



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE VERACRUZ
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD REGIONAL 305 COATZACOALCOS

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

**ANÁLISIS DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL NIVEL
SUPERIOR DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19**

MONOGRAFÍA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

JULIEN SEN-YATZE PÉREZ BANDERAS

ASESOR:

MTRA. CAROLINA MARTÍNEZ OSTI

COATZACOALCOS, VERACRUZ, AGOSTO 2024



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SEV
Secretaría
de Educación

SEMSyS

Subsecretaría de Educación
Media Superior y Superior



DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACIÓN

Coatzacoalcos, Ver., 13 de Agosto 2024.

C. JULIEN SEN-YATZE PEREZ BANDERAS
PRESENTE:

En mi calidad de presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado por la Comisión Revisora a su trabajo intitulado **ANÁLISIS DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19**, Opción: **MONOGRAFÍA**, a propuesta de su asesor **MTRA. CAROLINA MARTÍNEZ OSTI**, manifiesto a Usted que reúne los requisitos establecidos en materia de titulación, que exige esta Universidad.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"


LIC. SAMUEL PÉREZ GARCÍA.
PRESIDENTE DE LA H. COMISIÓN DE TITULACIÓN
UNIDAD REGIONAL 305 UPN.


S.E.V.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD REGIONAL
305
COATZACOALCOS, VER.

2024- 300 AÑOS DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE COMO PARTE DE LA FEDERACIÓN 1824-2024

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD REGIONAL 305 COATZACOALCOS, VER.
Clave: 30DUP0006Z
Prolongación Mártires de Chicago s/n. Col. El Tesoro
C.P: 96536 Coatzacoalcos, Ver. Tel: 921 21 88072



200 AÑOS
VERACRUZ
DE IGNACIO DE LA LLAVE
COMO PARTE DE LA FEDERACIÓN

DEDICATORIA

La culminación de esta tesis no hubiera sido posible sin el apoyo y el amor incondicional de muchas personas que han sido fundamentales en mi vida. Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos ellos:

A Dios, gracias por las bendiciones y la fortaleza que me has otorgado para enfrentar cada reto. Tu guía y presencia en mi vida me han dado la fe y la determinación necesarias para llegar hasta aquí. Todo esto es posible gracias a tu amor infinito.

A mis queridos padres, Juan Pérez Morales y Olivia Banderas Banderas, gracias por todo el amor y los valores que me han inculcado. Su apoyo incondicional y sus enseñanzas han sido la base sobre la cual he construido mi vida y mi carrera. Estoy eternamente agradecida por todo lo que han hecho por mí.

A mi amado esposo, Jesús Rodríguez Jr. Hernández, gracias por tu amor, paciencia y apoyo incondicional. Has sido mi pilar de fortaleza en los momentos difíciles y mi mayor motivador. Sin tu comprensión y aliento constante, este logro no hubiera sido posible. Te amo profundamente.

A mis hijos, Jolie, Joshua y Ángel, gracias por su comprensión y paciencia durante todo este proceso. Ustedes son mi mayor fuente de inspiración y mi razón de ser. Su amor y alegría me han dado la energía necesaria para seguir adelante.

A mis compañeros, Paloma, Diana, Julina, Tonatiu y René, gracias por su amistad y apoyo a lo largo de esta travesía académica. Su compañía y colaboración han sido invaluable, y juntos hemos superado muchos desafíos. Agradezco cada momento compartido y el aprendizaje mutuo que hemos experimentado.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a todos mis profesores de la Unidad 305 de pedagogía, cuyo apoyo y orientación fueron fundamentales para la realización de este trabajo. En primer lugar, quiero agradecer a la profesora Carolina Martínez Osti por sus aportes y experiencia. Su orientación me ayudó a desarrollar mis habilidades y explorar ideas más complejas.

Asimismo, agradezco a los profesores, María del Carmen Rosado Cruz, Ramón Posadas Mejorado por su paciencia y vasto conocimiento. Sus enseñanzas no solo me ayudaron a hacer crecer este trabajo, sino que también me alentaron a continuar con educación y desarrollo profesional.

Gracias al Doctor José Luis González Segura por su constante aliento y estímulo durante este esfuerzo. Ha dejado una huella imborrable en mi vida académica, su afán por la pedagogía y su deseo de formar a los futuros educadores.

Me gustaría expresar mi agradecimiento a todo el personal docente de la licenciatura en pedagogía, de la universidad Pedagógica 305 por brindarme las herramientas y el ambiente necesario para asegurar mi éxito a lo largo de mis estudios.

A todos ustedes, mis más sinceras gracias.

El trabajo que se presenta se intitula **ANÁLISIS DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19**, EN LA CIUDAD DE COATZACOALCOS, VER. 2020-2021. En este trabajo, se explora cómo la pandemia afectó a los profesores universitarios, quienes enfrentaron una serie de desafíos que contribuyeron a un notable aumento del estrés y la fatiga.

Durante la pandemia, muchos docentes enfrentaron una rápida transición a la enseñanza en línea, lo que resultó en sobrecarga de trabajo, falta de interacción social y dificultades para mantener la calidad educativa. Esto llevó a un agotamiento emocional y físico, con síntomas de burnout como desmotivación, fatiga y una sensación de ineficacia.

El mindfulness ha demostrado ser una herramienta útil para manejar el estrés y prevenir el burnout al ayudar a los docentes a estar presentes y aceptar sus experiencias sin juicio. Por ello, se recomienda implementar programas de formación en mindfulness y utilizar herramientas para detectar y gestionar el burnout en las instituciones educativas.

El concepto de "burnout", introducido por Herbert Freudenberger en 1974, describe el agotamiento físico y emocional profundo resultado de alta presión y demandas constantes en el trabajo, afectando tanto la salud mental como el desempeño laboral.

Durante la pandemia, muchos docentes se vieron obligados a adaptarse rápidamente a la enseñanza en línea, enfrentando una sobrecarga de trabajo y una gran incertidumbre. Esta transición, sumada a la falta de interacción social y la dificultad de mantener la calidad educativa en un entorno virtual, llevó a una situación de agotamiento emocional y físico. Los profesores experimentaron irritabilidad, enojo y frustración, agravados por la presión de equilibrar sus responsabilidades laborales con las demandas familiares.

Enfrentar estos retos significó para muchos docentes un incremento significativo en sus niveles de estrés y ansiedad, provocando síntomas típicos del burnout, como la desmotivación, la fatiga y una sensación general de ineficacia.

Frente a esta situación, el mindfulness, o atención plena, ha surgido como una herramienta valiosa. Esta práctica, que consiste en estar plenamente presente en el momento y aceptar las experiencias sin juzgarlas, puede ayudar a los docentes a manejar el estrés y prevenir el burnout. Al desarrollar una mayor conciencia de sus pensamientos y emociones, los educadores pueden responder de manera más efectiva a situaciones estresantes.

Por ello, se recomienda implementar programas de formación en mindfulness dentro de las instituciones educativas. Esta estrategia podría ser muy efectiva para apoyar a los docentes en la gestión del estrés y en la prevención del burnout. Además, utilizar instrumentos de observación para detectar el burnout y ofrecer herramientas que faciliten políticas de bienestar en el trabajo puede ser fundamental para mejorar la situación.

El término "burnout" fue introducido por Herbert Freudenberger en 1974. Él observó que muchos profesionales, especialmente en campos como la medicina y la educación, experimentaban un agotamiento físico y emocional profundo debido a las demandas y la presión constante de su trabajo. Freudenberger describió este estado de "quemado" como el resultado de la acumulación de estrés y la falta de recursos para enfrentarlo, lo cual no solo afecta la salud mental, sino también la capacidad de los individuos para desempeñarse de manera efectiva en sus roles laborales. Su concepto destaca cómo el entorno de trabajo puede contribuir a este agotamiento, al imponer expectativas altas, cargas de trabajo excesivas y una falta de apoyo, lo que puede llevar a los colaboradores a sentirse abrumados y desmotivados.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	4
------------------------------------	---

1.1 Los Antecedentes y las Características del Síndrome de Burnout en la Vida Laboral	4
<i>1.1.1 El estrés laboral un factor elemental</i>	<i>6</i>
<i>1.1.2 Definición del estrés en el ámbito laboral.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1.3 Factores que impactan y aumentan el estrés.....</i>	<i>7</i>
<i>1.1.4 La presentación clínica de Burnout.</i>	<i>9</i>
1.2 Delimitación del Problema	15
1.3 Justificación	16
1.4 Objetivos.....	17

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS.....	18
---	----

2.1 Tipo de Estudio	18
2.2 Procedimiento de Elaboración.....	19
2.3 Método de Recolección	20
2.4 Fuentes de Información.....	20

CAPÍTULO III

EL DOCENTE Y LA VIDA LABORAL ACADÉMICA EN EL NUEVO MODELO DE APRENDIZAJE	22
--	----

3.1 El COVID-19 y la Repercusión en la Educación: Perspectiva Docente	22
---	-----------

3.2 Migración del Aula Física a la Educación Online	27
3.3 Las Clases Online: Antecedentes	28
3.4 Efectividad de la Preparación y Herramientas para la Docencia Online ..	32
3.5 Enfrentamiento del Docente y el Mundo Tecnológico	34
3.6 Tipos de Capacitación Docente en México	35

CAPÍTULO IV

EL ESTRAGO DE BURNOUT EN EL DOCENTE DERIVADO DEL SISTEMA ONLINE POR COVID-19	40
---	-----------

4.1 Manifestación del Síndrome de Burnout en el Docente	40
4.2 Motivos por los que el Teletrabajo Aumenta el Síndrome de Burnout	41
4.3 Las Consecuencias en el Desempeño Laboral del Trabajo Académico...	42
4.4 La Cuarentena en México un Riesgo para la Vida Personal del Docente	43
4.5 El Alumno Online Como Red de Estrés Laboral Docente	44
<i>4.5.1 La percepción del docente</i>	<i>44</i>
<i>4.5.2 Sus manifestaciones</i>	<i>46</i>
<i>4.5.3 Las actitudes de los alumnos ante el docente</i>	<i>50</i>
4.6 La Importancia de la Socialización Entre el Alumno y el Docente.....	51
4.7 Medidas de Apoyo que se Proporcionaron en México	52
4.8 Sugerencias de Técnicas Mindfulness.....	53
<i>4.8.1 Beneficios del Mindfulness.....</i>	<i>54</i>

CONCLUSIÓN.....	55
------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, analiza a profundidad cómo la relación entre la docencia y las clases en línea fueron un factor determinante para provocar en los profesores el síndrome del trabajador quemado, el cual se define como aquella carga de estrés excesiva que termina invadiendo hasta el desempeño laboral de los colaboradores.

No hay duda que la pandemia fue muy difícil para los docentes, porque su vida personal y profesional estaba en un solo lugar, es decir, su hogar es parte de ellos, por lo tanto, también su lugar de trabajo.

Lo anterior, en conjunto con la poca habilidad que muchos de ellos tenían en ese momento para hacer uso de herramientas tecnológicas, conllevó a una desmotivación en masa. Aunado a ello, se puede apreciar a lo largo del desarrollo de los capítulos que contiene este proyecto, el impacto que causó en el estrés la falta de adaptación y/o la dificultad que algunos profesores tuvieron para hacer uso de plataformas, así como de programas integrales que permitían una comunicación y colaboración entre docente y alumno.

El burnout es un problema grave que puede afectar negativamente al rendimiento laboral. La fatiga constante, la falta de motivación y la despersonalización pueden reducir la productividad y la calidad del trabajo. Sin embargo, tanto a nivel individual como organizacional, existen medidas efectivas para prevenir y eliminar el bajo desempeño laboral relacionado con el burnout. Por ello, se analizan las medidas adoptadas a nivel nacional para solucionar este problema y ayudar a los docentes a no desanimarse.

Por ello, en el primer capítulo, se aborda el origen del Síndrome del Burnout implica sumergirse en las complejidades de la relación entre el individuo y su entorno laboral. Popularmente conocido como el síndrome de fatiga en el trabajo, esta condición tiene sus cimientos en la década de 1970, cuando el psicólogo Herbert Freudenberger lo conceptualizó. Describió este síndrome a partir de la conexión entre el colaborador y

su espacio laboral, señalando un agotamiento tanto físico como emocional. En general, este problema afecta a profesionales de campos importantes como la salud, la educación, la hotelería, la justicia, la seguridad y el bienestar social, lo que tiene un impacto significativo en sus vidas.

La segunda parte de este estudio trata sobre el método de investigación seleccionado, se profundiza en el tipo de estudio seleccionado, el cual recae en un enfoque cualitativo de tipo documental y descriptivo. Este enfoque busca comprender el impacto de las intrincadas relaciones que se manifiestan socialmente sin introducir modificaciones directas en la comunidad. El análisis detallado de documentos se convierte en una herramienta crucial para desentrañar la influencia de la pandemia de COVID-19 en el ámbito educativo, con un enfoque específico en los docentes, quienes desempeñan un papel crucial en la transmisión del conocimiento.

El tercer capítulo, trata de la transición hacia la educación en línea como respuesta a la pandemia del COVID-19, que no solo ha provocado cambios significativos en la dinámica de las clases, sino que también ha alentado a los docentes a mantenerse al día con los avances tecnológicos en constante cambio. En este contexto, es importante evaluar la efectividad de la preparación y las herramientas utilizadas por los docentes para resolver estos nuevos desafíos.

A continuación, en el cuarto capítulo, aborda la pandemia del COVID-19, llevando a los docentes a enfrentar nuevos retos, especialmente con la transición a la enseñanza en línea y el teletrabajo. Los comportamientos de los alumnos durante esta transición tuvieron un gran impacto en las habilidades del docente, especialmente las negativas.

Posteriormente, enfatizo con una conclusión destacando la importancia y el impacto de este síndrome. Se propone analizar desde una perspectiva integral, abarcando desde sus orígenes, manifestaciones y consecuencias.

Finalmente, se concluye con las referencias teóricas utilizadas en la elaboración de este trabajo, sirviendo como base de comprobación a la veracidad de la información y legitimidad, como un gran apoyo a la explicación y respaldo sobre los datos recabados.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

1.1 Los Antecedentes y las Características del Síndrome de Burnout en la Vida Laboral

El origen del Síndrome del Burnout.

Para comenzar a hablar del origen del burnout, es importante enfatizar que este también es conocido como el síndrome de fatiga en el trabajo y su concepto se origina en el año 1974 por Freudenberger, quien lo definió con base en la relación que observo entre el colaborador y su espacio de trabajo, el cual le provocaba cansancio, tanto físico como emocional. Ahora bien, este concepto se basa en el hecho de que el colaborador se siente quemado y/o sumamente agotado por su jornada laboral, “es un proceso que ocurre entre los profesionales que ofrecen su atención a personas o cuyo objeto de trabajo son personas: trabajadores del sector salud, educación, hotelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etc.”. (Méndez, 2004, p. 299)

Por otra parte, Peña et al., (2018), expresa que la primera evidencia, se remonta al año 1953, cuando Schwartz y Will, a través de la psiquiatría descubrieron que el mal equilibrio que se da en la carga de trabajo, puede desarrollar un sentimiento de baja moral; tal cual como sucedió con la enferma de un hospital psiquiátrico, que al observarla pudieron descubrir que ella tenía un agotamiento que se reflejaba en el trato hacia sus pacientes; no obstante, en esa época no se conocía ese concepto, pese a que, al día de hoy ya sabemos que se conoce como el síndrome del trabajador quemado.

Con base en lo anterior, se infiere que el primer hallazgo deriva por Schwartz y Will, pero en realidad, sienta sus orígenes por Herbert, quién durante un tiempo mantuvo en observación una clínica para toxicómanos en Nueva York y en palabras de Díez y Martínez (2021) “La mayoría de los voluntarios tenía una pérdida de energía progresiva

hasta llegar al agotamiento. También detectó síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo, además de agresividad hacia los pacientes al cabo de un año de estar trabajando”. (Párr. 5)

Dicho síndrome, refiere que el ser humano dentro de su vida laboral puede ocasionarle grandes problemas de salud, tanto físicos, psicológicos y mentales. Ahora bien, los estragos que se añaden dependen del nivel de estrés que padecen al momento de que realizar sus actividades laborales, con el fin de cumplir con sus obligaciones y tareas requeridas que, sin embargo, en dado momento comienzan a realizar sin satisfacción, así como con poca motivación.

Lo anterior confirma que el síndrome del trabajador quemado es cuando el colaborador tiene un agotamiento excesivo sobre su vida laboral, es decir, lo que realiza día con día en su ámbito laboral, ya le resulta poco motivante y a su vez puede provocarle ansiedad, depresión y altos niveles de estrés. Por su parte, Álvarez (2011), explica que “el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo”. (p.1)

Respecto a lo señalado por el autor, se interpreta que este hace referencia, al desgaste causado por el agotamiento. Trayendo como consecuencia, hacer sentir al colaborador sobre pasado su vida de ocupación laboral. De igual modo, se refiere que es un padecimiento; por lo que se puede decir que este síndrome daña de manera psicológicamente, social y físicamente al individuo. De esta forma los factores que influyen en el son los personales, sociales y ambientales. Dando así, como resultado un bajo rendimiento en su desempeño, afectándolo en su trabajo y en su vida personal.

1.1.1 El estrés laboral un factor elemental

Tal como se menciona en el párrafo anterior, el estrés es un factor muy presente dentro del burnout, pues en sí, este síndrome deriva de un estrés crónico provocado por el entorno laboral al que se tome el trabajador de cualquier organización; sin embargo, es importante enfatizar que este padecimiento llega a estar más presente en la vida de aquellos trabajadores que tienen un trabajo más demandante y que su carga laboral es más extensa y/o pesada que otros.

Como señala Vidotti et al., (2019) “Mantenerse, a lo largo del tiempo, bajo factores de estrés laboral y la ausencia de mecanismos externos e internos que ayuden a adaptarse a situaciones en el trabajo, producen como resultado un desgaste que se torna crónico y, a su vez, susceptible de causar enfermedad en el trabajador” (p.346), en otras palabras, al someter a un sujeto a un estrés laboral de manera muy frecuente e incluso diaria ocasiona que este tenga un deterioro y agotamiento.

Se debe de tener claro que el síndrome burnout no es aquel tipo de estrés emocional que el ser humano trae por naturaleza, sino que responde, a las medidas impuestas o derivadas a distintas presiones excesivas y son parte de una respuesta a excesiva carga laboral y por lo tanto, este proceso, se expresa como el síndrome del trabajador quemado y puede traer consecuencias que afectan la personalidad, tales como: incomodidad del trabajo, frustración, cansancio, depresión, ansiedad, enfado, irritación, aburrimiento, etc. No se refiere a las emociones propias que el individuo deriva, sino que es un problema de salud laboral mucho más importante, al cual los directivos e instituciones les compete resolver.

1.1.2 Definición del estrés en el ámbito laboral

El estrés puede definirse en diferentes contextos, pero cuando se habla sobre el labora, se infiere que es aquél que resulta de un conjunto de acontecimientos estresantes resultantes de la vida laboral. Además, Acosta (citado por Suárez et al.,

2020) la define como aquel “estado patológico crónico ocasionado por las condiciones habituales de trabajo en las que se encuentra una persona. Afecta a su cuerpo y a su mente. Y repercute, por supuesto, no solo sobre su bienestar personal, sino también sobre su rendimiento”. (p.107)

Así mismo, Buitrago et al., (2021), determina que “el estrés laboral es un cambio en el estado mental y físico del individuo, en respuesta a situaciones ambientales o personales que manifiestan un desafío y que se denominan estresores” (p.135), por lo que, se puede asegurar que este tipo de estrés sí depende de las cuestiones laborales a las que se enfrenta un individuo y al momento que estás no disminuyen y/o incrementan se da como respuesta un estrés crónico, en otras palabras:

El estrés laboral, o estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Hoy en día se trata como un problema colectivo y no individual que puede afectar a todos los trabajadores, de todas las categorías y profesiones. (Ministerio de trabajo y economía social, s.f)

1.1.3 Factores que impactan y aumentan el estrés

Las condiciones ambientales en el trabajo, falta de apoyo por parte de los puestos directivos, hacen que se genere un estrés laboral basadas en muchos factores. Las distintas situaciones como lo son sobrecargas emocionales hacen que estas eleven con gran presión en el entorno laboral como lo son: el sistema educativo por el cual se desempeña, la organización, funcionamiento escolar, las características que tienen los estudiantes, infraestructura, contexto socioeconómico, cultural, además de la comunidad y padres de familia.

De esta forma condicionan a su desempeño y suele traer grandes responsabilidades en las tareas que están obligadas a cumplir. Se trata de explicar de una manera clara y simple las condiciones que generan este tipo de síndrome de burnout.

Colombo (2020) da a conocer que, “el burnout se observa con mayor frecuencia en trabajos en los que hay un desajuste entre las demandas y los recursos y, especialmente, en personas con expectativas idealistas que encuentran una realidad frustrante”. Esto enfocándolo al ámbito docente, se determina que cuando se empieza en la labor docente, el colaborador se llena de entusiasmo, ya que, un maestro que no se emociona no es un buen docente, entonces ese entusiasmo comienza por perderse, es decir, el interés por brindar la transmisión de conocimientos ya no lleva la misma intensidad, lo cual repercute finalmente en los alumnos.

El origen que puede provocar este síndrome es realmente porque existe un choque entre el entusiasmo, y las expectativas que intentaban apoyar a la escuela y los alumnos, a como lo que exige el entorno.

Lo cual en la realidad es totalmente diferente a lo que el docente pensaba, con situaciones que van surgiendo al mismo tiempo desempeñara dentro de sus funciones, tareas encomendadas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgo.

Así que cuando vive esa desigualdad de situaciones, como lo son las circunstancias, condiciones que rodean al docente, y que le exige el entorno, es cuando este comienza a presentar síntomas de burnout. La personalidad del docente va a depender de estas situaciones y puede lograr llevarlo a este síndrome con facilidad.

Sus principales síntomas son de manera cognitiva dentro de un proceso de aprendizaje o experiencia. Provocándole un desencanto profesional, fracaso, pérdida de ilusiones por el trabajo, baja realización personal en el trabajo, baja eficiencia profesional e impotencia para realizar tareas de las cuales pueden llegar a ser. También repercute lo que es el deterioro afectivo como son el agotamiento emocional y físico.

En el deterioro actitudinal comienza por la apatía, falta de hacer las cosas, el cinismo que se refleja con las personas de las cuales se va a dirigir y también el deterioro de relaciones. Por ello, se debe tener claro que el síndrome burnout, en sí mismo, no es estrés, es una respuesta a la carga excesiva de trabajo y, por lo tanto, parte de este proceso puede tener consecuencias negativas, que pueden llegar a afectar en actitudes negativas hacia las demás personas, aislamiento social, problemas con la familia, hasta causar accidentes.

1.1.4 La presentación clínica de Burnout

Tal como el nombre lo dice, la presentación clínica, es la forma en que reconoce a un padecimiento o una enfermedad, es decir, la presentación clínica incluye una descripción detallada de los aspectos observables y medibles de la enfermedad, así como los síntomas informados por el paciente.

En el caso del síndrome de burnout, presenta una variedad de síntomas que se clasifican de diferente manera, en otras palabras, este padecimiento engloba síntomas emocionales, así como físicos, cognitivos, conductuales y síntomas sociales y relacionales. De mismo modo, Castillo (2001), considera que los siguientes síntomas son los que forman parte de la presentación clínica:

Tabla 1.

Síntomas en el síndrome de burnout.

TIPO DE SÍNTOMA	CONTEXTUALIZACIÓN
Psicosomáticos.	Suelen ser de presentación precoz, apareciendo dolores de cabeza, problemas de sueño, alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares (espada y cuello), asma, hipertensión arterial y en las mujeres la pérdida de la menstruación.

Conductuales.	Ausentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo (conducción imprudente), aficiones suicidas, incapacidad para relajarse, abuso de fármacos y alcohol, problemas matrimoniales y familiares.
Emocionales.	Distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad, el sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada. Dificultad de concentración, la memorización, la abstracción y elaboración de juicios por la ansiedad padecida. Todo esto acaba repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral y en su relación con los compañeros y clientes.
Defensivos.	Estos signos tienen su origen en la dificultad de estas personas para aceptar sus sentimientos. Suelen realizar una negación de sus emociones, la supresión consciente de información el desplazamiento de sentimientos hacia otras personas o cosas, la atención selectiva, todo ello para evitar una experiencia negativa.

Dentro de los síntomas emocionales, que son los que más han mostrado presencian en las personas con el síndrome del trabajador quemado, se encuentra el agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo desempeño laboral. Para tener mayor contexto de cómo se hacen presente estos síntomas, se toma en cuenta a diferentes autores que se mencionan en los apartados siguientes.

El agotamiento emocional, puede ser conocido o encontrado como cansancio emocional o agotamiento mental y es un estado de fatiga extrema, en palabras de Mayo clinic (2020) “el agotamiento laboral es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal”. Mientras tanto,

Martins (2022) describe que este síntoma, “cuando alguien del equipo experimenta agotamiento mental tiene la sensación de no poder dar más de sí mismo”.

Por lo tanto, el agotamiento emocional es un componente clave del síndrome de burnout, un trastorno asociado al estrés crónico en el lugar de trabajo. Sin embargo, el agotamiento emocional no se limita al trabajo y puede manifestarse en otros ámbitos de la vida, como las relaciones personales o el cuidado de una familia.

Este síntoma se manifiesta en una sensación de cansancio constante, falta de energía y motivación, y una disminución en la capacidad para enfrentar situaciones estresantes. El agotamiento emocional puede afectar tanto a nivel personal como profesional, y puede ser un indicador temprano del síndrome de Burnout.

En cuanto a Castillo (2001) el agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado, desgastado y sin recursos emocionales para enfrentar las demandas del trabajo. De igual manera, puede llevar a una pérdida de motivación que suele progresar hacia el síndrome de burnout.

El agotamiento emocional es un síntoma importante del agotamiento, ya que puede afectar negativamente la calidad de vida y la capacidad para trabajar de una persona. Además, el agotamiento emocional puede ser un indicador temprano de agotamiento, lo que significa que es importante prestar atención a los síntomas y buscar ayuda si es necesario.

De mismo modo, el agotamiento emocional, presenta síntomas, que permiten identificar si el paciente está desarrollando un agotamiento emocional.

- **Fatiga extrema:** Sensación constante de cansancio físico y mental, incluso después de un período de descanso adecuado.
- **Desinterés y apatía:** Pérdida de interés en actividades que antes eran gratificantes y una sensación de desapego emocional hacia las responsabilidades.

- **Irritabilidad:** Mayor propensión a la irritabilidad, frustración y cambios de humor.
- **Dificultades para concentrarse:** Dificultad para mantener la concentración y la atención en tareas y actividades.
- **Cambio en el rendimiento laboral o académico:** Disminución del rendimiento en el trabajo o en el estudio debido a la fatiga y la falta de motivación.
- **Problemas de sueño:** Dificultad para conciliar el sueño, mantenerlo o despertar temprano sin poder volver a dormir.
- **Cambios en los patrones de alimentación:** Pueden aparecer cambios en el apetito, con tendencia a comer en exceso o a perder el interés en la comida.
- **Síntomas físicos:** Dolores de cabeza, tensiones musculares, trastornos gastrointestinales y otros síntomas físicos relacionados con el estrés

El agotamiento emocional es un síntoma común del síndrome de Burnout que se caracteriza por una sensación de cansancio constante, falta de energía y motivación, y una disminución en la capacidad para enfrentar situaciones estresantes. Este síntoma puede ser causado por una variedad de factores, incluyendo el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, la falta de reconocimiento y recompensa, y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es importante prestar atención a los síntomas del agotamiento emocional y buscar ayuda si es necesario para prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout y mejorar la calidad de vida personal y profesional.

La despersonalización en el burnout es un fenómeno que afecta a muchas personas en el ámbito laboral. Se caracteriza por una sensación de desconexión y distanciamiento emocional hacia el trabajo y las personas que lo rodean. Esta

condición puede tener graves consecuencias tanto para la salud mental como para el rendimiento laboral de los individuos afectados.

De acuerdo con, Martínez (2010) La despersonalización es la primera fase del Burnout, seguida de la realización personal disminuida y, por último, el incremento del cansancio emocional. Mientras, que Ocronos (2019) explica que, esta dimensión se caracteriza por la falta de empatía y la actitud cínica hacia los demás, lo que puede llevar a la persona a tratar a los demás como objetos o aislarse emocionalmente. Por su parte, Vidotti et al., (2019) considera a la despersonalización como aquella que se relaciona con la percepción de agotamiento y la demanda psicológica, lo que puede afectar la calidad de vida física, psicológica, de relaciones sociales y de medio ambiente.

Los síntomas de la despersonalización en el burnout pueden variar de una persona a otra, pero suelen incluir una sensación de apatía, falta de interés en el trabajo, cinismo y actitudes negativas hacia los demás. Los individuos afectados pueden experimentar dificultades para conectarse emocionalmente con sus compañeros de trabajo, clientes o incluso con ellos mismos. Asimismo, lo determina Gutiérrez y Arias (2018) quienes comparten que, “se desarrollan actitudes y respuestas negativas, distantes, frías, incluso hacia las personas a las que va dirigido el trabajo”.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que dentro de las características de este síntoma, de acuerdo con lo expresado por Luque et al., “son la sensación de extrañeza del entorno, los sentimientos de automatización, la autoobservación, las alteraciones emocionales, las alteraciones en la imagen corporal y las alteraciones en la vivencia del tiempo”. (p.144)

En otras palabras, la despersonalización en el síndrome de burnout se refiere a la actitud distante, insensible y deshumanizada hacia los demás, especialmente en el ámbito laboral. Las personas que experimentan despersonalización en el contexto del burnout tienden a tratar a sus colegas, clientes, pacientes o compañeros de trabajo de manera impersonal y fría. Pueden perder la capacidad de conectar emocionalmente

con los demás y pueden ver a las personas como simples obstáculos en su camino o como una fuente de estrés adicional.

Sumándole a lo anterior, este síntoma provoca una falta de empatía hacia los demás y/o su entorno, puesto que les cuesta comprender, así como, compartir sus emociones con los demás. De igual manera, empiezan a tener una actitud cínica; es decir, suelen hacer comentarios despectivos que provocan un daño en sus relaciones interpersonales, esto a su vez, genera un distanciamiento emocional con sus amigos, familiares e incluso compañeros de trabajo.

El bajo desempeño laboral en el contexto del burnout es un problema complejo y significativo que afecta a individuos en una amplia variedad de industrias y ocupaciones, así como en el de los docentes. El burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es un trastorno relacionado con el estrés crónico en el trabajo que puede tener consecuencias graves tanto para la salud mental como para el rendimiento laboral.

Para comprenderlo mejor, es necesario definir qué es el desempeño laboral y de acuerdo con Chiavenato (citado por García y Llivisupa, 2018) “la acción o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (p.12)

Ahora bien, Chávez (s.f), considera que “el bajo rendimiento laboral es una situación en la cual un empleado no logra alcanzar los estándares de desempeño esperados en su puesto de trabajo. Básicamente, este término hace referencia a la incapacidad de un trabajador para producir resultados satisfactorios de manera consistente en relación con las metas de la empresa”. Esto quiere decir que las personas que llegan a presentar bajo desempeño ocasionado por el síndrome del burnout comienzan a presentar una desmotivación, lo que termina dando como resultado un bajo alcance de sus objetivos laborales.

1.2 Delimitación del Problema

La presente investigación se enmarca en la necesidad de comprender los efectos del Síndrome de Burnout en docentes del nivel superior, específicamente explorando la influencia directa de la pandemia de COVID-19 y la transición de clases presenciales a virtuales en el desarrollo y exacerbación de este síndrome laboral.

El punto focal de esta delimitación reside en responder a tres preguntas centrales: en primer lugar, ¿cómo la pandemia actuó como un factor desencadenante del Burnout en docentes?, en segundo lugar, ¿cuáles fueron los efectos específicos de este síndrome, originado por la pandemia, en la vida laboral y personal de los profesores?, y en tercer lugar ¿Cómo podemos manejar el agotamiento, en los docentes, para superar el síndrome de burnout?

En cuanto a la primera interrogante, se busca analizar de manera detallada los elementos contextuales y las demandas profesionales que surgieron a raíz de la transición abrupta de la enseñanza presencial a la virtual. Este análisis permitirá identificar cómo se desarrolló el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en los docentes.

La segunda pregunta, la investigación se orientará hacia el desglose de los impactos del Síndrome de Burnout en la vida laboral de los docentes del nivel superior. Se explorarán los efectos en la calidad de la enseñanza, la interacción con los estudiantes, y el compromiso general con las responsabilidades profesionales. Además, se abordarán los posibles desafíos que este síndrome ha generado en términos de bienestar emocional, salud mental y relaciones interpersonales en la esfera personal de los docentes.

La tercera pregunta, se busca mejorar la calidad de vida de los docentes y contrarrestar este síndrome del burnout a través de las técnicas de mindfulness.

La delimitación precisa de estos aspectos permitirá una investigación focalizada en los elementos cruciales de la relación entre la pandemia, la enseñanza virtual y el Síndrome de Burnout en docentes del nivel superior, proporcionando una base sólida para la formulación de estrategias de prevención y gestión de este síndrome en el ámbito educativo.

1.3 Justificación

La decisión de abordar este estudio surge de la clara necesidad de comprender y atender los impactos reales que la pandemia de COVID-19 ha tenido en la vida laboral y emocional de los docentes del nivel superior. El confinamiento y la rápida transición a la enseñanza virtual han creado desafíos excepcionales para este grupo de profesionales, y es crucial explorar estas experiencias para tener antecedentes que permitan establecer planes de acción.

La enseñanza es más que un trabajo; es una vocación que implica una conexión emocional profunda con la labor educativa. La falta de preparación y adaptación a las nuevas dinámicas ha generado un estrés significativo en los docentes, y esto ha llevado a la manifestación del Síndrome de Burnout. Entender cómo este síndrome afecta la calidad de la enseñanza y la satisfacción personal de los docentes es esencial para abordar sus necesidades específicas.

Este estudio también busca resaltar la importancia del apoyo emocional en el ámbito educativo. Si los educadores no se sienten respaldados y satisfechos en su trabajo, esto no solo impacta su desempeño laboral, sino que también influye directamente en la experiencia educativa de los estudiantes.

Al enfocarnos en la situación particular de los docentes del nivel superior en México, pretendemos contribuir a la creación de políticas y prácticas específicas que aborden sus desafíos de manera efectiva. Además, al destacar la conexión entre el bienestar emocional de los docentes y la calidad de la educación, este estudio busca ser un

llamado de atención sobre la necesidad de cuidar y apoyar a estos profesionales, reconociéndolos como activos fundamentales en la construcción del futuro de nuestra sociedad.

1.4 Objetivos

General

Analizar el síndrome de burnout en docentes de nivel superior durante el confinamiento por COVID-19 para comprender el impacto que este fenómeno tuvo en el proceso de enseñanza, enfocándose en la demostración de la relación entre el burnout y los efectos en la enseñanza.

Específicos

1. Explorar los antecedentes y características del síndrome de burnout en la vida laboral, contextualizando su evolución histórica e identificando sus manifestaciones específicas en docentes de nivel superior.
2. Examinar el síndrome de burnout y los cambios que se produce en la dinámica educativa causadas por la transición de la enseñanza presencial a la virtual durante la pandemia.
3. Analizar las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño y bienestar laboral de los docentes.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS

2.1 Tipo de Estudio

En la presente monografía se busca exponer un tema profundizando el tema sobre el análisis del burnout en los docentes del nivel superior durante la pandemia del covid-19, es de tipo documental.

Según Kaufman y Rodriguez (1993), la monografía es un texto de información científica, expositivo, de trama argumentativa, de función predominante informativa, en el que se estructura en forma analítica y critica la información recogida en distintas fuentes acerca de un tema determinado. Exige una selección y organización de los fatos sirve como indicador del propósito que orientó la escritura. (P.5)

Por medio de la monografía se busca exponer un tema profundizando acerca de investigaciones y teorías previamente realizadas, complementando o incluso generando nuevas ideas y reflexiones al respecto.

Para Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información de datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos. (P. 2)

En la relación con lo que se menciona el autor es posible detectar el hecho de que la investigación documental utiliza diversos procesos, dentro de esta investigación se recolecta datos con un orden lógico, y es una técnica cualitativa.

En base a las investigaciones anteriores que se han realizado sobre el presente tema y complementando con los conocimientos previos obtenidos se sugiere técnicas en este trabajo de investigación.

De modo, se deja en claro que el trabajo de monografía no se trata de la transcripción o plagio de información al respecto del tema, si no es la investigación, análisis y reflexión sobre el tema que se deriva en una serie de posturas e ideas que darán fuerza al trabajo de investigación. Dentro de este método se selecciona, organiza y se hace la presentación de la información con el propósito de lograr el objetivo planteado en un principio. (Hernández, 2024)

El tipo de estudio que se utilizará en la presente investigación es de enfoque cualitativo de tipo documental y descriptivo, pues este es el que recolecta información con el fin de demostrar las relaciones que socialmente se presentan, aunado a ello, a través de este estudio no se hacen cambios en la comunidad, pero sí se investiga qué es lo que la afecta y cómo se comporta en medio de la problemática.

En este caso, la investigación se centra en examinar el impacto sustancial generado por la pandemia de COVID-19 en el ámbito educativo, específicamente en los docentes, quienes desempeñan un papel fundamental en la transmisión del conocimiento a los estudiantes. Describir la situación desde una perspectiva general hasta aspectos más específicos posibilitará una comprensión integral de la implicación de este sector de la comunidad en el contexto analizado.

2.2 Procedimiento de Elaboración

La labor de docente es un pilar importante en la vida de las personas, por ello, resultado de sumo interés examinar cómo impacto en la vida laboral de los profesores el covid-19, y ante un preanálisis se halló que como consecuencia de la pandemia el burnout se hizo presente en algunos docentes.

Por tanto, para llevar a cabo esta investigación, se identificaron tres distintas problemáticas fundamentales: la pandemia, el síndrome de burnout y el proceso de enseñanza, los docentes, pues se pretende analizar como estas se relacionaron entre sí para impactar al docente en su vida laboral. Es por ello, por lo que, el enfoque

seleccionado para este estudio es descriptivo, ya que pretende analizar cómo estas se relacionaron entre sí, afectando la vida laboral de los docentes.

Es importante destacar que no se emplearán instrumentos ni herramientas que involucren la recolección de información de una muestra particular. En su lugar, se considerarán investigaciones que aborden el proceso de enseñanza durante la pandemia a nivel latinoamericano, para luego enfocarse en el contexto específico del sector educativo mexicano. De mismo modo, se hará uso de la observación, sí bien, se observa a una muestra en particular, no determinar la investigación, solo le da un soporte.

2.3 Método de Recolección

La recolección de la información es mediante la observación y la investigación documental, es decir, como primer paso, fue necesario observar el comportamiento propio como docente durante las clases en línea, lo que dio como resultado, ciertos factores que se presentaban de manera constante la motivación, el estrés, la irritabilidad y la adaptación a lo online.

Una vez identificados esos factores, se recopilaron diversas investigaciones, para comprobar a través de ellas, si el análisis efectuado en la primera fase era certero, lo que conllevó a descubrir que los síntomas anteriormente mencionados derivaban del burnout.

De este modo, se comenzaron a buscar investigaciones relacionadas a este síndrome y la relación que había con la pandemia, con el fin de determinar si había una relación o sólo era una coincidencia.

2.4 Fuentes de Información

Se realizó mediante el método de observación (anexo 1) para determinar cuál era el estado de ánimo del docente. Lo que permitió detectar las conductas características

del síndrome de burnout, que ocasionan un bajo rendimiento y desempeño en la vida laboral del docente.

Sin embargo, para poder confirmar la relación entre dichos factores, fue fundamental profundizar en la investigación documental; las fuentes en su mayoría son de tipo arbitrado; tales como libros y artículos, sin embargo, también hay fuentes de web que permitieron esclarecer ciertos temas técnicos de una manera más sencilla.

Es importante mencionar que en las fuentes bibliográficas se encontrarán consultas hacia documentos que involucran el covid-19; qué es, cómo impacto en lo laboral, posterior a ello, se encontrarán fuentes que hablan sobre qué son las clases en línea como la educación se adaptó, y de mismo modo, se podrán ver citas de documentos relacionados al burnout en empresas producción, en la medicina, enfermería y/o hospitales, si bien, no tiene una relación directa con el tema principal, sí permitió esclarecer los síntomas, el impacto de cada síntoma en el ser humano y cómo afecta en general este síndrome.

Ahora bien, hay fuentes con mayor peso para la investigación, tal como Buitrago et al., quien hable solo qué es el estrés laboral y profundizando en las causas y sus consecuencias, así también, la organización mundial de la salud brindó información primordial para comprender al síndrome de burnout, a su vez, Castillo, explica claramente como este síndrome afecta la vida laboral del colaborador, llamándolo así, agotamiento profesional y en su caso, Daza lo enfoca a los docentes, así como Esteras, Sandín y Chorot, que profundizan el síndrome en los docentes y por último Gil, habla sobre cómo los docentes tuvieron que adaptarse a un nuevo sistema: las clases online.

CAPÍTULO III

EL DOCENTE Y LA VIDA LABORAL ACADÉMICA EN EL NUEVO MODELO DE APRENDIZAJE

3.1 El COVID-19 y la Repercusión en la Educación: Perspectiva Docente

La pandemia que lleva presente desde finales del 2019, se debió a una nueva cepa perteneciente a la familia coronavirus, tal como lo explica Pérez (2020) “El COVID-19 (coronavirus disease 2019) también conocida como enfermedad por nuevo coronavirus es causada por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo” (p.3)., además como lo planteó Palacios et al., (2021) “el nuevo coronavirus puede infectar a personas de todas las edades, aunque las personas mayores y aquellas con afecciones médicas preexistentes (como asma, diabetes y enfermedades cardíacas) parecen ser más vulnerables a enfermarse seriamente con el virus” (p.57). Lo cual ha sido confirmado, pues se determinó que, “este nuevo virus tiene predilección por el árbol respiratorio, una vez que penetra genera una respuesta inmune anormal de tipo inflamatorio con incremento de citoquinas, lo que agrava al paciente y causa daño multiorgánico”. (Maguiña, 2020, p.125)

Por otra parte, se sabe que la “La vía de transmisión más probable del COVID-19 es por contacto y gotas respiratorias (aerosoles), en distancias cortas (1,5 m) y también por fómites contaminados por dichos aerosoles” (Trilla, 2020, p.176). Debido a eso, fue necesario que se tomaran medidas sanitarias, de acuerdo con Palacios et al., (2020):

Las recomendaciones estándar dictadas por la Organización Mundial de la Salud para prevenir la propagación de la infección incluyen: lavarse las manos regularmente, especialmente después del contacto con personas enfermas o su entorno, cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar, cocinar bien la carne y los huevos, evitar el contacto cercano con cualquier persona que presente síntomas de enfermedades respiratorias (tos y estornudos), evitar viajar a las ciudades y áreas afectadas, y evitar el contacto cercano con animales vivos o muertos de granja o salvajes. (p.59)

Es por ello, por lo que diversos gobiernos tomaron como medida el confinamiento, pues fue una medida que proporcionaría mayor ayuda, lo cual resulto en lo cierto, así la afirma Hernández (2020) quien dice que “todas las medidas juntas mantuvieron la epidemia bajo control; el confinamiento tuvo el efecto más fuerte y fue identificable y el efecto exacto de las otras medidas no fue identificable.” A su vez, Navarro (2022) lo confirma, al decir que “no se puede discutir el impacto del confinamiento en la gran reducción del riesgo de padecimiento de la COVID-19 en los niños, además de otras enfermedades víricas transmisibles, respiratorias y digestivas.”

Desafortunadamente, las clases en línea no sólo han afectado el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes, sino que su salud emocional también se ha visto sumamente afectada, según Briseño (2021) con base en la encuesta que aplicó la SEP, los docentes mencionan que les preocupa la salud emocional de sus alumnos, de igual manera explica que “uno de cada tres (31 por ciento) notó que la distancia afecta su aprendizaje y uno de cada 5 (20 por ciento) advierte que estudiar desde casa afecta más las habilidades sociales de los chicos.”

De igual manera, la relación entre profesor y alumno, no es la misma y es otro de los factores que ha sufrido daños, puesto que las clases en línea abarcan más que el tener un profesor a distancia, como lo menciona, Novoa y Pirela (citado por Lovón y Cisneros) “tomando en cuenta el contexto actual que por sí mismo afecta la salud mental de las personas, es importante que el docente enseñe teniendo en cuenta la función de orientación mencionada por los autores, con empatía y entusiasmo a los universitarios.” (2020)

Aunado a lo ya mencionado, otro de los daños causado tiene que ver con las habilidades sociales, por ejemplo, en el caso de los niños el ir a la primaria les permitía desarrollar dichas habilidades, así como también, explorar las relaciones sociales y hacerse de amigos, sin embargo, con las clases en línea lo que ha incrementado es el bullying, ya que:

Durante la pandemia de COVID-19, y los cierres de escuelas conexos, hemos constatado un aumento de la violencia y el odio en línea, y ello incluye el acoso. Ahora que las escuelas empiezan a reabrir, los niños hablan de su miedo de volver, señaló Audrey Azoulay, directora general de la UNESCO.

En este punto nos volvemos a encontrar con la desigualdad económica, debido a que a la escuela era uno de los medios más certeros para que la mayoría de los niños pudieran distraerse, socializar y divertirse, ya que como lo comenta Gómez y Sánchez (2020).

Los infantes no siempre tienen espacio suficiente para correr, jugar, divertirse. Los que tienen el privilegio de vivir en casas grandes con jardín o con un patio pueden aprovecharlo para “sacar” la energía acumulada. Sin embargo, aquellos que viven en departamentos o casas pequeñas que comparten con otros miembros de la familia, no siempre pueden descargar su energía y podrán tener comportamientos para los que, los cuidadores, deben tener paciencia y/o inteligencia emocional que, en momentos de ambigüedad y dificultades de salud y económicas, no siempre se logra. (p.15)

No menos importante, los universitarios también lo están pasando mal, pues son ellos quienes cargan el peso de no entender nada, de sentirse agobiados e incluso reprimidos por sus padres, aunado a tener que sobrellevar a aquellas materias que son impartidas por profesores que no tienen un nivel competente para poder ejercer su profesión en esta modalidad de hoy en día, es por ello por lo que “un 90% de estudiantes prefiere la enseñanza presencial y un 80% considera que su universidad no se ha adaptado adecuadamente. La mayoría considera que aprenderá menos, que su expediente quedará afectado y que tendrán más dificultades para encontrar trabajo.” (Villa, Urchaga y Sánchez, 2020, p.90)

Esto se debe a que los docentes no están lo suficientemente preparados para dar clases de manera online, pues su rendimiento no es el mismo, así como también, la forma de impartir la clase se ve bastante alterada, asimismo varios estudiantes no cuentan con los recursos suficientes para poder tomar sus clases online, también, en

ocasiones existen fallos que le impiden al alumno conectarse al 100%, por ejemplo a veces su cámara no sirve o el internet es demasiado lento, situación que muy pocos profesores entienden.

Por consiguiente, el hecho de tomar clases en línea está dejando a millones de jóvenes con estragos educativos, es decir, un gran porcentaje de profesores, no fueron preparados por medio de cursos. Y aunque no lo parezca es importante: es necesario que los profesores sean instruidos a cómo dar clases en línea, ya que la comunicación entre el alumno y el profesor no es la misma que en un aula.

Por ende, se puede decir que, el cambio de estar en un aula a comunicarse a través de una pantalla disminuye la concentración y el interés de muchos estudiantes, sumándole el hecho de que los profesores no está capacitados para transmitir su conocimiento de manera online, lo que provoca que estos se dediquen a explicar y explicar sin usar algún método pedagógico que incite a los alumnos a tener mayor interés.

De igual manera, la presión de aprender y tomar clases, aun estando en casa, se ha vuelto para muchos algo difícil de realizar, por tanto, en un porcentaje considerable de estudiantes se han presentado problemas emocionales y un aumentado significativo de la ansiedad.

Sin embargo, la educación post pandemia, no solo engloba a los estudiantes, pues los docentes también forman parte de esta situación y pese a que muchos profesores han demostrado su falta de empatía, así como su nula capacidad de enseñar, otros han reportado las ganas que tienen de aprender para poder mejorar la calidad de sus clases, la OECD (2020) afirma que los profesores han reportado una gran necesidad de capacitarse en el uso de las tecnologías, también conocidas como TICS con el fin de ejercer la docencia.

Desafortunadamente, no a todos los profesores se les ha brindado la oportunidad de asistir a cursos para mejorar su estrategia pedagógica, lo que vuelve a poner en riesgo

el aprendizaje de los estudiantes, los cuales consideran que los profesores sí imparten sus clases de mejor manera estando en un aula.

Con base en lo anterior, “expertos del sector educativo alertan que puede crearse una mayor desigualdad educativa, que los alumnos no consigan aprender los contenidos ni desarrollar las competencias previstas y que haya más repetidores de curso.” (Vives, 2020)

Otra consecuencia de la situación en cuestión es la deserción escolar, tanto universitarios como alumnos de educación básica y media superior, han decidido darse de baja temporal; no obstante, es muy probable que un gran porcentaje de dichos alumnos no regrese a sus estudios después de la pandemia.

Ahora bien, los docentes, también expresan que este confinamiento no solo afectó a la vida del estudiante, sino también a la vida laboral de ellos como docentes, pues las condiciones no eran las mismas. Constantes et al., (2021) manifiesta que los docentes se vieron obligados a hallar la manera de continuar dando clase. En muchos casos tuvieron que ser habilitados para dar clase a distancia, mediante diferentes plataformas, tales como: Zoom, Google Classroom, Microsoft Teams, Instagram y YouTube.

Lo anterior busca explicar que, al principio de la cuarentena se había optado por el uso de las comunicaciones a distancia como la radio y la televisión. Cosa que no fue muy favorable en el aprendizaje. Porque la mayoría de los alumnos que está acostumbrado a las clases presenciales y por qué no cuentan con habilidades de autoaprendizaje para aprender por su cuenta. Por esta razón se tomó la iniciativa de que los docentes pudiesen estar de manera virtual con sus alumnos.

Esta razón llevó a los docentes a una gran preocupación ya que no estaban capacitados para impartir clases de manera online y esto dificultaba su labor docente, además de en algunos casos estos no contaban con las herramientas tecnológicas necesarias para la realización de las clases en línea. Algunos casos también se dieron

porque se encontraban en comunidades rurales, quienes en su mayoría estaban fuera del alcance de las tecnologías. Por lo que si fuera poco la utilización de las plataformas dificultaría el aprendizaje del docente-alumno.

Los docentes quienes mantenían una tolerancia enfrentaron exigencias de las nuevas prácticas educativas para continuar con las clases y así, no perder un ciclo escolar. Lo cual en la realización de actividades de manera online eran necesarias para que se pudieran seguir viendo los contenidos que se realizarán múltiples tareas, aunque esto implicará que el docente tendría que colocar ante él una cámara por medio de las videoconferencias, para que los estudiantes pudieran tener un contacto con los docentes de manera virtual. En algunos casos los llevó a angustiarse por las diversas tareas que realizaban al actualizarse y capacitarse con las tecnologías para sí fortalecer su enseñanza de manera online.

3.2 Migración del Aula Física a la Educación Online

La educación que se recibía de manera presencial dentro de las aulas cambió a raíz de la pandemia generada por el COVID-19, hizo que se trasladan a la educación de manera presencial a manera online, haciendo uso de nuevas tecnologías.

Nuevamente, Constante et al., (2021) determina que, los profesores tuvieron que volverse inmigrantes digitales, es decir, salir de su zona de confort y hacer contacto con un nuevo espacio que no conocían; sin embargo, son personas que llegaron tarde a tener esta interacción con la tecnología, por lo que no fue sencillo adaptarse.

Esto llevo a muchos docentes a estar preocupados, pues al cambiar y adaptarse a estas nuevas normatividades del sistema educativo a distancia, no fue una tarea sencilla. Por lo que se convirtió en uno de los grandes desafíos en los profesores, ya que, se vieron obligados a entrar a una adaptación con las nuevas tecnologías, pues algunos no son nativos tecnológicos; por otro lado, de quienes ya radicaban en este cambio de resultó muy fácil acoplarse a esta situación. Algunos tuvieron que

autofinanciarse su propia formación para aprender a usar nuevas herramientas tecnológicas.

La metodología y que se llevaba en cuenta los contenidos estaba en nueva para las clases presenciales, lo cual implicó que se modificarán las planeaciones para llevarse a cabo de manera online. De esta forma se busca hacer efectiva de educación a distancia, y hacer efectiva la educación aplicando metodologías que ayuden a conseguir objetivos y al mismo tiempo se puedan trabajar los contenidos de manera virtual haciendo que estos se generarán un doble trabajo.

También los docentes presentan unas de las dificultades que los llevaron a estresarse en las clases online por la pérdida de autoridad y vulnerabilidad al haber perdido dicho poder sobre sus alumnos y la pérdida de atención. “los alumnos logran hacer desatinar a los profesores, les engañan para que fracasen las sesiones de video; apagan las cámaras mostrando su indiferencia”. (Ibíd)

El párrafo anterior, explica como la gran problemática que se presentó como barrera de comunicación entre el docente y alumno, logro romper un vínculo que es vital en el proceso de enseñanza.

En este tipo de modalidades los alumnos no están obligados a conectarse con la cámara activada lo cual genera un gran problema para los profesores ya que sólo se le solicita el responder si comprendieron el tema, a lo que sólo requiere una respuesta verbal. Esto genera que los alumnos que tengan la oportunidad de expresar dudas fuera del aula. Además, ya no existe la motivación colectiva a la hora de participar. El docente se queda con la incertidumbre si realmente entendieron el tema.

3.3 Las Clases Online: Antecedentes

El concepto de teletrabajo se originó en la década de 1970 con la revolución tecnológica y la disponibilidad de computadoras personales. Algunos de los primeros teletrabajadores fueron empleados de empresas tecnológicas y gubernamentales que

realizaron sus tareas desde casa utilizando terminales de computadora. La idea era aprovechar la tecnología para reducir la necesidad de la presencia física en la oficina.

El teletrabajo es una de las nuevas alternativas que se ha utilizado en nuestra actualidad, ya que, permite al trabajador estar fuera de su centro de trabajo, de esta manera haciendo que se pueda evitar la concentración de trabajadores en una oficina, empresas y sobre todo dentro de los centros de trabajo. Por parte de la Organización Internacional del Trabajo, se tiene que es:

Una forma de trabajo en la cual (a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (OIT, Conditions of Work geston Telework, 1990)

Con base en la definición, se entiende que esta, es una alternativa que permite al trabajador estar fuera de su centro de trabajo, por lo cual ayudó en la pandemia de Covid-19, gracias a esto se ha ayudado a dar continuidad al trabajo de muchas personas que son parte de las empresas e instituciones, donde ha sido una parte fundamental en esta emergencia sanitaria por el Covid-19. Además, que cada vez se va adoptando esta nueva forma de trabajo.

De alguna manera ha ayudado a reducir el tiempo de traslados a los centros de trabajo y evitar el contacto de personal, del cual se está evitando la propagación del Covid-19. Sin duda una de las grandes ventajas de esta forma de trabajo es que se pueden tener horarios más flexibles y trabajar de manera más libre fuera del área de trabajo.

No obstante, respecto a lo anterior, se duda sobre si, el teletrabajo puede conllevar algunas desventajas, ya que no existe una interacción intrapersonal y se pierde la comunicación con los compañeros de trabajo. Y por ende comenzamos por no establecer horarios en nuestras actividades de manera organizada.

Relacionándolo con nuestro tema sobre el burnout en los docentes, ha sido de gran ayuda el poder emplear el teletrabajo en el caso de los docentes, ya que, gracias a ellos se ha podido dar una continuidad en la enseñanza y aprendizajes de los alumnos y se puede interactuar de manera visual.

Con lo anterior, llegamos a las clases online, también conocida como clases en línea, aprendizaje en línea o educación a distancia, es una modalidad educativa que ha experimentado un crecimiento exponencial en las últimas décadas. Aunque a menudo asociamos la educación en línea con la era digital actual, su historia se remonta mucho más atrás en el tiempo, a través de una serie de antecedentes que han dado forma a lo que conocemos hoy en día. En este extenso texto de 3500 palabras, exploraremos los antecedentes de las clases en línea, un viaje que nos llevará desde los primeros intentos de educación a distancia hasta la sofisticada tecnología educativa actual.

La educación a distancia, la precursora de las clases en línea modernas tiene sus raíces en el siglo XVIII y XIX. Este método permitía a los estudiantes aprender desde ubicaciones remotas y a su propio ritmo a través de la correspondencia por correo postal. Algunas instituciones, como la Universidad de Londres, comenzaron a ofrecer exámenes y grados a estudiantes que habían estudiado de esta manera. La educación a distancia brindaba flexibilidad y accesibilidad, lo que la convertía en una opción atractiva para aquellos que no podían asistir a instituciones educativas físicas.

A medida que avanzaba el siglo XX, la educación a distancia adoptó nuevas formas. La radio y la televisión se convirtieron en herramientas poderosas para la educación masiva. Programas educativos transmitidos por radio y televisión llevaron el aprendizaje a hogares de todo el mundo, especialmente en áreas rurales y remotas. La educación por correspondencia también evolucionó, con instituciones que ofrecían cursos completos a través del envío de materiales de estudio y la comunicación escrita con los estudiantes.

En la década de 1960, surgieron las universidades abiertas, como la Open University en el Reino Unido. Estas instituciones se centraron en la educación a distancia y

permitieron a los estudiantes estudiar en línea y a distancia. La Open University, en particular, utilizó la televisión y la radio para transmitir clases, lo que hizo que la educación superior fuera accesible para una audiencia más amplia.

A medida que avanzaba la informática en la década de 1970 y 1980, se comenzó a explorar la educación asistida por computadora. Aparecieron los primeros programas educativos en computadoras personales y microcomputadoras. Estos programas permitieron a los estudiantes interactuar con contenidos educativos de una manera nueva y atractiva. Si bien la conectividad a Internet aún no estaba generalizada, se sentaron las bases para la educación en línea.

La década de 1990 marcó un punto de inflexión en la educación en línea con la expansión de Internet. Con la World Wide Web, se crearon plataformas de aprendizaje en línea que permitieron a las instituciones educativas ofrecer cursos a través de la red. Universidades, colegios y organizaciones educativas comenzaron a ofrecer programas completos en línea, y se crearon las primeras instituciones educativas en línea, como la Universidad de Phoenix.

La aparición de plataformas de aprendizaje en línea como Blackboard y Moodle, a principios de la década de 2000, cambió la forma en que las instituciones entregaban cursos en línea. Estas plataformas proporcionaban un entorno virtual estructurado que permitía a los estudiantes acceder a materiales de estudio, participar en foros de discusión y completar tareas en línea. Además, los cursos en línea masivos y abiertos (MOOCs) comenzaron a ganar popularidad, ofreciendo cursos gratuitos en línea a miles de estudiantes en todo el mundo.

La pandemia de COVID-19, que comenzó en 2019, aceleró drásticamente la adopción de la educación en línea. El cierre de escuelas y universidades obligó a profesores y estudiantes a adaptarse rápidamente a la enseñanza y el aprendizaje en línea. Plataformas como Zoom, Google Classroom y Microsoft Teams se convirtieron en herramientas comunes para la educación en línea. La pandemia destacó la

importancia de la educación en línea como una opción viable para garantizar la continuidad de la educación en situaciones de crisis.

Sin embargo, esta nueva forma de impartir clases ha creado algunos conflictos para aquellos profesores que aún no estaban relacionados y capacitados a las herramientas tecnológicas. Por lo que, esta situación llegó a crearles un gran conflicto y estrés en su labor docente, por el uso de nuevas plataformas digitales empleadas durante la pandemia.

3.4 Efectividad de la Preparación y Herramientas para la Docencia Online

Ahora bien, dando pie, al modo alternativo a la educación presencial. Los docentes obligados por las circunstancias fueron obligados prácticamente al conseguir de su propio bolsillo sus herramientas tecnológicas como tabletas, celulares, computadoras e internet, pues eran los básicos que les fungieron como auxiliares para poder tener sus clases de manera virtual.

Aunque en algunos casos no todos contaban con una condición económica favorecida, ni esto les privaba de poder continuar con su aprendizaje. Para realizar este trabajo docente es indispensable contar con un conjunto de recursos, además de contar con los apoyos y la experiencia necesaria, como además de contar con la capacitación sobre el uso de herramientas tecnológicas. Este tipo de circunstancias los llevó en algunos casos a pagar para que los capacitaran a usar las herramientas tecnológicas, cuyos no todos tenían conocimiento.

Así lo expone, Constante et al., (2021) al decir que, “los recursos utilizados pues de lo que se trata es de innovar, de abrirnos a otras formas de impartición de las clases, y de comprender lo que es la “formación” entre los jóvenes”. (p.10)

Ahora bien, la preparación que tuvieron los docentes durante la pandemia se enfocó en enseñarles cómo manejar herramientas de comunicación online; no obstante, tuvieron que aprender diferentes cosas. La preparación de los docentes para la

enseñanza en línea fue un factor determinante en la efectividad de la educación durante la pandemia. Los docentes utilizaron una variedad de enfoques y estrategias para prepararse, que incluyeron:

1. **Formación en Tecnología Educativa:** Muchos docentes buscaron formación y desarrollo profesional en tecnología educativa. Aprendieron a utilizar herramientas de videoconferencia, plataformas de gestión del aprendizaje y software de colaboración en línea.
2. **Desarrollo de Competencias Digitales:** La adquisición de competencias digitales fue esencial. Los docentes se familiarizaron con programas informáticos, aplicaciones y recursos en línea que facilitaron la enseñanza en línea.
3. **Diseño de Contenido Digital:** La preparación incluyó el diseño de materiales y recursos digitales. Los docentes crearon presentaciones, videos, evaluaciones en línea y otros contenidos adaptados al entorno virtual.
4. **Planificación de Clases en Línea:** La planificación de clases en línea requería una reevaluación de los enfoques pedagógicos. Los docentes diseñaron estrategias para mantener el compromiso de los estudiantes y fomentar la interacción en línea.
5. **Adaptación del Currículo:** Muchos docentes adaptaron el currículo para la enseñanza en línea. Esto implicó la identificación de objetivos de aprendizaje alcanzables y la selección de recursos digitales adecuados.
6. **Desarrollo de Habilidades de Comunicación:** La comunicación en línea era esencial. Los docentes aprendieron a comunicarse de manera efectiva a través de plataformas virtuales, proporcionando retroalimentación y apoyo a los estudiantes de manera remota.

3.5 Enfrentamiento del Docente y el Mundo Tecnológico

Existen diferentes factores que dificultan el trabajo docente, como el uso de herramientas tecnológicas del cual no todos están familiarizados con estas nuevas tecnologías, además, de los problemas técnicos, como una conexión inestable, interferencias con el audio, la incapacidad de poder proyectar videos o presentaciones. Al ser de alguna manera que éste le es difícil adaptarse a un nuevo sistema virtual, ya que este no es nada sencillo.

De acuerdo con las circunstancias que se les fueron presentando hicieron que los docentes sintieran una gran presión al desarrollar su trabajo de manera virtual. Por ello, Constante et al., (2021) postulan que, la educación como tal, “obliga necesariamente al uso eficiente de las pantallas y las plataformas, de las aplicaciones, de las redes sociales, etc., y es ahí donde se ve otro fracaso, justo porque en muchos casos no se entiende ni siquiera el funcionamiento de las redes”. (p.16)

Teniendo en cuenta lo que expone Constante et al., se puede afirmar que, es un proceso de adaptación y la tarea de educar por medio de estos medios digitales adaptándolas a las situaciones que le rodean, se busca que las personas creen su propio cambio dentro de su entorno. Aunque muchos docentes tuvieron grandes conflictos al realizar esta gran tarea de adaptación y capacitación para desarrollar diferentes competencias docentes.

La transición al aprendizaje en línea fue una respuesta necesaria para garantizar la seguridad de los estudiantes y docentes durante la pandemia. Sin embargo, esta transición planteó desafíos importantes para los docentes, que tuvieron que adaptarse rápidamente a un entorno digital en constante evolución.

Muchos docentes no estaban preparados para enseñar en línea. La falta de capacitación previa en tecnología educativa, junto con la necesidad de aprender nuevas herramientas y plataformas en poco tiempo, generó un aumento significativo en el estrés y la ansiedad. Los docentes se vieron obligados a aprender rápidamente

a usar nuevas tecnologías y plataformas de enseñanza en línea. Esto requería un tiempo significativo de adaptación y esfuerzo para dominar estas herramientas y brindar una enseñanza efectiva.

3.6 Tipos de Capacitación Docente en México

Existen diferentes tipos de capacitaciones docentes que, en su debido momento, se trataron de implementar durante el enfrentamiento que se tuvo ante el covid-19, que como se ha explicado con anterioridad, esta pandemia ocasiono problemas en el ámbito sanitario, lo que provoco a su vez, someter a la población a nivel mundial a un confinamiento, dando así, como uno de los tantos estragos, la educación tuvo que pasar de lo presencial a lo online. Así mismo se han brindaron opciones de capacitación, cursos, actualizaciones, etc.

Una de las capacitaciones que se buscó implementar en la época de pandemia, fue mediante la modalidad hibrida o totalmente remota; esta refiere al trabajo desde casa, en donde los colaboradores emigran su trabajo a un espacio de su hogar; sin embargo, para que esto pudiese ser un proceso exitoso, era esencial que todos los colaboradores, sin importar su giro laboral, se sometieran a diferentes módulos de capacitación.

Por lo mencionado, en el párrafo anterior, se presentan los siguientes cursos que fueron presentados por la Secretaria de Educación Pública, que, de acuerdo al artículo redactado por Credifiel (2018) los cursos ofertados se encuentran enfocados a distintas áreas, tales como:

Atención a los mecanismos y procesos del Servicio Profesional Docente

- "Formación continua para alcanzar el perfil profesional que se requiere en el personal educativo en servicio." (Cridifiel, 2018)

- Desarrollo de competencias para el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el trabajo colaborativo.

De fortalecimiento de la escuela

- Formación el personal de Servicio de Asistencia a la Escuela.
- Desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión escolar.
- Desarrollo de competencias para la evaluación interna.
- Dominio de los contenidos disciplinares.

De atención a las prioridades educativas nacionales

- Actualización en el nuevo modelo educativo y en los programas institucionales para la inclusión y la equidad.

Cada una de estas líneas de acción están divididas por etapas con la finalidad de dar cumplimiento a algunos de los objetivos de la SEP y con ello, el Programa de Formación Continua tiene por objeto hacer que las Leyes del servicio profesional docentes se lleven a cabo; dar apoyo al profesor para que este pueda desarrollar sus competencias de acuerdo a los perfiles, así como, parámetros e indicadores para su actividad laboral; de igual manera, parte de su objetivo es poder apoyarse en el servicio de asistencia técnica a la escuela y por último; poner a la escuela como el centro de toda esta cuestión.

De esta manera, en el esquema propuesto por la SEP, el eje principal es la educación basada en proyectos. El ciclo quedaría en un continuo de la siguiente forma: diagnóstico escolar/evaluación del desempeño → diseño de un programa de formación a cuatro años → Cursos/diplomados → proyecto de aplicación en el aula.

A su vez, Credifiel (2018), menciona que, es fundamental que la capacitación no concluya con el curso, sino que continúe en el aula. La formación de los profesores

debe ser un círculo virtuoso que parta de un diagnóstico de sus debilidades para así diseñar el programa de formación, tomar el curso y empezar a aplicar lo aprendido en el aula.

La integración de un programa personal de formación, según lo estipula la SEP debe durar cuatro años. Asimismo, se sugiere tomar cursos en dos distintas modalidades: en módulos virtuales que incluyan material audiovisual, ejercicios interactivos y servicios de tutoría vía correo electrónico, vía la plataforma de Instituciones de Educación Superior (IES), o por teléfono. (Credifiel, 2018)

La otra forma son los círculos de estudio que pueden estar conformados por grupos de hasta 25 personas con sesiones de 2 a 4 horas y en los cuales debe primar el análisis, reflexión y contextualización de los temas para aplicarlos en la escuela. Además, se deberán aclarar y discutir las dudas.

Dependiendo del tipo de programa se establecerá la duración de este, siendo de 40 horas para cursos, 120 para diplomados, 2 años para especialidades y 4 para maestrías. En términos administrativos todos los docentes que participan forman un grupo de estudio.

Grupo a distancia: mismo curso, pero son de diferentes escuelas distantes. Inscripción individual, interactúan por chat o correo electrónico.

Grupo escolar: mismo curso; forman el círculo de estudio en la escuela; desarrollan el mismo proyecto de aplicación en la misma ruta de mejora. Inscripción grupal por el director.

Por lo que, si deseas incrementar tus conocimientos y mejorar la calidad de tu salón y la de tu escuela, deberías organizarte con otros colegas con la finalidad de asistir a uno de estos cursos de profesionalización. La SEP cuenta con los siguientes cursos siempre abiertos:

Nombre	Nivel	Tipo de curso	Dirigido	Duración
Proyectar a la enseñanza.	Preescolar.	A distancia con tutoría.	Maestros frente a grupo de educación preescolar.	40 horas.
Proyectar a la enseñanza.	Primaria.	A distancia con tutoría.	Maestros frente a grupo de educación primaria.	40 horas.
Proyectar a la enseñanza.	Secundaria.	A distancia con tutoría.	Maestros frente a grupo de educación secundaria	40 horas.

Todos estos cursos son gratuitos y la ventaja es que no sólo la SEP tiene cursos para mejorar. De manera mensual, la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México da a conocer los periodos de inscripción a sus cursos de mejora continua.

Con distintos enfoques los cursos van desde los Derechos Humanos hasta la mejora de las prácticas de lectura y escritura al interior de las aulas. Se pueden consultar las convocatorias vigentes y anteriores al hacer clic aquí.

La Fundación para el Desarrollo Educativo, de la Investigación y Superación Profesional de los Maestros A.C. más conocida como el SINADEP, es un órgano surgido a partir de las reformas estructurales en materia educativa y cuenta con un amplio catálogo de cursos que tienen la finalidad de capacitar a todos los profesores del país en el nivel básico para mejorar el nivel educativo nacional.

Con base en lo anterior, se puede determinar que, las capacitaciones se desarrollan con la finalidad de impartir nuevos conocimientos y obtener nuevos contenidos para que se logren adaptar a las necesidades de aprendizaje que se presentaran en los diferentes niveles educativos. La formación docente representa un gran reto para el

gobierno ya que representa nuevos cambios para la transformación dentro de las áreas educativas de nuestro país.

De esta manera los docentes, serán una parte fundamental dentro de la educación y así cubriendo los grandes retos que se les presentan dentro de un salón de clases, contando con los saberes necesarios para transmitir conocimientos de una manera fácil y efectiva acorde a los cambios tecnológicos y prácticos.

CAPÍTULO IV

EL ESTRAGO DE BURNOUT EN EL DOCENTE DERIVADO DEL SISTEMA ONLINE POR COVID-19

4.1 Manifestación del Síndrome de Burnout en el Docente

Para comprender a mayor medida, cómo se manifiesta este síndrome en la docente, primero es necesario analizar cómo los problemas fungen como un factor fundamental.

Puesto que, cuando se habla de problemas sin duda los docentes son de los más afectados, ya que, siempre suelen llevar cargas de trabajo a sus hogares después de los horarios establecidos por las instituciones educativas, además de la auto exigencia que tienen algunos por lograr sus objetivos principales; conseguir participación por parte de los alumnos, poco interés por aprender, falta de puntualidad, baja comprensión, etc.

Los docentes siempre buscan que sus alumnos logren esforzarse por aprender, aunque en algunos casos es nulo el empeño que logran tener, por lo que el docente en muchas ocasiones se siente desmotivación por la respuesta de participación por parte de los alumnos, simplemente porque algunos solo estudian para los exámenes o solo asisten con tal de solo pasar la materia.

Otro tipo de problema que agobia a muchos maestros en la actualidad y se ha reflejado más es el uso de las nuevas tecnologías y de las cuales muchos docentes se tuvieron que adaptar durante la contingencia sanitaria por el virus COVID-19, Lo que ha provocado cambios en su nueva forma de trabajar, además de no poder contar con un equilibrio entre su vida personal y la docencia.

En lo referido a lo anterior se hace énfasis en que es necesaria una capacitación constante, ya que estamos en una era digital que está evolucionando cada día más. Lo cual es necesario más apoyo por parte de las instituciones educativas. Estos docentes en su mayoría no cuentan con las herramientas tecnológicas, para poder

brindar sus clases, pero también carecen de conocimientos sobre el uso adecuado de ellas. Hubo muchos docentes que acudieron a personas, para conseguir un apoyo en el manejo de las tecnologías y de las cuales no están familiarizados.

4.2 Motivos por los que el Teletrabajo Aumenta el Síndrome de Burnout

El teletrabajo ha sido una de las causas más comunes, presentados durante esta contingencia sanitaria, cuya razón afecta a muchos docentes que no contaban con conocimientos previos sobre el uso de esta nueva forma de trabajar en línea. Así como lo expresa, Idc online (2009) “podemos sufrir síndrome de burnout al estar expuesto durante un largo periodo de tiempo a situaciones laborales”.

Si relacionamos esto con el confinamiento que se vivió durante el confinamiento por la pandemia generada por el coronavirus, esta ha obligado prácticamente a que el docente se traslade del centro de trabajo a los hogares, pero esto ha conllevado a realizar el aumento de tareas y esto ha generado estrés, dando como pasó a padecer este síndrome de burnout. De igual manera, ha dado pie al agotamiento emocional, despersonalización y a sentir un sentimiento de baja realización personal.

Lo anterior se da como causa de estar expuestos a un largo periodo de tiempo, se sobre cargan por de trabajo, por lo cual se llega a exceder por lapsos prolongados frente a las herramientas digitales y de las cuales no se aprende a establecer los límites correctos para no sobre excederse.

La sobrecarga de trabajo aumenta la responsabilidad, y los descansos se van reduciendo, aunque uno se encuentre en casa, por lo mismo que nos generamos una auto exigencia por cumplir con nuestras tareas realizadas y generando un desgaste mental y físico en las personas.

En el caso de los docentes puede generarse este agotamiento por la gran responsabilidad que tienen y/o tuvieron dentro de la institución educativa, además, de que los docentes que se mantuvieron durante el confinamiento en sus hogares

experimentaron este síndrome por distintas razones, algunas fueron por falta de conocimientos; falta de herramientas digitales que tuvieron que cubrir esas necesidades con sus propios recursos económicos y de la cual las instituciones educativas no les apoyaron.

Aunque en la actualidad, el estrés laboral generado por este agotamiento ha sido reconocido como una enfermedad que ha elevado el estrés laboral, por lo que considero que es importante que en las instituciones o empresas garanticen climas óptimos para que se genere un ambiente adecuado sin tantas presiones y se motive de manera en que el trabajador no pierda esa motivación y desgaste emocional.

4.3 Las Consecuencias en el Desempeño Laboral del Trabajo Académico

El sumo estrés laboral, sin duda afecta la manera en que los docentes rinden al momento de dar clases, dicho en otras palabras, su desempeño no es tan satisfactorio como debería, en dado momento pierden eficacia; sin embargo, no es culpa del docente, sino de las medidas que la escuela busca poner en práctica, es por ello, por lo que es sumamente indispensable que toda organización, así sea una escuela, cuente con objetivos por alcanzar, así como kpis, para medir los resultados que cada uno de los profesores da al momento de realizar su labor.

Lo anterior es funcional, porque por medio de evaluaciones, se puede conocer las áreas de oportunidad que presenta el profesor, así mismo, se crean planes que ayudan a erradicar estos comportamientos que afectan el desempeño; empero, es importante que en este caso se tenga en cuenta, que en el docente no solo es suficiente con tratar de disminuir el comportamiento, sino que es indispensable que se tomen medidas para que el docente no se sienta en un estrés constante.

Ahora bien, parte de las consecuencias en un bajo desempeño, es la calidad de educación que reciben los estudiantes, tal como lo explica, Flores et al., (2023):

Los docentes asumen un rol fundamental en la formación del futuro de una nación, su rol consiste en impartir conocimientos y utilizar estrategias que permitan a los estudiantes aprender materias diversas tales como gramática, literatura, ciencias, entre otros; desde esta perspectiva, se califica al docente como aquel responsable de construir conocimientos en sus alumnos. (p.2)

Dicho rol sin duda es importante, pero si el docente comienza a enfrentarse al síndrome del trabajador quemado, la probabilidad de que los alumnos empiecen a llevar una educación decante es alta, pues el docente al tener un alto estrés comienza a dejar de lado su motivación por impartir conocimiento, lo que provoca que sus clases dejen de ser dinámicas e interactivas.

4.4 La Cuarentena en México un Riesgo para la Vida Personal del Docente

La cuarentena y la transición a la enseñanza en línea representaron un cambio abrupto en la vida de los docentes mexicanos. La falta de preparación previa y la presión para adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y métodos de enseñanza generaron un aumento significativo en el estrés y la ansiedad. Los docentes se vieron obligados a equilibrar sus responsabilidades profesionales con las personales, lo que a menudo resultó abrumador.

La transición abrupta a la enseñanza en online y la gestión de clases híbridas generaron un aumento en el estrés y la ansiedad entre los docentes. La incertidumbre sobre la salud propia y de los estudiantes, así como la presión para adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y métodos de enseñanza, contribuyeron a una carga emocional significativa. El estrés fue un factor que afectó negativamente la vida personal de los docentes, ya que tuvieron que lidiar con preocupaciones constantes relacionadas con la pandemia y las demandas laborales.

La educación en online requirió que los docentes desarrollaran materiales en línea, adaptaran planes de lecciones y brindaran apoyo técnico a los estudiantes. Esta carga de trabajo adicional se sumó a las tareas regulares de enseñanza y evaluación, lo que

llevó a jornadas laborales más largas y a una sensación constante de agotamiento. El tiempo dedicado al trabajo comenzó a invadir el tiempo personal, afectando negativamente la calidad de vida de los docentes.

La transición al aprendizaje en línea y la adaptación a las nuevas modalidades de enseñanza requirieron una cantidad considerable de tiempo y esfuerzo por parte de los docentes. Crear materiales en línea, adaptar planes de lecciones y brindar apoyo técnico a los estudiantes se convirtió en una carga de trabajo adicional que afectó la vida personal de los docentes. La línea entre el trabajo y la vida personal se volvió borrosa, lo que dificultó el equilibrio entre ambas esferas.

4.5 El Alumno Online Como Red de Estrés Laboral Docente

4.5.1 La percepción del docente

El agotamiento emocional es uno de los componentes clave del síndrome de burnout. Durante la pandemia, los docentes enfrentaron una carga de trabajo significativamente mayor debido a la transición al aprendizaje en línea, la adaptación a nuevas tecnologías y la gestión de las preocupaciones de los estudiantes y sus familias. Las actitudes de algunos alumnos, como la falta de participación en clases en línea, la falta de motivación o la resistencia al aprendizaje en línea, pueden haber aumentado el estrés y la presión emocional en los docentes. La percepción de que los estudiantes no estaban comprometidos o que no valoraban su esfuerzo podría haber contribuido al agotamiento emocional.

Ahora bien, otra de las características que los docentes mencionan al respecto, es la despersonalización, la despersonalización se refiere a tratar a los demás, en este caso, a los estudiantes, de manera impersonal y distante. Durante la pandemia, la falta de interacción en persona con los alumnos y la comunicación a través de pantallas pueden haber llevado a una mayor despersonalización en la relación entre docentes y alumnos.

Las actitudes de algunos alumnos, como la falta de participación en discusiones en línea o la falta de respeto en la comunicación digital, podrían haber contribuido a que los docentes percibieran a los estudiantes de manera más despersonalizada. Esta percepción podría haber aumentado la sensación de desconexión y aislamiento. Para comprenderlo mejor, se muestra una tabla explicando cuales son los factores que los docentes señalan.

Tabla 2 Factor que contribuyo a la percepción de que los alumnos fueron una red de estrés.

FACTORES	DEFINICIÓN
Resistencia al aprendizaje en línea.	Los docentes experimentaron un aumento en el agotamiento emocional debido a la percepción de que los alumnos no estaban comprometidos o que no valoraban sus esfuerzos. Esta sensación de agotamiento emocional puede haber llevado a niveles elevados de estrés y fatiga
Comunicación limitada.	La comunicación limitada, la falta de participación y la resistencia al aprendizaje en línea pueden haber generado frustración y desgaste en los docentes. La sensación de que estaban luchando contra viento y marea para involucrar a sus alumnos y garantizar un aprendizaje efectivo agregó una carga adicional a su trabajo.
Falta de participación activa.	La percepción de que los alumnos estaban menos motivados o comprometidos en el aprendizaje en línea podría haber afectado la motivación de los docentes para enseñar. La falta de retroalimentación positiva o la percepción de la falta de progreso en los alumnos pueden haber reducido la satisfacción laboral.

Desafíos tecnológicos de los alumnos.	La adaptación a las disparidades tecnológicas y la necesidad de personalizar la enseñanza para diferentes tipos de alumnos aumentaron la carga de trabajo de los docentes. Esto se tradujo en más tiempo invertido en la planificación de clases, la creación de contenido en línea y el seguimiento individual de los alumnos.
---------------------------------------	---

De mismo modo, el percibir la poca motivación de los alumnos, fue uno de los tantos motivos que provoco un aumento del estrés, en otras palabras, el ver que sus alumnos no se sentían felices y/o animados durante sus clases, les hacía pensar que su esfuerzo no estaba siendo suficiente, pues los alumnos tenían una disminución en su motivación.

4.5.2 Sus manifestaciones

Los docentes se enfrentaron a un evento nuevo del cual derivaron muchas dificultades, puesto que, para muchos fue su primera vez dando clases de manera virtual, así como, el hacer por primera vez teletrabajo. Es por ello, que las reacciones que tuvieron los alumnos, impacto en su mayoría de manera negativa, empezando con el agotamiento emocional.

Los docentes experimentaron un aumento en el agotamiento emocional debido a la percepción de que los alumnos no estaban comprometidos o que no valoraban sus esfuerzos. Esta sensación de agotamiento emocional puede haber llevado a niveles elevados de estrés y fatiga.

Tal como se explicó en el apartado anterior, la poca participación por parte de los alumnos fue un factor que influyo en el aumento de síndrome del burnout, ya que, los profesores al percibir que los alumnos estaban menos participativos o comprometidos en el aprendizaje en línea, les generó sentimientos de frustración y agotamiento. La

interacción activa en el aula es una fuente de satisfacción y energía para muchos profesores, y la falta de ella resultó emocionalmente agotador.

A su vez, los profesores tuvieron que adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y modalidades de enseñanza en línea. Si percibían que los alumnos no estaban respondiendo positivamente a estos cambios o que estaban luchando con la transición, esto aumentaba su nivel de estrés y agotamiento emocional.

Por otra parte, otro factor que les generó agotamiento emocional es el haber sentido que su trabajo estaba siendo ineficaz, al notar que los alumnos no tenían un buen progreso en su proceso de aprendizaje durante las clases online, les hizo sentir que la forma en que ellos estaban explicando no estaba siendo suficiente. Es decir, la falta de retroalimentación positiva o la percepción de que sus esfuerzos no estaban dando resultados, dio paso a una fatiga.

Sumándole a lo anterior, la comunicación limitada, la falta de participación y la resistencia al aprendizaje en línea pueden haber generado frustración y desgaste en los docentes. La sensación de que estaban luchando contra viento y marea para involucrar a sus alumnos y garantizar un aprendizaje efectivo agregó una carga adicional a su trabajo.

La presente tabla, resume de mejor manera, cómo fueron las manifestaciones al hecho de que los alumnos eran una red de estrés.

MANIFESTACIÓN	DEFINICIÓN
Agotamiento emocional.	Uno de los indicadores más comunes del estrés causado por los alumnos fue el agotamiento emocional. Los docentes manifestaron sentirse emocionalmente agotados debido a las demandas adicionales de la enseñanza en línea, la preocupación por la salud de sus alumnos y la necesidad de brindar apoyo

	emocional a aquellos que estaban lidiando con desafíos personales relacionados con la pandemia.
Frustración y desgaste.	La frustración era una manifestación común del estrés relacionado con los alumnos. Los docentes podían sentirse frustrados por la falta de participación de algunos alumnos en las clases en línea, la resistencia al aprendizaje en línea o la dificultad para mantener la atención de los alumnos a través de pantallas digitales. Esta frustración contribuía al desgaste
Ansiedad y preocupación.	La ansiedad y la preocupación eran emociones frecuentes entre los docentes durante la pandemia. Estaban ansiosos por el bienestar de sus alumnos, especialmente aquellos que enfrentaban desafíos de salud o dificultades personales. También se preocupaban por la capacidad de sus alumnos para aprender de manera efectiva en un entorno en línea y por la posibilidad de que algunos alumnos quedaran rezagados académicamente.
Sentimientos de ineficacia.	Algunos docentes experimentaron sentimientos de ineficacia como resultado del estrés causado por sus alumnos. La percepción de que no podían llegar a todos los alumnos de manera efectiva o de que sus esfuerzos no estaban dando los resultados deseados contribuyó a esta sensación de ineficacia.

Aumento de la carga de trabajo.	El estrés causado por los alumnos también se manifestó en un aumento de la carga de trabajo de los docentes. Adaptar las lecciones al formato en línea, brindar apoyo adicional a los alumnos que lo necesitaban y proporcionar retroalimentación individualizada requería tiempo y esfuerzos adicionales.
Comunicación dificultosa.	La comunicación en línea a veces era problemática, lo que generaba estrés adicional. Los docentes podían sentirse frustrados por la falta de interacción en tiempo real, la dificultad para aclarar dudas y la falta de retroalimentación inmediata por parte de los alumnos.
Preocupación por el aislamiento de los alumnos,	Los docentes también se preocupaban por el aislamiento social y emocional que algunos alumnos experimentaban durante la pandemia. La falta de interacción social y la separación de sus compañeros podían generar estrés adicional entre los docentes que se preocupaban por el bienestar de sus alumnos.
Presión para adaptarse rápidamente.	La necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y modalidades de enseñanza en línea generó estrés entre los docentes. La presión para aprender nuevas habilidades tecnológicas y desarrollar estrategias pedagógicas efectivas en un corto período de tiempo era una fuente significativa de estrés.
Impacto en la salud mental.	Para algunos docentes, el estrés causado por los alumnos durante la pandemia tuvo un impacto en su salud

mental. Experimentaron síntomas de ansiedad, depresión o agotamiento emocional, lo que requería atención y apoyo adicionales.

4.5.3 Las actitudes de los alumnos ante el docente

Antes de profundizar en las actitudes de los alumnos hacia sus profesores durante la pandemia, es fundamental comprender el contexto en el que se desarrollaron estas actitudes. La transición al aprendizaje en línea fue un cambio abrupto y desafiante para todos los involucrados en la educación. Los estudiantes se vieron obligados a adaptarse a nuevas formas de aprendizaje y a interactuar con sus profesores a través de plataformas digitales en lugar de las aulas tradicionales.

Una vez mencionado lo anterior, es importante enfatizar en el hecho de que los alumnos mostraron diferentes actitudes, tanto negativas o positivas; un número significativo de alumnos mostró una actitud de agradecimiento y empatía hacia sus profesores durante la pandemia. Reconocieron el esfuerzo y la dedicación de los docentes para adaptarse al aprendizaje en línea y mantener la continuidad educativa. Aprecian la flexibilidad y el apoyo que sus profesores brindaron en este período difícil. Esta actitud positiva hacia los profesores se basa en la comprensión de las dificultades que enfrentaron.

Otros estudiantes experimentaron una sensación de frustración y desafío en relación con sus profesores. La transición al aprendizaje en línea no fue sin obstáculos, y algunos alumnos se sintieron frustrados por problemas técnicos, dificultades en la comunicación o la percepción de que los profesores no estaban tan preparados para la enseñanza en línea como se esperaba. Esta actitud negativa puede haber sido resultado de la falta de experiencia y recursos en la educación en línea.

La pandemia también generó apatía y desconexión en algunos alumnos. La falta de interacción en persona y la monotonía de las clases online pueden haber contribuido a esta actitud. Algunos estudiantes se sintieron desmotivados y desconectados de sus

profesores y compañeros. Esta actitud puede haber sido una manifestación del estrés y la ansiedad que muchos estudiantes enfrentaron durante la pandemia.

No obstante, los docentes enfrentaron lo anterior con comunicación y empatía, puesto que, la comunicación efectiva y la empatía que los profesores desempeñaron fue un papel clave en la percepción de los alumnos. Los profesores se esforzaron por mantener una comunicación clara, brindar apoyo emocional y comprender las dificultades de los estudiantes generó actitudes más positivas. La empatía y la comprensión hacia las luchas personales de los estudiantes durante la pandemia fueron especialmente apreciadas.

4.6 La Importancia de la Socialización Entre el Alumno y el Docente

La socialización en la educación se refiere al proceso mediante el cual los estudiantes aprenden a interactuar con los demás y a formar parte de la sociedad en la que viven. Este proceso no solo implica la adquisición de conocimientos y habilidades, sino también la formación de valores y actitudes que les permitan convivir en armonía con los demás.

Principalmente, la interacción que hay entre el docente y el alumno, siempre será importante dentro del proceso de aprendizaje; sin embargo, para el docente, tener una socialización tan directa, como lo permiten las clases presenciales, les permite ver el grado de aceptación que tienen por parte de cada uno de sus alumnos y/o de cada clase. Además, Hirmas et al., (2021) explica que, “la vocación opera vinculando ciertos valores y principios con la socialización y formación de los estudiantes. A partir del vínculo con el estudiante, se va construyendo el oficio de enseñar, en tanto los educadores se interesan y perseveran para que la enseñanza tenga lugar” (p.45).

Aunado a lo anterior, Abellán (2014) explica que, el profesor también puede ser un modelo por seguir para los estudiantes, ya que puede transmitir valores y actitudes positivas que les permitan convivir en armonía con los demás. Por ejemplo, el docente

puede fomentar el respeto a la diversidad cultural y la importancia de la justicia y la igualdad.

Dicho de otro modo, la interacción que se genera entre el profesor sí funge como un factor elemental en el proceso educativo, puesto que, su motivo principal es el transmitir conocimientos; sin embargo, igual brinda un desarrollo integral en el desarrollo personal, así como un éxito académico, debido a que, el docente inspira a los alumnos para que ellos alcancen un mejor futuro, se tracen metas a corto, mediano y largo plazo.

Lo anterior busca argumentar que, la labor del profesor no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos académicos, sino que también desempeña un papel fundamental en el desarrollo de habilidades sociales. Los estudiantes aprenden a comunicarse de manera efectiva, a plantear preguntas apropiadas y a expresar sus ideas de forma coherente y respetuosa. Estas habilidades son esenciales tanto en la vida diaria como en futuras interacciones laborales.

Hay que mencionar, además que la socialización le permite al profesor conocer las debilidades, así como las fortalezas de sus alumnos y es aquí cuando entra algo más que su labor académica, porque el docente es capaz de detectar problemas en su autoestima y/o bajo desempeño, por lo que establecen estrategias para combatir esta “problemática”. Pues no se puede ignorar, el hecho de que la autoestima y la autoconfianza son componentes fundamentales del éxito en la vida. Los alumnos que se sienten seguros en sus habilidades y capacidades están más dispuestos a asumir riesgos, a perseguir sus metas y a enfrentar las dificultades con una actitud positiva.

4.7 Medidas de Apoyo que se Proporcionaron en México

Sin duda la pandemia, como se ha comentado a lo largo de este trabajo, dejó estragos en la vida profesional de los académicos, así como en su entorno personal, pues al

verse en la necesidad de llevar su trabajo a casa, les hizo involucrar su vida laboral al 100% con su entorno familiar y personal.

Es por ello por lo que, los docentes comenzaron a tomar capacitaciones online; se les ofrecieron cursos, así como, talleres que les enseñaban cómo utilizar sus nuevas herramientas de trabajo, de igual modo, abarcaron temas sobre el uso de plataformas virtuales, estrategias de enseñanza en línea y la gestión de clases a distancia.

Para facilitar la transición a la enseñanza online, se desarrolló y se puso a disposición de los docentes una variedad de recursos en línea y plataformas educativas. Estas herramientas les ayudaron a los docentes crear y compartir contenido educativo, realizar un seguimiento del progreso de los estudiantes y mantener la comunicación con ellos y sus familias.

Un ejemplo de plataforma educativa ampliamente utilizada en México fue Aprende en Casa, la cual ofreció materiales educativos y recursos en línea para estudiantes de todos los niveles educativos. Esta plataforma también generó un apoyo a los docentes al proporcionarles recursos para planificar y llevar a cabo clases.

4.8 Sugerencias de Técnicas Mindfulness

El Mindfulness, conocido en español como "conciencia plena", es una práctica basada en la meditación budista, adaptada a contextos seculares y clínicos en las últimas décadas. Jon Kabat-Zinn, uno de los principales pioneros en la introducción de esta práctica en el ámbito de la salud, define el Mindfulness como "prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar". (Kabat-Zinn, 1994)

Fue Jon Kabat-Zinn quien, en la década de 1970, desarrolló el programa de Reducción de Estrés Basado en Mindfulness (MBSR, por sus siglas en inglés) en el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts. Este programa fue diseñado para ayudar a personas con enfermedades crónicas y dolor a gestionar sus síntomas y mejorar su calidad de vida. (Kabat-Zinn, 1990)

El mindfulness, o conciencia plena, se ha convertido en una práctica popular para reducir el estrés y mejorar el bienestar general. Bob Stahl y Elisha Goldstein, ambos expertos en la materia, han contribuido significativamente a la difusión y comprensión del mindfulness a través de sus escritos y programas de formación.

El mindfulness lo podemos entonces definir que es una práctica que implica prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar. Según Stahl y Goldstein (2010), "la conciencia plena es el proceso de observar sin juzgar el flujo continuo de estímulos internos y externos tal como ocurren". (p. 15)

4.8.1 Beneficios del Mindfulness

Numerosas investigaciones han demostrado los beneficios del Mindfulness en diversos aspectos de la salud mental y física. Entre estos beneficios se encuentran la reducción del estrés, la ansiedad y la depresión (Baer, 2003). Además, se ha observado una mejora en la capacidad de concentración y en la regulación emocional. (Grossman et al., 2004)

En conclusión, a esta técnica desarrollada por Bob Stahl y Elisha Goldstein, es una práctica poderosa para reducir el estrés y mejorar el bienestar general. A través de la meditación, el escaneo corporal y la incorporación de la atención plena en la vida diaria, las personas pueden desarrollar una mayor conciencia y aceptación de sus experiencias internas y externas, lo que conduce a una vida más equilibrada y satisfactoria. Anexo una lista de sugerencias de algunas técnicas que Stahl y Goldstein ofrecen y pueden ayudar a reducir el estrés en el (anexo 3).

CONCLUSIÓN

Tal como se demostró a lo largo de todos los capítulos, el confinamiento alteró la vida de millones de personas y no solo en el aspecto de la salud, sino que, afectó el entorno en el que todos se desenvolvían, así como en la vida laboral de la mayoría de las personas, pues si bien, el home office, ya existía en muchos países; en México no era un método de trabajo tan utilizado, por lo que no había una capacitación previa.

Lo anterior, provocó que al momento de cambiar de forma abrupta la forma en los que los docentes impartían sus clases, estos entraran en un colapso emocional en donde el estrés era el factor que más predominaba. Adicional a ello, el ver cómo sus alumnos se expresaban y/o se comportaban durante las clases, les hizo sentir que su desempeño, así como su estrategia de aprendizaje no estaba siendo efectivo.

Los profesores comenzaron a padecer del síndrome de burnout, el cual se da como consecuencia a un estrés crónico. Infortunadamente, dicho síndrome conllevó a que el desempeño que debían ejercer disminuyera considerablemente, además, la motivación con la que muchos daban sus clases no era eficiente; se sentían que impartir su profesión, y ya no era satisfactorio sino por el contrario, se había convertido en una desmotivación emocional. Además de las múltiples exigencias administrativas que los sometieron.

Dicho esto, se puede confirmar que tan importante es la capacitación a nivel de inteligencia emocional y relaciones humanas. El mantener al docente actualizado en todos los ámbitos, será el recurso más importante de cualquier institución y si este no se siente pleno y feliz con lo que está realizando, su desempeño baja y emocionalmente se vuelve una persona inestable, que no rinde y es ineficaz para la calidad en la educación.

De manera personal, a través de lo que fui leyendo; sugiero el empleo de la aplicación de un inventario para la detección de burnout al término de cada ciclo escolar, para conocer el estado ánimo del docente. Dicho instrumento es un inventario que me

pareció fácil de aplicar del modelo llamado Evaluación para Detectar el Síndrome de Burnout Maslach Burnout Inventory (MBI) que pudiera ser de utilidad (anexo 3). Claro que existe una diversidad de inventarios, pero este se adapta para el área educativa; Además detallo algunas sugerencias para poner en practica de manera breve y efectiva de la técnica de mindfulness (anexo 2).

La finalidad de este trabajo es ayudar a identificar y combatir el burnout, que causan un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por el estrés prolongado y excesivo. Las técnicas que se sugieren mediante el mindfulness ayudaran a los docentes a regular sus emociones, reduciendo la preocupación por su presente, pasado y futuro, lo que puede disminuir los niveles de estrés. Además, el mindfulness ayudará a promover una mayor conciencia y control emocional. También mejora la capacidad de recuperación ante el estrés, fomentando una perspectiva más equilibrada y compasiva hacia uno mismo. En resumen, incorporar el mindfulness en una rutina diaria que es una gran herramienta poderosa para revertir y gestionar el burnout, promoviendo su bienestar integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, M. R. P., Tejeda, J. J. G., & Guach, R. A. D. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. **Revista Habanera de Ciencias Médicas**, 19(2), 1–15.
- Aguirre Mas, C., Gallo, A., Ibarra, A., Sánchez García, J. C., Aguirre Mas, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez García, J. C. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. **Ciencias Psicológicas**, 12(2), 239–248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Álvarez, R. F. (2011). **El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa**. 160. Microsoft Word - 160_Burnout.doc (cegesti.org)
- Apaza, C. M., Sanz, R. S. S., & Arévalo, J. E. S. C. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19–Perú. **Revista Venezolana de Gerencia**, 25(90), 402-413.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. **Clinical Psychology: Science and Practice**, 10(2), 125-143.
- Blanca-Gutiérrez, J. J., Arias-Herrera, A., Blanca-Gutiérrez, J. J., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: Asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. **Enfermería universitaria**, 15(1), 30–44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. **Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá**, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Castillo Ramírez, S. (2001a). El Síndrome de “Burn Out” o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11–14.

Credifiel. (2018). ***Todo lo que necesitas saber sobre capacitación docente: Sé el mejor profesor.*** Recuperado el 1 de octubre de 2023, de <https://blog.credifiel.com.mx/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-capacitación-docente-se-el-mejor-profesor>

Chavez, J. (s/f). ***Bajo rendimiento laboral: Qué es, causas y consecuencias.*** Ceupe. Recuperado el 1 de octubre de 2023, de <https://www.ceupe.com/blog/bajo-rendimiento-laboral.html>

Díez F. y Martínez, P. C. (2021). ***Burnout: Qué es el creciente síndrome de estar “quemado” por el trabajo y cómo combatirlo.*** BBC News Mundo. Recuperado el 26 de agosto de 2023, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>

García, D. (2022). ***Burnout laboral: Qué es y cómo evitar que el trabajo te agobie.*** Recuperado el 26 de agosto de 2023, de <https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/salud/burnout-laboral>

Gil-Villa, F., Urchaga, J.D. y Sánchez-Fdez, A. (2020). Proceso de digitalización y adaptación a la enseñanza no presencial motivada por la pandemia de COVID-19: análisis de la percepción y repercusiones en la comunidad. *Revista Latina de Comunicación Social*. Núm. 78

Graue Wiechers, E., Álvarez Cordero, R. y Sánchez Mendiola, M. (s/f). ***El Síndrome de “Burnout”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional.*** Recuperado el 26 de agosto de 2023, de http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. ***Journal of Psychosomatic Research***, 57(1), 35-43.

Hernández Cruz, A. (2024). ***La educación especial en México y el apoyo de Instancias como el USAER y el CAM en el nivel primaria***. [Monografía licenciatura]. México: UPN 305

Hernández, I. (s/f). El confinamiento es la medida que más ha reducido la transmisión del Covid. Redacción Médica. Recuperado el 22 de marzo de 2022, de <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/confinamiento-medida-reduccion-transmision-covid-5223>

Hirnas, C., Espinoza, C., Flores, C., & Vallejos, O. (2021). ***Los vínculos en el tejido escolar, la perspectiva de educadores: Reflexiones educativas en las jornadas “Cultivar lo esencial para aprender a convivir” (2019-2021): Informe de investigación***.
<http://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/19197>

INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s/f). ***Estrés laboral***. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Jesús, E. P., Paloma, C. R., & Bonifacio, S. F. (2018). ***El síndrome de burnout en los docentes***. MADRID: Ediciones Pirámide.

Kabat-Zinn, J. (1990). ***Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness***. New York: Delacorte.

Kabat-Zinn, J. (1994). ***Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life***. New York: Hyperion.

- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. **Revista Innova Educación**, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Luque-Luque, R., Chauca-Chauca, G. M., Alonso-Lobato, P., & Jaen-Moreno, M. J. (2016). Despersonalización y esquizofrenia: Estudio comparativo entre primeros y múltiples episodios de esquizofrenia. **Revista de Psiquiatría y Salud Mental**, 9(3), 143–149. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2016.01.010>
- Maguiña Vargas, C., Gastelo Acosta, R., & Tequen Bernilla, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. **Revista Médica Herediana**, 31(2), 125–131. <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. **Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación**, 4(16), 499–511.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. **Vivat Academia. Revista de Comunicación**, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Mayo Clinic. (2004). **Conoce los signos del desgaste laboral**. Recuperado el 23 de septiembre de 2023, de <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de “burnout”. **Acta Pediátrica de México**. 25(5):299-302. <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Nájera Rosales, D. N. (2019). **Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción**. [bachelorThesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2768>

Navarro, J. (2022). **El confinamiento reduce el riesgo de COVID-19 pero provoca efectos no deseados en niños | Vacunas / Asociación Española de Vacunología.** <https://www.vacunas.org/el-confinamiento-reduce-el-riesgo-de-covid-19-pero-provoca-efectos-no-deseados-en-ninos/>

Noticias ONU. (2020). **La irrupción del COVID-19 ha dejado a los niños sin protección frente a la violencia.** <https://news.un.org/es/story/2020/08/1479062>

Ocronos, R. M. y de E. (2019, junio 5). **Una revisión bibliográfica: El síndrome de “Burnout”.** Ocronos. Editorial Científico-Técnica. <https://revistamedica.com/sindrome-de-burnout/>

Palacios Cruz, M., Santos, E., Velázquez Cervantes, M. A., & León Juárez, M. (2021). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. **Revista Clínica Española**, 221(1), 55–61. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? **Revista Salud Uninorte**, 35(1), 156–184.

Pérez, A. M. (2010). El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual Y Estado Actual De La Cuestión. **Vivat Academia**, 112, 42–80.

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. **Medicina Legal de Costa Rica**, 32(1), 119–124.

Serrano-Díaz, N., Universidad de Cádiz, Pocinho, M., Universidad de Madeira, Aragón-Mendizábal, E., & Universidad de Cádiz. (2017). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. **Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education**, 13(1), 1. <https://doi.org/10.23923/rpye2018.01.153>

- Stahl, B., & Goldstein, E. (2010). ***A Mindfulness-Based Stress Reduction Workbook***. New Harbinger Publications.
- 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. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. ***Offarm***, 26(10), 104–107.
- Trabajo, P. F. de la D. del. (s/f). ***La importancia de la capacitación para las y los trabajadores***. gob.mx. Recuperado el 15 de agosto de 2023, de <http://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- Trilla, A. (2020). Un mundo, una salud: La epidemia por el nuevo coronavirus COVID-19. ***Medicina Clínica***, 154(5), 175–177. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.02.002>
- UNAM Global. (2023, abril 30). ***México: Alarmantes cifras de estrés laboral***. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. D. C. C. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. ***Enfermería Global***, 18(3), 344–376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Vivas Manrique, S. D., & Fonseca Muñoz, M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. ***Revista Colombiana de Salud Ocupacional***, 9(1), 41–48.

World Health Organization. (s/f). ***El burn-out, un "fenómeno profesional": Clasificación Internacional de Enfermedades***. Recuperado el 26 de agosto de 2023, de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN CON PARÁMETROS DE DETECCIÓN DEL BURNOUT

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN CON PARÁMETROS DE DETECCIÓN DEL BURNOUT.		
	Si	No
• Entra al salón de clases dando los buenos días a los alumnos.		
• Muestra signos visibles de estar agotado.		
• Se nota emocionalmente distante o insensible con los alumnos.		
• Falta de entusiasmo al enseñar.		
• Se siente inseguro, nervioso o abrumado.		
• Le falta energía y se nota muy agotado.		
• Olvida cosas fáciles, como tareas asignadas a los estudiantes.		
• No cuenta con una planeación.		
• Pierde de vista las tareas y tiene problemas de concentración.		
• No termina el trabajo a tiempo, reduce la eficacia profesional.		
• Experimentar cambios de humor, como irritabilidad, tristeza o ira.		
• Experimentar síntomas de depresión, como desesperanza, pérdida de interés en las cosas que solía disfrutar o fatiga.		
• Se nota desanimado o apático con respecto al trabajo, carece de motivación.		
• Les contesta de mala manera, cuando no entienden un tema.		

• Se queja constantemente de su fatiga.		
• Experimentar síntomas físicos como dolor en el pecho, dolores de cabeza, aumento de las enfermedades, palpitaciones, mareos o desmayos, o dolor gastrointestinal.		
• Atiende rápidamente al llamado de la dirección o de algún maestro.		
• Fomenta la participación en los alumnos.		
• Le irrita el ruido de su alrededor.		
• Se despide de sus alumnos al terminar la clase.		

ANEXO 2

LISTA DE SUGERENCIAS BASADAS EN EL LIBRO "MINDFULNESS PARA REDUCIR EL ESTRÉS" DE BOB STAHL Y ELISA GOLDSTEIN (2010):

1. Practicar la atención plena (mindfulness): Dedicar tiempo diariamente a la meditación mindfulness para desarrollar una mayor conciencia del momento presente.
2. Respiración consciente: Enfocarse en la respiración para anclar la mente en el presente y reducir la ansiedad.
3. Escaneo corporal: Realizar ejercicios de escaneo corporal para identificar y liberar tensiones acumuladas en el cuerpo.
4. Meditación caminando: Practicar la meditación mientras se camina, prestando atención a cada paso y a las sensaciones corporales.
5. Manejo del dolor y las emociones: Utilizar la atención plena para observar el dolor y las emociones sin juzgarlos, permitiendo que se disuelvan naturalmente.
6. Responder en lugar de reaccionar: Desarrollar la habilidad de pausar y responder conscientemente a las situaciones en lugar de reaccionar impulsivamente.

7. Cultivar la compasión: Practicar la compasión hacia uno mismo y hacia los demás, reconociendo que todos experimentan sufrimiento.
8. Reducir el estrés cotidiano: Implementar la atención plena en las actividades diarias, como comer, trabajar y socializar, para reducir el estrés y aumentar la satisfacción.
9. Aceptar las cosas como son: Practicar la aceptación de las circunstancias tal como son, en lugar de resistirse a ellas, para reducir el sufrimiento.
10. Crear un espacio de meditación: Dedicar un espacio en el hogar exclusivamente para la práctica de la meditación, fomentando una rutina diaria.
11. Participar en programas de reducción de estrés basados en mindfulness: Considerar unirse a programas estructurados como el MBSR para recibir apoyo y guía en la práctica.
12. Diario de mindfulness: Llevar un diario para reflexionar sobre las experiencias y progresos en la práctica de mindfulness.
13. Integrar mindfulness en la rutina laboral: Aplicar técnicas de mindfulness en el entorno de trabajo para mejorar la concentración y reducir el estrés laboral.

14. Mindfulness en las relaciones: Practicar la atención plena en las interacciones con los demás para mejorar la comunicación y fortalecer las relaciones.

Estas sugerencias pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar el bienestar general mediante la práctica de mindfulness.

ANEXO 3

Evaluación para Detectar el Síndrome de Burnout Maslach Burnout Inventory (MBI)

Cuestionario diseñado para identificar a los docentes que están experimentando burnout. Este cuestionario está basado en el Maslach Burnout Inventory (MBI), que es una herramienta ampliamente utilizada para evaluar el síndrome de burnout.

Por favor, responde a cada una de las siguientes afirmaciones, rellenando una opción por cada pregunta que corresponda a la siguiente escala:

1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. A menudo 5. Muy a menudo

Dimensión 1: Agotamiento Emocional	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Muy a menudo
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2. Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
3. Siento que trabajar con los estudiantes durante todo el día es realmente una carga para mí.					
4. Me siento "quemado/a" por mi trabajo.					
Dimensión 2: Despersonalización					
5. Me he vuelto más insensible hacia las personas desde que tengo este trabajo.					

6. Me preocupa que este trabajo me esté volviendo emocionalmente duro/a					
7. No me importa realmente lo que les pase a algunos de mis estudiantes.					
Dimensión 3: Realización Personal					
8. Siento que estoy logrando cosas valiosas en mi trabajo.					
9. Siento que trabajo de manera muy efectiva con mis estudiantes.					
10. Siento que soy capaz de influir positivamente en la vida de los estudiantes a través de mi trabajo.					
11. En mi trabajo, trato a los problemas emocionales de mis estudiantes de manera muy calmada.					

Interpretación del Cuestionario

Para cada dimensión, suma las puntuaciones de las respuestas:

- Agotamiento Emocional: Preguntas 1-4
- Despersonalización: Preguntas 5-7
- Realización Personal: Preguntas 8-11 (nota: una puntuación alta en esta dimensión sugiere menor burnout)

Puntuaciones y Niveles de Burnout

- Agotamiento Emocional:
 - **Nunca-rara vez:** Bajo
 - **A veces– a menudo:** Moderado
 - **Muy a menudo:** Alto
- Despersonalización:
 - **Nunca-rara vez:** Bajo
 - **A veces– a menudo:** Moderado
 - **Muy a menudo:** Alto
- Realización Personal (inversa):
 - **Nunca-rara vez:** Bajo
 - **A veces– a menudo:** Moderado
 - **Muy a menudo:** Alto

Siguiente Paso

- Si tus puntuaciones indican niveles altos de agotamiento emocional o despersonalización, o niveles bajos de realización personal, podrías estar experimentando burnout. Se recomienda considerar estrategias basadas en Mindfulness para manejar el estrés, buscar apoyo profesional y hablar con un supervisor o un especialista en salud mental.