el entendimiento de los temas que imparto y que también ayude a que sea más dinámico el curso, y de esta forma también he tenido que dedicar más tiempo a la elaboración de material didáctico y también a la calificación de algunos talleres que se han dejado para reforzar algunos temas”.</p> | <p>La sobrecarga laboral se ha presentado debido a la necesidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparar actividades con otras herramientas - Dedicación de más tiempo para la elaboración de material didáctico - Calificación - Mayor cantidad de labores administrativas - Uso excesivo del computador. |
| Efectos en el desempeño laboral | <p><i>Entrevista 1:</i> “considero que han afectado mi desempeño laboral, procuro ser una persona muy responsable con todos los compromisos y con las entregas que tengo, pero justamente el tener más actividades o necesitar más tiempo para desarrollarlas, ha sido algo que ha afectado la posibilidad de entregar en tiempos muy puntuales mis compromisos”.</p> | <p>El desempeño laboral se ha visto afectado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tiempos de entrega -Incumplimiento de compromisos -Se disfrutaban menos las actividades. |

| Código | Evidencia | Interpretación |
|---------------------|---|---|
| Rol de las empresas | <p><i>Entrevista 1:</i> “sí, que considero que en algunos casos de pronto los empleadores no han estado tan empapados de lo que significa esta dinámica y de pronto no han sido tan conscientes de las necesidades de nosotros como docentes, a veces nos exigen más cosas sin contemplar que hemos tenido que asignar tiempo de otras actividades como por ejemplo investigación, a preparar un poco más enfocando a una búsqueda específica de herramientas para las actividades en virtualidad”.</p> <p><i>Entrevista 2:</i> “se ha extendido las horas de trabajo, ya que han reducido los gastos financieros ya sea tanto personal como individuo, y en la empresa donde laboro han reducido esos gastos por ende han reducido personal, mayor carga por ende mayor trabajo, y se ha extendido las horas laborales.”</p> | <p>Falta de sensibilidad de las empresas, exceso de carga, dificultades de dimensionalidad de las labores en un ambiente de trabajo remoto.</p> <p>Reasignación de las labores.</p> |

Tabla 4
Análisis de sentimientos.

| Frase | Sentimiento |
|--|------------------|
| Se menciona la complicación de enseñar debido a la falta de conectividad y desinterés por parte de los estudiantes. | Negativo |
| Se habla sobre la dificultad de estar siempre en línea y la falta de respuesta a las interacciones familiares. | Negativo |
| Se menciona la adaptación a la educación virtual y cómo esta ha cambiado la dinámica de trabajo. | Neutral |
| Se describe el cansancio y la falta de tiempo para el descanso debido a la carga laboral. | Negativo |
| Se menciona la carga adicional de trabajo debido a la imposición de actividades administrativas y a la necesidad de llevar trabajo a casa. | Negativo |
| Se expresa la idea de que trabajar en línea consume mucho tiempo y afecta el rendimiento. | Negativo |
| Se habla sobre la falta de conexión emocional y de contacto en la educación virtual. | Negativo |
| Se describe la necesidad de hacer pausas activas para aliviar el cansancio físico y emocional. | Neutral/Positivo |
| Se menciona la adaptación a la nueva forma de trabajo y cómo se ha acomodado a pesar de las dificultades. | Neutral/Positivo |

| Frase | Sentimiento |
|---|------------------|
| Se describe la carga de trabajo y cómo ha afectado el equilibrio entre trabajo y vida personal, especialmente en relación con la familia. | Negativo |
| Se habla de la carga laboral adicional y de cómo afecta el tiempo de descanso. | Negativo |
| Se explica cómo la falta de contacto y la ausencia de interacción afectan la calidad de las clases. | Negativo |
| Se describe la carga emocional y cómo afecta el estado de ánimo y el rendimiento en clases. | Negativo |
| Se expresa la dificultad de desconectarse emocionalmente del trabajo y el estrés que genera. | Negativo |
| Se menciona la incomodidad de la modalidad de trabajo remoto y cómo ha afectado las relaciones personales y familiares. | Negativo |
| Se describe el agotamiento y el cansancio como resultado de las largas jornadas laborales y la falta de separación entre trabajo y hogar. | Negativo |
| Se expresa que la falta de interacción con los estudiantes y la falta de atractivo en el trabajo docente han afectado el desempeño y el disfrute del trabajo. | Negativo |
| Se habla sobre la falta de interacción personal y la sensación de impersonalidad en la educación virtual. | Negativo |
| Se mencionan intentos de mitigar el agotamiento, pero sin éxito. | Neutral/Positivo |

A partir del análisis de sentimientos, fue posible identificar los siguientes sentimientos positivos:

Adaptabilidad y habituación a la nueva dinámica.

Comodidad y conveniencia de trabajar desde casa y gestionar los propios horarios.

Reconocimiento de las ventajas de la educación en línea, como el acceso a materiales y recursos adicionales.

Y los siguientes sentimientos negativos:

Agotamiento debido a la carga laboral extensa y a la falta de separación entre trabajo y vida personal.

Frustración ante la dificultad de mantener la atención y el interés de los estudiantes en un entorno en línea.

Distanciamiento y falta de interacción personal con los estudiantes y colegas.

Sensación de que la calidad de la enseñanza se ha visto afectada debido a las limitaciones del entorno en línea.

Y los temas principales identificados corresponden a: carga laboral, equilibrio entre trabajo y vida personal, adaptación a la enseñanza en línea, impacto en el estado anímico, falta de interacción (Tabla 5).

Tabla 5

Temas claves identificados en el análisis de sentimientos.

| Tema | Descripción |
|--|--|
| Carga laboral | Varias declaraciones mencionan una mayor carga de trabajo debido a la necesidad de adaptarse a la enseñanza en línea y al incremento de tareas administrativas. |
| Equilibrio entre trabajo y vida personal | Se menciona la dificultad de separar el tiempo de trabajo del tiempo personal, lo que lleva a agotamiento y afecta las relaciones familiares. Se mencionan sentimientos de culpa por no poder pasar suficiente tiempo con la familia, especialmente con los hijos. |
| Adaptación a la enseñanza en línea | Los docentes mencionan la necesidad de encontrar nuevas herramientas y enfoques para mantener la atención de los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje efectivo en línea. |
| Impacto en el estado anímico | Las declaraciones sugieren que la modalidad de enseñanza en línea ha tenido un impacto en el estado anímico de los docentes, afectando su emoción y entusiasmo en el aula virtual. |
| Falta de interacción | Se menciona la falta de contacto personal y la disminución de la interacción entre docentes y estudiantes, lo que puede contribuir a la sensación de distancia y aislamiento. |
| Frustración y desafíos tecnológicos | Los docentes expresan frustración debido a los desafíos tecnológicos que enfrentan al tratar de impartir clases en línea. La falta de conectividad de los estudiantes, los cortes de energía y otros obstáculos tecnológicos resultan en sentimientos de frustración y dificultan el proceso de enseñanza. |
| Adaptación y resignación | A pesar de los desafíos y las dificultades, algunos docentes expresan una actitud de adaptación y resignación hacia la situación. Se muestran dispuestos a ajustarse y encontrar formas de sobrellevar las circunstancias, aunque reconocen el impacto negativo en su bienestar emocional y en su desempeño laboral. |
| Necesidad de apoyo y reconocimiento | Se destaca la necesidad de apoyo por parte de los empleadores y colegas, así como el deseo de ser reconocidos y comprendidos en cuanto a las dificultades que enfrentan en su trabajo. Los docentes mencionan la importancia de sentirse valorados y apoyados durante este período de cambio y adaptación. |

Discusión y conclusiones

La aplicación del diseño explicativo secuencial aporta varias ventajas distintivas en este estudio. La primera está asociada con la comprensión contextualizada, es decir, este diseño permite no solo cuantificar el grado de Burnout, sino también entender las razones y contextos detrás de los números. A través de las entrevistas cualitativas, se pueden

identificar factores específicos del teletrabajo que contribuyen al Burnout, tales como la falta de separación entre el trabajo y la vida personal, la soledad y la falta de apoyo social y profesional.

En segundo lugar, al profundizar en las experiencias individuales de las educadoras, el estudio revela mecanismos psicológicos y sociales que no son evidentes a partir de los datos cuantitativos, tales como aspectos emocionales (como el sentimiento de aislamiento), y prácticos (como la carga de trabajo adicional y la falta de recursos).

En síntesis, la utilización del diseño explicativo secuencial no solo enriquece el diálogo sobre el síndrome de Burnout en el contexto del teletrabajo, sino que también justifica la investigación al ofrecer una visión multifacética y profunda que no se logra con enfoques metodológicos más tradicionales. Este diseño permite capturar la complejidad del fenómeno.

Ahora bien, a partir de las entrevistas semiestructuradas con cuatro docentes, se capturaron percepciones profundas y contextuales en relación con el teletrabajo y el Síndrome de Burnout en 2021. La recolección de datos cualitativos enriqueció la comprensión de los aspectos subjetivos y las experiencias personales de las participantes.

La novedad de la aproximación del texto radica en el uso de la minería de texto, a través de la co-ocurrencia de términos y el análisis de sentimientos, permitiendo identificar patrones emergentes, asociaciones temáticas y matices emocionales en las respuestas de los participantes. La interpretación integral de los resultados, que combina los hallazgos del MBI, la codificación y los criterios identificados en el análisis cualitativo, brinda una comprensión completa y contextualizada del impacto del teletrabajo en los niveles de Burnout experimentados por las educadoras universitarias en Bogotá, lo cual se profundiza a continuación.

De acuerdo con lo manifestado por los entrevistados, el teletrabajo representa grandes retos y beneficios (Nou, 2020), pero también desventajas, como se identificó en el trabajo de Tapasco y Giraldo (2020). Ahora bien, para las docentes investigadoras entrevistadas la sensación de agotamiento y cansancio emocional se refleja en sus relaciones interpersonales y en el trato hacia los estudiantes. Esto es consistente con los hallazgos de Mesurado y Laudadio (2019) y Sandilos et al. (2020).

Igualmente, siguiendo a Alvarado-Borrego y Argüello-Silva (2018), Zuin et al. (2020), Serrano-Orellano y Portalanza (2014), se encontró que las características de la organización y el trabajo realizado, si tienen incidencia en la sensación de cansancio y agotamiento de las docentes. También se ratifican los hallazgos de Lemos et al. (2019), quien indicó que el estrés en docentes puede ser producto de horarios laborales extensos y una alta carga laboral. En este sentido, según Rodríguez-Flores y Sánchez-Trujillo (2018) ocasiona la pérdida del equilibrio laboral y familiar e impacta negativamente la relación con los estudiantes.

Los resultados de la asociación positiva y significativa entre el cansancio emocional y despersonalización, y negativa y significativa entre cansancio emocional y realización personal, y despersonalización y realización personal se encuentran en sintonía con lo presentado por Bakusic et al. (2020). Si bien no se pretendía evaluar las diferencias por

edad, sexo y estado civil, los hallazgos corroboran lo encontrado por [Caballero-Pedraza et al. \(2017\)](#) y [Palacios-Sánchez y Piernas-Álvarez \(2019\)](#), ya que la afectación del teletrabajo y sus posibles consecuencias en el cansancio emocional y la despersonalización, es mayor en docentes que son madres y son casadas o viven en unión libre.

[Jiménez-Flores et al. \(2018\)](#) identificaron que las estrategias para la prevención y reducción del cansancio emocional corresponden a: (i) horarios ajustados a la jornada laboral, (ii) distribución equitativa de labores; (iii) creación o fortalecimiento de un ambiente social y familiar; (iv) actividad física, (v) definir objetivos alcanzables; y (vi) recurrir al apoyo social. Es importante evaluar posteriormente si estas estrategias pueden mejorar el bienestar y la calidad de vida de las entrevistadas.

Los hallazgos también fueron consistentes con trabajos realizados en Colombia, como el de [Gañán-Moreno et al. \(2021\)](#), en el cual se evaluaron situaciones de estrés ocupacional derivadas de la virtualidad obligatoria para la prevención de la Covid-19 en un grupo de profesores universitarios mediante entrevistas semiestructuradas. El concepto de tecnoestrés abordado en dicho trabajo es aplicable a la investigación realizada en el presente documento.

Al igual que en [Galvis-López et al. \(2021\)](#), se identificó que la modalidad virtual llevó a los docentes a experimentar conductas físicas y psicológicas cambiantes, debido al cambio súbito en sus rutinas y la realización de la jornada laboral dentro de sus espacios personales y familiares. Adicionalmente, las mujeres presentaban mayor estrés por tener que responder al trabajo, realizar las tareas del hogar y atender las actividades curriculares de sus hijos menores.

Ahora bien, este estudio muestra algunas iniciativas de las docentes en cuanto a los comportamientos de estilo de vida como mecanismo de evitación. Sin embargo, [Corbett et al. \(2024\)](#) encontraron que participar en hábitos saludables como dormir regularmente, comer de manera saludable y no fumar se asocia con una mejor salud mental y bienestar laboral. A su vez identificaron que no era posible probar que los hábitos saludables causen una mejor salud mental, solo que están relacionados, y que la recolección de datos basada en encuestas autoinformadas puede estar sesgada.

Frente al estudio de [Bradshaw et al. \(2024\)](#) y relacionado con el presente estudio es posible identificar algunas limitaciones: (i) el estudio se basó en una muestra relativamente pequeña y no permite analizar en profundidad aspectos como la raza, el nivel socio-económico u otras identidades sociales que pueden incrementar el Burnout; (ii) no se ofrecen suficientes recomendaciones para que las instituciones aborden las causas sistémicas del Burnout.

En síntesis, los resultados fueron consistentes con la literatura con respecto a la relación directa entre el cansancio emocional y el deterioro de las relaciones familiares y laborales. En el caso específico de las docentes, se materializa en la disminución de la capacidad de relacionarse con los estudiantes y dificultades familiares y laborales. El cansancio está relacionado principalmente con horarios laborales extensos y una alta carga laboral, lo que conduce a una pérdida del equilibrio laboral y familiar identificada de manera explícita por las afectadas. El doble rol de trabajadora y madre puede llevar a que los niveles de cansancio

sean mayores. Se identificó que a sobrecarga laboral se presenta en actividades como: preparación de clases con herramientas adicionales, elaboración de material didáctico, calificación, labores administrativas, y uso excesivo del computador. Esto ha llevado a el incumplimiento en relación a tiempos de entrega y compromisos, y el no disfrutar las actividades de enseñanza e investigación.

Otro tema a resaltar es un elemento común entre las entrevistadas, el cual está relacionado con falta de sensibilidad de las empresas, exceso de carga, y las dificultades de dimensionalidad de las labores en un ambiente de trabajo remoto. Esto se identificó mediante la codificación axial y el análisis de sentimientos implementado.

La combinación de los resultados obtenidos a través del análisis de sentimientos con los datos cuantitativos y cualitativos contribuye a una comprensión más rica y completa de las dimensiones emocionales involucradas en el fenómeno del Burnout por teletrabajo. Específicamente, la identificación de emociones como frustración, agotamiento, apatía y, en ocasiones, resiliencia, proporciona una visión más completa de cómo el entorno virtual y el equilibrio entre la vida personal y laboral interactúan para influir en los niveles de Burnout.

Ahora bien, dentro de las limitaciones de la investigación están el tamaño de la muestra y la restricción geográfica. También se debe mencionar que, aunque los modelos de análisis de sentimientos han avanzado en la identificación de emociones en datos textuales, aún pueden tener limitaciones y dificultades para comprender el contexto completo y los matices de las expresiones humanas.

Estos elementos podrían corregirse en futuras investigaciones. Igualmente, trabajos futuros podrían incluir la caracterización de los niveles de cansancio emocional y formular recomendaciones sobre estrategias de autocuidado para la prevención del cansancio emocional y la despersonalización, tanto para las docentes madres, como para las instituciones de educación superior. Se podría llegar a diseñar un protocolo de prevención y actuación específico para el caso de docentes universitarios que tengan alguno de los indicios de este síndrome.

Referencias

- Agyapong, B., Brett-MacLean, P., Burbach, L., Agyapong, V. I. O., & Wei, Y. (2023). Interventions to reduce stress and burnout among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5625. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/9/5625>
- Aldape-Alamillo, A., Zorrilla-Briones, F., Rodríguez-Morachis, M. A., & Castillo Pérez, V. H. (2017). Estudio sobre la incidencia del síndrome de burnout entre personal de empresas de manufactura y docentes de las ies: reporte ejecutivo empresarial preparado por el cuerpo académico comportamiento y desarrollo organizacional: Itcjua-CA-4. *Cathedra*, 6(1), 2-31.
- Alvarado-Borrego, A., & Argüello-Silva, N. R. (2018). Factores Higiénicos Y Motivadores En Una Agencia Automotriz Del Estado De Sinaloa. *Ra Ximhai*, 14(3), 201.

- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 1-35.
- Aparisi, D., Torregrosa, M. S., Inglés, C. J., & García-Fernández, J. M. (2019). Stress, burnout and health in a sample of Spanish teachers. *Advance in Higher Education*, 1, 1-10.
- Arriola, A., & Chávez, C. (2023). Evaluación ergonómica en el teletrabajo: una revisión sistemática de herramientas utilizadas. *CienciAmérica*, 12(1).
<https://doi.org/10.33210/ca.v12i1.416>
- Bakusic, J., Ghosh, M., Polli, A., Bekaert, B., Schaufeli, W., Claes, S., & Godderis, L. (2020). Epigenetic perspective on the role of brain-derived neurotrophic factor in burnout. *Translational psychiatry*, 10(1), 1-9.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.7dc1ded0839b401988bc6fd9c1ac55c5&lang=es&site=eds-live>
- Barreiro, A. V. (2012). Hacia una psicología social de la educación. *Cadernos de Pesquisa*, 42(145), 324-329. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742012000100022>
- Bradshaw, M., Bruce, J., McKee, K., Orders, A., Sutton, R., & Dunn, C. (2024). The Effects of Burnout in Female Higher Education Administrators. *Advancing Women in Leadership Journal*, 43, 15-28. <https://awl-ojs-tamu.tdl.org/awl/article/view/422>
- Caballero-Pedraza, I. M., Vega-Chávez, E. P., Contreras-Torres, F., & Gómez-Shaikh, J. J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105.
- Casanova-Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., & Casanova-Rodríguez, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Conrado*, 15(66), 91-97. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100091&script=sci_arttext&tlng=en
- Charria-Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Revista CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Congreso de la República de Colombia (6 de septiembre de 2006). Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. *Diario Oficial No. 46.383*.
<http://www.psicologiapropectiva.com/introley1090.html>
- Corbett, L., Bauman, A., Peralta, L. R., Okely, A. D., & Phongsavan, P. (2024). Lifestyle and work-related correlates of psychosocial health among Australian teachers: a cross-sectional study. *Journal of Public Health*, 32, 999-1009.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10389-023-01874-9>
- Cui, J., Wang, Z., Ho, S. B., & Cambria, E. (2023). Survey on sentiment analysis: evolution of research methods and topics. *Artificial Intelligence Review*, 56, 8469-8510.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10462-022-10386-z>

- Fílardí, F., Castro, R. M. P., & Zaníní, M. T. F. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.
- Gañán-Moreno, A., Correa-Pérez, J. J., Ochoa-Duque, S. A., & Orejuela-Gómez, J. J. (2021). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Revista Trabalho (En) Cena*, e021003, 1-23. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9673>
- Galvis-López, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1396>
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., Martínez-Zaragoza, F., & Durán-Sánchez, A. (2021). Burnout syndrome in healthcare workers during COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5625. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2016). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Jiménez-Flores, E. Y., Alayola-Sansores, A., Mancebo-Hernández, A., & Campos-Castolo, M. (2018). Eventos adversos y burnout en profesionales de una clínica de atención primaria. *Revista CONAMED*, 23(2), 66-72.
- Ibarra-Luna, M., Erazo-Muñoz, P. y Gallego-López, F. (2018). Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia. *Revista de Investigaciones UCM*, 18(32), 69-83.
- Kim, H. W. (2018). Design of information system audit model for information security in smart work environment. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(Specialissue2), 3042-3047.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72.
- McAllister, R. (2023). *A mixed-methods exploration of Northern Irish primary school teachers' experience of stress and burnout within the context of the school environment* (Doctoral dissertation, Queen's University Belfast). <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.887224>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: Maslach burnout inventory*. CPP, Incorporated.
- McFarland, D. C., Hlubocky, F., Susaimanickam, B., O'Hanlon, R., & Riba, M. (2019). Addressing depression, burnout, and suicide in oncology physicians. *American Society of Clinical Oncology Educational Book*, 39, 590-598.

- Mesurado, B; Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26.
- Ministerio de Educación Nacional (2023). Docentes 2022 [Base de datos]. <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/>
- Ministerio del Trabajo (2020). *Radicación Proyecto de Ley, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. <https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/09/29171647/P.L.429-2020C-TRABAJO-EN-CASA.pdf>
- Navarro, E., Linares, C., & Montaña, A. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de La Construcción*, 9(1), 4-16.
- Nou, M. (2020). La diferencia entre teletrabajo y trabajar en casa por necesidad. *Capital Humano*, 354, 217-219.
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Ginebra: OMS. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- Palacios-Sánchez, B. M., & Pernas-Álvarez, I. A. (2019). Estrés Y Burnout en Docentes De La Facultad De Psicología. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38, 1-19.
- Puranitee, P., Saetang, S., Sumrithe, S., Busari, J. O., van Mook, W. N., & Heeneman, S. (2019). Exploring burnout and depression of Thai medical students: the psychometric properties of the Maslach burnout inventory. *International Journal of Medical Education*, 10, 223-229. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7252444/>
- Rees, C. S., Eley, R., Osseiran-Moisson, R., Francis, K., Cusack, L., Heritage, B., & Hegney, D. (2019). Individual and environmental determinants of burnout among nurses. *Journal of health services research & policy*, 24(3), 191-200.
- Rodríguez-Flores, E. A., & de los Ángeles Sánchez-Trujillo, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *RIE: Revista de Investigacion Educativa*, 36(2), 401-419.
- Sandilos, L., Goble, P., & Schwartz, S. (2020). Burnout and Teacher-child interactions: The moderating influence of SEL interventions in head start classrooms. *Early Education and Development*, 31(7), 1169-1185.
- Santiago-Torner, C. (2023). Teletrabajo y comportamiento creativo. El efecto moderador de la motivación intrínseca. *Revista de Economía del Rosario*, 26(1), 1-39. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/download/13344/11620/58626>
- Santos-Pedroso, G., Kammer-Pereira, C., de Souza-Brigido, H. A., & Kovaleski, D. F. (2023). Estado da arte da síndrome de Burnout em hospitais durante a pandemia de Covid-19. *Revista Foco (Interdisciplinary Studies Journal)*, 16(6).

- Serrano-Orellana, B. J., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.
- Suárez-Barros, A. S. (2019). Burnout Syndrome and Engagement: Correlations In Teleworkers. In E. Soriano, C. Sleeter, M. Antonia Casanova, R. M. Zapata, & V. C. Cala (Eds.), *The Value of Education and Health for a Global, Transcultural World*, vol 60. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 465-472). *Future Academy*.
<https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.02.59>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279.
- Taherdoost, H., & Madanchian, M. (2023). Artificial intelligence and sentiment analysis: A review in competitive research. *Computers*, 12(2), 37. <https://www.mdpi.com/2073-431X/12/2/37>
- Talavera-Salas, I. X., Puma-Coila, J. J., Ponce-Peñaloza, A. P., & Condori-Mamani, O. (2024). Burnout académico en estudiantes universitarios. *PURISUM. Revista de Investigación En Ciencias Sociales*, 1(1), 43-53. <https://doi.org/10.62785/prics.v1.i1.5>
- Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160
- Tapia-López, A. Y., Rojas-Fernández, L. M., & Rosario-Pacahuala, E. A. (2024). El Burnout y su relación con los docentes de universidades privadas (2018-2023): una revisión sistemática de la literatura científica. *Revista EduTicInnova*, 12(1), 1-8. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/eduticinnova/article/view/2692/379>
- Torres-Calvimontes, C. A. (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (Caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). *Educación Superior*, 7(2), 9-24. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-82832020000200005&script=sci_arttext
- Winter, G. (2020). How other professions cope with burnout. *The Bulletin of the Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 252-255.
- Zuin, D. R., Peñalver, F., & Zuin, M. P. (2020). Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional. *Neurología Argentina*, 12(1), 4-12.