



CENTRO UNIVERSITARIO DE IGUALA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE MÉXICO

CLAVE UNAM 8963-25 ACUERDO CIREyTG 32/13 DE FECHA 2013/2014

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Herramientas digitales para docentes
de secundaria con indicadores de Burnout
a consecuencia de la pandemia por Covid**

T E S I S A

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

VERÓNICA YATZIRI PADILLA ORTIZ

NOMBRE DEL ASESOR

MTRA. IRMA ELIZABETH ALCOCER

ARRIAGA

Iguala, Gro. 2024



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



CENTRO UNIVERSITARIO DE IGUALA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE MÉXICO

CLAVE UNAM 8963-25 ACUERDO CIREyTG 32/13 DE FECHA 2013/2014

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Herramientas digitales para docentes
de secundaria con indicadores de Burnout
a consecuencia de la pandemia por Covid**

T E S I N A

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

VERÓNICA YATZIRI PADILLA ORTIZ

DIRIGIDO:

NOMBRE DEL ASESOR

MTRA. IRMA ELIZABETH ALCOCER ARRIAGA

SINODALES

MTRA. ROSA IBETH GRANDE VALLE

PRESIDENTE

DRA. KAREN ITZEL RODRIGUEZ MATA

SECRETARIA

MTRA. IRMA ELIZABETH ALCOCER ARRIAGA

VOCAL

Iguala de la Independencia Guerrero; Diciembre de 2023

DEDICATORIAS

Quiero dedicar el presente trabajo a mi familia, a mi mamá Verónica Ortiz Mastache por enseñarme a ser una mujer exitosa, preparada, honesta y trabajadora, por estar siempre cuando la he necesitado y por apoyarme siempre en cada uno de mis proyectos.

A mi papá Enrique Padilla Ocampo por ser un padre increíble, preocupado por su familia, porque me ha enseñado a nunca darme por vencida y que no importan los medios sino el objetivo.

Mis padres quienes a lo largo de mi vida me han guiado, aconsejado y apoyado en cada uno de mis logros y fracasos, quienes han sido los mejores padres que cualquier persona quisiera tener, porque nunca me dejaron sola cuando no sabía hacia donde ir o que hacer.

A mis hermanos, por apoyarme y alentarme siempre.

A mis abuelitos, por estar siempre en sus oraciones, por siempre darme ánimos y mucho amor.

A mi tía Rosa, por haberme apoyado cuando fracasé, por preocuparse siempre por mí y por estar cuando la necesité.

También a mi hija Regina Adan Padilla, quien fue mi más grande motivación para poder culminar.

Por último, a mis maestros por ser quienes me enseñaron y me inyectaron el amor a la psicología, por disipar mis dudas y por prepararse para poder ampliar mis conocimientos.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente quiero agradecer a mi familia por el apoyo constante a través de este proceso, por sus consejos y sus recomendaciones que me fueron provistas para seguir siempre el mejor camino en el proceso de investigación.

Agradezco también al Profesor Efraím Soto Moreno por brindarme la oportunidad de realizar mi investigación en la escuela secundaria “Valerio Trujano”, así mismo las facilidades que me brindó.

A los docentes que participaron en el proceso psicoeducativo, por la atención y la colaboración que mostraron durante la presentación y las facilidades que me dieron.

A Cinthia, Estefany, Zaira y Jibran por su constante apoyo y por formar el mejor grupo de amigos, siempre apoyándonos el uno con el otro.

Agradezco también a la Psic. Irma Elizabeth Alcocer Arriaga por su apoyo hacia mí, por su dedicación y compromiso.

RESUMEN

El Síndrome de Burnout es uno de los que más se presentan la mayoría de los docentes, así como uno de los menos atendidos, ya que estos desconocen sus causas y los síntomas que lo conforman. Este tipo de docentes por lo general lo confunden con estrés u otro tipo de enfermedad, por lo tanto, asisten al médico para solicitar un calmante o algo que les permita descansar y/o dormir.

En el primer capítulo se abordará el rol del docente y la manera en la que se tiene que adaptar a la nueva modalidad en línea, buscar nuevos métodos de enseñanza para una aula virtual, y al mismo tiempo ir identificando las ventajas y desventajas que se van vayan presentando al mostrar su clase para los alumnos.

Posteriormente en el segundo capítulo se habla de conceptos básicos del Síndrome de Burnout desde la perspectiva del DSM – V y el CIE – 11, y de los indicadores psicofisiológicos que podría presentar el docente ante el trabajo bajo presión.

Finalmente, en el tercer capítulo con la propuesta de la elaboración de un manual de herramientas digitales que permitan al docente facilitar la comunicación y el impacto de aprendizaje en los alumnos, evitando y/o disminuyendo indicadores o como tal el Síndrome de Burnout.

Palabras clave: **Docentes, Síndrome de Burnout, Covid – 19, Modalidad en línea, Herramientas digitales, Psicoeducación.**



ÍNDICE



ÍNDICE

Dedicatorias

Agradecimientos

Resumen

Introducción	1
Planteamiento del problema.....	4
Objetivo General	9
Justificación	9
Marco Teórico	12

CAPÍTULO I. COVID – 19, EL DOCENTE DE SECUNDARIA Y LA MODALIDAD EN LÍNEA

13

1.1 Rol del docente en la era digital	15
1.2 ¿Qué es la modalidad en línea?.....	24
1.3 Adaptación del docente a la nueva modalidad en línea	25
1.4 Planeación digital y estrategias en modalidad en línea	28
1.5 Aulas virtuales y sus características	29
1.6 Ventajas y desventajas de laborar en modalidad en línea.....	30
1.7 Pautas de interacción docente – alumno en modalidad en línea.....	35
1.8 Pandemia COVID-19 y educación en modalidad en línea: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento.....	37

CAPÍTULO II. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE EN MODALIDAD EN LÍNEA

54

2.1 Concepto de Síndrome de Burnout	55
2.2 Características generales del Síndrome de Burnout.....	64
2.3 CIE – 11 y Burnout	71
2.4 Indicadores del Burnout y consecuencias en el docente	75
2.5 Consecuencias psicofisiológicas del docente causadas por Burnout	34



CAPÍTULO III. PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ENSEÑANZA	85
3.1 Justificación	86
3.2 Conocimiento de herramientas digitales y su función.....	87
3.3 Alcances y límites	89
3.4 Propuesta de actividades en el manual de herramientas digitales para la enseñanza	90
3.5 Prevención psicoeducativa para el docente ante indicadores de Burnout	98
Conclusión.....	103
Esquema	107
Bibliografía	108
Anexos	112

Índice de Tablas gráficas

Tabla 1. Adecuación del sistema empleado en función al tamaño del grupo	44
Tabla 2. Tres dimensiones de Burnout o de Desgaste Profesional	59
Tabla 3. Trastornos adaptativos (DSM-IV).....	65

Índice de Figuras.

Figura 1. Alumnos afectados por la pandemia COVID – 19.....	38
Figura 2. Principales 100 herramientas WEB utilizadas durante la pandemia.....	40
Figura 3. Síndrome de Burnout o de Desgaste Profesional.....	59
Figura 4. Consecuencias del Burnout.....	74
Figura 5. Categorización del estrés laboral.....	84



Figura 6. Plan semanal de Clase	92
Figura 7. Ejemplo de Jamboard.....	95
Figura 8. Ejemplo de Jeopardy Labs.....	96
Figura 9. Ejemplo de Thinglink.....	97
Figura 10. Ejemplo de Thinglink.....	97



INTRODUCCIÓN



Introducción

*“Gran parte del estrés que sienten las personas
no proviene de tener demasiado que hacer.
Viene de no terminar lo que comenzaron.”
-David Allen-*

La presente investigación se refiere al tema de cómo psicoeducar a los docentes de educación secundaria acerca del Síndrome de Burnout, la OMS (2019), estableció como síntomas de este mal, el incremento en el agotamiento o debilidad, el aumento del aislamiento en el trabajo y un estado de tristeza y negatividad que, en conjunto, llevan a la persona que los padece a sentirse triste, antisocial, ansiosa y a tener menos rendimiento laboral.

Si bien la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), instauró el 2022 como el año en que empezaría a diagnosticarse como enfermedad, parece que los investigadores están tratando de acelerar ese proceso porque durante el 2020, con la pandemia de COVID-19, se agudizaron los casos del síndrome de desgaste profesional sobre todo en los países latinoamericanos.

En México, especialistas de la Facultad de Medicina de la UNAM advierten que, para atender este creciente fenómeno, se deben establecer medidas preventivas o correctivas orientadas al ambiente laboral y al individuo en particular.

Sentir un bloqueo mental constante, ganas de rendirse —quizá hacerlo—, preferir hacer otra actividad, frustración, cansancio físico y emocional. A muchas personas les resuenan estas palabras en el cuerpo y tal vez en alguna parte intangible de su ser, y esos síntomas tienen un nombre: Síndrome de desgaste ocupacional, o simplemente burnout, una palabra inglesa que refiere a quemarse, consumirse, reducirse. Ya un padecimiento laboral reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022).

Por lo tanto, se puede definir al Burnout, como un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas, desde la perspectiva laboral académica, los docentes deben de cumplir con su jornada laboral dentro y fuera de la escuela, trabajan evaluando tareas e investigaciones, elaborando planeaciones, organizando actividades, haciendo material, etc., otra situación, podría ser la falta de crecimiento laboral, pues aunque muchas veces el profesional se esfuerza no consigue una promoción de puesto o un aumento de salario, una más, es la sobrecarga de trabajo, en poco tiempo, pues hablando de los docentes, sus directivos les exigen terminar el temario en tiempo y forma sin importarles los días no laborados, por lo tanto, el estrés incrementa en el personal al finalizar el ciclo escolar, también cuando existe la falta de apoyo entre compañeros maestros, es más complicado cumplir con un objetivo grupal.



Planteamiento del problema



Planteamiento Del Problema

“Esta pandemia, no nos vencerá. Junto a nuestros maestros, maestras y estudiantes, trabajaremos con fuerza, corazón y esperanza para salir adelante”.

-César Gálvez-

Especialista Educativo de Tarea - Ayacucho

Según, Lozano Luviano Patricia (2023), consultora en desarrollo humano, advierte sobre instituciones y organizaciones disfuncionales que enferman a su personal afectados experimentan agotamiento físico y mental, resentimiento, desvalorización, cosificación, desesperación y falta de motivación

Encuestas realizadas en 2023 revelan la prevalencia del Síndrome de Burnout, también conocido como Síndrome del trabajador “quemado”, estrés laboral o desgaste ocupacional. Lozano Luviano Patricia (2023), afirma que una parte importante de empleados en el mundo se encuentran más agotados que nunca.

La incertidumbre económica y el temor a recortes de empleo se suman al malestar en el lugar de trabajo. Según Lozano Luviano (2023), más del 40% de quienes desempeñan labores de oficina se sienten exhaustos.

Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados”, asegura la consultora Lozano Luviano Patricia (2023).

En diversos países de América Latina, incluyendo el nuestro, se registran bajos salarios, falta de pago y prestaciones, necesidad de tener varios empleos, trabajar en algo que no gusta, recorrer grandes distancias entre el trabajo y el hogar, la falta de equidad de género, además de abuso y acoso en el trabajo.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

En su conferencia “Alcanza una vida en equilibrio reduciendo el estrés laboral”, organizada por el Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información de la UNAM, Lozano Luviano (2023), docente de posgrado en instituciones educativas, explica que el Síndrome de Burnout se considera una enfermedad psicosocial, influenciada por factores laborales, organizacionales, personales e individuales.

La también terapeuta detalló Lozano Luviano Patricia (2023), que el Síndrome tiene tres componentes: cansancio o agotamiento emocional (sin ganas, desmotivado); despersonalización (construcción inconsciente de una defensa para protegerse de la impotencia, indefinición, frustración y conflictos, que se manifiesta en una desconexión o robotización en el trabajo); y el abandono de la realización personal, cuando se pierde el valor que el propio trabajo tenía para la persona, lo cual lleva a la ley del mínimo esfuerzo, es decir, “hacen como que me pagan y yo hago como que trabajo”, por ejemplo, y esto afecta a las instituciones.

El Burnout tiene diferentes niveles: leve, consistente en quejas vagas, cansancio moderado, pesimismo, aislamiento o desconfianza; grave, se trabaja más lento, hay automedicación, ausentismo, aversión o fobia al trabajo, abuso del alcohol o drogas porque no se soporta la situación; y extremo, cuando llega el colapso, cuadros psiquiátricos y hasta el suicidio. Por supuesto, hay que pedir ayuda profesional antes de llegar a este último, alertó Lozano Luviano Patricia (2023).

Recordando que en diciembre de 2019 aparece en Wuhan (China) una nueva enfermedad que se propaga por todo el mundo y se vuelve Pandemia, a la que la OMS adjudica como nombre oficial “COVID-19”, el 11 de febrero de 2020 siendo esta una enfermedad de alto contagio que pone en peligro la vida de los seres humanos, la educación se ve afectada por el número de personas que se ven involucradas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del Burnout o “Síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado año y cuya entrada
Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022, en la que se contempla también el abuso de videojuegos como trastorno adictivo. (OMC, 2019)

En México, durante la pandemia la labor docente fue una de las más afectadas, ya que el proceso de adaptación fue de las tareas agotadoras que derivó en estrés laboral afectando gravemente la salud física y mental de los profesionales de la educación.

“Según la UNESCO, más de 861.7 millones de niños y jóvenes en 119 países se han visto afectados al tener que hacer frente a la pandemia global que nos ha sacudido este año”. (Villafuerte, 2020)

También en un estudio, los mexicanos son los más estresados por el ambiente laboral.

Nuestro país tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), las dos economías más grandes del planeta, de acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS). El estrés forma parte de la vida cotidiana de los trabajadores mexicanos: 75% padece Síndrome de Burnout o fatiga por estrés laboral. (Forbes, 2017).

El Burnout según Freudenberg (1980), “lo describe como un estado de fatiga o frustración dado por la devoción a una causa, modo de vida o relación que no produce la recompensa deseada”. (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral deportivo, 2011).

En Guerrero no se encontraron investigaciones acerca del tema, se considera que es algo preocupante, pues este síndrome está afectando a toda nuestra comunidad docente del municipio y del estado de Guerrero, sobre todo a maestros con costumbres de antaño a las cuales no persiguen la tecnología como un fiel objetivo y a muchos otros que trabajan en comunidades donde muchas veces no cuentan con internet, computadoras o teléfonos inteligentes, impidiendo así que se lleve a cabo la enseñanza a distancia.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Los docentes forman parte fundamental en el Sistema Educativo Nacional, los cuales persiguen el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. La docencia expone a los trabajadores a tener a cargo numerosos grupos y tener que tratar con gran cantidad de padres de familia, tomando en cuenta que cada uno tiene puntos de vista diferentes provocando en estos un nivel de presión alto. Hasta hace poco la atención de las investigaciones de este trastorno se centró en la exploración de factores relacionados con la salud física y emocional de los alumnos; pero no se había prestado atención a los profesionales proveedores del servicio.

La atención no solo se debe a la preocupación por la salud de los docentes, sino también por las condiciones en las que laboran, ya que el Burnout no es solo un tipo de estrés de corte individual, de la misma forma el desgaste profesional es un problema del ambiente social en el cual ellos trabajan.

Para comprender la esencia del Burnout es de vital importancia considerarlo como un fenómeno psicosocial, intangible y con más de una definición y perspectiva de estudio, siendo la clínica y la psicosocial las más utilizadas.

Desde la primera, se considera una relación estrecha entre el estrés y el Burnout pues este es el final y la consecuencia de una respuesta de estrés crónica la cual sobrepasa al profesional, agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa. Desde la perspectiva psicosocial, se acepta que el Burnout es un proceso caracterizado por una extenuación emocional y una actitud negativa hacia las personas con quienes se trabaja y hacia el propio rol; dicho proceso deriva de las situaciones imperantes en la organización.

En esta investigación se pretende identificar los indicadores de Síndrome de Burnout y cuáles son los factores que mayormente provocan en su aparición a los docentes, para así después presentarles una psicoeducación sobre el tema y lograr incrementar los factores favorables a fin de obtener resultados positivos en el ambiente de trabajo o en la organización, dando lugar a otras estrategias de intervención las cuales incluso pueden facilitar que quienes sufren el desgaste profesional participen en la solución.



Pregunta Central de Investigación

Por lo mencionado anteriormente surge el propósito de conocer:

¿Los docentes de educación secundaria podrían presentar Síndrome de Burnout como consecuencia de elaborar la modalidad en línea?

Objetivo general

Identificar en docentes de nivel secundaria los indicadores o la presencia del Síndrome de Burnout, esto a raíz del cambio a la modalidad en línea, culminando con un manual de herramientas digitales para la enseñanza y estrategias psicoeducativas de prevención para el Burnout.

Justificación

*“La resiliencia no es recuperarse de algo.
Es reconstruirse.
Las crisis me han desarmado
y me armaron de nuevo
siendo una mejor versión de mí”.*

-Patricia Cabrerizo-
Docente UARM e Innova Teaching School

El presente proyecto pretende estudiar el Burnout y sus reacciones en docentes de nivel secundaria, esto debido a que desde el inicio de la pandemia covid-19, hasta la fecha se ha tenido que recurrir a un sistema de educación en línea para el cual los docentes no estaban adaptados, tampoco los estudiantes, pero, se hará especial énfasis en los docentes, la complejidad del uso de herramientas tecnológicas, las plataformas virtuales, el trabajo en casa, la supervisión de estudiantes y la presión de los directivos, pudieran ser algunos de los factores desencadenantes de nuestra variable a estudiar.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Se debe de tener presente, que el no tratar a tiempo el Síndrome de Burnout trae consigo consecuencias que afectan a la persona no solo de manera emocional provocando su incapacidad laboral, aumento en el absentismo laboral, la necesidad de medicarse para poder dormir, conductas agresivas con las personas que le rodean, desmotivación en cualquier actividad que realice, sino también, en el peor de los casos puede presentar problemas fisiológicos como, enfermedades gastrointestinales, colesterol alto, diabetes, asma, hipertensión y hasta accidentes cerebrovasculares, es por eso, la importancia de investigar acerca de este síndrome, ayudando a actuar de manera preventiva y/o el acompañamiento psicofisiológico en los docentes.

Claramente esta que, si una enfermedad es detectada de manera preventiva y se lleva a cabo un tratamiento, la sintomatología logra aminorar y muchas veces hasta desaparecer, lo mismo pasa con el Síndrome de Burnout, ejemplo de esto se cita el siguiente caso:

“Mujer de 34 años, soltera, sin hijos, enfermera del bloque quirúrgico, 13 años de antigüedad y contrato fijo. Turno rotatorio mañana/tarde/noche, dispone de tiempo libre y ha sufrido alguna baja médica como consecuencia del trabajo. Se le aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y presentó unos resultados de baja realización personal, alto agotamiento emocional y alta despersonalización, después de haberle aplicado el cuestionario y una entrevista se diagnosticó con Síndrome de Burnout.

A partir del diagnóstico se le dio un plan de cuidados que realizó junto a un profesional de la salud mental el cual constaba en eliminar sentimientos de aprensión o inquietud en el trabajo, utilizará estrategias de superación afectivas, identificando la función de la ira, frustración y rabia que pueda ser de utilidad para el paciente, mejorar el autoestima, disposición para mejorar el sueño relacionado con ansiedad manifestado por la manifestación de sueño no reparador, entre otras tantas actividades, dando como resultado la disminución de algunos síntomas y la desaparición de otros, teniendo ya una actitud positiva en el trabajo, mejor relación con pacientes y compañeros, etc. ”según Moreno-Cid, Sánchez Castro, & Salamanca Castro (2015).



A pesar de esto, son pocas las investigaciones realizadas en México sobre el Síndrome de Burnout en docentes, ya que, este síndrome nació dentro de industrias donde eran los obreros quienes lo presentaban. Por tal motivo, la investigación planteada podría generar un modelo para identificar los factores que mayormente intervienen en la aparición del síndrome. Asimismo, los resultados teóricos ayudaran a crear una mayor conciencia en directivos sobre el bienestar de los docentes, porque, debido al constante malestar que experimentan, este, queda reflejado en la ausencia de estrategias para poder abordar de forma adecuada los problemas que acontecen en el contexto escolar, afectando entonces también a los alumnos.



Marco Teórico



CAPÍTULO I

COVID 19, EL DOCENTE DE SECUNDARIA Y LA MODALIDAD EN LÍNEA



Capítulo I. COVID 19, EL DOCENTE DE SECUNDARIA Y LA MODALIDAD EN LÍNEA

*A veces,
lo más productivo
que puedes hacer es relajarte.
-Mark Black-*

Desde la perspectiva de Poblete (2020), Para los docentes, el teletrabajo ha significado una fuerte carga laboral. Hirmas y Cisternas señalan que “no solo se han visto desafiados por el uso de las nuevas tecnologías, de las redes sociales y su apropiación en función de lo educativo, sino también por diseñar materiales de enseñanza que prescindan de la mediación docente, que estén contextualizados al ámbito familiar, a la diversidad de estudiantes, que consideren la ausencia de recursos tecnológicos, de materiales de aprendizaje y las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran los niños”.

A partir del estudio y de la observación de los docentes de nivel secundaria desde el comienzo de la pandemia hasta la actualidad, y los cambios que esta trajo a la educación y en las formas de enseñanza, se detectaron algunos inconvenientes a los que los profesionales se enfrentaron y muchos no pudieron adaptarse, provocando en ellos una sintomatología que los ha afectado no solo de manera física si no emocional, como lo es el Síndrome de Burnout. Desde antes de la pandemia, la escuela ya era incapaz de responder a las necesidades de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes. La vinculación entre escuela y maestros mostraba signos de debilidad y fractura.

Los docentes encontraban demasiadas restricciones institucionales y sociales para desarrollar su labor. Desde el comienzo de la pandemia y con el cambio a la enseñanza en línea, los profesores se enfrentaron a mayores conflictos con el uso de nuevas tecnologías a las que no estaban acostumbrados y para las cuales muchos no recibieron información previa para su uso.

Por tal motivo, es importante tomar en cuenta los conceptos y averiguaciones que han analizado este tema y así poder respaldar esta investigación documental.

1.1 Rol del docente en la era digital

Cuando nos referimos al profesorado, al docente, muchas veces se le considera como el principal responsable del proceso enseñanza aprendizaje. No obstante, existe una preocupación constante referente a su identificación con esta era de nuevas tecnologías dispuestas, para hacer atractiva y productivas sus enseñanzas de modo que procure aprendizajes de iguales características.

La investigación en este contexto sobre la realidad circundante del profesorado, reconoce su labor a lo largo de los siglos, sin embargo, hay una percepción de que esta figura con altas responsabilidades didácticas y generadora de conocimientos, se ha quedado desfasado en relación a los nuevos escenarios educativos que el nuevo milenio interpone. Y es que las tecnologías emergentes cobran nuevos intereses y requieren nuevas habilidades los cuales parecen formar parte de las competencias de las nuevas generaciones. Y más cuando la pandemia del Covid – 19 viene a modificar en su totalidad la estructura establecida en el ámbito educativo, exige un cambio radical en la forma de transmitir la enseñanza - aprendizaje.

Ya destacaba el papel del docente y su interés por la utilización de las nuevas tecnologías; las facilidades que las TIC'S propician para su utilización, su actitud frente a ellas, su nuevo rol como acompañante de sus estudiantes en la nueva aventura de enseñanza aprendizaje a través de diversos escenarios, entre otras, mayores exigencias de una educación flexible para un aprendizaje de carácter abierto.

El desarrollo imparable de tecnologías digitales y la democratización en el uso de Internet han sido uno de los cambios que más han transformado el contexto del proceso educativo. Hasta hace bien poco, parecía que la escuela y el profesorado podían erigirse en los únicos guardianes del conocimiento; pero ahora se les multiplican los competidores. Las TIC'S (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han provocado nuevos alfabetismos que potencian habilidades y competencias propias del siglo XXI, las cuales se ejercitan principalmente en las prácticas

digitales que los estudiantes llevan a cabo en contextos de aprendizaje informal, en su mayoría en espacios y tiempos de ocio. (Busque, Medina y Ballano, 2013).

La manera de aprender y enseñar ha sufrido un cambio radical, lo que ha provocado que la concepción de una educación-producto haya pasado a transformarse en una educación basada en el caos, el cambio y la inestabilidad. Educación líquida es la expresión escogida por el sociólogo Zygmunt Bauman para definir una educación que parece que ha abandonado la noción del conocimiento útil para toda la vida, para sustituirla por un conocimiento de usar y tirar, un torbellino de cambio, donde el conocimiento parece mucho más atractivo cuando se adapta al uso instantáneo, para una sola ocasión (Bauman, 2007).

Son muchos los docentes que, por iniciativa propia, han decidido renovarse con el objetivo de seguir preparando al alumnado, para el mundo que les toca; sin embargo, son también muchas las reacciones contrarias que han provocado que exista un rechazo ante estos cambios motivados por la tecnologización de la vida y las escuelas. Existe un cierto temor ante el uso de las TIC'S e Internet y sus consecuencias. Además, los medios de comunicación no han contribuido a proyectar las ventajas de la red, por lo que, de entrada, parece haberse instalado una sensación de inseguridad que ha repercutido en el ámbito educativo formal.

Aunque se consideren estos datos como parte importante para el rol del docente, no ha sido suficiente, numerosas escuelas no cuentan con las posibilidades de tener un centro de cómputo, mucho menos una computadora en casa, o un aparato electrónico con ciertas características que permitan al acceso a plataformas educativas y recibir el aprendizaje requerido de un plan de trabajo que ya tiene contemplado el docente.

El docente, tiene que adquirir el papel de ayudante del estudiante ya motivado, ser un guía, en otro sentido, el rol de experto en instrucción consiste en que el docente aporte todo el conocimiento, imaginación y creatividad posible para hacer el proceso de aprendizaje del alumno efectivo y atractivo. Para lograrlo el experto debe convertirse en un auténtico diseñador de originales experiencias de aprendizaje y, a su vez, debe practicar el arte de realizar preguntas



adecuadas que inciten a que los alumnos reflexionen y reconsideren un punto de vista. (Prensky, 2011).

López Herrerías, (2014) señala que la escuela de hoy en día demanda un perfil profesional docente que adquiera “saber”, “saber hacer” y “saber ser”. En definitiva, para ser docente en la escuela actual, se debe estar dotado de destrezas y/o habilidades cognitivas, sociales y procedimentales.

Para alcanzar el éxito en la docencia de los ambientes virtuales de aprendizaje, se requiere que el académico adquiera habilidades, destrezas, conocimientos y competencias ligadas a los aspectos pedagógicos, comunicacionales, tecnológicos y evaluativos, que permitan la implementación de las buenas prácticas educativas. Entiéndase por competencias las formas de combinar recursos personales para realizar una tarea e ir más allá del saber y saber hacer o aplicar, (Noriega, 2012).

El docente inmerso en los ambientes de aprendizaje virtual es aquel que se encuentra capacitado para desarrollar, implementar y evaluar el diseño instruccional de un curso con modalidad en línea o combinado. Además, posee experiencia en entornos virtuales, así como la habilidad para la construcción de materiales digitales y manejo de comunicación en entornos web, para el desempeño requiere de una formación profesional integral que permita determinar las habilidades y destrezas en función de un diseño por competencias donde involucre una serie de aspectos tales como el componente pedagógico. (RELPE, 2011).

Tomando en cuenta, la importancia que tiene el rol del docente en la comunidad estudiantil, 10 años antes de la pandemia mundial que provocó el Covid – 19, ya había un objetivo primordial, que el profesor se familiarizara con material digital y entornos web, sin embargo, no creyeron que un momento sería necesario buscar la manera de dar clases modalidad en línea.



Exige un desafío para el rol del experto, para los próximos años los esfuerzos en materia educativa deben estar dirigidos hacia la integración completa de los dispositivos digitales en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. El desafío pasa por la integración de la TIC's en forma natural y curricular, a los procesos de enseñanza. No que sea simplemente, para hacer mejor el power point, sino que sea el ambiente principal del aprendizaje, potenciando todas sus opciones. En este sentido, debemos fomentar seguir temas científicos en tiempo real, trabajar con big data, formar comunidades globales, alentar los PLE (Entornos Personales de Aprendizaje), utilizar para ajustar y actualizar fuentes y como se aportó antes el tema de la programación, como una nueva matemática y forma de soberanía. El desafío entonces es, sin lugar a dudas, aprender y enseñar de otra manera. Y en eso, no cabe otra opción que incluir a las tecnologías digitales. (Sagol, 2010).

Dice Twining, (2002) para tratar de comprender el impacto de las TIC'S en la educación, se ha planteado cada vez con más fuerza la necesidad de estudiar de manera empírica la manera en que profesores y estudiantes usan estas nuevas tecnologías en el desarrollo real de las prácticas que llevan a cabo en el aula, considerando evaluar la manera como se viene realizando los procesos de capacitación docente frente a estos nuevos cambios y la actitud frente al asumir mayores responsabilidades.

Este desafío vino a hacer real, el 2020 ha sido uno de los años que ha movilizado estructuras que creíamos sólidas; ideologías que sostenían pensamientos y acciones “propias” de nuestros tiempos se han tambaleado; debilidades y necesidades del sistema social, educativo, político y económico han quedado al descubierto, profundizándose aún más. Hemos experimentado significativos cambios, estamos viviendo en constante incertidumbre, adaptaciones, modificaciones y resistencias. (Hernández Aragón, 2021)

Fue el 31 de diciembre de 2019 cuando la Comisión Municipal de Salud de Wuhan notifica una aglomeración de casos de neumonía en la ciudad. Posteriormente se determina que están causados por un nuevo coronavirus.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

En el mes de marzo la OMS profundamente preocupada por los alarmantes niveles de propagación de la enfermedad y por su gravedad, y por los niveles también alarmantes de inacción, determina en su evaluación que la COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia. Y se comienzan a presentar casos en México.

Una de las áreas en donde la pandemia producida por el COVID-19 ha impactado fuertemente, sin duda alguna, ha sido el campo educativo. Por lo tanto, tendríamos que enfocarnos en los personajes, que le dan vida al proceso formativo, más allá de las instalaciones y las políticas educativas ejecutadas. ¿Qué ocurre con los/as docentes?

Ahora con la pandemia, Romero Gonzaga (2020) nos dice: se ha exacerbado lo que ya era latente y evidente en contextos urbanos y rurales: el descuido y abandono por parte de los distintos gobiernos de la formación integral de los maestros y maestras, la cual pretende sustituirse en los tiempos actuales con herramientas tecnológicas como Google For Education a través de la educación a distancia. El desinterés y apatía en la formación docente ha sido histórico, pues no es un problema que se dio solo por el inicio de la pandemia, si no que la carencia dentro de este ámbito ha sido visible desde años pasados con la educación presencial.

Por ello, el ser maestro o maestra no se centra en aquellos docentes que adquieren las habilidades digitales y las herramientas tecnológicas para promover “aprendizajes significativos”, sino quienes se apropian de su contexto, lo comprenden, lo comunican, lo intercambian y socializan con los adolescentes y jóvenes fuera de la escuela. Como lo sostuvo recientemente un profesor del municipio de Acanqué, Yucatán: “...desde las comunidades, “no estamos esperando que el Estado dé todas las respuestas, sólo llega en tiempos de campañas electorales, lo que tenemos es nuestra solidaridad, la búsqueda del bien común, los saberes diferentes puestos en común...” (Romero Gonzaga, 2020)

Educar en tiempos de pandemia fue un reto para cualquier docente y un proceso de adaptación para toda la plantilla escolar a las nuevas aulas virtuales, dejando de lado las clases presenciales, si bien, los docentes tenían conocimientos de manera teórica, y solo aplicaban

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

algunos recursos de manera virtual para compartir información con compañeros, alumnos o directores, pero no para llevar a cabo las clases sin presencialidad.

Una de las problemáticas que ha marcado un parteaguas en la función del docente en enseñar en tiempos de COVID-19, tiene que ver con la brecha generacional en el uso de la tecnología, esto es, la mayoría de las y los docentes de los diferentes niveles educativos que integran el sistema educativo mexicano, no se encuentran familiarizados/as con utilizar la tecnología como un medio o recurso principal para poder desarrollar los contenidos formativos de enseñanza, lo cual deja entrever un grave problema de formación y capacitación para el personal docente, que nos toma desprevenidos/as tanto en infraestructura como en términos de adiestramiento. (Enseñar y aprender en tiempos de pandemia., 2021)

Para muchos docentes en México, el manejo de las herramientas digitales para llevar a cabo su función de enseñar es visto como un medio facilitador de dicha labor para algunos, mientras que para otros el hecho de tener que aprender a manejar algunos programas o dispositivos tecnológicos les ha provocado estrés, frustración, decepción y angustia, sobre todo, para aquellos/as cuyo espacio de trabajo se encuentra en comunidades rurales o indígenas, en donde no existe, como lo mencione anteriormente, cobertura, electricidad o bien, condiciones económicas que permitan a sus estudiantes el acceso a la tecnología para continuar con sus clases.

Para tal contexto se ha solicitado la capacitación del personal docente en cómo funcionan las plataformas digitales; no obstante, a pesar de los cursos que se han dado a los docentes, el problema persiste, pues va más allá del solo manejo técnico y adecuado de los dispositivos electrónicos, pues implica concepciones, significados, constructos culturales que se funden en el pensamiento docente y su interacción con la tecnología.

Los docentes son un elemento fundamental en la sociedad y, sin duda, constituyen el factor más importante cuando lo que se persigue es mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Elevar la calidad de la educación pasa necesariamente por conocer mejor al magisterio nacional, las condiciones de su formación y las realidades que circundan su desempeño, a fin de poder

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.



mejorar sus resultados. A pesar de esto, la información sobre la docencia en México aún es muy escasa, se encuentra dispersa y no está sistematizada.

El 25 de junio del 2013 la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) presentó los resultados del Estudio Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje 2013 (TALIS, por sus siglas en inglés), que recolecta información sobre las percepciones de profesores de secundaria sobre la profesión docente y su ambiente laboral. TALIS 2013 entrevistó a más de 100,000 profesores y directores en 34 países del mundo, incluyendo México. Los resultados muestran algunas tendencias y señalan oportunidades para mejoras (Gabriela, 2014)

Los profesores de México han completado en menor porcentaje un programa de formación o capacitación docente que el promedio del porcentaje de la OCDE. Mientras que 9 de cada 10 profesores lo han acreditado en el promedio de la OCDE, sólo 6 de cada 10 lo han hecho en México. Existe una gran necesidad de formación y capacitación de maestros. Profesores bien preparados tienen un impacto positivo en el proceso educativo

Los profesores de México destinan más horas a enseñar que el promedio de la OCDE. Mientras que los profesores en los países de la OCDE destinan 19 horas a la semana en promedio a enseñar, los profesores de nuestro país destinan alrededor de 22 horas a la semana.

Los profesores mexicanos reportan destinar menos tiempo a la enseñanza y al aprendizaje dentro del aula. Los maestros destinan un mayor número de horas a la semana (casi 50%) a tareas administrativas, como pasar la lista de asistencia, que el promedio de la OCDE. Por lo tanto, tienen jornadas laborales más largas, destinan más tiempo a actividades administrativas y menos tiempo a tareas importantes para el aprendizaje como la planificación, la instrucción o la capacitación. Entonces, ¿de qué sirve que los profesores tengan jornadas laborales más largas? (Gabriela, 2014)

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Los docentes mexicanos requieren de capacitación para atender a estudiantes con necesidades especiales. Uno de cada dos profesores (el doble que el promedio de la OCDE) menciona que requiere desarrollar habilidades para trabajar con niños con necesidades especiales. Este rubro tendría que estar incluido en los planes de formación y capacitación docente.

Los maestros mexicanos mencionan que la retroalimentación tiene un efecto positivo en su motivación y en sus prácticas de enseñanza. Alrededor de 67% de ellos menciona que la retroalimentación recibida ha tenido un impacto positivo en el número de horas que dedican a la capacitación, en comparación con 41% del promedio de la OCDE. De los entrevistados 86% reportó que la retroalimentación tiene también efectos positivos en su práctica docente, comparado con 58% del promedio de la OCDE. Más y mejor retroalimentación tiene impacto en el mejoramiento del desempeño docente (Gabriela, 2014)

Son variadas las condiciones que influyen en el desempeño laboral del docente, desde ya hace tiempo el diseño e implementación de políticas educativas para mejorar la condición laboral y formación profesional de los docentes de educación básica en México, ha sido un tenor de los proyectos educativos gubernamentales desde la década de los noventa, ya que se le ha dado más importancia a darles una educación de calidad a los alumnos.

Gracias a esto, se reconoció la función esencial de los docentes en la educación básica de buena calidad, y se subrayó que para lograr una verdadera educación de calidad los gobiernos deben mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes y permitirles participar en las decisiones que afectan a su vida profesional y al entorno de aprendizaje. Para atraer y conservar a los buenos docentes, los responsables de la formulación de políticas deben mejorar la formación del personal docente, distribuir a los educadores de manera más equitativa y facilitar incentivos en forma de sueldos apropiados y planes de carrera atractivos, todo esto con la finalidad de lograr que el docente explote sus granas por enseñar, siendo creativo en cada una de sus clases y haciéndolas de mayor interés para el alumno.

La condición laboral del trabajo docente entonces, está asociada al desempeño profesional. El deterioro de la calidad de los procesos educativos, particularmente la enseñanza y el aprendizaje, ha estado vinculado al deterioro de la condición laboral y profesional de los docentes en las últimas décadas. Para muchos, esto se debe a la instauración de políticas neoliberales que no responden a la gravedad y urgencia de la situación educativa, y más bien son encaminadas a la desprofesionalización y una proletarización del magisterio (Perrenoud, 1996).

Actualmente el rol del docente se ha relegado a un papel secundario y meramente operativo, son excluidos de la información, del conocimiento, del debate y la toma de decisiones en relación a las problemáticas y temas de su materia de trabajo. Incluso, a nivel municipal la representación sindical de los maestros, ha jugado un papel de complicidad en las políticas educativas, que, bajo la mirada de los docentes, contribuyen a fortalecer la tendencia de deterioro laboral.

Aunándole a esto, que en muchas ciudades y comunidades rurales de México las condiciones de infraestructura escolar, de equipamiento y material didáctico son aún precarias, lo que dificulta fuertemente el trabajo docente. A menudo, los profesores realizan esfuerzos económicos personales o movilizan a los padres para suplir dichas carencias, situación que les genera sentimientos negativos relacionados con la falta de apoyo de las autoridades a su labor profesional. La existencia de espacios adecuados y bien equipados para desarrollar tareas fuera del aula, tanto individuales como de equipo, constituye otro factor importante respecto del cual las situaciones son muy diversas.

Por lo tanto, es conveniente que, en primer término, los docentes no sean vistos como “el problema” sino como elementos sustanciales para superar las problemáticas.

En segundo lugar, que sean incluidos en el debate, análisis y construcción del modelo educativo. México no ha aprendido que las políticas educativas tendrán mejores resultados si se cuenta con la participación directa de quienes serán los responsables de operarlas.

Y, en tercer lugar, tener presente que la mejora de la condición laboral y profesional de los docentes, debe ocupar un lugar preponderante en el diseño de política educativa, la inversión en los docentes es necesaria e imprescindible. Mejorar su condición es fundamental para recuperar la consideración social del trabajo docente.

1.2 ¿Qué es la modalidad en línea?

Según la CUAIEED-UNAM (2015), es un campo disciplinar que comprende teorías y prácticas educativas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje sustentado en la comunicación a través de redes informáticas. Identifica tanto las modalidades educativas que operan a través de internet, así como la investigación y el conocimiento sobre éstas.

Moreno Castañedo (2015) nos dice, El internet y la posibilidad de interacción en línea que ofrece trae consigo la posibilidad de superar limitaciones que enfrentaba la educación a distancia tales como la interacción social limitada entre profesores y estudiantes y permite la conformación de comunidades y redes de aprendizaje como eje de las experiencias educativas. Así, ha permitido diseñar e implementar experiencias educativas a distancia cuya efectividad es comparable con la enseñanza en aula y ha sido probada en investigaciones educativas.

Dadas estas posibilidades, la educación en línea se ha convertido en el formato de educación a distancia más común en los últimos años. Sin embargo, aún subsisten prejuicios sobre su calidad inferior en relación con la formación presencial y se cuestiona la posibilidad de implementarla a gran escala dado que requiere de acceso a dispositivos y conectividad.

Otro concepto referente a la modalidad en línea, según la Educaweb (2023), La formación online son estudios que se realizan de forma no presencial a través de un dispositivo con conexión a Internet, esto es, que requieren de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

1.3 Adaptación del docente a la nueva modalidad en línea

Con la llegada del Covid -19, demostró que muchos maestros no estaban preparados para el aprendizaje en línea. Necesitaban tiempo para aprender, no sólo enseñar. Esto es más evidente, hoy en día aquellos maestros que no dominan el mundo digital o tienen que buscar alternativas para llegar a los alumnos que no tienen computadoras en casa. En internet se puede encontrar material de capacitación gratuito de buena calidad, sin embargo, el docente debe aprender a seleccionar lo que mejor se adecue a sus necesidades.

Si bien, nos dice Delgado Paulette (2020), algunos docentes han sido receptivos y positivos ante los cambios que ha traído la COVID-19, para muchos otros impartir clases en línea no ha sido fácil, especialmente para aquellos que tienen una conectividad limitada o no cuentan con las herramientas tecnológicas básicas para poder desempeñarse. Tratar de apegarse al nuevo plan de estudios en línea, y hacerlo de manera divertida para captar la atención de sus alumnos, resulta abrumador.

Considerando el punto de vista nuevamente de Delgado Paulette (2020) La pandemia ha revelado muchas deficiencias del sistema educativo y exacerbado las desigualdades. Según una encuesta realizada por la UNESCO, UNICEF y el Banco Mundial, sólo la mitad de los países encuestados dieron a sus docentes capacitación adicional sobre educación a distancia. Por otro lado, menos de una tercera parte ofrecieron apoyo psicológico para lidiar con la situación actual.

Aun así, es de admirar el esfuerzo de muchos países por formar a sus maestros. En Zambia, por ejemplo, los maestros son capacitados por medio de videos enviados por WhatsApp, conferencias telefónicas y apoyo en pares. En Camboya reciben entrenamiento por teléfono o por internet. En Ruanda, el desarrollo profesional continuo es por medio de videos pregrabados o en línea. En otro estudio donde también participó la UNESCO, se muestra que el 81 % de los maestros de primaria y el 78 % de los docentes de secundaria a nivel mundial apenas cumplen con los requisitos para desempeñar sus funciones, demostrando que muchos no están preparados para abordar los problemas a los que se enfrentan.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

El caso de Latinoamérica es todavía más preocupante, ya que el 83 % de los maestros de primaria y 84 % de los maestros de secundaria no cuenta con las herramientas necesarias para enfrentar los retos que ha traído la pandemia.

Los porcentajes mencionados anteriormente revelan que los maestros recibieron poca o nula capacitación durante los primeros meses de la pandemia, por ello, es común que muchos docentes simplemente hayan replicado en línea lo mismo que harían en una clase presencial, sin tomar en cuenta que la enseñanza en línea requiere un enfoque diferente. Entre más tradicional sea un docente mayor es la probabilidad de que ni siquiera haya tomado una clase en línea por lo que es normal tratar de aferrarse a lo que domina. No se trata de llevar la misma clase presencial al entorno virtual, se requiere incluir actividades asincrónicas y sincrónicas, repensar los tiempos de clase, las actividades a realizar y la evaluación. El maestro tiene que ser flexible y reconocer que la estructura controlada de una escuela no se puede replicar en línea.

Mantener la misma rutina presencial en los entornos online es ignorar una serie de preocupaciones de equidad en torno al acceso a la tecnología, además de que va en contra de las mejores prácticas basadas en la investigación para el aprendizaje en línea. Es imposible creer que los alumnos pueden estar frente a la computadora durante siete horas seguidas, especialmente asumiendo que en casa hay un equipo para cada miembro de la familia y la banda ancha necesaria para soportar las diferentes actividades que se realizan hoy en día en línea.

La realidad es que la educación en línea es más que una pantalla con acceso a internet. Para que el docente tenga éxito enseñando en una modalidad en línea, debe saber cómo crear y ofrecer lecciones atractivas para este entorno y que los alumnos tengan las habilidades de alfabetización digital para acceder a ellas. Es aquí donde se refleja la gran brecha de aprendizaje entre alumnos de nivel básico y los alumnos de educación superior, según Delgado Paulette (2020).



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Analizando todo lo mencionado anteriormente, se debe considerar que también los alumnos resintieron este cambio al no poder asistir de manera presencial a su escuela, por ejemplo, los más pequeños no tienen la habilidad de aprendizaje independiente, la capacidad de atención o la madurez socioemocional para aprender por largos periodos de tiempo en entornos de aprendizaje virtual, ni la habilidad de resolver problemas técnicos que se puedan presentar.

Los estudiantes de secundaria, e incluso bachillerato, no están mejor ya que en muchos casos son ellos los que estén acompañando a los más pequeños ayudándolos en sus clases mientras sus padres trabajan desde casa o realizan otras actividades, por lo tanto, docentes – alumnos – padres de familia buscaban la manera de adaptarse a esta nueva modalidad.

Al no contar con los recursos necesarios para que los docentes impartieran clases, acudieron a WhatsApp para hacer llegar el contenido a los estudiantes y hacer las guías escritas para después trasladarlas a sus alumnos.

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta ¿de qué manera se va adaptando el docente ante tales circunstancias de la pandemia y modalidad en línea para que los alumnos reciban el aprendizaje esperado? Se considera no solo la capacidad de adaptarse de manera virtual, sino también de manera emocional, dando como probable resultado una serie de conductas y comportamientos que el experto desconoce, evade que pueda ser una sintomatología psicofisiológica o exceso de trabajo académico y laboral.

Se da un cambio radical de la noche a la mañana el hogar de los docentes se convirtió en salón de clases, sala de juntas, centro de capacitación virtual, oficina de atención psicopedagógica, y espacio para brindar asesoría y tutoría a distancia. Aparece también una emoción que es el enojo y emerge cuando se prioriza lo administrativo, cuando hay una participación obligada en opciones de capacitación y actualización, y, además, cuando ésta se da en horarios que exigen a los docentes prolongar sus jornadas de trabajo de manera excesiva.

1.4 Planeación digital y estrategias en modalidad en línea

El artículo 3ro. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala como prioridad el mejoramiento de los planes y programas de estudio, así como el fortalecimiento de las instalaciones y la utilización de las TIC como medio para asegurar una educación de calidad. Establece la relevancia de fomentar el uso responsable y seguro de las TIC con el fin de apoyar el aprendizaje del estudiante y ampliar sus competencias para la vida y una transición segura hacia la sociedad del conocimiento

Evolcampus nos dice (s/f) Cuando se habla de estrategias de enseñanza virtual, se refiere a la manera en que se planifica la formación para conseguir que los alumnos aprendan en un ecosistema de enseñanza a distancia. Las estrategias de aprendizaje tradicionales son el fundamento sobre el que concreta un proyecto formativo y se fijan los métodos y objetivos de aprendizaje. Por esta razón, será determinante conocer a la perfección el perfil de los estudiantes, la materia a impartir y el contexto académico.

Sin embargo, las estrategias para la enseñanza virtual, no solo conservan esas directrices de la presencial, sino que se basan en idear la enseñanza con el foco puesto en la plataforma elearning, hacer e-learning es completamente distinto a enseñar de modo presencial.

Es decir, la formación se realiza a través de una plataforma educativa ‘enriquecida’ con recursos didácticos, herramientas e instrumentos ideados para ser consumidos a través de un ordenador, tableta o móvil. Además, las necesidades de los estudiantes son diferentes, de ahí que las técnicas de estudio online y las estrategias de enseñanza virtual también deban serlo.

En definitiva, es un nuevo panorama que obliga a planificar la enseñanza de una manera completamente distinta.

1.5 Aulas virtuales y sus características

La opinión de Ramos Lisbeth (2023), Un aula virtual es una extensión del aula tradicional que se ha desarrollado en línea. En un aula virtual, los profesores y los alumnos interactúan en una comunidad virtual. Las características esenciales de un aula virtual son la capacidad de conectarse en cualquier momento y lugar, la facilidad de uso, la interactividad y la personalización.

Una de las características básicas de un aula virtual es la capacidad de conectarse en cualquier momento y lugar. Los alumnos pueden acceder al aula virtual las 24 horas del día, independientemente de la ubicación. Esto significa que no importa dónde se encuentren, los alumnos pueden participar en debates, realizar tareas y asistir a clases en línea.

Además, los profesores también pueden conectarse regularmente para impartir clases y responder preguntas de los estudiantes.

Otra característica esencial es la facilidad de uso. Las aulas virtuales tienen que ser intuitivas y fáciles de navegar. Debe ser fácil para los estudiantes y los profesores encontrar lo que necesitan en el aula virtual, como tareas, lecciones, calificaciones y discusiones. La navegación clara y la interfaz sencilla aseguran que los estudiantes puedan interactuar con el aula virtual sin dificultad.

La interactividad es otra característica importante del aula virtual. Los estudiantes pueden participar en discusiones, participar en grupos de trabajo, colaborar en proyectos y recibir comentarios de los profesores. Además, los profesores pueden utilizar una amplia variedad de herramientas interactivas, como videos, archivos de audio y presentaciones multimedia para sus lecciones. La interactividad en el aula virtual permite a los estudiantes participar de manera activa en su aprendizaje.

Por último, la personalización es una característica esencial del aula virtual. Cada estudiante tiene necesidades únicas de aprendizaje y el aula virtual debe ser capaz de adaptarse a esas necesidades.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Los recursos de aprendizaje, la entrega de contenido y la evaluación deben ser personalizables y adaptables para cada estudiante. Al utilizar un aula virtual personalizada, los estudiantes pueden maximizar su tiempo de aprendizaje y minimizar un enfoque de talla única.

Por este motivo, las características principales de un aula virtual, son la capacidad de conectarse en cualquier momento y lugar, la facilidad de uso, la interactividad y la personalización. Están diseñadas para apoyar el aprendizaje independiente, la colaboración y la retroalimentación continua, lo que permite a los estudiantes a participar activamente en su propia educación y a los profesores para proporcionar un aprendizaje más efectivo y personalizado.

Las aulas virtuales están aquí para quedarse y se están utilizando cada vez más en todo el mundo para apoyar la educación y el desarrollo del alumno.

1.6 Ventajas y desventajas de laborar en modalidad en línea

Desde la perspectiva de RITI (2019), La educación a distancia plantea fortalezas y áreas de oportunidad que se deben tomar en cuenta para mejorar los resultados obtenidos. Entre las principales ventajas se tienen las siguientes:

- Promueve la interdisciplinariedad, interactividad y apertura a la diversidad de conocimiento, opiniones y criterios.
- Estimula el aprendizaje significativo en el cual el estudiante construye y reconstruye constantemente el conocimiento.
- Desarrolla competencias digitales mediante el uso continuo de herramientas tecnológicas. Los estudiantes al finalizar sus cursos a distancia tienen mayores habilidades para el manejo de las TIC, con respecto a aquellos que tomaron el mismo curso de manera presencial, sin embargo, se debe señalar que en los cursos presenciales los alumnos desarrollan habilidades de expresión oral que no se promueven en los cursos a distancia.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

- Desarrolla capacidades metacognitivas, ya que si no se posee una estrategia de estudio que resulte satisfactoria para el logro de los objetivos planteados, se tendrá que buscar rutas alternativas a base de ensayo y error que lleven a un diseño propio de adquisición de conocimiento que asegure el éxito escolar.

- Promueve la interacción a través de los foros de discusión, así como la innovación, flexibilidad, pertinencia y comunicación. Esto sugiere que los estudiantes a través de los diferentes trabajos que se les requiere se ven en la necesidad de innovar en las formas de presentar la información, búsqueda de programas para el diseño de objetos como mapas y líneas del tiempo, entre otros.

- Contribuye al acceso universal de la educación, la igualdad en la instrucción, el ejercicio de la enseñanza, el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión, dirección y administración más eficientes del sistema escolar.

- Acceso libre a bibliotecas, laboratorios, áreas deportivas, seguro facultativo, oportunidad de becas para el estudio de un segundo idioma, participación en actividades culturales, académicas y otro tipo de servicios que ofrecen la mayoría de las instituciones de educación superior.

- Asesoramiento y tutoría, ya que aun cuando los estudiantes no asisten a clases presenciales, pues lo hacen a través de un aula virtual, cuentan con un tutor que guía su proyecto académico y los asesora ante las diversas dificultades que enfrentan.

- Flexibilidad para su estudio, ya que se implementan actividades asincrónicas que permiten al estudiante decidir su propio horario de estudio, lo cual favorece a quienes trabajan o tienen actividades durante el día, ya que pueden avanzar en sus actividades escolares en cualquier tiempo libre.

- Acceso a las actividades desde la comodidad del hogar o en cualquier espacio que cuente con un computadora y conexión a internet.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

La opinión de RITI (2019), Lo anterior ilustra algunas de las muchas ventajas que la educación a distancia ofrece, sin embargo, es importante identificar y reconocer las desventajas o áreas de oportunidad para tratar de solventarlas. En ese sentido, se pueden mencionar las siguientes:

- Escasa comunicación entre docentes y estudiantes, por lo que estos experimentan la necesidad de sentir “que alguien los guíe y haga sentir que no están solos”, situación no fácil de solventar. A los estudiantes se les dificulta mantener relaciones cercanas con sus maestros, en comparación con los cursos presenciales en los que se establecen relaciones sólidas que promueven el aprendizaje.

Se origina una sensación de ansiedad e inestabilidad, derivado de la deficiente comunicación, lo que a la vez se traduce en bajo desempeño académico ya que las actividades asincrónicas propias de los cursos a distancia dificultan una buena comunicación entre ambas partes (docentes y estudiantes). Por ejemplo, cuando el estudiante tiene dudas respecto a alguna actividad y no tiene la suerte de obtener una respuesta rápida por parte del docente, se genera en él ansiedad, lo que ocasiona inestabilidad y atrasos en el cumplimiento de las metas propuestas.

- Desvinculación o dificultad para acercarse a la institución educativa, lo que origina inseguridad en el estudiante y fallas en la comunicación entre ambas partes, afectando esto el proceso educativo.

- Percepción de aislamiento que inhibe el desarrollo de habilidades para hablar en público, las cuales son más estimuladas en los cursos presenciales. Es importante la búsqueda de alternativas que subsanen esta situación ya que las habilidades mencionadas son esenciales para el éxito en sociedad. Para tal efecto, los docentes y la institución pueden implementar actividades académicas que sean pertinentes con el perfil del profesionista que se pretende formar.

- Sensación de soledad y falta de motivación, siendo estos dos aspectos los principales problemas que ocasionan la deserción escolar.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

La motivación es un factor clave en este tipo de cursos, ya que el ser humano cuando está motivado encuentra los mecanismos para vencer barreras, por esta razón el docente en línea además de poseer conocimientos de la materia, del área de la didáctica y la pedagogía y un buen diseño instruccional, debe ser un excelente motivador con habilidades para levantar el ánimo de sus estudiantes y empujarlos a vencer obstáculos.

- Conflictos y contribuciones disruptivas que comúnmente suelen desencadenarse en los cursos en línea. Suelen suscitarse conflictos en los foros y chats virtuales, donde suelen ocurrir participaciones o contribuciones disruptivas, por un lado, y anómalas o inesperadas por otro, que por definición provocan un disturbio comunicacional con efectos dispares, generando intervenciones conflictivas entre los participantes.

También se generan situaciones conflictivas en las que puede producirse un daño moral: denigración o humillación, engaño y mentira, trato desigual o discriminación, coerción ideológica y censura de la libertad intelectual.

- Dificultades para llevar a cabo trabajo colaborativo, considerado este último uno de los retos más difíciles de resolver, ya que los horarios que se dedican a las actividades escolares difieren entre estudiantes, por lo que es problemático acordar reuniones para llevar a cabo trabajo colaborativo.

Las áreas de oportunidad o desventajas arriba mencionadas son las más comunes cuando se imparten cursos en línea, pero sin duda, habrá muchas otras que escapan a este recuento. Lo importante es reconocer que ocurren, reflexionar sobre ellas y establecer acciones para atenderlas.

A continuación, se presentan diferentes estrategias que intentan dar respuesta a las problemáticas más recurrentes en la educación a distancia, tomando como referencia las soluciones que los docentes deben mostrar durante la impartición de la modalidad en línea.

Macías (2019), por su parte hace las siguientes recomendaciones: “un maestro debe inducir, motivar y potencializar destrezas que le sirvan a sus estudiantes en el espacio laboral”.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Si el maestro no posee dichas destrezas y habilidades, debe formarse y hacerse partícipe de su propio desarrollo intelectual. Lo anterior habla de la importancia de que los docentes se autoevalúen y atiendan sus áreas de oportunidad detectadas.

Por otro lado, RITI (2019) señala tres competencias que considera básicas para el docente, estas son: tecnológicas, didácticas y tutoriales, las cuales consideran los siguientes aspectos: manejo de herramientas de aplicación y diseño multimedia, capacidad para crear y adaptarse a nuevos diseños de aprendizaje, habilidades de comunicación y feedback inmediato.

Mencionan 3 roles importantes que el profesor de teleformación debe desarrollar: el cognitivo, afectivo y organizativo. Estos consideran los siguientes aspectos: una complejidad cognitiva más profunda por parte del profesor, nuevas maneras de transmitir emociones y una relación más estrecha con estudiantes y por último una mayor estructuración y monitorización a los estudiantes.

En este mismo sentido Adell y Sales (2019) señalan lo siguiente:

El docente debe fungir como elaborador de contenidos a través de la digitalización, facilitador de conocimientos más que transmisor, evaluador de procesos formativos, asesor y apoyo técnico del estudiante al iniciar el curso y en todo lo referente al uso de la tecnología, guía de los alumnos en el uso de la información y sobre todo promotor del autodidactismo en los estudiantes.

Por su parte Cebrián (2019), nos dice que el docente debe ser guía del estudiante para que se involucre en aprendizajes cooperativos entre otras cosas, motivador y facilitador de recursos, creador de nuevos ambientes de aprendizaje con TIC y evaluador, adaptador y productor de materiales desde diferentes soportes.

Tomando en cuenta las ventajas y desventajas que existen para los docentes y alumnos, se logra analizar que al tener que cumplir con todo lo que solicita el contexto laboral y educativo, con facilidad el docente podría presentar indicadores del Síndrome de Burnout.

1.7 Pautas de interacción docente – alumno en modalidad en línea

Dentro del entorno digital, los elementos que interactúan en el acto didáctico son:

- El docente
- El estudiante
- La materia del curso
- El contexto de aprendizaje

Estos componentes, en conjunto, conforman los dos tipos de estrategias que analizan a continuación.

1. Las estrategias de aprendizaje son un procedimiento o conjunto de pasos que un estudiante interioriza y emplea para aprender y solucionar las demandas académicas. En otras palabras, son las que practica el estudiante.
2. A su vez, las estrategias de enseñanza son aquellas ayudas ofrecidas por el docente para facilitar un procesamiento más profundo de la información. Es decir, nos remitimos a la propuesta del profesor.

Se puede observar, que ser profesor online implica conocer la materia de estudio y ser un especialista en la aplicación del contenido digital.

Las estrategias de enseñanza virtual centradas en el estudiante, se refieren a la utilización de técnicas que se adapten en exclusiva a las necesidades e intereses del alumno de manera individual. Así pues, se usan ciertas herramientas del entorno digital con la idea de:

- Elevar la autonomía de los estudiantes
- Establecer un control del ritmo de enseñanza
- Programar las secuencias que marcarán el aprendizaje del alumno

Las estrategias de enseñanza virtual centradas en la enseñanza en grupo, es la estrategia prima en la construcción de conocimiento grupal a partir de la información ofrecida.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*



Asimismo, dentro de esta categoría intervienen dos roles:

1. La figura del expositor

En este caso, puede ser el docente, experto o estudiante.

2. El grupo receptor del contenido

Sobre este último recaerá la responsabilidad de realizar actividades de forma individual para después compartir sus resultados con el colectivo.

Por último, se encuentran las basadas en la construcción de conocimiento en grupo, pero recurriendo a estructuras de comunicación centradas en la colaboración. Es decir, los resultados han de ser siempre compartidos por el grupo y será fundamental la participación activa de todos los miembros para conseguir una cooperación equilibrada y abierta respecto al intercambio de ideas. Por su parte, el docente debe brindar las normas y estructuras de las actividades, hacer un seguimiento continuo y la posterior valoración.

Una vez definidas las estrategias de enseñanza virtual (para niños, adolescentes o adultos) se pone en marcha la modalidad en línea, solo quedaría encontrar las técnicas didácticas adecuadas para cumplir con ellas.

De acuerdo con González (2019), las “estrategias de aprendizaje” son las acciones y pensamientos que ocurren en los estudiantes durante la adquisición de un conocimiento, con gran influencia en el grado de motivación que propicie el docente, no se trata sólo del manejo de técnicas, recetas o habilidades específicas en la elaboración de actividades, sino en considerar contextos, características, necesidades y emociones.

Al respecto RITI (2019), señala que las estrategias de aprendizaje son el conjunto de productos obtenidos por los estudiantes como resultado de la incidencia de la educación.

Es importante entonces buscar aquellas estrategias de aprendizaje que influyan en el proceso de adquisición de un conocimiento, dando respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cómo solventar las dificultades que enfrentan los estudiantes que reciben la educación a

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.



distancia? ¿Cuáles son los inconvenientes que presentan en su proceso educativo?, ¿Cómo evitar su deserción?, ¿Cómo lograr que se interesen en las clases?, ¿Cómo mejorar las relaciones entre docentes y estudiantes? y ¿cómo lograr el cumplimiento de las metas que implican trabajo colaborativo?

Pese a que el docente puede abastecerse de muchas, incluso de las más innovadoras, no significa que todas ellas sean factibles. No obstante, debe considerar los diferentes tipos de estrategias para la enseñanza virtual comentados. Eso sí, debe tomarse en cuenta que cada grupo es y se adapta de manera distinta y, en todo momento, hay que saber cómo motivar a los alumnos de formación a distancia.

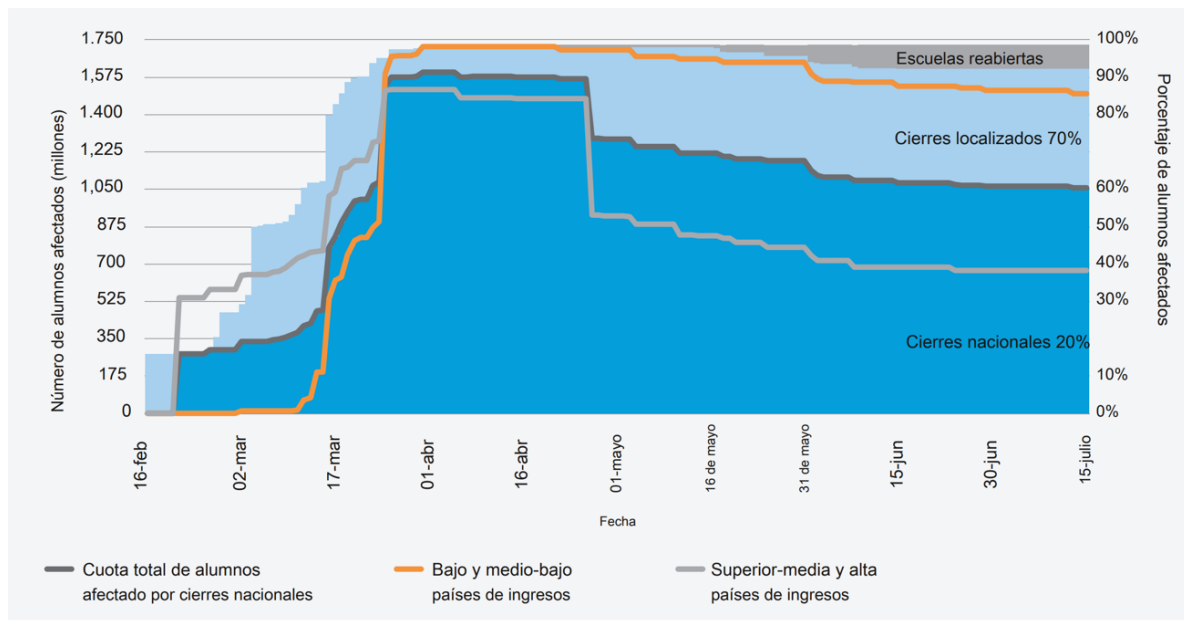
1.8 Pandemia COVID – 19 y educación en modalidad en línea: preconfinamiento, cofinamiento y posconfinamiento

Nunca en la historia se provocó un cierre universal de instalaciones educativas presenciales como el sucedido con motivo de la pandemia provocada por el COVID-19. Según datos actualizados de la UNESCO, gobiernos de casi 200 países decretaron el cierre total o parcial de centros educativos. Y esa relación de países no paró de aumentar. Según la organización internacional, cerca de 1600 millones de niños, adolescentes y jóvenes se han visto afectados a nivel mundial por esta circunstancia, 91% del total (figura 1), al igual que más de 60 millones de docentes abocados a un cambio radical y abrupto (IESALC-UNESCO, 2020).

De ahí que UNESCO alentó a los diferentes gobiernos, y continúa haciéndolo, al uso de sistemas de educación a distancia, aprovechando las posibilidades que hoy ofrecen las tecnologías digitales. Son muchas, y con opciones muy diferentes, las plataformas y aplicaciones, algunas de ellas gratuitas, que permiten el estudio y la interacción con materiales y docentes.

FIGURA 1

Alumnos afectados por la pandemia COVID - 19



Fuente: (en.unesco.org/covid19/educationresponse. 2020)

Según la ONU (2020a), los cierres de los espacios educativos y de aprendizaje han afectado al 94% de la población estudiantil mundial. Problema más acentuado aún en los países con escasos recursos. Las brechas de acceso se han incrementado con motivo de la pandemia, al reducir posibilidades a masas de estudiantes de poblaciones vulnerables o ya vulneradas. Esta crisis puede llevar a las poblaciones más pobres a una pérdida de aprendizaje irrecuperable, empujar al abandono de muchos estudiantes o a la dificultad para reiniciar las tareas escolares futuras debido, muy previsiblemente, a dificultades económicas generadas por la crisis. En concreto, las proyecciones de la ONU apuntan a que casi 24 millones de estudiantes de todos los niveles educativos podrían abandonar los estudios debido a dificultades económicas producidas por la pandemia.

Pero, sin duda, esta pandemia ha alimentado a espíritus innovadores que han ayudado a la búsqueda de soluciones educativas en época de confinamiento. La pandemia se ha convertido en un catalizador para que las instituciones educativas de todo el mundo busquen soluciones innovadoras en un período de tiempo relativamente corto (World Economic Forum, 2020).

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Muchos de esos millones de alumnos, privados de la asistencia a la formación presencial en sus habituales centros de estudios, las clases fueron emitidas en directo por internet, radio y televisión y, sobre todo, centenares de aplicaciones y programas informáticos que han ido creciendo en progresión geométrica para atender las necesidades educativas en todos los niveles del sistema.

Las operadoras de telecomunicaciones, las empresas y organizaciones privadas reaccionaron adecuadamente, ofreciendo, por una parte, la amplitud de banda necesaria, y por otra, servicios, programas, software, plataformas, etc., para facilitar la docencia en línea ante el momento de crisis sobrevenido sin avisar.

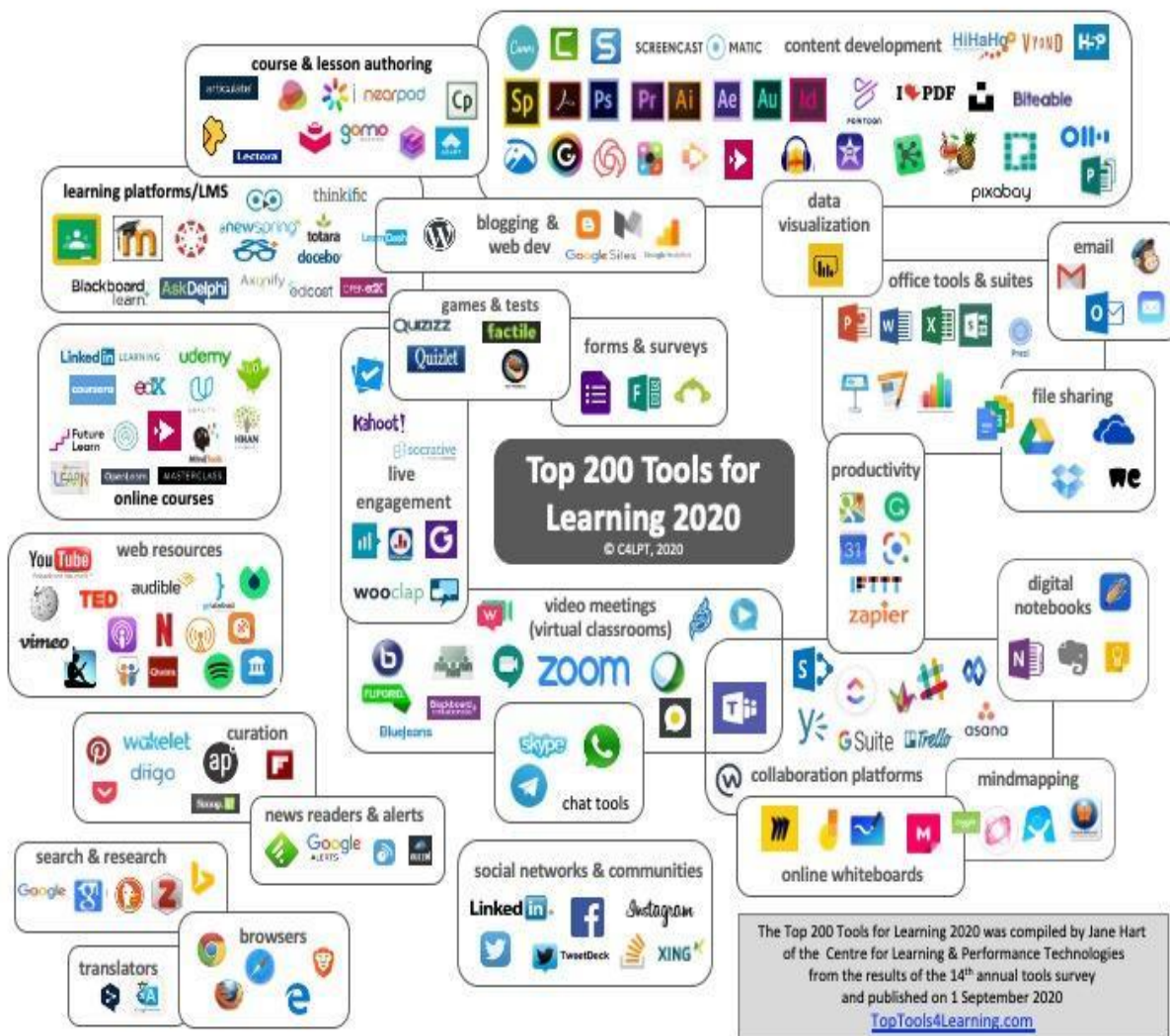
Téngase en cuenta que existe una previsión de que el mercado mundial de la educación en línea llegue a una inversión global de 350.000 millones de dólares en 2025 (Research and Markets, 2019).

Paralelo a todo ello, los gobiernos tuvieron que actuar con reflejos facilitando en algunos países programas nacionales de educación a distancia mediante clases básicas que después podían ser complementadas por los docentes, también en línea, desde los diferentes centros o desde sus domicilios. Así, los estudiantes, desde sus hogares, podían seguir sus estudios reduciendo al mínimo las posibles pérdidas curriculares. Las respuestas de los diferentes países, ha sido desigual pero siempre orientada, obviamente, hacia metodologías no presenciales (World Bank, 2020).

Una interesante encuesta, 14th Annual Learning Tools Survey, 2020 (Hart, 2020), llevada a cabo después de decretarse el confinamiento y cierre de centros educativos, y publicada el pasado primero de septiembre, ofrece una interesante visión sobre cómo se está habilitando y apoyando el aprendizaje en estos tiempos en herramientas web (figura 2).

Figura 2

Principales 100 herramientas Web utilizadas durante la pandemia



Fuente: (<https://toptools4learning.com/> 2020)

Sin duda, algunas escuelas a nivel medio superior y superior, tuvieron facilidad de saber ocupar algunas herramientas Web y en apariencia lo tienen más fácil. En primer lugar, porque muchas de ellas ya contaban con plataformas digitales que venían utilizando en algunas fases del desarrollo de su docencia, generalmente presencial. Y, en segundo lugar, porque la edad de los estudiantes hace más viable una enseñanza/aprendizaje de este corte.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

En estos casos, para los docentes menos experimentados, ha sido la emisión en directo de una sesión idéntica al tiempo presencial anterior, o la grabación de esa sesión para su posterior recepción por parte de los estudiantes y que, en ambos casos, hacen las veces en remoto de las secuencias presenciales en el aula.

Otro profesor, más preparado en este tipo de estrategias metodológicas, trató de aprovechar las inmensas posibilidades de las plataformas digitales y de las propias redes sociales para desarrollar su tarea online de forma más creativa y eficaz. Ciertamente que en estos tiempos ha sucedido que, ante el obligado cambio brusco en las formas de enseñar, de aprender y de evaluar, que no podían seguir siendo presenciales, una educación a distancia puesta muy en cuestión en tiempos preCOVID, tuvo que implementarse de urgencia, de forma masiva y con grandes limitaciones pedagógicas en tiempos de COVID, y se pretende aprovechar en formatos híbridos, combinados o de blended en épocas posteriores, posCOVID.

- El Preconfinamiento y la educación a distancia

Nos menciona a un 15% de los estudiantes universitarios españoles venían siguiendo estudios a distancia, sea total o parcialmente. Podría ser un porcentaje medio en los países desarrollados. Son, por tanto, millones de alumnos que estudiaron a distancia porque era su única alternativa o porque optaron por ese sistema frente a la oferta de estudio presencial. No es ahora el momento de volver sobre la contrastada calidad de los estudios a distancia, una vez que éstos cuentan con diseños pedagógicos rigurosos, y docentes bien capacitados.

Y revistas como RIED (2021), hay más y trabajos científicos e informes internacionales publicados por organismos, asociaciones, gobiernos y grupos de investigación, son muchos y diversos, que llegan a conclusiones favorables respecto a la calidad de los aprendizajes y retención de la información en los sistemas digitales de enseñanza y aprendizaje.

De cierta manera se prioriza el concepto de “educación a distancia digital” como abarcador de un modelo de educación no presencial, soportado íntegramente en sistemas digitales.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Se estaría hablando de una educación virtual, una enseñanza, un aprendizaje en línea, soportado en tecnologías, en la red, en Internet, en la web, e-learning, aprendizaje distribuido, etc. Todas estas denominaciones, como emergentes en su momento y sucesoras del original de educación a distancia, tienden a la apertura, a la no dependencia de ubicación física, a la flexibilidad de tiempo, espacio y ritmo de aprender, al aprendizaje activo, a la interacción (síncrona y asíncrona), etc., como elementos sustanciales en cualquier definición de estos conceptos (Singh y Turman, 2019).

Sin embargo, al aproximarse a la previsión del diseño de los estudios en época de confinamiento, surgen muchas voces exigiendo la vuelta 100% a la presencialidad por exclusivos motivos, según ellos, de la escasa calidad de la formación de los estudiantes, por falta de credibilidad de los sistemas a distancia o por su consideración de educación de segunda categoría. Esas voces la vienen aceptando sólo como respuesta de solución al confinamiento, pero provisional, indeseada y, a veces, despreciada.

Algunos afirman que la educación virtual no puede erigirse en el nuevo paradigma educativo. Ciertamente no debe intentar sustituir a la enseñanza presencial de calidad, pero sí ofrecer otra alternativa, otro paradigma diferente, con sus propias singularidades y valores. Se dice que Internet transmite datos, pero no valores. Dependerá de los usos y selección que se haga de esos datos para transformarlos en información y, a través de la guía del docente, elevarlos a conocimientos, actitudes y valores.

¿O es que la palabra hueca y monocorde de un mal docente presencial en un aula configura valores educativos superiores que los que pueda generar un excelente vídeo y unas actividades de aprendizaje ligadas a ese recurso? Se dice que no es viable un aprendizaje sólido que no cuente con la cercanía afectiva entre docentes y alumnos, insisten, el docente debe armar vínculos emocionales que refuercen los meramente cognitivos. En efecto. Que esos vínculos generados en formatos educativos presenciales pueden conformarse como sólidos y rápidos, no se duda.

Pero, igualmente, se configuran lazos afectivos, emocionales, a través de la red, aunque hay que saber manejarse en esos entornos para lograrlo. Es seguro que un buen docente a distancia consigue armar esos lazos de afecto antes y por encima de los conformados por un mal docente presencial en su aula. Dicen quienes atacan estos formatos, que la docencia online se limita a un intercambio oral, escrito o con imágenes, no pudiendo disfrutarse del lenguaje no verbal. Quizás sea así en algunas prácticas y, por supuesto, podía serlo en la antigua educación a distancia. Se olvidó que existe la posibilidad de relación síncrona en línea a través de la cual puede mostrarse también ese lenguaje no verbal. Se sugiere en que no deberíamos comparar al buen docente presencial con el mal docente a distancia, ni al revés.

Los docentes pueden entrar o no en esa aula virtual, observar las conductas de sus estudiantes, intervenir para orientar, etc. A estos avances de la realidad virtual podrá unirse en un próximo futuro el reconocimiento facial de los participantes en el grupo. Las expresiones faciales, como las que se observan en entornos presenciales, pueden mostrar el grado de interés, su estado de ánimo, en diferentes instancias de su participación en el grupo y así posibilitar reacciones adecuadas por parte de los educadores. También estas tecnologías podrán reconocer y analizar la voz. Las formas de hablar importan para mejor entender lo que se dice y cómo se dice. Puede resultar de interés para los docentes en sus intervenciones puntuales.

Llegarán también las posibilidades de ofrecer datos biométricos mientras se aprende, tales como la frecuencia cardíaca, la temperatura corporal, presión arterial, actividad cerebral, etc. Conocer cómo un estudiante se enfrenta al estrés, los niveles de esfuerzo requeridos ante determinadas tareas, etc. (Lozano, Cooper y Soto, 2020). Todo ello unido al big data y a la analítica de aprendizaje (Vol.23-2 de RIED) nos depara un futuro insospechado y no tan lejano.

En su momento, las diferentes situaciones reales que se muestran en la tabla 1, relativas a estos contextos: a) docencia presencial sin uso de tecnologías, b) docencia presencial con tecnologías, c) sistema híbrido o combinado, y d) educación a distancia digital 100%. Por otra parte, imaginemos los tamaños del grupo de estudiantes: a) pocos estudiantes, b) aula normal, c) aula masificada, y d) grandes masas de estudiantes.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

En la tabla se señalan las previsiones en cuanto a la mayor o menor adecuación del sistema empleado, en función del tamaño del grupo.

Tabla 1

Adecuación del sistema empleado en función del tamaño del grupo

Modelo Nº Alum.	Presencial sin TIC	Presencial con TIC	Híbrido Combinado	A Distancia 100%
Pocos alumnos	=	+	=	=
Aula normal	=	+	+	=
Aula masificada	-	=	+	+
Grupo masivo	-	-	-	+

Leyenda: = Aceptable; - Peor; + Mejor

Fuente: (RIED. COVID – 19 y educación a distancia. 2021)

Al hacer un análisis con lo que nos presentan diferentes autores ante la pandemia y la educación modo en línea, se muestra un desacuerdo entre docentes y directivos para aplicar la enseñanza desde esta propuesta.

Desafortunadamente, es que tanto las instituciones, docentes y estudiantes de la modalidad a distancia como los de la modalidad presencial, se hallaban en cierta zona de confort, y/o arraigados a ciertos hábitos, rutinas, conductas y patrones de pensamiento pedagógicos aceptados y asumidos en la comunidad. El peligro de esta zona de confort es que sea muy rígida, sin crecer, sin crear, sin apostar por nuevos retos, por lo tanto, esto pareciera que mostraría más adelantes complicaciones laboralmente.

- Llega la pandemia, el confinamiento.

Y entonces, algunos docentes salen de su zona de confort al buscar alternativas de herramientas digitales para trabajar a distancia. Sin embargo, en lo que respecta a quienes se vieron removidos por el COVID-19, es decir, quienes enseñaban y aprendían en formatos presenciales, la salida de ese espacio confortable y seguro, en muchos casos les hizo perder la paciencia, provocando frustraciones, estrés y enfermedades psicofisiológicas.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

En otros casos, los profesores, se sobrepusieron y dieron una respuesta muy digna. Un hecho real que ha supuesto el confinamiento respecto a los sistemas educativos ha sido el de demostrar que los cambios en educación son posibles, incluso cuando se trata de cambios absolutamente radicales, un cambio obligado, pasar abruptamente de una docencia presencial a otra a distancia, sin tiempo para la adaptación. A pesar de la urgencia, emergencia e improvisación, habrá que valorar e investigar cuáles variables, factores o elementos de esa traumática puesta en escena son bien aprovechables para épocas de posconfinamiento, según la ONU (2020a).

La necesidad de disponer de un día para otro de un curso o una asignatura en línea se contradice con el tiempo real necesario para hacerlo con una calidad mínima (Hodges et al., 2020). Aunque estuvo bien que esos cambios improvisados hayan supuesto una solución temporal a un problema de máxima urgencia.

Soluciones que fueron diferentes según zonas geográficas e instituciones y en función de los recursos existentes y de la preparación de los docentes. Así surgieron experiencias de educación a distancia convencional centrada en el material impreso, el correo y el teléfono; emisiones por radio o televisión y la utilización de sistemas digitales, plataformas virtuales, etc.

Según el citado documento de la ONU (2020a) en tiempos de confinamiento, en los países desarrollados la educación a distancia digital cubría entre el 80 y el 85% de la población estudiantil, mientras que, en los países de ingresos bajos, la cobertura de sistemas de educación virtual no llegaría al 50%.

Otros datos de UNESCO (2020) nos dice, la mitad del número total de estudiantes, unos 826 millones, que se mantuvo fuera del aula por la pandemia COVID-19, no tenía acceso a una computadora en el hogar y el 43% (706 millones) no tenía Internet en casa, en un momento en que el aprendizaje a distancia con base digital se utilizó para garantizar la continuidad educativa en la gran mayoría de países.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Por ésta y otras razones, la brecha digital, y otras brechas, posiblemente se han agudizado (Dreesen et al., 2020), de ahí que la ONU apuesta por un cambio generalizado en el mundo del trabajo hacia una digitalización más inclusiva y centrada en las personas ONU (2020b).

En lo que respecta a las universidades, más allá de que muchas de ellas contaban en sus planes estratégicos con previsiones de futuro para la enseñanza online, la realidad es que muy pocas de ellas estaban realmente preparadas para implementar de urgencia un modelo educativo plenamente digitalizado (u-Multirank, 2020).

En las apresuradas lecturas y conocimiento de la realidad y de la puesta en práctica de inaplazables y, en muchos casos, poco deliberados sistemas en línea, especialmente en universidades españolas y de América Latina, y también con la pionera experiencia COVID de las universidades chinas (Bao, 2020), podrían señalarse algunas pistas respecto a los más relevantes inconvenientes encontrados en estas prácticas educativas de emergencia y en remoto, que podrían servir con el fin de considerarlos, en caso de nuevos cierres totales o parciales de instalaciones educativas:

- Dificultad de llegar a los alumnos que no cuentan con conectividad o con dispositivos apropiados.
- Saturación de las redes y escaso ancho de banda, sobre todo en instituciones con grandes masas de estudiantes.
- Situaciones de deserción o desánimos en estudiantes que muestran escasa concentración y persistencia en el aprendizaje en línea, al ofrecerse módulos o unidades de alta densidad, muy extensos y de mucha duración, o actividades de aprendizaje escasamente motivadoras.
- Escasez de sistemas de apoyo y tutoría al estudiante que supongan motivación para la participación, la permanencia, soporte para la resolución de problemas académicos y psicológicos (Lozano-Díaz et al., 2020; Odriozola et al., 2020).

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

- Problemas al pasar de la imagen presencial del docente, de sus gestos y su voz, en directo, a una situación a distancia, en la que a veces todo se quedó en el frío texto.
- Cautelas, resistencias e, incluso, aversión de ciertos grupos docentes al uso de tecnologías.
- Falta de apoyos técnicos al profesorado presencial poco habituado a manejar estas tecnologías interactivas.
- No se combinaron adecuadamente las instancias de sesiones síncronas o asíncronas de presentaciones y orientaciones del docente, con el trabajo individual o de grupo de los estudiantes, síncrono o asíncrono.
- Se echó en falta un modelo más consolidado de evaluación formativa y continua, que hubiese reducido las grandes dificultades de una masiva evaluación final en línea, sobre todo en instituciones con grandes números de estudiantes.
- No se pudieron depurar los diferentes modelos de evaluación en línea que respondiesen a criterios de identificación fiable, calidad, igualdad, equidad, respeto a la privacidad, protección de datos, solidez de las infraestructuras tecnológicas, etc.

La experiencia de muchos docentes que se vieron obligados a digitalizar su acción educadora con motivo de la pandemia no ha sido positiva. Demasiado hicieron, de un día para otro, con convertirse de docentes presenciales a docentes en línea. Pero esa tarea obligada que hicieron nunca fue una enseñanza a distancia como tal. Se trató de una solución urgente, de ruptura, abrupta, de crisis, de emergencia, precipitada, sin diseño o, mejor, aplicando una pedagogía en línea o en remoto, basada en un diseño pedagógico para modo presencial.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

En muchos casos, se trató de volcar lo que se venía haciendo en el aula presencial, fue una enseñanza de emergencia en remoto (Hodges et al., 2020) o, mejor, educación de emergencia en remoto, así quedarían incluidos conceptos como enseñanza, instrucción, aprendizaje.

Nada tuvo que ver esto con lo que hubiese sido una educación a distancia digital bien diseñada e implementada (Hodges et al., 2020). Además de que no se tuvo en cuenta el factor de fatiga referida a la réplica síncrona, a través de la pantalla, de una clase presencial, “fatiga Zoom” (Wiederhold, 2020). Naturalmente habrá quienes sacarán conclusiones de esta situación referidas a las debilidades de la educación a distancia, sin detenerse a pensar:

- Que no hubo planificación.
- Que existieron problemas de conectividad y de equipamiento para muchos afectados.
- Que no se contó con plan alguno de capacitación docente.
- Ni de preparación de los estudiantes respecto a la autodisciplina y autorregulación de su trabajo, más necesarios en estos entornos.
- Y que la actitud negativa de muchos docentes, podrían desnivelar los datos finales de cualquier valoración.

Con todo lo que se presentó durante el confinamiento, el contexto laboral para los docentes viene a dar un cambio radical, donde hubo personal que se pudo adoptar a la gran demanda de enseñanza virtual y otros más procuraron orientarse y/o asesorarse para poder estar actualizados a ciertas herramientas digitales según las necesidades de cada escuela y las posibilidades de los alumnos para interactuar con el profesor, y otros simplemente al querer modificar su manera de enseñar y adaptarse a la nueva modalidad sufre ciertos cambios y estos afectarían a mediano o largo plazo su salud física y mental, provocando indicadores de Burnout.

- Posconfinamiento.

Diferentes administraciones públicas e instituciones educativas han propuesto, vienen planificando, o se verán obligadas a hacerlo, una etapa educativa posconfinamiento, con diferentes escenarios ante las incertidumbres futuras con respecto a la evolución de la pandemia, de esta o de otras venideras. Porque, incluso si no se levanta el confinamiento en algunos países, como en el peor de los contextos, o si existe una vuelta atrás, a un nuevo confinamiento sea total o parcial, de larga o corta duración, las cosas han de hacerse de otra manera. Y esto, sea en tiempos de COVID-19 o en previsión de otra nueva pandemia.

Al menos en los primeros meses del posconfinamiento necesariamente se producirá un tránsito desde las actividades educativas tradicionales, centradas en el docente y, generalmente, basadas en exposiciones magistrales tanto presenciales (preconfinamiento) como online (confinamiento), hacia acciones más centradas en el estudiante, incluidas actividades en grupo, discusiones, actividades de aprendizaje práctico y un uso más limitado de exposiciones por parte de los docentes (Zhu y Liu, 2020).

Obviamente, esto requiere un replanteamiento conceptual y filosófico de la naturaleza de la enseñanza y el aprendizaje y de los roles y conexiones entre el profesorado, los alumnos y los materiales didácticos (Jandrić et al., 2018).

Además de la necesaria flexibilización, reestructuración y adecuación de espacios educativos físicos que preserven la habitabilidad y seguridad sanitaria y que acojan servicios tecnológicos, se hacen precisos nuevos enfoques pedagógicos más abiertos, diversos, combinados y flexibles, para abordar una situación que en el ámbito sanitario aún no fue superada.

Estaríamos hablando de experiencias de blended-learning, ya antiguas (Procter, 2003), aunque algunos las descubrieron ahora, pero también de escenarios de presencialidad discontinua o variable, según manden las circunstancias sanitarias.

En todo caso, más allá del rediseño de aulas, la adaptación de nuevos espacios multiusos o al aire libre y de la distribución de grupos de alumnos más reducidos, no será posible atender a todos en formato presencial durante las mismas horas y espacios que se utilizaban en tiempos preCOVID.

No existen los recursos, ni el personal docente suficiente, ni los espacios necesarios para hacerlo con grupos pequeños. Se pueden arbitrar soluciones provisionales si el empeño sigue siendo todos en presencia durante todo el horario lectivo. Pero hay que tener previstas situaciones de enseñanza-aprendizaje combinados, mixtos, híbridos. E, incluso, prever otro escenario de vuelta al confinamiento por el recrudecimiento de esta o de otra pandemia.

Con esos elementos positivos (fortalezas) y negativos (debilidades) de uno y otro modelo habrá de armarse ese nuevo enfoque, manteniendo ese principio con anterioridad esbozado de que nadie se quede atrás (equidad) por razones de desventaja socioeconómica. Será necesario que las administraciones públicas regulen estos nuevos modelos educativos. En todo caso, ¿qué soluciones de hibridación, combinación e integración podrán implementarse o se están anunciando ya, en función de los resultados de esas evaluaciones referidas? (Stein y Graham, 2020).

Probablemente el equilibrio de todos esos elementos mencionados anteriormente, combinándolos con la flexibilidad adecuada, podría dar respuesta a las diferentes necesidades de formación, especialmente en tiempos de posCOVID.

Desde la perspectiva de RIED (2021), Una vez que exista la decisión de adoptar un determinado modelo, sea para situaciones de confinamiento total (educación a distancia digital 100%) o para tiempos posteriores (educación híbrida o combinada) y, más allá de las medidas de prevención sanitaria (uso de mascarillas, higiene, distancia de seguridad, tamaño de los grupos, uso de zonas comunes, etc.), habrán de considerarse, entre otras posibles, las siguientes variables de carácter más pedagógico, priorizando el concepto de flexibilidad:



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

- el impulso decidido a la digitalización de los centros que posibilite mayor grado de flexibilidad;
- las posibilidades de flexibilidad que ofrece el ordenamiento educativo del país o de las comunidades autónomas y regiones, probablemente adaptado también a las circunstancias;
- los escenarios permitidos de flexibilidad de la organización docente ante situaciones de posconfinamiento que impidan la presencialidad 100% o de confinamientos intermitentes, con el fin de alternar modalidades educativas, mediante un desarrollo curricular híbrido, mixto, combinado o de discontinuidad presencia-distancia;
- flexibilidad con los recursos, sean internos o externos, que se precisarán para acometer el cambio;
- flexibilidad de los tiempos, cronograma, necesarios para el inicio del modelo, para el diseño y adaptación de contenidos, actividades y líneas de interacción;
- flexibilidad para elaborar o seleccionar materiales de audio, vídeo, imágenes, textos, etc.;
- flexibilidad para prevenir o proveer nuevas instancias de evaluación garantistas de la identidad, la calidad, la igualdad, equidad, solidez de los sistemas tecnológicos, respeto a la privacidad...;
- flexibilidad para la readaptación de espacios físicos y dotaciones tecnológicas para los grupos presenciales.

Otros puntos que habrán de ser tomados en cuenta:

- los estados de ánimo, impacto socioemocional y percepciones de los docentes, personal de administración y servicios, estudiantes y familias tras las experiencias durante el confinamiento;

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

- la necesidad de recuperar aprendizajes por parte de aquellos estudiantes más perjudicados por la imposibilidad de un aprendizaje presencial;
- la previsión de formación del alumnado en las necesarias competencias digitales y en la prevención de adicciones y mal uso de las tecnologías;
- las soluciones posibles para aquellos estudiantes más vulnerables, que sufran en sentido negativo el impacto de las desigualdades sociales y brecha digital;
- la citada fatiga de una continuada exposición a la pantalla por parte de los estudiantes;
- la capacidad de respuesta de las infraestructuras tecnológicas;
- la consideración de los problemas de privacidad, confidencialidad y protección de datos ante las tecnologías invasivas;
- dificultades económicas de mayor dotación de profesorado que exige la reducción de alumnos por grupos;
- las necesidades de formación específica del profesorado en competencias metodológicas para la docencia en línea y en competencias digitales que reduzca la brecha digital generacional;
- la disposición y adecuación de las unidades o centros de apoyo técnico al profesorado;
- las investigaciones más relevantes de corte cualitativo y cuantitativo que hayan podido realizarse con el fin de valorar los modelos con más garantías de éxito;
- a nivel local e institucional, valorar cuáles fueron las debilidades y fortalezas más notables durante la época de confinamiento y educación a distancia 100%, considerando las cautelas ya señaladas en este trabajo;



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

- potenciar los niveles de cooperación en redes docentes, institucionales y organizacionales, públicas y privadas, que propicien la cooperación para la búsqueda de los mejores modelos, las mejores prácticas y el software más apropiado.

El impacto de esta pandemia y la concomitante crisis económica, han generado un cambio en cómo, cuándo y dónde ocurre el aprendizaje del estudiante (Fox, et al., 2020).

La renovación e innovación pedagógica siempre recomendada y, generalmente, aplazada, podrá contar ahora con la gran oportunidad para hacerse realidad y ganar en calidad y equidad educativas (Pedró, 2020).

Se precisan para un futuro inmediato sistemas educativos resilientes, con capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia y con salvaguarda para aminorar las desigualdades que se vieron agravadas como nunca. En realidad, el COVID-19 puede presentarse como acelerador de la transformación de la educación superior que supondrá que el aprendizaje en línea y flexible vinieron para quedarse (Naffi, 2020).

Por lo tanto, al ver la posibilidad de que un momento determinado se presentara una situación caótica de manera mundial, internacional o nacional, contar la preparación, actualización académica, y principalmente psicoeducar a nuestro personal docente, administrativo, alumnado y padres de familia y prevenir alteraciones en la salud física y mental.



CAPÍTULO II

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE DE SECUNDARIA EN MODALIDAD EN LÍNEA

Capítulo II. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE DE SECUNDARIA EN MODALIDAD EN LÍNEA

*Uno de los síntomas de una crisis nerviosa
es creer que el trabajo que hacemos
es increíblemente importante.
-Bertrand Russell-*

2.1 Concepto de Síndrome de Burnout

El término de Burnout fue introducido por primera vez en 1974 por el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, quien trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York, observó que la mayoría de los voluntarios después de un año de trabajar sufrían una pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento, presentaban síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. (Aceves, López, & Moreno, 2006)

A raíz de estos hallazgos explicó, en pocas palabras, que el Burnout, es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos que los profesionales llegan a experimentar por el alto índice de presión en el que trabajan y por el poco apoyo que muchas veces se les brinda. Es lo que pasa cuando un miembro de una organización, por las razones que sean y luego de muchos intentos se vuelve inoperante, fue en ese momento cuando se introdujo el término burnout por primera vez en la literatura médica.

Más adelante, en la década de los 80`s la psicóloga Cristina Maslach de la Universidad de Berkeley, California en Estados Unidos de Norteamérica, retoma el término utilizado por Freudenberger para definir el Síndrome de Agotamiento Profesional o Burnout, y en conjunto con el psicólogo Michael P. Leiter de la Universidad de Acadia Nova Escotia, Canadá, desarrollaron un instrumento para medir el Síndrome, al cual llaman cuestionario de Maslach, que desde su desarrollo en 1986 es el instrumento más utilizado en todo el mundo; este ha sido traducido al español por el doctor José Carlos Minote Adan de la Universidad Complutense de Madrid, España. (Aceves, López, & Moreno, 2006).

En el campo de la educación se encuentra algo en el mismo sentido, pero se pone más atención a los problemas de los estudiantes que a los docentes mismos. Afortunadamente, el estudio del desgaste profesional se está convirtiendo en una de las excepciones. Algunos de los antecedentes de este cambio pueden localizarse en estudios de la relación médico-paciente; aunque este enfoque está más bien dirigido a explorar la influencia del tipo de relación sobre el desarrollo de la enfermedad que a las condiciones que pueden hacer aparecer los síntomas.

Este síndrome es de suma importancia dado que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece, sino que, en muchas ocasiones, a causa de este síndrome se llega a poner en peligro la salud de los pacientes o en este caso de los alumnos; tanto los que lo sufren directamente, así como los que son atendidos por alguien que lo padece. La frecuencia de este síndrome ha sido elevada lo que motivo que la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 lo calificara de riesgo laboral (Aceves, López, & Moreno, 2006).

Otro punto de vista de este concepto, según la Fac. Med. UNAM (2007) la palabra inglesa de Burnout es un término de difícil traducción en el castellano. Como término coloquial que es, va más allá del simple agotamiento o estar exhausto, pues implica también una actitud hacia el trabajo derivada de ánimo. De igual manera, en México, en nuestro idioma, podríamos libremente traducirlo como estar quemado, consumido, tronado o reventado. Como ninguno de estos términos se ajusta con precisión a lo que en la literatura científica se entiende como Síndrome de Burnout, usaremos este anglicismo en el desarrollo del tema.

El Síndrome de Burnout aparece en la literatura mundial a mediados de los 70's para describir en forma coloquial la actitud de ciertos trabajadores de la salud hacia su labor cotidiana. Una vez descrito, se continuó usando el término y se fueron definiendo gradualmente sus distintos componentes emotivos, hasta llegar a desarrollar escalas de evaluación para su detección. Con ello, se extendió su aplicación a los diferentes ambientes laborales.

Desde entonces y hasta la fecha, existen numerosos reportes del síndrome y la investigación en el campo es cuantiosa.

Curiosamente, y tal vez por la dificultad de una traducción literal, en muchos de ellos, en los diferentes idiomas, el término acuñado inicialmente como Burnout, ha permanecido inalterado.

El constructo psicológico del Síndrome de Burnout se caracteriza por agotamiento (exhaustion); despersonalización y cinismo (cynicism) y desmotivación e insatisfacción en el trabajo, que conllevan a un pobre desempeño laboral (ineffectiveness), lo anterior como consecuencia de factores de estrés prolongados tanto en la esfera emocional como en las relaciones interpersonales en el trabajo. El Síndrome descrito como Burnout se refiere exclusivamente a la actitud en el desempeño laboral y debe diferenciarse claramente de la depresión clínica que afecta otras esferas de la vida.

En general se acepta que el factor central desencadenante es el excesivo agotamiento emocional (exhaustion) que gradualmente lleva a quien lo experimenta, a un estado de distanciamiento emocional y cognitivo en sus actividades diarias, con la consecuente incapacidad de responder adecuadamente a las demandas de servicio. En el proceso de este distanciamiento ocurre una despersonalización caracterizada por indiferencia y actitudes cínicas hacia las responsabilidades o hacia las personas que demandan la atención de quien lo padece (cynicism).

Es muy probable que el agotamiento emocional y la indiferencia en el trabajo se traduzcan en ineficacia laboral como resultado de la insatisfacción y de pobres expectativas personales, por lo que algunos autores consideran que la ineficiencia laboral (ineffectiveness), sea más bien el resultado del agotamiento emocional y de la despersonalización, que un componente propio del síndrome. Sin embargo, para otros autores, la insatisfacción laboral y el pobre desempeño en el trabajo se desarrollan en forma paralela y consideran a la ineficacia laboral como una parte integral del cuadro del síndrome.

De tal forma que el Síndrome de Burnout se caracteriza por:

- Agotamiento emocional, fatiga y depresión.
- Relación de los síntomas con la actividad laboral.
- Predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico.
- Aparición de los síntomas en personas normales sin antecedentes “psicopatológicos”.
- Ineficiencia y pobre desempeño en el trabajo.

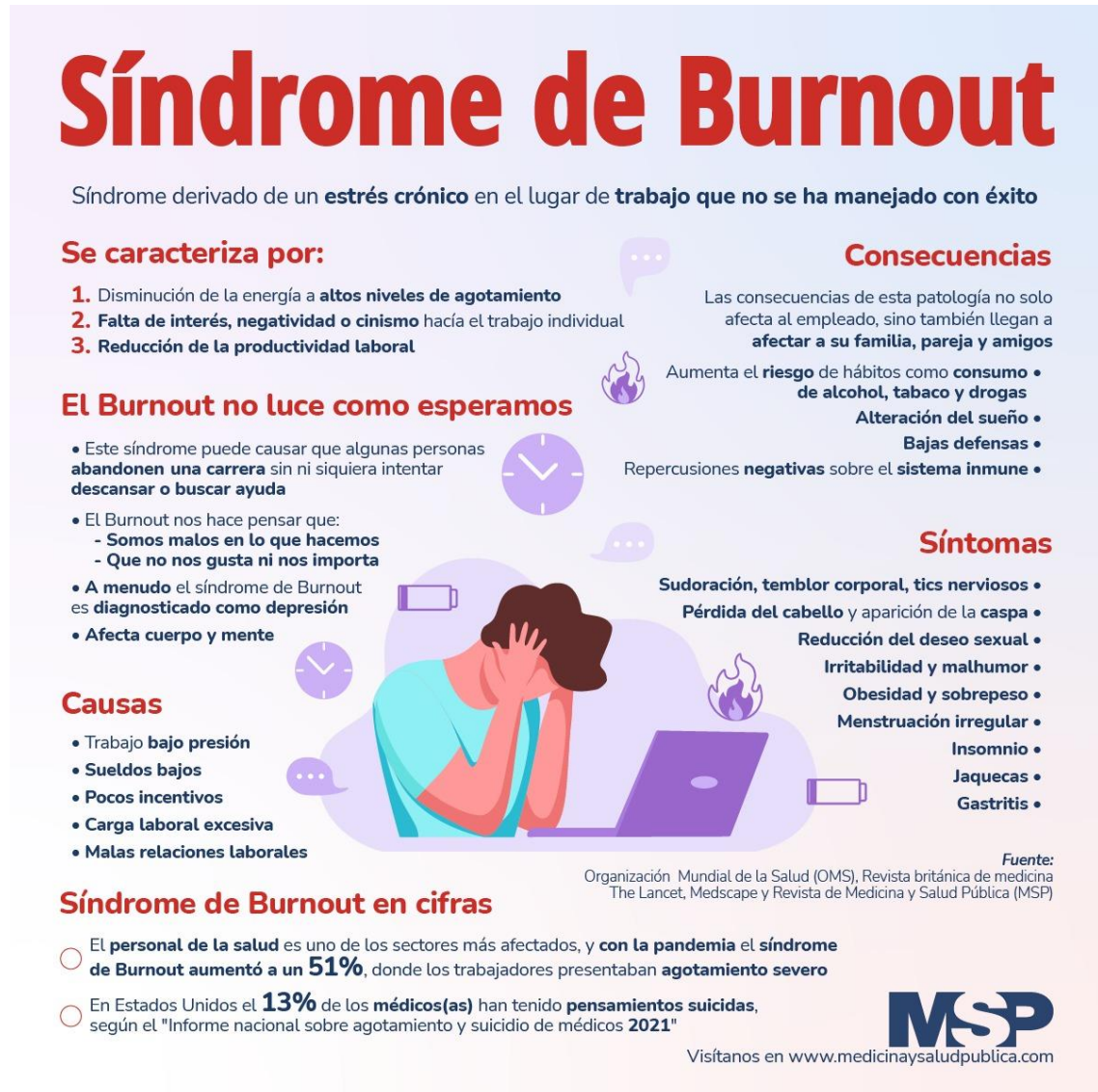
Se presenta con mayor frecuencia en trabajadores de la esfera prestación de servicios y relaciones humanas con cargas excesivas de trabajo (médicos, enfermeras, trabajadores sociales, etc.) Se considera de importancia en el ambiente de salud en el trabajo pues las consecuencias laborales del mismo son ausentismo y cambios frecuentes o abandono del trabajo. Desde el punto de vista institucional, el contar con personal en estas condiciones emocionales deteriora el ambiente laboral y es generador de conflictos con los compañeros de trabajo y con los integrantes de su familia.

Muchos de estos elementos coinciden con el diagnóstico de Neurastenia laboral, término aprobado por la Organización Mundial de la Salud en 1992, y que en algunas ocasiones ha sido usado como sinónimo del síndrome, aunque en éste, están ausentes los rasgos de patología psiquiátrica.

Desde hace tiempo, existe en México y en el ámbito internacional un interés creciente en el estudio y entendimiento del estrés, con base en la conciencia de los efectos negativos para la salud tanto física como mental de los profesionales. Un área de interés particular es la que comprende a los educadores y a los profesionales de la salud que conviven con terceras personas como alumnos o pacientes y los familiares de estos. La atención que actualmente se les da se debe no solo a la preocupación por su salud, sino también por la posible repercusión en ellos.

FIGURA 3

Síndrome de Burnout o de Desgaste Profesional



Fuente: (Revista Medicina y Salud Pública 2022)

De acuerdo a lo ya estudiado, como punto de vista se sugiere que el desgaste profesional se desarrolla en los mejores trabajadores y más idealistas, esto como consecuencia de que al tener mayor esperanza en los resultados por obtener y no se percatan de la realidad en que laboran haciendo que sientan frustración por su trabajo, descargando este sentimiento de imposibilidad en los alumnos.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Actualmente, se ha puesto mayor y especial atención en los factores organizacionales relacionados con el desarrollo del síndrome de agotamiento profesional, en conformidad con las razones expuestas más adelante, así como los posibles métodos de intervención y de prevención.

Con todo esto se busca respaldar la noción siguiente: una buena propuesta psicoeducativa sobre el Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundaria. Hará que haya una mejor comprensión de la relación entre las variables organizacionales estudiadas y las del agotamiento profesional y que puedan contribuir a una gestión administrativa más integral de los docentes y la institución implicada al mejoramiento de la calidad de vida laboral de su personal.

Las condiciones de trabajo y las presiones a las cuales se ven sometidos los profesionales en su relación directa con personas (docentes, alumnos, clientes, pacientes, etc.), representan un campo de interés, dentro de la esfera más amplia del comportamiento organizacional. Varios autores han tratado el tema de estrés laboral. Sin embargo, el Síndrome de Burnout o de agotamiento profesional, no es solo un tipo de estrés de corte individual, como algunos investigadores sugirieron, sino también el desgaste profesional es un problema del ambiente psicosocial.

La OIT en el año 2000 y un grupo de autores como Uribe, Ortega y López, señalan que para comprender lo que ocurre en el ámbito laboral y en las enfermedades ocupacionales, tales como el Síndrome de Burnout, es necesario entender la influencia e incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Al ser las interacciones que de manera inevitable se dan entre el profesional y su ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales, por un y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que en conjunto tienen efectos en su rendimiento y en su propia salud así como en la relación con las terceras personas.

Así, Freudemberger (1974), empleó el concepto de Burnout para referirse al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos (Martínez Pérez, 2010).

Por otro lado, Cherniss (1982) postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso.

El proceso lo describe de la siguiente manera:

- Fase de estrés,
- Fase de agotamiento y
- Fase de afrontamiento defensivo.

En donde la fase de estrés, consiste en un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos. La fase de agotamiento se refiere a la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir que el trabajador presentará sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento, y la fase de afrontamiento implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes (Katherine, 2010).

El Modelo Procesual de Leiter surge a partir del modelo secuencial de Leiter y Maslach (1988), y plantea que la aparición del burnout se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría Cansancio Emocional en el trabajador, para luego experimentar la Despersonalización como una estrategia de afrontamiento. El proceso concluye con baja Realización Personal como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial. (Katherine, 2010).

Desde una perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (1982) definen el Síndrome como el conjunto de respuestas crecientes, formado por sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas hacia los receptores del servicio y una tendencia a evaluarse a sí mismo de manera negativa, lo cual está relacionado con sentimientos de insatisfacción con el puesto de trabajo. Desde esta misma perspectiva, el síndrome es conceptualizado a partir de tres dimensiones fundamentales (Felipe, 2014).

Tabla 2

Tres dimensiones del Síndrome de Burnout

1. Agotamiento emocional	Situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo debido al agotamiento en la energía o de los recursos emocionales propios. Se percibe como una experiencia de estar agotados de manera emocional debido al contacto “diario” y mantenido, con personas a las que hay que entender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos, clientes) (Gil-Monte, 2005)
---------------------------------	--

<p>2. Despersonalización</p>	<p>Es el desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, quienes son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva, a que les culpen de sus problemas (por ejemplo, el cliente es un sujeto detestable, al paciente le estaría bien merecida su enfermedad, al igual que al preso su condena) (Gil-Monte, 2005)</p>
<p>3. Falta de realización profesional</p>	<p>Se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo; se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), ausencia de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. (Gil-Monte, 2005)</p>

Fuente: (Síndrome de Burnout. Felipe 2014)

De este modo, el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que de forma habitual emplea el individuo para manejar los estresores laborales, de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, tendrá consecuencias nocivas para el profesional en forma de enfermedad o de salud con alteraciones psicosomáticas (alteraciones cardio-respiratorias, jaquecas, gastritis, úlceras, dificultad para dormir, mareos y vertidos, entre otras más); y para la institución (deterioro del rendimiento, de la calidad asistencial o del servicio prestado, ausentismo, rotación no deseada y hasta abandono total del trabajo); así como también para los alumnos que son quienes reciben el servicio (mal trato por parte de los profesores, poca atención, falta de apoyo, atraso en las actividades planeadas, etc.)

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

De acuerdo a los diferentes autores, el desgaste profesional claramente es un resultado costoso en la medida en la que las personas experimentan consecuencias manifestadas física y emocionalmente y con repercusiones negativas sobre el desempeño y la productividad laboral.

Maslach (1998) y Pines y Maslach (citados en Laschinger et al., 2001) advierten: el desgaste profesional puede deteriorar el nivel de calidad del cuidado o de los servicios provistos por las instituciones mediante sus trabajadores. Por tal motivo, mejorar la gestión de las personas en las organizaciones debe contribuir, no sólo a un mejor funcionamiento y aumento de la calidad del servicio, sino a disminuir los riesgos de trabajo. Estos riesgos, a diferencia de los trabajos físicos en los profesionales de la salud y de la educación, son de carácter psicosocial y afectan la calidad de la vida laboral y la calidad de los servicios ofrecidos por estas instituciones, además de manifestarse mediante las actitudes desarrolladas por estos profesionales hacia los usuarios de las organizaciones.

2.2 Características generales del Síndrome de Burnout

Leginetxe Aiora (2021) menciona, A pesar de que la OMS reconozca como un factor de riesgo laboral, no se describe ni en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV), ni tampoco en la nueva versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V). No obstante, el síndrome del quemado, según diferentes autores, se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son la despersonalización, el agotamiento emocional y la disminución del desempeño profesional.

USS (2022) nos dice, La Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció que será el Burnout reconocido oficialmente como una enfermedad a contar del 1 de enero de 2022.

Calvo Sergio (2019), según su perspectiva dice que, el hombre, como entidad compleja, que puede habituarse a circunstancias adversas, pero al verse superados los procesos de adaptación, se origina un desborde que ocasiona trastornos orgánicos y psicológicos; el individuo superado por sus circunstancias laborales, agotamiento físico y emocional comienza a generar

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

situaciones autodestructivas. Es por esto que nosotros consideramos al síndrome como una variedad crónica dentro de los Trastornos Adaptativos descritos en la clasificación DSM IV.

Tabla 3
TRASTORNOS ADAPTATIVOS (DSM IV)

F43.xx	Trastorno adaptativo
F43.20	Trastorno adaptativo con estado de ánimo depresivo
F43.28	Trastorno adaptativo con ansiedad
F43.22	Trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo
F43.24	Trastorno adaptativo con trastorno de comportamiento
F43.25	Trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y el comportamiento
F43.9	Trastorno adaptativo no especificado

Fuente: (Medicina General. Calvo Sergio 2021)

Según Calvo Sergio (2019), Este síndrome se muestra cuando se desequilibran las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario, se considera un trastorno adaptativo crónico y puede sobrevenir tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos. Todo ello da lugar a este síndrome, que a menudo acaba en depresión, o asociado a adicciones sociales como la bulimia, ludopatía, consumo de drogas y medicamentos.

El profesional al sentirse exhausto o que agotado debido a las excesivas demandas de energía, fuerza física o cansancio mental, crea además intensas repercusiones en la persona y en su medio familiar.

Estados de fatiga o frustración son el resultado de la devoción a una causa, estilo de vida, o relación que fracasó en producir la recompensa esperada. El síndrome de agotamiento, es el

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

último paso en la progresión de múltiples intentos fracasados de manejar y disminuir una variedad de situaciones laborales negativas.

Calvo Sergio (2019), considera que, es muy importante no confundir el Síndrome de Burnout con:

Estrés laboral:

El estrés forma parte de este nuevo catálogo de enfermedades laborales, enfermedades en cuanto producen incapacidad para realizar tareas, y laborales, porque tienen su origen o derivan directamente de la acción o función que el trabajador desempeña en ese ámbito. Pero en este cuadro faltan síntomas característicos del síndrome que nos ocupa: la despersonalización y el distanciamiento emocional.

El mobbing:

Es una forma sistemática de acoso prolongado en el tiempo con el fin de perseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo con el propósito de manifestar una superioridad o la destrucción laboral del ofendido, llevándolo al autoexilio o expulsión indirecta. Al contrario del Burnout, el mobbing ataca de manera directa la dignidad personal y su integridad física y moral. Se trata de una técnica de intimidación propia de empresas u organizaciones institucionales que no quieren o no pueden proceder al despido, por la cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes y resulta difícil de demostrar por las escasas pruebas físicas que puedan existir.

Diagnóstico multiaxial (DSM)

El sistema de diagnóstico multiaxial nos permite identificar con mayor precisión los alcances de dicho trastorno en el paciente. Este se compone de cinco ejes:

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

Eje I: Síndrome Clínico

El agotamiento es la dimensión central de este cuadro, y su presencia es la manifestación más clara del síndrome. La lista de síntomas psicológicos se divide en leves, moderados, graves o extremos.

Forma leve: aparecen síntomas físicos vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espalda, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo; tiene dificultad para levantarse por la mañana, o cansancio patológico durante el día.

Forma moderada: se manifiesta con insomnio, déficit atencional y de la concentración, tendencia a la automedicación; distanciamiento, irritabilidad, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo. Individuo emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.

Forma grave: aumenta el ausentismo laboral, aversión por la tarea, cinismo, puede comenzar el abuso de alcohol, psicofármacos y/o drogas. El consumo de alcohol puede ser utilizado como un mecanismo de coping o de confrontación para el estrés y la ansiedad.

Forma extrema: La repetición de los factores estresantes puede llevar en algunos casos a aislamiento, crisis existencial, psicosis con angustia y/o depresión, e impresión de que la vida no vale la pena con ideas francas de suicidio.

Otro criterio para clasificar los síntomas es dividirlos por áreas:

1. Emocionales: irritabilidad, ansiedad, depresión, desesperanza, etc.
2. Conductuales: agresión, actitud defensiva, cinismo, abuso de sustancias, etc.
3. Relacionados con el trabajo: ausentismo, falta de rendimiento, robos, etc.
4. Interpersonales: pobre comunicación, falta de concentración, aislamiento, etc.



O bien, dividirlos por etapas de desarrollo (Cristina Maslach – Susan Jackson)

1) cansancio emocional: es la consecuencia del fracaso frente al intento de modificar las situaciones estresantes;

2) despersonalización: es el núcleo del Burnout. Este concepto se refiere al vínculo profesional deshumanizado. La despersonalización es la consecuencia del fracaso frente a la fase anterior y la defensa construida por el sujeto para protegerse frente a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal;

3) abandono de la realización personal: aparece cuando el trabajo pierde el valor que tenía el sujeto.

Existe una relación directamente proporcional entre Burnout y morbilidad psiquiátrica: cuanto más alto es el nivel de desgaste profesional mayor es la prevalencia de trastornos mentales y es superior el porcentaje de licencias laborales de origen psiquiátrico.

Eje II: trastornos del desarrollo y la personalidad

Este trastorno asienta en general sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de autoexigencia, y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo.

Ha sido descrito un perfil característico de “propensión” al Burnout que incluye:

- bajos niveles de personalidad resistente;
- baja autoestima;
- locus de control externo;
- un estilo de afrontamiento de evitación, asemejándose al perfil de los individuos propensos a padecer estrés.

Eje III: trastornos o enfermedades físicas

Cuadros gastrointestinales: gastritis, úlcera, colon irritable.

Cambios en la frecuencia cardíaca, arritmias.

Hipertensión arterial

Alteración de los valores de colesterol, glucemia y ácido úrico.

Inhibición del sistema inmunológico.

Trastornos dermatológicos.

Dolores crónicos.

Cefaleas continuas.

Eje IV: severidad de los factores de estrés psicosocial

La feroz competitividad e inseguridad que rigen en el ámbito laboral, las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo que ponen en jaque a la salud.

Las fuertes presiones a que se ven expuestos muchos profesionales, cuyas caras más visibles son el empeoramiento de las condiciones laborales, la caída salarial, el aumento de las exigencias por parte de las instituciones y la falta de expectativas de solución, se manifiestan a través de vivencias de vacío existencial y stress prolongado que van minando las defensas y debilitando las técnicas de respuesta.

Al personal jerárquico lo estresa tener que lidiar con responsabilidades que exceden lo que ellos definen como el rol profesional. Esto se acentúa en los jefes de oficina, si bien consideran que la jefatura implica un reconocimiento y ascenso en su carrera, dándoles la posibilidad de ser creativos e introducir cambios, también reciben el embate de los factores humanos del rol, como algo que se aparta de la verdadera función, que sería la atención del trabajo.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*



Se genera un verdadero estado de agobio y desprotección, donde el oponerse a la estructura del sistema crea la impresión de luchar contra imposibles, en el que cada intento frustrante va debilitando al individuo hasta que este resigne su capacidad de perseverar.

Muchos profesionales en relación de dependencia, en el ámbito estatal o privado, desempeñan tareas en condiciones impropias, con horarios excesivos, inseguridad en el cargo, remuneración insuficiente y carencia de recursos materiales o humanos indispensables para una correcta labor, ellos, integran el universo de personas en riesgo de contraer el síndrome de agotamiento laboral.

Es importante interrogar al paciente acerca de los factores anteriormente detallados. A partir de la anamnesis, podemos clasificar la severidad de los factores de estrés psicosocial en:

0 información inadecuada o condición sin cambios

1 nulo

2 leve

3 moderado

4 severo

5 extremo

6 catastrófico

Eje V: grado de evaluación global del funcionamiento

El Burnout ...

Afecta negativamente la resistencia del trabajador, haciéndolo más susceptible al desgaste por Empatía (Compassion Fatigue).

Favorece la Silencing Response o Respuesta Silenciadora (Danieli, 1984, Baranowsky 1997) que es la incapacidad para atender a las experiencias de los consultantes, que resultan abrumadoras.

Gradualmente el cuadro se agrava en relación directa a la magnitud del problema, inicialmente los procesos de adaptación protegen al individuo, pero su repetición los agobia y a menudo los agota, generando sentimientos de frustración y conciencia de fracaso, existiendo una relación directa entre la sintomatología, la gravedad y la responsabilidad de las tareas que se realizan.

Debido a que no hay una especificación como tal del DSM, el personal de la salud mental, se basa o se guía en ciertas características según lo que les explique o diga el paciente, por lo tanto, habrá una diversidad de sintomatología a consecuencia del exceso de presión laboral.

2.3 CIE – 11 y Burnout

Desde el punto de vista de INSST (2022) Durante la celebración de la 72ª Asamblea Mundial de la Salud de la OMS, celebrada en Ginebra entre los días 22 y 28 de mayo de 2019, se presentó la Undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) con una importante novedad en relación a ediciones anteriores: la inclusión del síndrome de desgaste profesional (burnout en CIE-10) como un problema relacionado con el trabajo.

Hasta el momento, en la anterior versión del catálogo, se encontraba incluido entre los “problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida” (Z73.0), dentro de la categoría genérica de “personas que entran en contacto con los servicios sanitarios en otras circunstancias”.

[CIE-10: Z73.0] Síndrome psicológico causado por un cúmulo de circunstancias, como el estrés crónico, la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insoportable sensación de falta de realización personal. Puede afectar a cualquier trabajador, pero
Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

es especialmente frecuente entre los médicos, el personal sanitario y otras profesiones con gran carga emocional y que exigen un fuerte compromiso personal, así como en deportistas de élite sometidos de forma prolongada a intensos entrenamientos y que no perciben la suficiente recompensa. Se manifiesta por sentimientos de impotencia con cansancio, agotamiento, depresión, insatisfacción, irritabilidad y una actitud cínica o suspicaz, a los que pueden sumarse múltiples molestias físicas: insomnio, cefaleas, mareos, mialgias, trastornos digestivos, infecciones, trastornos respiratorios, circulatorios y digestivos.

A partir de la entrada en vigor de la nueva clasificación (enero de 2022), el síndrome de desgaste profesional se incluye en el capítulo 24: “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional*.

Este cambio supone un paso más en el reconocimiento de la importancia de los riesgos psicosociales de origen laboral y contribuye a visibilizar el burnout, facilitando el diagnóstico a los profesionales de la salud y su prevención a los profesionales de la psicología.

Según Sp/activa (2022) nos dice: También conocida como Código Internacional de Enfermedades [International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD)], la CIE-11, entró en vigor el 1 de enero de 2022 y viene a sustituir a la CIE-10. La nueva codificación refleja los progresos en medicina y los avances en la comprensión científica.

La lista CIE se creó por la OMS (WHO - World Health Organization) para identificar las tendencias y poder disponer de estadísticas de salud a nivel global para utilizarlas como referentes para informar las condiciones de salud y enfermedades a nivel internacional. Actualmente, se considera la clasificación estándar para fines de diagnóstico e investigación.

En la versión actual, entre otros muchos, se han tratado con más especificación los trastornos asociados específicamente con el estrés, en lugar de incluirlos con los trastornos de ansiedad como recogía la CIE-10.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

La nueva CIE-11 pasa a considerar como síndrome de desgaste profesional (anteriormente “burnout” en CIE-10) como un problema relacionado con el trabajo e incluye la codificación QD85 Síndrome de desgaste ocupacional y lo define como:

“Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones:

- 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento;
- 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y
- 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.”

Items relacionados de la lista CIE-11

24 Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud

Factores que influyen en el estado de salud

Problemas asociados con el empleo o el desempleo

QD83 Problemas con las condiciones de empleo

QD83.0 Problemas asociados con el trabajo incompatible

QD83.1 Problemas asociados con un horario estresante de trabajo

QD83.Y Otro problema especificado con las condiciones de empleo

QD84 Exposición ocupacional a factores de riesgo

QD84.0 Exposición ocupacional al polvo

QD84.1 Exposición ocupacional a agentes tóxicos en la actividad agropecuaria

QD84.2 Exposición ocupacional a agentes tóxicos en otras industrias que no sea

la agropecuaria

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

QD84.3 Exposición ocupacional a las vibraciones

QD84.4 Exposición ocupacional al riesgo ergonómico

QD84.Y Otra exposición ocupacional especificada a factores de riesgo

QD84.Z Exposición ocupacional a factores de riesgo, sin especificación

QD85 Síndrome de desgaste ocupacional

La consideración del origen laboral de este síndrome supone un paso más en el reconocimiento de la importancia de los riesgos psicosociales de origen laboral y representa un refuerzo más a la realización de acciones que tiendan a eliminar o reducir los riesgos psicosociales.

A nivel preventivo, lo que se necesita primero es la identificación en la empresa de la existencia de factores que puedan ser considerados como un riesgo psicosocial y para ello la realización de una evaluación es imprescindible actuar con una evaluación.

Figura 4

Consecuencias del Burnout



Fuente: (USS. Burnout: La nueva enfermedad profesional del siglo XXI. 2022)

2.4 Indicadores del Burnout y consecuencias en el docente

El COVID-19 originó un cambio de vida vulnerable que situó a toda la humanidad en un estado crítico. El confinamiento social obligó a la mayoría de la población a cambiar sus actividades diarias. El contexto exterior representaba una amenaza para el estado de salud de toda la humanidad. La adaptación a la nueva normalidad ha sido un proceso difícil.

Nos menciona Cortés Juan (2021), Uno de los grupos sociales que padecieron este cambio fue la docencia, quienes con un sistema educativo quebrantado y en uso de sus propios recursos buscaron la manera de continuar con su labor educativa con la implementación de la educación a distancia. El uso de la tecnología para algunos resultó un verdadero desafío, generando incluso depresión, ansiedad y estrés.

Distintas profesiones fueron afectadas. Una de ellas fue la docencia, que enfrentó un cambio en su estructura de trabajo para lograr ejercer su labor educativa. Adaptarse a la nueva modalidad de educar con el uso de la tecnología resultó todo un desafío. Algunos docentes se enfrentaron a un panorama desalentador para cumplir sus labores habituales. Las actividades las realizaban desde el interior de sus hogares, donde en algunos casos se carecía del equipo necesario y el acceso a una red de internet, la cual era indispensable para lograr la encomienda. En ciertos casos, algunos docentes sufrieron con la poca o nula relación con el uso y manejo de las plataformas.

El panorama de un futuro incierto con el surgimiento de la pandemia, aunado a las situaciones anteriores donde recae la responsabilidad de ofrecer a sus alumnos un aprendizaje adecuado, derivaron en un aumento de estrés, y un riesgo considerable para los docentes.

Aunque puede haber momentos en que a través de alguna herramienta, docente y alumno coincidan, hay actividades que el alumno puede realizar en el horario que él logre organizar y que depende de otros factores; por ejemplo, de la disponibilidad de equipo y de conexión en su hogar o bien el tiempo y lugar para ir a un establecimiento donde pueda acceder a dichos elementos.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

La tarea invaluable que el docente desempeña en un sinnúmero de actividades y diversos factores que generan el doble de esfuerzo orientadas a resultados en favor de la educación, recae en consecuencias psicológicas y emocionales que afecta gravemente el nivel de estrés de los profesores.

Actualmente se ha manifestado un número considerable de docentes que muestran molestia hacia la institución en la que laboran por motivos diversos, entre los que se destacan las condiciones laborales y la presión a la que están expuestos diariamente. Esta condición trae como resultado la aparición de estrés, crisis psicológicas y falta de motivación, problema que incide directamente en la calidad educativa, pues provoca menor interés por los alumnos, ausentismo y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo. Todo esto obstaculiza el buen funcionamiento de una institución escolar.

Hans Selye quien es considerado el padre del estrés y pionero en el estudio de reacciones psicológicas ante estímulos físicos adversos, señala que el estrés laboral es un síndrome o un conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo ante distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente. Es un autor representativo del tema quien expone a través de sus investigaciones, que el estrés es un estado del organismo que se hace manifiesto por el Síndrome General de Adaptación (SGA), que se compone de tres fases: alarma, adaptación y resistencia, y agotamiento. Aunque señala que no todos los estados de estrés llegan a la fase de agotamiento, que es donde se puede generar la enfermedad del organismo al debilitar la respuesta de adaptación (Cortés Juan, 2021).

Dentro de un ambiente laboral, un individuo puede experimentar alguna de las fases del Síndrome General de Adaptación (SGA), toda vez que cualquier situación que se le presente en el ambiente laboral, puede ser un alarmógeno (stressor agents) obteniendo como resultado la interrupción del funcionamiento estable del organismo.

El riesgo surge cuando el organismo trata de volver a su estado de equilibrio normal y no lo logra, permaneciendo en esta etapa de adaptación y resistencia.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

Consecuentemente si este se ve superado, asciende a la etapa de agotamiento, donde el organismo se debilita y es ahí donde surgen los conflictos y daños en la salud.

Es común, que al escuchar a una persona manifestar fatiga laboral inmediatamente determinemos que una de las causas que la generan puede estar relacionada con el estrés. En tiempos de pandemia, lo más importante es conservar nuestro estado de salud en óptimas condiciones ya que el estrés es considerado como el detonante de diversas enfermedades. En el área médica existen estudios que muestran estrecha correlación entre el estrés y padecimientos como gastritis, problemas coronarios, hipertensión cáncer y diabetes entre otros.

Desde la perspectiva de Cortés Juan, (2021). La modalidad de trabajar en línea, trae como consecuencia un impacto psicológico y social de esta pandemia siendo indiscutible. La incorporación de la nueva modalidad de enseñanza generó cambios radicales en la interacción educativa. Tanto docentes como alumnos adaptaron las nuevas aulas en el propio hogar. Algunos sufrieron dificultades debido a que no contaban con los recursos tecnológicos necesarios para cumplir su propósito.

A algunos profesores les invadía el sentimiento de impotencia al escuchar a sus estudiantes manifestar la imposibilidad de tener acceso a las clases virtuales debido que carecían de los medios necesarios para continuar con sus estudios. A fin de evitar la deserción, algunos docentes demostraron su profesionalismo y buscaron la manera de apoyar a aquellos que mostraron alguna necesidad. Buscaron los medios hacerles llegar el material y cumplieran con el programa y concluyeran el periodo.

Una labor muy loable que implementaron los docentes fue el redoblar las horas de trabajo, las cuales incluían adaptar los contenidos de sus asignaturas presenciales al aprendizaje remoto de emergencia, el uso prolongado de plataformas virtuales, la asignación de tareas, la forma de evaluarlas y la entrega de resultados; todos estos aspectos que influyeron en el éxito de la encomienda derivaba en una tarea agotadora para todo el cuerpo docente, el desgaste físico y emocional fue mayor, lo cual genera un estado mental que traen consigo altas consecuencias psicológicas y emocionales.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Desde el punto de de Cortés Juan, (2021). Los factores detonantes de estrés en la docencia en tiempos de pandemia:

El detonante de estrés laboral de docentes en tiempo del Covid-19 recae en varios factores. Uno de ellos es la modificación de las actividades que habitualmente desempeñaban, pues la adaptación de sus materias al plano virtual conlleva el doble de esfuerzo y lo expone a enfrentar situaciones en las que algunos profesores debieron resolver situaciones tecnológicas. El uso de nuevas herramientas de trabajo con las cuales no se encuentra familiarizado resultó en jornadas de trabajo extenuantes, debido a los cambios emergentes.

El confinamiento social es otro factor importante, pues se implementó como medida para salvaguardar la salud de la comunidad universitaria. Esto provocó la falta de interacción alumno-maestro que se da en la modalidad presencial, la cual es un elemento primordial para lograr un aprendizaje óptimo; otra actividad habitual que el docente desarrollaba era la interacción social entre compañeros de trabajo. La convivencia entre seres humanos es necesaria para generar relaciones sanas que sopesan las cargas laborales asignadas, por lo que el distanciamiento social se asimila de manera negativa provocando la disminución del bienestar psicológico y la salud física.

Dentro del proceso de adaptación se presentaron otras circunstancias que dificultan la estabilidad emocional de los docentes. La incertidumbre y el miedo fueron elementos altamente negativos, la incesable llegada de noticias donde el panorama lejos de mejorar empeoraba, la preocupación por su salud o la de algún ser querido fueron situaciones que colocaron al ser humano en riesgo de desarrollar enfermedades mentales como trastornos de estrés ansiedad y depresión.

Al observar que la adaptación era una forma de mostrar una resistencia social, cada grupo de personas detona con diferentes indicadores de estrés, ansiedad, depresión, angustia, y enfermedades físicas y psicofisiológicas.

2.5 Consecuencias psicofisiológicas del docente causadas por Burnout

Los trastornos psicofisiológicos son aquellos que se producen en el cuerpo a consecuencia de la exposición prolongada a determinadas situaciones que suponen una alta exigencia emocional o física y que acaban incidiendo sobre la salud de nuestro organismo. Los recursos biológicos disponibles se agotan o se altera su funcionalidad, dando lugar a los llamados trastornos psicofisiológicos y/o somáticos.

Rodríguez, P. M., Del Pino, D. A. & Alvaredo, R. B (2011) En la actualidad, para nadie es un secreto el papel que desempeñan las emociones humanas en la concepción de la salud integral (Emociones y salud). Desde luego también en el desarrollo de las enfermedades. La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que más del 90 % de las enfermedades tienen un origen psicosomático. De hecho, las características de personalidad, el manejo que tenemos de las Emociones y salud y la manera de lidiar con el estrés, conflictos, fracasos y frustraciones pueden potenciar o desarrollar diversas enfermedades.

El enfoque psiconeuroinmunológico parte de que el cerebro regula, en mayor o menor medida, el sistema inmunitario. Entonces, los factores psicológicos pueden afectar este sistema por medio del cerebro. Es un campo interdisciplinario, iniciado por psicólogos de vanguardia como el Dr. R. Bayés (1993) de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Estudios confirman que las emociones perturbadoras son malas para la salud. Según López (1999), plantea que las personas que experimentan ansiedad crónica, prolongados períodos de tristeza y pesimismo, tensión continua u hostilidad, cinismo o suspicacias implacables, tenían el doble de riesgo de contraer una enfermedad, incluidas: asma, artritis, dolores de cabeza, úlceras pépticas y problemas cardíacos.

Goleman (1996) propone un ejemplo en el cual se describe a una persona que enfurece en repetidas ocasiones. Cada episodio de ira añade una tensión adicional al corazón, aumentando su ritmo cardíaco y su presión sanguínea.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Cuando esto se repite una y otra vez, puede causar un daño, sobre todo debido a la turbulencia con que fluye la sangre a través de la arteria coronaria. Con cada latido se pueden provocar microdesgarramientos en los vasos, donde se desarrolla la placa. Por eso, si su ritmo cardíaco es más rápido y su presión sanguínea más elevada como resultados de frecuentes estados de ira, tendrá mayor probabilidad de sufrir una enfermedad coronaria.

Moreno y Quigua (2022), hacen referencia a partir de una investigación literaria relacionada con los docentes para afrontar su labor en el contexto de la emergencia sanitaria ocurrida durante los años 2020 y 2021 durante la crisis sanitaria COVID 19 y se basó en las directrices de la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Dichas directrices generan un diseño para ayudar a los autores de revisiones sistemáticas a documentar de manera transparente el porqué de la revisión, así como lo que hicieron los autores y lo que encontraron (McKenzie & Otros, 2021).

En esta revisión se encontró que los principales impactos negativos que se generaron en el periodo de confinamiento COVID 19, según los estudios examinados fueron: estrés 80%, ansiedad 49%, depresión 35%, angustia 24%, agotamiento emocional 20%, pánico 15% y baja satisfacción laboral y/o sentimiento de querer cambiar de trabajo 15%.

Además, se encontraron otros impactos en menor proporción como se lista a continuación: afectación de autoestima 7%, sentimiento negativo hacia la profesión y deseo de abandono 7%, desesperanza 5%, Ira 5%, frustración, soledad 5%, escepticismo 4%, negativismo 4%, claustrofobia 2%, duelo 2%, aburrimiento 2%, culpa 2%, confusión 2% y otras fobias 2%.

Para precisar lo anterior, las investigaciones leídas enfatizaban en que los problemas técnicos y el equilibrio de la vida familiar y laboral fueron causantes de mucho estrés para los educadores. Para muchos docentes, el uso de las TIC supone un cambio sustancial en su forma habitual de involucrarse y pensar en el proceso de enseñanza (Solís, Lago, & Real, 2021). Esto se relaciona directamente con la premisa de que cuando “los docentes perciben una pérdida de recursos, se sienten amenazados y estresados y se involucran en reacciones de afrontamiento y estrés desadaptativas, lo que conduce a un mayor agotamiento” (Zhen, Yao, & Zhou, 2022).

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Por otro lado, y en lo que se refiere a que el escenario de pandemia de la Covid-19, se suman más elementos causantes de la depresión e impactan la capacidad de respuesta de los profesores y profesoras, a nivel de las IES en Iberoamérica (Marcano, Said, & Garzón, 2021).

Dentro de las investigaciones consultadas, nos llama la atención resaltar que la ansiedad también fue mayor entre los docentes afectados por el equilibrio trabajo/familia. En la categoría estrés, los docentes de mayor edad y de hasta 47 años obtuvieron una puntuación significativamente menor en comparación con los docentes más jóvenes. Los docentes que percibieron que trabajaron más horas durante la pandemia y los afectados por el equilibrio trabajo/familia tuvieron puntajes de estrés significativamente más altos (Lizana & Lera, 2022).

Siendo así una variable que sí afecta de modo relevante el predominio de niveles altos de estrés. En cuanto a la relación hombres/mujeres también encontramos que es otra variante reiterativa en los estudios consultados. El resultado del estudio muestra una correlación positiva entre la angustia emocional y la angustia psicológica, una correlación negativa entre la desesperanza y la angustia emocional, y la desesperanza y la angustia psicológica. El resultado también reveló una diferencia significativa entre las puntuaciones hombres/mujeres, y muestra que los hombres obtuvieron puntajes más altos en la escala de desesperanza de Beck, mientras que las mujeres obtuvieron una puntuación más alta en el Inventario de angustia emocional percibida y en la escala de angustia psicológica de Kessler (Parwez, Zainab, & Rahim, 2022).

Las causas colaterales que llevaron a impactar a los docentes aparte del confinamiento y de la situación de crisis sanitaria como tal, se lograron identificar las siguientes: Trabajo virtual 60%, sobrecarga laboral 36%, limitados recursos laborales 24%, relación familia/trabajo 22%, baja capacitación/in experticia tecnológica 22%, disminución de la calidad vida social 7 %. En un 25% de los estudios examinados no se expusieron causas colaterales de los impactos expuestos más allá del mismo confinamiento y del entorno de crisis sanitaria. El profesorado de perteneciente a este grupo llama la atención por los aspectos negativos de muchas horas de trabajo frente a la computadora y el no mostrar ninguna disposición para desarrollar más sus competencias digitales (Bartkowiak, Krugielka, Dama, Demczuk, & Luty, 2022).

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

En el marco de la pandemia, los medios de comunicación informaron ampliamente que los maestros estuvieron sujetos al estrés de la enseñanza remota durante varias semanas (Koestner, Eggert, Dicks, Kalo, & Zähme, 2022).

De la misma forma, en las desigualdades estructurales que generan un escenario complejo y frágil del ejercicio de la profesión docente. Sumado a esto, en la mayoría de los casos, la ausencia de las condiciones materiales necesarias y suficientes para realizar el trabajo pedagógico en términos de ergonomía, acceso y conectividad a la internet, apoyos institucionales y dominio tecnológico (Orrego, 2022).

Otras consecuencias generadas a partir del confinamiento que fueron identificadas y expuestas en los documentos revisados mostraron el siguiente porcentaje documental: Síndrome de Burnout/agotamiento laboral 35%, favorecimiento de padecer enfermedades psicológicas o físicas 28%, afectación de bienestar 17%, afectación clima laboral y disminución de eficiencia 13%, afectación negativa de docente a estudiantes 7%, conductas nocivas/adicciones 7%, ausentismo laboral por enfermedad 4%. También se encontró un 19% de los estudios que no especificaron estas consecuencias colaterales, por tanto, se asume que las consecuencias no fueron única y exclusivamente emocionales, además de que probablemente hayan sido precursoras de efectos adversos a largo plazo.

El Síndrome de Burnout o agotamiento fue la consecuencia más identificada en la revisión documental, de hecho, hubo documentos que se centraron principalmente en el efecto Síndrome de Burnout como eje central del confinamiento (Alqassim, y otros, 2022). Aquí se expone que la mayoría de los docentes además de ser afectados emocionalmente presentaron síntomas de burnout que derivaron en las siguientes consecuencias: uso de psicofármacos, ausentismo, falta de satisfacción laboral y cambio de escuela. Así mismo concluyeron que el agotamiento emocional, el cinismo y la ineficiencia laboral son tres dimensiones que definen el síndrome de burnout entre los docentes (Martínez, Morales, & Pérez, 2021).

Finalmente se ratifica la alta relación de los efectos emocionales en el desarrollo del síndrome (Ospina, Mosquera, & Yangali, 2021), afirmando que: El profesorado se encuentra agotado física y psíquicamente por la excesiva extensión de su jornada laboral por la necesidad de impartir educación virtual, y consecuentemente demostraron que el aumento de la demanda psicosocial (carga de trabajo y conflicto de roles) y su efecto sobre el agotamiento y los problemas de salud psicosomáticos (Gómez, Gómez, Navarro, & Giménez, 2022).

Cabe señalar que con estos datos se corroboran de tal manera la forma en que impacta a los docentes especialmente el cambio para laborar atrás de una pantalla o apoyarse de otros medios para cumplir con los objetivos planteados en su plan de trabajo. Se confirma que el Síndrome de Burnout o de Agotamiento viene a modificar su salud física y mental del docente. Tomando en cuenta los porcentajes correspondientes de la investigación realizada por estos autores, los principales impactos negativos que se generaron durante el confinamiento en definitiva fueron el estrés, la ansiedad y la depresión. Por lo que el síndrome trae efectos a las diversas esferas de la vida de las personas, deteriora los recursos energéticos y presenta reacciones que deterioran la salud, como lo son dolores de cabeza, baja de las defensas y problemas gastrointestinales.

Bravo Lepe (2022) plantea la existencia de cuatro categorías para las consecuencias del burnout, denominadas índices emocionales, conductuales, somáticos, y actitudinales. Es así como las manifestaciones del síndrome en los individuos varían, sin embargo, es posible encontrar elementos en común, como lo es la inconformidad en el trabajo, la pérdida de interés y la preocupación hacia quien se le está entregando el servicio, la desilusión o frustración, la indiferencia, el ausentismo, el aumento de quejas somáticas o la aparición de molestias (jaqueca, asma, estreñimiento, presión alta, etc.) (Gil – Monte 2003).

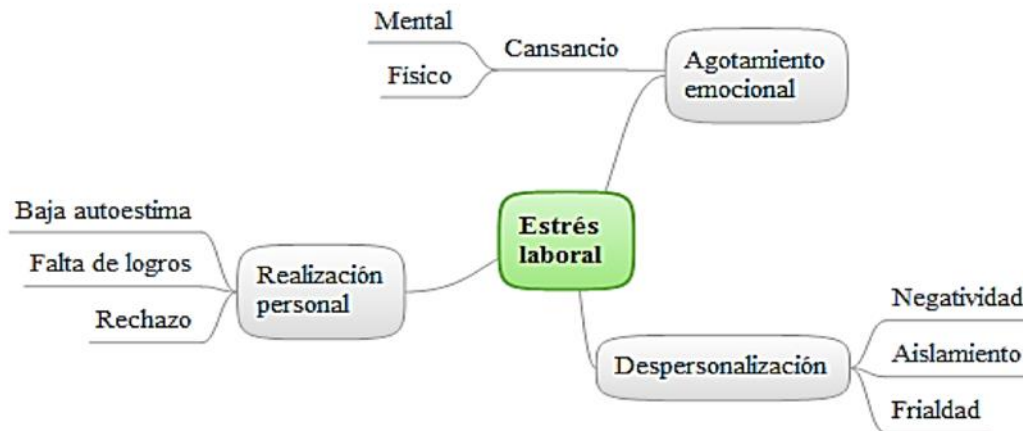
Analizando en Latinoamérica, las consecuencias psicofisiológicas varían según el país, se observa que el agotamiento emocional en los docentes provocado por autoexigencias, estrés, por momentos presentar frustraciones por no estar actualizado en algunas plataformas, o tener sentimientos de incompetencia, cumplir con la productividad del trabajo en tiempo y forma (planear, evaluar, retroalimentar, de manera virtual sincrónico y asincrónico), la carga laboral

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

extensa, la probable insensibilidad a cumplir con todo lo estipulado según su perspectiva de cada profesional, el acompañamiento entre compañeros maestros para buscar en equipo soluciones ante las actividades pedagógicas que entregar tanto a alumnos y directivos, etc.

Figura 5

Categorización del estrés laboral



Fuente: (Rodríguez Ramírez 2017. Síndrome de burnout en docentes)

También se tiene que considerar que no todo fue malo, los mismos autores que realizan la investigación literaria correspondiente presentaron los siguientes datos:

Moreno y Quigua (2022), En esta revisión se encontró que los principales impactos positivos que se generaron en el periodo de confinamiento COVID, 19 según los estudios examinados fueron: disfrute de la vida familiar 9%, sentimiento de aumento de resiliencia 7%, aumento de motivación 4%, aumento de autoconocimiento 2%, aumento de empatía 2% y aumento de habilidades sociales 2%. Cabe resaltar que en el 80% de los estudios no se reportaron impactos positivos generados a partir de esta fase de emergencia sanitaria.

Dos maneras de analizar lo positivo y negativo que dejó la pandemia para los docentes en específico, sin embargo, la falta de una psicoeducación ante este tipo de eventos que deja daños colaterales, invita al personal de salud a buscar medidas preventivas para poder evitar y/o acompañar en este tipo de enfermedades psicofisiológicas.



CAPÍTULO III

PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ENSEÑANZA

Capítulo III. PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ENSEÑANZA

*“A pasar fatigas
estoy ya tan hecho
que las alegrías
se me vuelven penas
dentro de mi pecho”.
-Manuel Machado-*

3.1 Justificación

Se realizará un manual digital del uso de herramientas que facilitará el proceso de enseñanza en los docentes, así también anexar un listado de estrategias para el uso adecuado de aplicaciones virtuales, esta propuesta estará desarrollada a partir de las necesidades y problemáticas detectadas en los docentes de nivel secundaria. La era digital, una época que muchos mencionaron desde hace años, pero nunca se vio tan realista como los tiempos de pandemia COVID-19, donde el ser humano se vio forzado a conocer de manera superficial el uso de las herramientas digitales, por ello se plantea un manual que ofrezca conocimientos de las herramientas digitales pero enfocadas exclusivamente en el proceso de enseñanza.

La propuesta se basará en el conocer las herramientas digitales, su dominio y principalmente aquellas formas de almacenamiento de la información planeada, lo cual transformaría la visión de esfuerzo de trabajo para docente de nivel secundaria, de esta forma reducir el nivel de estrés por factores de la enseñanza sincrónica o asincrónica.

Como conocedores de la educación se debe incurrir en algo más allá que la asignación de actividades y tareas a distancia, ya que estas opciones no permiten apreciar el proceso de evaluación ni de verificación de procesos cognitivos, tampoco permiten la socialización entre compañeros, ni entre docente y alumno, por eso los puntos ciegos y estresantes se incrementan exponencialmente a diferencia de la modalidad presencial, pero esto solo ocurre para quienes no tengan conocimiento de las herramientas digitales para la enseñanza.

3.2 Conocimiento de herramientas digitales y su función

Educación presencial y educación a distancia no son lo mismo. Si se piensa que son iguales por tratarse de educación, es un error. Es cuestión de cómo se construye el evento educativo en cada una. Los elementos propios de la educación a distancia –que la hacen diferente de la educación presencial– impactan en el actuar docente, el aprendizaje del alumno y la consecución de los objetivos programáticos e institucionales. Una diferencia evidente es el uso de la tecnología como un mediador de la educación a distancia.

En general, la presencia de las tecnologías ha empujado a la sociedad hacia un cambio de paradigma en la vida cotidiana, desde los aparatos que tenemos en el hogar hasta las formas en que nos comunicamos. (Mendoza Castillo, Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia., 2020)

La educación no queda fuera de los escenarios en los que dichas tecnologías tienen efectos, la utilización de aplicaciones educativas ha aumentado con el inicio de la pandemia, a continuación, se mencionan algunas de las aplicaciones más usadas en las clases en línea, así como su definición:

1. **Smartick.** es un método online de aprendizaje de matemáticas totalmente personalizado, que se adapta como un guante al ritmo y nivel de cada niño. Con la ayuda de la inteligencia artificial detectamos su nivel, puntos fuertes y carencias para, desde ahí, moverle a la velocidad que marque su capacidad de resolución de problemas y ejercicios. (Smartick, 2020)
2. **Duolingo.** Permite aprender más de 20 idiomas y personalizar las lecciones, y en su versión para escuelas, los profesores pueden hacer un seguimiento del progreso de cada alumno. (Duolingo, 2021)
3. **Google Classroom.** Ayuda a organizar las tareas e incrementar el aprovechamiento de las clases. En mayo ocupaba el primer puesto del ranking en

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

España y, con el inicio de las clases, es fácil que vuelva a ocuparlo. (Edwards, 2021)

4. **Photomath.** Una herramienta que permite leer y resolver problemas matemáticos de forma inmediata utilizando la cámara del móvil. (Photomath, 2021)
5. **Google Meet.** Es la aplicación de videoconferencias de Google, para navegadores web y dispositivos móviles, enfocada al entorno laboral y que sustituye a Google Hangouts, dentro de G-Suite, el pack de aplicaciones de Google para profesionales. (Vicent, 2020)
6. **Kahoot!** Es una plataforma gratuita para crear cuestionarios que los estudiantes contestan usando sus propios dispositivos móviles, con un formato de concurso que fomenta la competitividad entre los alumnos. (Ramírez, 2018)
7. **U-Dictionary.** Diccionario en línea en una docena de idiomas. (Tantra, 2018)
8. **Khan Academy.** Un sistema de educación personalizado y gratuito y que permite a los docentes hacer un seguimiento del progreso de sus clases en las diferentes materias. (Khan Academy, 2021)
9. **Microsoft Teams.** es una plataforma basada en la nube cuyo principal objetivo es la colaboración en equipo. Teams pertenece a la suite de productos de Microsoft. Su principal función es ser una herramienta de mensajería empresarial que permite la comunicación y la colaboración en tiempo real entre usuarios dentro y fuera de la organización. (MS Teams, 2021)
10. **Jamboard.** Es una pizarra digital que te permite colaborar en tiempo real por medio del propio dispositivo Jamboard (una pizarra digital de 55 pulgadas que

funciona con los servicios de G Suite), un navegador web o la aplicación móvil. (Google Jamboard, 2022)

Estas aplicaciones fueron las más demandantes a nivel secundaria, sin embargo, no todos tenían acceso o de qué manera funcionaban.

3.3 Alcances y Límites

De acuerdo a lo presentado en los dos capítulos anteriores, se podría decir, que es importante capacitar a los docentes continuamente en diferentes contextos educativos según los alcances y límites que tienen en su área laboral, para evitar generar una carga de trabajo excesiva, proponiendo actividades psicopedagógicas, psicoeducativas, con la finalidad de evitar alteraciones que perjudiquen el proceso de enseñanza – aprendizaje.

- Se podrá reducir el estrés de la labor docente.
- Mejora en la comunicación laboral educativa
- Se podrán almacenar las actividades para posteriores ciclos escolares.
- Se brindarán herramientas realistas y facilitadores del proceso de enseñanza.
- Se favorecerá a la interacción entre docente – docente, docente- alumno y alumno - alumno.
- Podría verse limitado por la falta de conocimientos tecnológicos por parte de algunos docentes.
- Se limitaría a la aplicación de un centro de trabajo de manera inicial antes de valorar su impacto en otros centros educativos.
- Resistencia a la nueva adaptación digital por parte de algunos docentes.



- Recurso económico limitado para la inversión en herramientas tecnológicas.

3.4 Propuesta de actividades en el Manual de Herramientas Digitales para la Enseñanza.

Las herramientas digitales han existido desde hace mucho tiempo, las redes sociales por ejemplo fungen como facilitadoras para el proceso de comunicación e interacción entre las personas, pero las herramientas orientadas hacia la enseñanza se direccionan a favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, por ello los ejes que compondrán el manual serán los siguientes:

- a) Planeación digital
- b) Actividades digitales (Sincrónicas y asincrónicas)
- c) Aplicaciones educativas

Los ejes a elaborar pudieran generar algún tipo de ruptura epistemológica respecto a reorientar el proceso de enseñanza, es difícil aceptar una nueva modalidad y nuevos conocimientos, sobre todo cuando hay docentes sumamente preparados en la modalidad presencial, que tienen un amplio dominio de su área y temas a manejar, donde posiblemente su reto más grande es el dominio de un libro de texto y no manejar una amplia gama de bibliografía o material complementario como el que se indicara a continuación.

- a) Planeación digital



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

La planeación digital será la primera ruptura entre el modelo presencial y la nueva modalidad virtual, dejara de considerar el alojamiento de información y recuadros en textos de WORD o tablas de contenido, esto debido a que las aplicaciones digitales podrían alojar las actividades diseñadas con nombre del tema, fecha, criterios de evaluación o inclusive elaborar una rúbrica predeterminada, además de adjuntar el material de apoyo, videos en YouTube, enlaces de otras aplicaciones digitales que guiarían a la sistematización de las actividades a seguir durante la clase.

Entonces para esto se manejaría una dosificación de temas a través de fechas únicamente, esto evitaría ser reiterativos, repetitivos en sí mismo, limitando al trabajo doble que genere estrés en el docente, ya que la carga de trabajo se extiende a puntos innecesarios si se cuenta con los formatos adecuados.

Se anexa un ejemplo de la planeación digital que se encuentran utilizando los docentes en dicho plantel educativo, la cual debe ser emitida semanalmente y que genera un factor de estrés considerable, ya que además se debe llevar a cabo la ejecución de actividades, por eso la propuesta es la ejecución de actividades y la supervisión directa de ellas antes, durante o después de ser ejecutada.

Figura 6

Plan Semanal de Clase

PLAN SEMANAL DE CLASE	
ASIGNATURA:	
ESCUELA SECUNDARIA GENERAL:	"VALERIO TRUJANO" C.C.T. 12DES0043T
AÑO ESCOLAR:	TURNO: LUGAR: SANTA TERESA, GRO.
NOMBRE DEL DOCENTE:	GRADO Y GRUPO:
NOMBRE DEL TEMA:	
PLATAFORMA O APLICACION A UTILIZAR:	
Google classroom () Google meet (x) Facebook () WhatsApp () Otra _____	
SECUENCIA DIDACTICA	
APRENDIZAJE ESPERADO	
DURACION	
ACTIVIDAD 1	
RECURSOS DIDACTICOS	
PDF () Artículo científico () Video YouTube () Sitio web () Video explicativo ()	
NOMBRE DEL TEMA:	
INSTRUCCIONES:	
AULA VIRTUAL: SI () NO ()	
ACTIVIDAD 2	
RECURSOS DIDACTICOS	
Libro PDF () Documento PDF (x) Video YouTube () Sitio web () Video explicativo () Otro: ____	
INSTRUCCIONES:	
FECHA DE ENTREGA:	
WEBCONFERENCIA: SI () NO (X)	
EVALUACION DE LA SECUENCIA	
EVALUACION	SI (X) NO ()
TIPO DE EVALUACION:	Diagnóstica () Formativa (X) sumativa (X)
HERRAMIENTAS DE EVALUACION:	Lista de cotejo () otra: _____
	Escala estimativa () Rúbrica (X)

Fuente: (Ejemplo de Plan Semanal de Clases, Secundaria Valerio Trujano, SF.)

b) Actividades digitales (Sincrónicas y asincrónicas)

Primero se selecciona un aula virtual ya sea Edmodo o Classroom, etc, para este ejemplo tomaremos a Classroom como propuesta y como ejemplo de aula virtual, incluyendo funciones y opciones de contenido y almacenamiento.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Enlistaremos a continuación las funciones que favorecerían al proceso de enseñanza asincrónica o sincrónica.

1. Nombre del aula: es decir el nombre de la materia
2. Imagen de portada: imagen personalizada y representativa de la clase
3. Código exclusivo de clase: proporcionado por la misma aplicación y consta de aproximadamente 6 dígitos, de los cuales se incluyen letras y números alternados aleatoriamente.
4. Se divide en 4 tablas de contenido, tablón (ordena y actualiza las nuevas actividades cargadas en el aula de manera constante), trabajo de clase (ordena conforme él o los tutores encargados a las casillas y actividades asignadas), personas (docentes y tutores que se encuentran dentro del aula virtual) y el apartado de calificaciones (el cual permite la revisión y evaluación de actividades asignadas y entregadas, al igual que el alojamiento permanente de estas).
5. Dentro del apartado de trabajo de clase permite a través de la opción Crear la cual tiene posibilidades ilimitadas de crear apartados de manejo de contenido, dentro de las opciones se encuentran las siguientes: Tarea, tarea de cuestionario, pregunta, material, reutilizar publicación y por ultimo asignación de tema, dentro de esta sección puede por ejemplo diseñar el apartado de “Grabaciones de la clase” en cuyo caso Zoom u otra aplicación puede guardar la clase online y entonces ahí la almacenarías, por eso se insiste en que las posibilidades son infinitas.
6. Una función que permite una aplicación como esta es el poder almacenar la información, para poder ser utilizada a futuro, ya que almacena de manera intacta los archivos de video, enlaces, videos de YouTube, PDF u otros de forma tal que puedan ser utilizados el año siguiente, lo cual ahorraría tiempo y esfuerzo subsecuente, únicamente se utilizaría la opción copiar aula y habilitar las casillas correspondientes.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

De ahí surge la propuesta de trabajo a través de un aula virtual, ya que podría crear apartados como, por ejemplo: Presentación del docente, Dinámica de presentación y bienvenida, introducción general, introducción de la unidad, asignación de tareas por clase incluyendo la fecha de impartición y fecha límite de entrega, actividad de aprendizaje respecto a cada tema, criterios de evaluación y asignar una calificación que de igual manera se almacenaría en la nube de la aplicación.

c) Aplicaciones educativas

Antes de mencionar las aplicaciones educativas propuestas para este manual, se indicará que debe contarse con alguna cuenta de correo válida, por ejemplo: Gmail.com, Hotmail.com, Outlook.com, de preferencia se recomienda una cuenta google, esto ya que facilita el acceso a la aplicación y el contenido realizado terminara por ser almacenado en su perfil de acceso, es decir las actividades planeadas o realizadas en la aplicación educativa.

❖ Jamboard

Google Jamboard. (2022) nos dice, Es una aplicación que permite la elaboración de pizarras interactivas, las cuales tiene la posibilidad de ser utilizadas por grandes cantidades de alumnos de forma simultánea, permite la elaboración de mapas conceptuales, mapas mentales, líneas del tiempo, la dinámica de lluvia de ideas u otras, las pizarras realizadas se almacenan en la aplicación permitiéndote el fácil acceso al trabajo realizado por ti como docente o por los alumnos, permitiendo además el uso de múltiples efectos dinámicos de supervisión y apoyo a los alumnos.

Figura 7
Ejemplo de Jamboard


Fuente: (Google Jamboard. 2022)

❖ Jeopardy Labs

Google Jeopardy Labs (2022) es la forma más sencilla de crear juegos en línea. Opera como una plantilla en una página web, lo único que debes hacer es pensar en categorías, es decir, las temáticas de clase. Después elaboras un listado de preguntas, que según el nivel de complejidad pueden tener un valor entre los 100 y 500 puntos. Una vez elaborado el tablero de preguntas, se genera de manera automática una liga con la ubicación de tu juego y, ¡listo, a jugar!

La plataforma permite generar un contador de resultados hasta para 16 equipos, de manera que pueden realizarse competencias al interior del aula para repasar los contenidos de la asignatura.

Principales Ventajas:

- Es fácil de crear.
- Se puede ejecutar de manera individual o en equipo.

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

- Se puede jugar desde Internet o descargar una versión HTML, para jugarlo fuera de línea.
- Existe una comunidad de más de 2 millones de juegos para elegir.
- Facilita la gamificación de una clase.
- Los Jeopardy Labs creados se almacenan en la nube de la aplicación

Figura 8

Ejemplo de Jeopardy Labs

Instrucciones: Ingrese el título de su juego Jeopardy y los nombres de las categorías. Haga clic en una celda para ingresar su pregunta / respuesta (está bien dejar algunas filas / columnas / celdas en blanco). Cuando haya terminado, haga clic en Guardar y finalizar. [Despedir.](#)

Visibilidad: [Pública](#)

Quimica 3°ro de Secundaria

	Enter Category Name	Enter Category Name	Enter Category Name	Enter Category Name	Enter Category Name
100	100	100	100	100	100
200	200	200	200	200	200
300	300	300	300	300	300
400	400	400	400	400	400
500	500	500	500	500	500

Fuente: (Elaboración propia)

❖ THINGLINK

Google Thinglink (2022), también conocida como Thinglink Inc. o Thinglink Oy, es un software interactivo, con sede en Helsinki, cuya función principal es la de crear contenidos atractivos, posibilitando que periodistas, educadores, blogueros, etc., puedan añadir enlaces de todo tipo -vídeos, música, fotos, páginas web, etc.- para enriquecer todo tipo de material gráfico sobre el que trabajen, facilitando así la edición y trabajo con imágenes o vídeos, así como la exploración de contenidos creados por otros usuarios de todo el mundo.

Para esto podemos realizar un recorrido de actividades a realizar por parte de los estudiantes, brindando tanto una imagen que refuerce el tema o subtema a trabajar, un breve

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.

texto que proporcione las instrucciones necesarias y por último anexar el enlace a un video o un enlace a algún archivo o sitio web donde se deba tomar como referencia bibliográfica o de trabajo. Cabe destacar por igual que todo el contenido realizado en la aplicación queda almacenado en su perfil de la nube.

Figura 9

Ejemplo de Thinglink



Fuente: (Elaboración propia)

Figura 10

Ejemplo de Thinglink



Fuente: (Elaboración propia)

Así como estas, son muchas más las aplicaciones que se podrían utilizar en el proceso de enseñanza aprendizaje, que ayudan no solo a dar los contenidos, sino que por su estructura un tanto divertida y variada ayuda a que el alumno muestre interés y por lo tanto entienda y comprenda los temas que se le enseñan, facilitándole al docente la manera de enseñar y haciendo más fáciles y amenas las horas en las que prepara las clases.

3.5 Prevención psicoeducativa para el docente ante indicadores de Burnout

En la presente investigación se mostraron estudios sobre las incidencias del Síndrome de Burnout en docentes, enfermedad profesional que se manifiesta a través de altos niveles de ausentismo, falta de compromiso, baja autoestima, alto deseo de vacaciones y problemas que alejan al profesor de su labor. Son estos argumentos los que motivan a investigar: ¿cuáles son las principales manifestaciones del síndrome de burnout en un docente diagnosticado?

REDIECH (2017). El propósito general de la investigación es detectar las principales manifestaciones del Síndrome de Burnout en un caso de un maestro de nivel secundaria y sus implicaciones en los alumnos y la institución.

Los propósitos específicos que se consideran son las siguientes:

1. Identificar las características en un caso diagnosticado de síndrome de burnout de un docente de educación secundaria.
2. Caracterizar las implicaciones del caso estudiado en los alumnos y en la institución donde labora.
3. Reconocer los efectos del síndrome de burnout en los maestros.

a) ¿Cuáles son las características principales de un docente en educación secundaria diagnosticado con Síndrome de Burnout?

b) ¿Qué implicaciones tiene en los alumnos y en la institución donde labora el caso con síndrome de burnout?

c) ¿Cuáles son los efectos del Síndrome de Burnout en los maestros?

Considerando estas preguntas claves en el ámbito escolar de los docentes, podrían ser orientados y así estar al pendiente de ciertos indicadores.

En la prevención del estrés debe trabajarse en diferentes planos simultáneamente y es de extraordinario valor la acción educativa. Hay que considerar los factores del desarrollo, por ejemplo, es necesario evitar las conductas agresivas y la exposición a la violencia y el maltrato.

Una de las formas más acertadas de prevenir el estrés es teniendo experiencias de afrontamiento efectivo.

Mencionan Rodríguez, P. M., Del Pino, D. A. & Alvaredo, R. B. (2011), El afrontamiento es un proceso que está constituido por un conjunto de estrategias dinámicas y cambiantes dirigidas a la búsqueda o restablecimiento del equilibrio. Ya sea actuando sobre las causas, externas o internas, que provocan la tensión y el estrés en el sujeto. Por esto, el afrontamiento al estrés se puede definir como: “Los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas internas o externas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”.

Estrategias de afrontamiento

Las categorías más utilizadas dentro de las estrategias de afrontamiento son el afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción.

Centrado en el problema

En primer lugar, el afrontamiento centrado en el problema, se define como: Los esfuerzos dirigidos a actuar directamente sobre la fuente de origen del estrés. Para modificarla o eliminarla y buscar una solución satisfactoria.

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Dentro de esta categoría, se encuentran estrategias tales como: La confrontación, la planificación, la búsqueda de información, el establecimiento de prioridades, etc. (Rodríguez, 1998).

Centrado en la emoción

Y, en segundo lugar, se encuentra el afrontamiento centrado en la emoción. Esta hace referencia a aquellos esfuerzos dirigidos a regular los estados emocionales que están relacionados o son consecuencia de situaciones estresantes. En esta categoría se incluyen estrategias de evitación como la atención selectiva, el distanciamiento, la búsqueda de apoyo social, la negación, entre otras.

No es posible demarcar cuál es la mejor estrategia o cuál presenta más beneficios. Todo depende, en definitiva, del contexto y momento en que sea empleada. Sin embargo, a la hora de evaluar la efectividad de una estrategia se ha de contemplar como la estrategia seleccionada ha cumplido con los objetivos establecidos. Esto es, la medida en que ha servido para regular el malestar del individuo (afrontamiento centrado en la emoción) o bien para modificar o eliminar el problema o situación que está provocando dicho malestar (afrontamiento centrado en el problema).

Si un individuo trata y domina un problema, pero con un alto costo emocional, se debe considerar dudosa la eficacia del afrontamiento. Igual sucederá si un individuo logra un gran dominio de sus emociones sin trascendencia en la fuente de sus problemas (Emociones y salud). En la medida en que los procesos de evaluación cognitiva y los de afrontamiento resulten ineficaces, aumenta la vulnerabilidad del individuo a la acción nociva del estrés. También aumenta su susceptibilidad a presentar diversos trastornos y enfermedades.

Desde la perspectiva de Rodríguez Ramírez (2017), La escuela debe emprender acciones para desarrollar condiciones apropiadas y justas para que se desarrolle la labor docente, pues un ambiente de trabajo relajado y armonioso impulsará a los trabajadores a dar el máximo y formar un compromiso y sentimiento de pertenencia con relación a la institución.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Las ganancias de poner situaciones idóneas para el maestro se reflejarán en el desarrollo de sus capacidades y dará lo mejor de sí mismo para favorecer a sus estudiantes y cumplir con las metas de la educación en México.

Es importante que las instituciones educativas se sensibilicen y tomen las medidas pertinentes para prevenir y manejar el estrés laboral en docentes; por ello se proponen, como recomendaciones para afrontar este problema:

- a) Realizar estudios de personalidad y bienestar emocional en el área educativa, ya que hay muy poca información en este ámbito sobre el estrés y sus consecuencias.
- b) Realizar estudios de estrés laboral y Síndrome de Burnout en las instituciones educativas, para tomar medidas de prevención y manejo de este malestar.
- c) Ofrecer ayuda psicológica a los maestros que padecen estrés laboral.
- d) Desarrollar programas de entrenamiento sobre control y manejo de estrés, para brindar las herramientas necesarias para enfrentarlo.
- e) Mejorar las condiciones laborales para los maestros; estos, a su vez, desarrollarán mejor su trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- f) Las escuelas deben administrar la carga laboral de los profesores para evitar su desgaste físico y mental.
- g) Promover hábitos saludables entre los docentes para mejorar sus condiciones de vida; de esta manera tendrán una mejor postura para afrontar el estrés.
- h) Fomentar el desarrollo de programas de apoyo emocional y afrontamiento de los retos diarios.



Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

i) Evaluaciones continuas sobre la situación física y mental de los docentes.

j) Solicitar apoyo a las autoridades educativas pertinentes para mejorar la infraestructura de las escuelas.

De todo lo anterior surge la necesidad informar y alertar al gremio magisterial sobre los riesgos en su práctica y para tomar las medidas pertinentes, toda vez que con una prevención apropiada se puede evitar la aparición de este fenómeno y la consecuencia frecuente de que el docente se aleje de sus labores. Se sugiere que la práctica docente se desarrolle en un ambiente agradable, tanto dentro, como fuera del aula.



CONCLUSIÓN

CONCLUSIÓN

El ser docente durante la pandemia del COVID - 19, con los cambios que esta trajo consigo en el área educativa no fue tarea sencilla, ya que, no solo han tenido que adaptarse a la enseñanza a distancia de manera emergente, sino que, ahora a los docentes se les ha pedido ser flexibles, comprender a los alumnos y estar siempre a su disposición, ya que, al estar en sus casas se piensa que no tienen otra cosa que hacer más que atender las dudas, cuando no debe ser así, sino que como todos, tienen que tener su espacio para actividades personales y para su descanso, todos esperaban que el docente comprendiera la situaciones por las que pasaron los alumnos, pero nadie estaba siendo “flexible” con los docentes, pues sus directivos les exigían sin importarles si los profesionales de la educación contaban con los medios o el conocimiento para el cambio.

Otro aspecto importante es que, con los cambios de la educación presencial a la educación en línea, se esperaba que los docentes supieran manejar de manera experta los recursos tecnológicos que tal vez algunos ni siquiera conocían, afectando por tanto su salud mental, ya que su tarea docente no solo se centra en enseñar, si no que el docente planifica, busca material y recursos para poder dar su clase, trabaja con padres, directivos y alumno. Claramente se tuvieron que hacer adaptaciones pedagógicas, los docentes han tenido que adaptar sus prácticas y ser creativos para mantener el interés de sus alumnos aun a la distancia y con las carencias que se presentan.

La desigualdad económica, como ya lo vimos, es otro factor con el que los docentes se están enfrentando en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues no todos los alumnos cuentan con un dispositivo móvil o con internet de alta velocidad, este es un problema de mayor importancia, ya que, por ese motivo muchos de los alumnos no se conectan a las clases o no mandan sus tareas en tiempo y forma, poniendo en problemas a los docentes, quienes tienen que hacer sus evaluaciones y presentarlas ante sus directivos.

Por lo tanto, la sobrecarga laboral que están presentando los docentes, la desigualdad y la utilización de recursos tecnológicos con los que no habían trabajado con anterioridad son situaciones de riesgo, ya que pueden presentar estados prolongados de estrés provocado por el

*Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.*

Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

Síndrome de Burnout, y que este no solo afecte su desempeño laboral, sino también su área familiar y social por el agotamiento emocional que pudiesen presentar.

Las personas que trabajan en contacto directo con otras, tales como los profesionales de la salud y personal de la educación son los más afectados por este síndrome. Esto puede darse por la complejidad de la labor desempeñada, determinada en parte, a la alta exposición a situaciones estresantes determinada por la relación constante con otros individuos que este caso se hablaría de los docentes quienes tiene relación día con día con alumnos que muchas veces no valoran el esfuerzo que realizan los maestros para darle mayor realce a las clases y así puedan tener un mayor aprendizaje.

Tras realizar el proceso de investigación durante los últimos meses y después interactuar con los docentes lo único que queda es reforzar la cooperación y colaboración, ya que vienen a expresar una cultura global y holística, frente al individualismo, competitividad y profesionalismo endémico. Que son problemas a los que se enfrenta el docente en la institución y más si se habla de un docente nuevo. Se trata de un aprendizaje a nivel colectivo o grupal, basado en la educación y el autoconocimiento emocional. De esta manera, los docentes podrán desarrollar una competencia profesional eficaz a partir de los contextos que condicionan su práctica y que van más allá del aula.

Con un enfoque interactivo y contextualizado que, a nuestro juicio, serán los principios que han de vertebrar la formación de los docentes para afrontar las exigencias de la sociedad de la información y del conocimiento, en permanente y vertiginoso cambio. Todo ello desde la necesaria crítica constructiva, las opciones plurales y respetuosas y el espíritu creativo ante los retos del futuro de una sociedad que “pretende y debe ser” mejor y más justa.

Aunado a esto se recomienda que exista una junta de docentes en donde se hablen las dificultades que cada uno presenta a la hora de dar clases, que es lo que, si les funciona y lo que no, los problemas que cada alumno presenta, sus debilidades y fortalezas y así en grupo puedan generar estrategias para que exista un ambiente más sano tanto para los alumnos como para los

Verónica Yatziri Padilla Ortiz.
Facultad de Psicología.



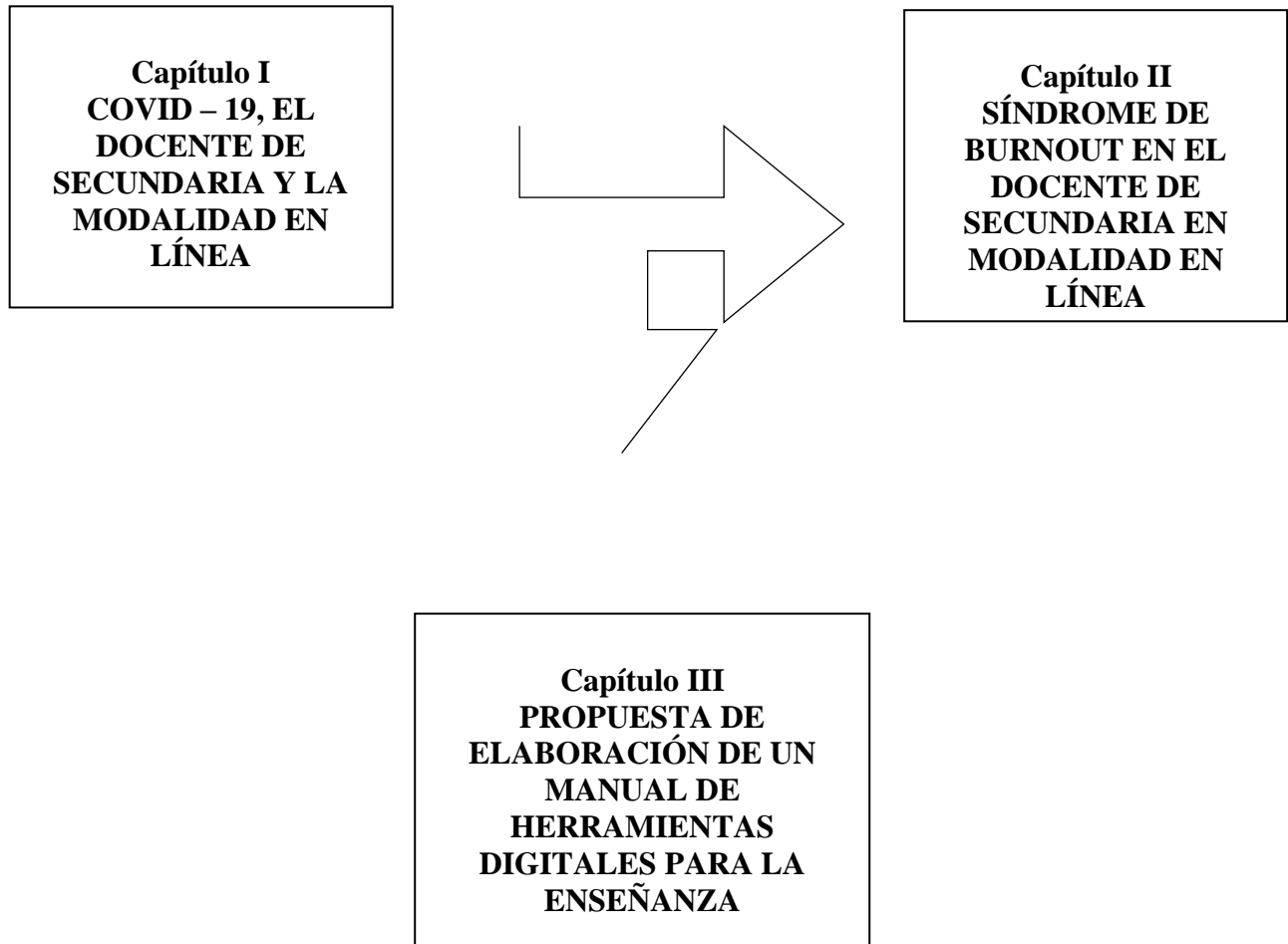
Herramientas digitales para docentes de secundaria con indicadores de Burnout

maestros. La presencia de un psicólogo en la institución también es de vital importancia ya que este ayudaría a equilibrar la relación entre alumnos y docentes que muchas veces es mala como consecuencia de la ignorancia por parte de los docentes para enseñar de manera adecuada a los diferentes tipos de aprendizaje que los alumnos pueden presentar.

Además de que cada docente debe hacerse responsable de su propia salud mental, yendo a terapia psicológica o practicando alguna terapia de relajación o haciendo algún deporte para poder aminorar los síntomas de ansiedad, estrés y sobrecarga de trabajo. Pero siempre y cuando sabiendo distribuir sus actividades y dándoles la importancia que cada una se merece para evitar la saturación de tareas.

A modo de reflexión final se puede destacar que el modelo de formación para la satisfacción vital implica una serie de dimensiones y aspectos que aportan una manera de trabajar que constituye en sí misma un factor de prevención del Burnout, de aumento del grado de satisfacción laboral y personal de los profesionales de la educación, así como de su salud física y mental.

ESQUEMA



Bibliografía

- Bayés, R. (1993). Alcance terapéutico de la psicouroinmunología. Revisado en www.psyconeuroimmunology.com (fecha: 19 de octubre 2010).
- Bravo Lepe & Gutiérrez (2022). Síndrome de burnout en profesores/as durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Revista Educación las Américas. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/248/2483735007/2483735007.pdf>
- Calvo Serio (2019). Burnout: diagnóstico y tratamiento. Medicina General & Salud Mental. <https://doctorsergiocalvo.com.ar/?p=467>
- Cortés Rojas, Juan Luís. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), 00006. Epub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Duolingo. (9 de Mayo de 2021). ¿Qué es Duolingo? Obtenido de <https://support.duolingo.com/hc/es/articles/204829090--Qu%C3%A9-es-Duolingo->
- Edwards, L. (19 de Mayo de 2021). ¿Qué es Google Classroom? Obtenido de TEACH&LEARNING Herramientas e ideas para transformar la educación: <https://www.techlearning.com/features/what-is-google-classroom>
- Facultad de Medicina. UNAM. (2007). 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. http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html
- Goleman, D. (1996). Inteligencia emocional: Mente y Medicina. Buenos Aires.
- Google Jamboard. (2022). ¿Que es Jamboard? Obtenido de Google Jamboard: <https://support.google.com/jamboard/answer/7424836?hl=es>



INSST (2022). Síndrome de desgaste profesional (burnout). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout->

Juárez Blanca, 2022. El economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>

Leginetxe Aiora (2021). El Síndrome Burnout: Cómo identificarlo y gestionarlo. Psicología Amorebieta. <https://psicologiaamorebieta.es/el-sindrome-burnout-como-identificarlo-y-gestionarlo/>

Martínez Germán (2020). COMIE. Consejo Mexicano de Investigación Educativa A.C. Los docentes de educación básica en México ante el COVID-19 ¿La emergencia como principio de innovación docente?

Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y. Vivat academia.

Moreno Castañedo, M. (2015). Un recorrido por la Educación a Distancia en México. Una propuesta para su análisis histórico. En Zubieta García, J. y Rama Vitale, C., coords. La Educación a Distancia en México: Una nueva realidad universitaria. México: CUAED/UNAM.

Moreno Melisa & Quigua Sergio (2022). SALUD EMOCIONAL DEL DOCENTE DURANTE LA PANDEMIA COVID-19. Universidad del Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/9683/Salud%20emotional%20del%20docente%20durante%20el%20covid%2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

MS Teams. (2021). ¿Qué es Microsoft Teams? Ejecutando mejor la vida en Colaboración. Obtenido de Ungoti Innovating Ideas: <https://ungoti.com/es/blog/que-es-microsoft-teams/>



Photomath. (2021). ¿Qué es Photomath? Obtenido de Photomath:
<https://photomath.com/en/help/what-is-photomath>

Ramírez, I. (7 de Septiembre de 2018). Kahoot!: que es, para que sirve y cómo funciona. Obtenido de Xataka Basics: <https://www.xataka.com/basics/kahoot-que-es-para-que-sirve-y-como-funciona>

Ramos Lisbeth (2023). Características esenciales de un aula virtual. Upinforma, diario digital. <https://upinforma.com/nuevo/info.php?cat=opinion&id=1389#:~:text=Las%20caracter%C3%ADsticas%20esenciales%20de%20un,en%20cualquier%20momento%20y%20lugar.>

Revista Medicina y Salud Pública (2022). Síndrome de Burnout o de desgaste profesional.

RIED (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, vol. 24, núm. 1, 2021. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331464460001>

RITI (2019). Estrategias de aprendizaje en la educación a distancia. Universidad Autónoma de Baja California. 2019. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-EstrategiasDeAprendizajeEnLaEducacionADistancia-7242776.pdf>

Rodríguez, P. M., Del Pino, D. A. & Alvaredo, R. B. (2011, 15 de agosto). Emociones y salud. De lo psicológico a lo fisiológico. Revista PsicologíaCientífica.com, 13(13). <https://pscient.net/jjnyh>

Síndrome de Burnout en docentes. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14, pp. 45-67, 2017 Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C.

Smartick. (12 de Agosto de 2020). ¿Qué es Smartick? ¿Cuál es nuestro método? Obtenido de <https://www.smartick.es/blog/educacion/como-funciona/que-es-smartick/>

UNAMGLOBAL, (2022). Revista Global México. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanes-cifras-de-estres-



laboral/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20uno%20de%20los,de%20escritorio%20se%20sienten%20exhaustos.

USS (2022). Burnout: La nueva enfermedad profesional del siglo XXI. Universidad San Sebastián, vocación por excelencia. <https://www.uss.cl/noticias/burnout-enfermedad-profesional/>

U. P. Felipe (2014). Clima y ambiente organizacional. En U. P. Felipe, Clima y ambiente organizacional (pág. 151). México: Manual moderno.

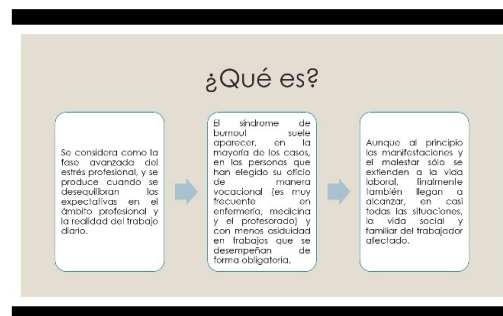
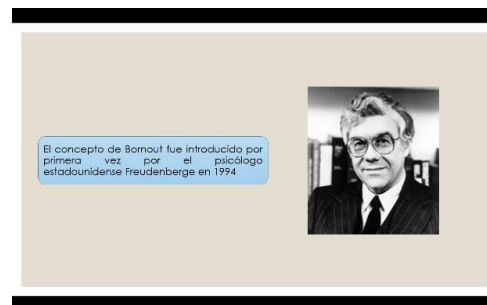
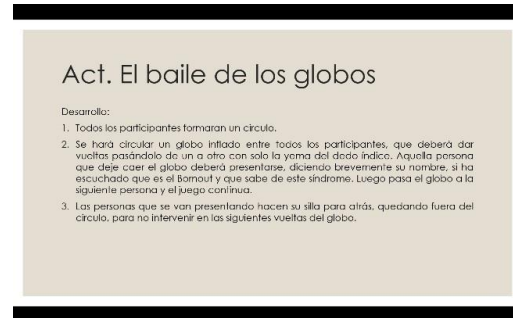
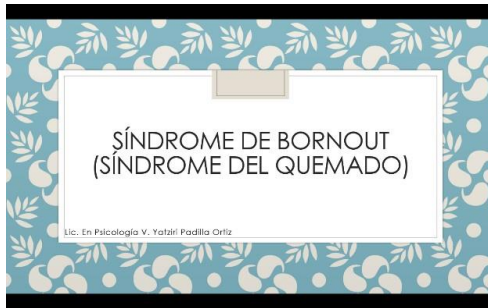
Vicent, J. (27 de Abril de 2020). Que es Google Meet y cómo usarlo. Obtenido de Trece Bits redes sociales y tecnología: <https://www.trecebits.com/2020/04/27/que-es-google-meet-y-como-usarlo/>

Williams Bailey Louisa, et al. (2021). EL PAPEL DEL DOCENTE FRENTE A LAS NUEVAS FORMAS DE APRENDIZAJE: UBICUO, FLEXIBLE Y ABIERTO. Centros: Revista Científica Universitaria vol. 10, núm. 1, 2021.

<https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/es-formacion-online/>

<https://www.universia.net/uy/actualidad/orientacion-academica/rol-docente-era-digital-1159805.html>

ANEXOS



Estrés y Bornout

ESTRÉS	BURNOUT
Sobreen implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Desgaste emocional
Dato fisiológico es el fundamento principal	El dato emocional es el fundamento principal
Agotamiento o falta de energía física	El agotamiento afecta a la motivación y a la energía física
La depresión como reacción a preservar las energías físicas.	La depresión se da por la pérdida de los ideales
Pueden tener efectos positivos exposiciones moderadas (eufes)	Solo tiene efectos negativos



El burnout se facilita por la insuficiente o poca competencia psicosocial del profesional para la buena comunicación con el alumno y con su familia, y el poco o nulo apoyo por parte de los directivos

Las dos perspectivas principales que estudian el Bornout son:



La Clínica: Se considera una relación estrecha entre el estrés y el burnout, pues este es el final y la consecuencia de una respuesta de estrés crónico la cual sobrepasa al profesional.



La Psicosocial: Se acepta que el burnout es un proceso caracterizado por una extenuación emocional y una actitud negativa hacia las personas con quienes se trabaja y hacia el propio rol.

Los afectados

Este síndrome se da con mayor frecuencia en:

- Profesionales de la enseñanza.
- Profesionales de la salud, incluso de la salud mental.
- Otros profesionales y ejecutivos que tengan relación con mas gente (clientes).



Fases del Bornout

Fase inicial o de entusiasmo: Los profesionales se muestran con una actitud positiva y de mucha energía ante su nuevo trabajo.

Fase de estancamiento: Se hace una valoración entre el esfuerzo realizado en su trabajo y los resultados obtenidos o el beneficio percibido y no encuentran una distribución equitativa.

Fase de frustración: Se ha perdido la motivación por realizar su trabajo eficazmente.

Fase de hiperactividad y apatía: Aquí los profesionales han decidido hacer frente a demasiadas tareas a la vez, lo que les ha llevado a una situación de sobrecarga emocional.

Fase de quemado: En este punto los profesionales sufren importantes consecuencias tanto a nivel físico como profesional, que pueden acarrearle problemas en sus ámbitos familiar, laboral y social.

Act. Debate ¿Influyen las condiciones de trabajo en el desempeño del trabajo docente?

» Desarrollo:

1. Se dividirá el grupo en dos subgrupos, por un lado estarán a favor y en el otro lado estarán en contra.
2. De forma ordenada expondrán su punto de vista de acuerdo al lado que les haya loca.
3. Al final se hará una conclusión donde expondrán y trataran de convencer al otro equipo de que lo que dicen es lo mejor.

Factores situacionales que provoca el Bornout



Sobrecarga de trabajo en poco tiempo,
Conflicto de rol,
Ambigüedad en el rol,
Falta de recursos,
Falta de apoyo social.

Manifestaciones

Psicosomáticas:

Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros problemas gastrointestinales, pérdida o ganancia de peso, dolores musculares, etc.



Conductuales:

Ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, psicofármacos, incluso automedicados), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad al contacto con los demás, conductas violentas o agresivas.



Emocionales:

Distanciamiento afectivo, aburrimiento y actitud crítica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.



En el ambiente laboral:

Definimiento de la capacidad de trabajo, disminución de la calidad de los servicios que se prestan a los alumnos, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.



Prevención y control del Bornout

Estrategias orientadas a nivel individual:

Estas estrategias están directamente relacionadas con la personalidad y las capacidades psicológicas del individuo que padece Bornout. Entre las técnicas según Alonso podemos distinguir:

Fisiológicas: Aquellas que van a disminuir el malestar físico y emocional que provocan enfermedades psicosomáticas desarrolladas en los afectados.

Cognitivas: Son aquellas que ayudan a comprender de forma más adecuada los problemas que se deben solucionar y hacer un mejor uso de los recursos disponibles.

Conductuales: Aquellas que van a permitir realizar un cambio en el comportamiento de los profesionales garantizando mayor capacidad para afrontar la situación estresante.

Estrategias orientadas a la organización:

Es importante intentar establecer distintas medidas que controlen o minimicen los efectos negativos que pueden disminuir las capacidades de los profesionales y afectar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios. Entre las intervenciones más habituales son:

Asignación de las tareas a los profesionales competentes para ello sin delegación en otras personas que no competen.

Enriquecimiento de la comunicación a todos los niveles, tanto a nivel horizontal como vertical.

Mejora de las condiciones ambientales del puesto de trabajo.

Mayor implicación de las opiniones de los profesionales en la toma de decisiones.

Estrategias de intervención social.

Es fundamental conocer la necesidad de tener buenas redes de relación social, ya que pueden generar un apoyo imprescindible para poder hacer frente al estrés.

Entre las intervenciones más habituales están:



Fomentar el compañerismo entre los profesionales.

Aprender a separar los ámbitos laboral, familiar y social para poder dedicarles el tiempo y la calidad en el momento.



