



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Unidad Azcapotzalco



**XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)**  
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

**El síndrome de burnout en profesoras y profesores universitarios mexicanos por  
pandemia COVID-19**

Mesa Temática: Fenómenos organizacionales emergentes frente a la crisis global

Modalidad de la ponencia: Investigación concluida

Rosalinda Gámez Gastélum

Orcid: 0000 001 9765 6564

Universidad Autónoma de Sinaloa

Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas

Prol. Josefa Ortiz de Domínguez s/n.

Ciudad Universitaria,

Culiacán, Rosales, Sinaloa, México. CP 80040

[rosalinda.gamez@uas.edu.mx](mailto:rosalinda.gamez@uas.edu.mx)

Mexicana

Victoriana Valenzuela Flores

Orcid: 0000 0002 4835 0355

Universidad Autónoma de Occidente

Blvd. Lola Beltrán, Culiacán, Sinaloa, Colonia 4 de Marzo,

Culiacán, Rosales, Sinaloa, México. CP 80058.

[Victoriana.valenzuela@uadeo.mx](mailto:Victoriana.valenzuela@uadeo.mx)

Patricia Carmina Inzunza Mejía

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8789-4972>

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Tecnológicas en

Guamúchil, Sinaloa, México

[inzunzap@uas.edu.mx](mailto:inzunzap@uas.edu.mx)

Mexicana

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

## **El síndrome de burnout en profesoras y profesores universitarios mexicanos por pandemia COVID-19**

### **Resumen**

El objetivo del artículo es analizar el grado de afectación en la salud emocional en profesoras y profesores universitarios de México, por medio de la evaluación de sus efectos, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, y en particular por lo que concierne al burnout. La investigación en que se apoya es de tipo mixto y alcance descriptivo. En el desarrollo de esta se aplicaron 208 encuestas a una muestra por conveniencia de igual número de profesores y profesoras en el periodo de octubre a noviembre de 2021. Se realizaron 24 entrevistas estructuradas a igual número de docentes de diciembre de 2021 a enero de 2022. La investigación parte del supuesto de que, por pandemia, el trabajo remoto ha afectado la salud emocional y el desempeño de las y los profesores, sobre todo a mujeres docentes. Los hallazgos muestran que la dimensión de burnout más notoria es la de agotamiento mental, ya que el 41% tiene esa sensación; le sigue la de "despersonalización en su relación con las y los alumnos", con un 11.6 %, mientras que la de "realización personal" refleja que los y las docentes no se han visto afectados en su grado de motivación laboral. El 55.8% de profesores y profesoras considera que influyen positivamente en la vida de sus estudiantes y el 43.3% opinan que están bastante estimulados en su trabajo. La hipótesis de investigación fue confirmada, dado que los profesores y profesoras universitarios sí muestran afectaciones de salud emocional, sobre todo las mujeres por su triple jornada.

**Palabras clave:** Profesores y profesoras universitarios, burnout, pandemia, estrés laboral.

## 1.Introducción

Según la Organización Mundial de la Salud en el 2019 señala que la salud mental no es solo ausencia de enfermedad, sino también es bienestar subjetivo, es decir, la satisfacción y capacidad de desarrollo respecto de los proyectos de vida. Esto implica implementar un abordaje del desarrollo humano que no se reduzca al nivel individual sino también a nivel comunitario y de las relaciones entre las personas y las instituciones sociales. Las estrategias de adaptación y respuesta que implementen personas, familias y comunidades dependerán principalmente de cuán protegida perciban su salud física y mental y la satisfacción de sus necesidades básicas. El miedo, la preocupación y el estrés son respuestas normales en momentos en los que nos enfrentamos a la incertidumbre.

Ante las nuevas y desafiantes realidades que en estos últimos años conllevan las medidas requeridas de distanciamiento físico, el trabajo desde el hogar, el desempleo temporal, la educación de los niños en el hogar y la falta de contacto físico con los seres queridos y amigos, se ha hecho mayor énfasis en que cuidemos tanto nuestra salud física como mental. Por ello la importancia de evaluar los efectos que han producido los cambios por la emergencia sanitaria en la vida laboral y personal de los profesores y profesoras universitarias mexicanas, tema que en este trabajo se examina.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la Salud (OMS), junto con sus colaboradores, ha ofrecido orientación y asistencia a la Re-

gión de las Américas durante la pandemia COVID-19, para ayudar a apoyar el bienestar mental y general de todas las personas, especialmente de aquellos que podrían necesitar apoyo adicional durante estos difíciles momentos.

La pandemia de COVID-19 es una amenaza de gran proporción tanto para la salud física como para la salud mental y el bienestar de sociedades enteras que se han visto gravemente afectadas por esta crisis, siendo esta una prioridad que debe abordarse con urgencia.

En tiempos de miedo e incertidumbre, cuando las amenazas a la propia supervivencia y la de los demás se convierten en uno de los principales problemas de la vida diaria, sería un error creer que la atención de la salud mental puede esperar y que los esfuerzos deberían enfocarse en preservar la vida. Por el contrario, la salud mental es precisamente una de las claves para sobrevivir a esta pandemia y todo lo que conlleva a corto, mediano y largo plazo, desde la crisis potencial en la provisión de servicios de salud hasta ayudar a preservar y reconstruir una sociedad pos pandemia.

Los efectos sobre la salud mental observados y anticipados en esta pandemia son variados y de creciente magnitud, se dan en múltiples niveles y afectan distintas dimensiones del engranaje social. Así lo indica la evidencia empírica respecto al confinamiento y aislamiento social. Son efectos normales el miedo, la ansiedad, la rabia, la angustia, el nerviosismo, el insomnio, la irritabilidad, la falta de concentración, la confusión, la pérdida de los refuerzos habituales, el negacionismo, la languidez emocional, el abatimiento y la agresividad. Los efectos patológicos se pueden presentar en forma de trastornos adaptativos, paranoia, violencia intrafamiliar, trastornos del ánimo, trastornos de ansiedad,

abuso de alcohol y otras sustancias, trastorno por estrés agudo, trastorno por estrés postraumático, suicidio, etc. (CEPAL, 2021).

En cuanto a la magnitud del problema mundial de salud que implica la pandemia, se ha constatado que mientras más prolongado ha sido el tiempo de distanciamiento social (físico), aislamiento y falta de previsión de un plazo de término para el cambio de rutina, más se han presentado y es de esperarse que se presentarán en la población y se agravarán la manifestación de sus efectos clínicos y sociales.

Cabe señalar que ese efecto se presenta en distintos niveles, tales como personal, familiar, comunitario e institucional. En cada nivel el impacto tiene componentes y dinámicas distintas, por lo que requiere estrategias específicas para abordarlo.

En cuanto a las distintas dimensiones que afecta la situación de la pandémica, no solo se refiere a la salud y la sobrevivencia, sino también a la capacidad de las personas de desenvolverse en la vida cotidiana, la confianza y afiliación que se establece con las instituciones y las capacidades de respuesta del sistema de salud, cuyo funcionamiento responde a diferentes políticas y reglas de operación según sea el país del cual se trate e incluso el tamaño de sus economías.

La emergencia sanitaria y los cambios que derivan en la vida cotidiana de la población en todo el mundo agudizó el grado de estrés laboral, en general, dado que los trabajadores y las trabajadoras se encontraron con una invasión del dominio familiar, especialmente en lo correspondiente a las necesidades de trabajo y actividades educativas, caso más acentuado con la realización de labores remotas. Es decir, los dominios del trabajo y la familia normalmente se desarrollaban de manera separada, por lo regular,

pero con la pandemia hubo una intersección entre estos ámbitos de labor y convivencia al convertirse la sala de la casa, el comedor o la recámara en el espacio de trabajo de los profesores y las profesoras.

Esta investigación realizada en ese sentido, la cual está centrada en la labor de los profesores y las profesoras universitarios, en el estado de Sinaloa, México (región geográfica, ubicada al noroeste de México) plantea como pregunta principal de investigación la siguiente interrogante:

- ¿Qué afectaciones tuvieron los profesores y las profesoras universitarios ante la intersección del dominio trabajo-familia en términos de su salud emocional, específicamente de burnout?

Asimismo, como preguntas secundarias se plantean las siguientes:

1.- ¿Quiénes enfrentaron mayor burnout, los profesores o las profesoras universitarias?

2.- ¿Qué grado de agotamiento laboral, realización personal y despersonalización enfrentaron los profesores y las profesoras universitarios en su quehacer docente?

3. ¿Quiénes fueron los más afectados por el burnout, los profesores y profesoras de tiempo completo que laboran en una sola universidad o los y las docentes que laboran en varias universidades?

El objetivo general de la investigación es el siguiente: Realizar un diagnóstico de la salud emocional, particularmente del burnout, tomando como muestra a las y los docentes de la Universidad Autónoma de Sinaloa y Universidad Autónoma de Occidente, para

evaluar tanto el agotamiento mental, como la percepción de realización personal que experimentaron en el trabajo y la despersonalización que enfrentaron.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

1. Realizar un diagnóstico de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización de los profesores y las profesoras universitarios en su vida cotidiana en relación con su labor docente.
2. Describir si la variable de género influyó en el grado de burnout (quemadura interna o agotamiento extremo) que presentaron las profesoras universitarias como consecuencia de la pandemia por COVID-19.
3. Sistematizar los hallazgos del diagnóstico y buscar las relaciones que permitan el desarrollo de una tesis argumentativa en relación con causas y consecuencias.

En el caso de este trabajo, lo que nos interesa analizar es el nivel de burnout, problema presentado en la vida de los profesores y las profesoras universitarios, quienes por consecuencia de la pandemia tuvieron que enfrentar una situación muy particular de estrés al tener que realizar a partir de marzo de 2020 trabajo remoto, la mayoría sin ninguna experiencia ni formación previa, e incluso sin apoyo institucional o económico adicional.

## **2. Referentes teóricos sobre estrés laboral y burnout en profesores y profesoras.**

Las consecuencias que tiene el estrés laboral son muy diversas. Por lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras, sus manifestaciones van desde presión arterial alta, neuralgia, arritmias, insomnio y migrañas, entre otros efectos, y por parte de los centros

de trabajo, pueden resultar muy costosas, debido a que el personal no puede realizar su trabajo en óptimas condiciones, y por lo tanto no podrá cumplir con las metas establecidas, lo cual generará pérdidas monetarias. Estas se pueden evitar, si se identifican los detonantes del estrés laboral y se implementan además las medidas necesarias para aminorar los efectos negativos en los trabajadores y en las trabajadoras.

Según Millán, Calvanese, y D'Aubeterre (2017), el estrés es como un estado en el que el individuo pasa por el síndrome general de adaptación, lo cual implica que todo su organismo se encuentre en un estado de alerta máxima. De manera general.

No obstante, debe recordarse que no todas las situaciones ni todos los factores estresantes son negativos. Por ejemplo, obtener un buen resultado en una prueba académica o ser ascendido en el trabajo puede causar estrés de una forma positiva. Además, dependiendo de la forma en que se perciban los diversos factores estresantes, se producen distintos impactos en las personas.

En general, puede decirse que existen dos grandes fuentes fundamentales del estrés. En primer lugar, están los agentes estresantes que provienen de circunstancias externas como son del ambiente.

En el caso de este trabajo, enfocaremos en el análisis el nivel de estrés laboral, experimentado por los profesores y profesoras universitarias, y el posible desarrollo del síndrome de la "quemadura interna". Los profesores y profesoras, como consecuencia de la pandemia tuvieron que enfrentar una situación muy particular al tener desde marzo de 2020 que adaptar sus condiciones de trabajo a distancia, sin haber tenido preparación o capacitación previa.



Las nuevas circunstancias en que debían de realizar su trabajo que anteriormente era presencial en las instalaciones escolares, agudizó el estrés laboral de los profesores y las profesoras, dado que se encontraron con una invasión del dominio familiar y la necesidad de adaptar sus recursos, incluso sus gastos, a requerimientos adicionales para poder realizar sus actividades fuera de la universidad. Es decir, los dominios del trabajo y la familia normalmente eran separados, sobre todo con la actividad en las aulas, pero con la pandemia hubo una intersección entre éstos al convertirse la sala de la casa, de una gran cantidad de profesores y profesoras de educación superior, en el espacio laboral desde donde el cual atenderían a sus alumnos y alumnas, la relación incluso con otros trabajadores y trabajadoras o directivos universitarios, o en algunos casos familiares de los y las estudiantes o mentores. Esta situación emergente, que se fue prolongando, resultó contraria a la era pre-pandemia, en donde las personas pasaban gran cantidad del tiempo en su centro de trabajo.

Normalmente, las personas económicamente activas empleaban aproximadamente una tercera parte de su tiempo laboral en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud, de tal modo que las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar seguridad y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden ayudar a mejorar las relaciones sociales y beneficiar la autoestima de los empleados, además de producir efectos positivos para la salud (OMS, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los años 2009-2010, excluyó el estrés y el acoso moral (mobbing) de su lista de enfermedades ocupacionales, aunque

dejaba abierta la posibilidad de demostrar que podía conducir a desarrollarla (Millán et al. 2017).

Desde la celebración del día mundial del y la docente, los gobiernos y otros representantes de la sociedad han dado un valor al papel de los profesores y profesoras, sin embargo, estos han alertado de que para poder garantizar la efectividad de su labor y promover así una educación de calidad, en plena pandemia necesitan más recursos para realizar su trabajo y estabilidad laboral (UNESCO, 2021).

El impacto de la covid-19 ha supuesto la aparición de un nuevo escenario educativo que ha obligado a crear nuevas formas de trabajo, de planificación, organización del currículo y de evaluación, de abordar la acción tutorial, así como de afrontar la diversidad. Esta nueva forma de trabajo y adaptación ha originado en las profesoras y profesores universitarios retos que le han provocado un alto estrés en el quehacer docente e investigativo.

Los estudios encontrados sobre el tema, en el ámbito de las labores de los profesores y profesoras universitarios, muestran que estos presentan un alto grado de estrés. Debido a que son sometidos a una gran carga de trabajo académico y administrativo. Además, existe un incremento en la presión de la que son objeto para desarrollar investigación y producir publicaciones, factores contribuyentes al estrés académico (Cladellas, Castelló, Parrado, 2017). Toda esta carga de trabajo puede llevar de forma temporal o crónica a que sufran de enfermedades como el síndrome burnout, y por ende una reducción del compromiso en el trabajo y en el rendimiento.

El término burnout es también referido como “síndrome del quemado”, y significa estar exhausto, desgastado por tanta carga de trabajo. No existe una definición concreta de lo que es este síndrome, solo se dice que se trata de estrés laboral crónico que engloba sentimientos y aptitudes. Golembiewski y Col. (1983, 1986), citado por Guerrero (2001) aseguran que el burnout afecta a todo tipo de profesiones y, de hecho, en gran parte de sus investigaciones estos autores emplean como muestra a directivos, vendedores, y docentes, entre otros trabajadores y trabajadoras.

Maslach y Pines, 1977; Cherniss, (1980) y Maslach, (1982), según cita Guerrero (2001) aseveran que los efectos del agotamiento se pueden agrupar en dos áreas sintomatológicas. La primera abarca síntomas psicósomáticos y destacan: dolores de cabeza, fatiga crónica, úlceras o desórdenes gastrointestinales, dolores musculares en la espalda y cuello, hipertensión, y en las mujeres pérdida de ciclos menstruales. La segunda engloba síntomas conductuales tales como: ausentismo laboral, conducta violenta, abuso de drogas, e incapacidad de relajarse.

## **2.1. La Teledocencia y Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19**

Los docentes se hallan muy expuestos a los riesgos de contraer enfermedades profesionales durante la pandemia de COVID-19, hecho este que debe ser controlado mediante la realización de investigaciones desarrolladas con estos profesionales, en forma directa, y adoptar medidas en consecuencia, considerando los efectos de las diferentes fases de aislamiento y distancia social, así como también los diferentes niveles de formación y desempeño de los y las docentes. El actual escenario de la educación a distancia puede operar como desencadenante de diversos padecimientos, y generar la afectación de la salud mental, razón por la cual se requiere un seguimiento directo y

crítico por parte de la literatura en el campo de la salud mental del trabajador para atender, prevenir y evitar mayores problemas en esta área.

Es importante señalar que, en el caso de los y las docentes universitarios, el trabajo a distancia tiene dos dimensiones por considerar: a) La teledocencia, que consiste en la impartición de clases en modalidad online a sus estudiantes; b) El teletrabajo, que consiste en el desarrollo de la carga administrativa y comunicación relacionada, ya sea a través de reuniones de coordinación, transcripción de notas en plataformas, envíos de mails, etc. Es importante, por lo tanto, abordar esta dualidad de actividades para tener una mirada real de las condiciones laborales de los y las docentes.

En el sector de la educación, desde principios de 2020, con la emergencia sanitaria por la pandemia varios países empezaron a prohibir la apertura de escuelas y universidades a modo de prevenir y disminuir la tasa de contagios de coronavirus y por ende disminuir la letalidad de la enfermedad. La idea de algunos países fue de migrar el proceso educativo a los ambientes virtuales de aprendizajes (AVA), con el objetivo de dar continuidad a los programas escolares y evitar la suspensión de actividades y la deserción de los y las estudiantes.

Todo lo anterior ha tenido un alto costo. Las actividades remotas (tele docencia y teletrabajo) han exigido de los profesores y profesoras la implementación de varios cambios en lo que se refiere a las estrategias de enseñanza-aprendizaje y también al desafío administrativo que el actual contexto exige. Las familias también han resultado afectadas por los cambios. Estas adaptaciones en su mayoría han sido desde el voluntarismo docente, más que de respuestas institucionales, para responder a la situación.

A partir de este panorama en construcción, la obtención de información sobre este período y las consecuencias de los cambios en el proceso de adaptación contribuirá significativamente con el trabajo docente, a fin de ampliar la comprensión del tema y brindar herramientas para la intervención, tanto desde las políticas públicas en salud mental en sus distintos niveles (promoción, prevención, curación y rehabilitación) en y pos pandemia, como del apoyo y participación de las instituciones y organismos involucrados con las tareas educativas.

Desde el estallido de la pandemia, ya se han tomado algunas medidas como la de mantener las clases en diferentes niveles de formación, la anticipación de los períodos de vacaciones, la flexibilización del calendario escolar y la adopción de estrategias para garantizar la continuidad de las clases basadas en estrategias sincrónicas y asincrónicas, próximas a la llamada educación a distancia o educación no presencial. Sin embargo, más allá de los efectos de estas estrategias en los procesos de enseñanza y aprendizaje, se sabe muy poco sobre la realidad de los docentes en este escenario y los efectos en su salud.

El teletrabajo, home office o trabajo remoto, es común entre los trabajos altamente cualificados, incluyendo trabajo docente, en algunas instancias o programas educativos en México. Sin embargo, esta modalidad de trabajo no era tan extendida, como debió serlo por la pandemia de COVID-19, en todos los niveles educativos. Este cambio ha generado la necesidad urgente de adaptación por parte de muchos y muchas docentes. En este contexto, el y la docente en México ha estado trabajando durante la pandemia, realizando actividades de tele docencia y teletrabajo a las que no había estado acostumbrado. Aunque con esta continuidad de trabajo bajo una nueva modalidad era previsible

una competencia adaptativa importante para que las actividades de enseñanza-aprendizaje no se suspendieran, los cambios laborales necesarios para garantizar esta continuidad han sido muy significativos, incluso a nivel de salud mental.

Al principio del cambio de trabajo presencial al virtual, era evidente que muchos de los y las docentes no se encontraban cualificados para tal transición. Esta falta de preparación se debe a muchas razones; por ejemplo, al hecho de que no todos los hogares están preparados para la utilización de los requisitos técnicos relacionados con el uso de las tecnologías de la información (provisión de servicios de internet) y la comunicación (computadoras, teléfonos) y que no siempre es posible mantener un ambiente cómodo para la tele docencia y el teletrabajo, lo que incluye las formas de trabajar y las del uso de los espacios disponibles para hacerlo. A veces también se ello implica una mayor carga de trabajo debido a las dificultades de adaptación del profesional o del o la estudiante, o las condiciones de aislamiento y distancia social. Además, al estar en casa, él y la docente también debe lidiar con otros factores, como la presencia de más personas en el mismo espacio, como niños, niñas y cónyuges, a su vez sujetos a regímenes de teletrabajo y estudio a distancia como disposición por la pandemia. Esta realidad también puede ser diferente para hombres y mujeres, destacando las asimetrías de género que marcan las relaciones familiares y también el mercado laboral.

Las diversas exigencias de la tele docencia y el teletrabajo en el contexto de los y las profesionales de la educación pueden explicar el sufrimiento emocional, derivado tanto de las experiencias de aislamiento y distancia social como de la sobrecarga de trabajo devenida de la necesidad de mantener las actividades laborales en ese régimen de trabajo en línea durante la pandemia. Estas condiciones han expuesto a los y las

docentes a riesgos que pueden afectar su salud mental. Verse obligado a atender de inmediato las nuevas formas de trabajo, imponiéndose la necesidad de desarrollar las habilidades y competencias respectivas para continuar su labor remota, son factores de estrés adicional a los comunes en modalidad presencial para él y la docente, que ha debido lidiar con los problemas vinculados con su salud mental en ese período en el que prácticamente se ha puesto a prueba su capacidad de respuesta. El análisis de los efectos producidos en su salud debido a esos cambios y los problemas asociados a ellos, auxiliará en la provisión de mecanismos para reducir los riesgos laborales durante periodos así, y definición de estrategias de afrontamiento destinadas a prevenir enfermedades. Actualmente, aun cuando paulatinamente se ha ido regresando a actividad educativa presencial en México, aún persiste parte del trabajo en línea y la incertidumbre de que con nuevas olas de contagio sea necesario alternar en mayor medida o regresar al trabajo remoto. Es por ello la relevancia de este trabajo para aportar en el conocimiento de esos efectos que los cambios han suscitado en los primeros dos años de pandemia y proveer algunos referentes para enfrentar los cambios con mayor conocimiento de sus efectos, de cómo reducir su impacto y qué apoyo institucional se requiere en ese contexto.

La literatura científica reconoce que los estudios sobre los impactos psicológicos y laborales más inmediatos en los y las profesionales docentes son aún incipientes, ya que es un fenómeno reciente y con poca investigación acumulada. Por lo tanto, es una oportunidad abrir un espacio de conocimiento y discusión sobre un ámbito de suma importancia para la sociedad en su conjunto, que es la actividad educadora. De esta reflexión surge el objetivo de esta investigación, que es proporcionar información sobre el trabajo

de los y las docentes durante la pandemia por COVID-19 y sobre los efectos que las condiciones en que laboran producen en su salud mental, específicamente en relación con el burnout o "síndrome de la quemadura interna".

### **3. Metodología**

#### **3.1. Enfoque**

El estudio realizado es de tipo descriptivo. Para cumplir los propósitos planteados, el trabajo de investigación se basó en una metodología mixta, mediante la aplicación de un cuestionario de 22 ítems, el cual fue aplicado a una muestra aleatoria de 208 profesores y profesoras universitarios, de los cuales 104 laboran en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) y 104 de la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO) en el estado de Sinaloa, México.

El instrumentó se aplicó en el periodo de octubre a noviembre de 2021 en las ciudades de Culiacán, Mazatlán, Los Mochis, Navolato y Salvador Alvarado, pertenecientes a Sinaloa, México. Asimismo, se realizaron 24 entrevistas estructuradas (12 a hombres y 12 a mujeres docentes), con el propósito de profundizar sobre los efectos de la variable de género. Se aplicaron de diciembre de 2021 a enero de 2022. Cabe destacar que Los profesores que participaron en el estudio dieron su consentimiento informado y se guardó total confidencialidad de sus respuestas.

#### **3.2. Unidades de análisis**



Las universidades donde laboran los profesores y las profesoras encuestados corresponden a la categoría de universidades públicas estatales. La característica principal para que pudieran participar en este estudio fue que impartieran docencia a nivel de licenciatura, maestría o doctorado. Del total de la muestra, el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres del primer levantamiento.

En el caso del segundo levantamiento de las 24 entrevistas estructuradas también se cumplió ese mismo criterio, para evitar cualquier sesgo de la investigación. En ambos casos se cumplió la dimensión ética de consentimiento informado.

### **3.3. Técnicas de recolección**

El instrumento que se aplicó --encuesta-- fue piloteado previamente con 10 profesores y profesoras de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, dado que se trata de un cuestionario que normalmente utilizan las asociaciones empresariales en Estados Unidos para medir el estrés laboral y detectar el posible burnout de empleados, empleadas y colaboradores. El instrumento original que fue adoptado es el inventario de Burnout de Maslach (1977, 1982). Después del piloteo con docentes de la UAS se realizaron adecuaciones a algunos ítems, considerando características particulares del trabajo educativo y la realidad laboral de los profesores y las profesoras universitarios en México.

El cuestionario, ya adaptado, fue aplicado a profesores y profesoras universitarios de los municipios de Culiacán, Navolato, Mazatlán, Ahome, Guasave y Salvador Alvarado, Sinaloa, México. Consiste en un total de 22 ítems, por medio de los cuales se explora lo relacionado con sus sentimientos y emociones respecto a su trabajo, así como

su interacción con las y los estudiantes y la posibilidad de que desarrollen burnout o "quemadura interna" por las condiciones de trabajo que enfrentan por la pandemia.

Los profesores y profesoras respondieron las preguntas en forma electrónica, mediante el programa de Google Forms. El cuestionario fue enviado, así mismo, por correo electrónico y por WhatsApp a un total de 500 profesores y profesoras de Sinaloa, México, pero solo se obtuvo respuesta de 208. Cabe mencionar que esta fue la parte cuantitativa de la investigación.

En la parte cualitativa, se aplicaron las 24 entrevistas estructuradas con 10 ítems a 12 profesores y profesoras de la UAS y 12 de la UAdeO. La técnica utilizada para definir el número de entrevistas fue la técnica de "bola de nieve", pues una vez que se repetían las respuestas fue que se decidió que fueran ese número de entrevistas.

Cabe destacar que fue necesario aplicar las entrevistas estructuradas, para obtener mayores datos sobre la variable de género.

### **3.4 Procesamiento de análisis**

Respecto a la hipótesis de investigación o supuestos, se plantearon las siguientes:

Hipótesis de investigación:

Se planteó como hipótesis nula:

H0: Los y las docentes de la Universidad Autónoma de Sinaloa y Universidad Autónoma de Occidente no han manifestado un deterioro en su salud emocional a consecuencia de la pandemia, ni presentan síntomas de burnout que afectan su desempeño laboral.

Como hipótesis de investigación:

H1: Los y las docentes de la Universidad Autónoma de Sinaloa y de la Universidad Autónoma de Occidente han manifestado un deterioro en su salud mental a consecuencia de la pandemia y presentan síntomas de burnout, lo cual ha afectado su desempeño laboral.

Hipótesis secundarias:

1. La dimensión de agotamiento mental es la que afecta a mayor número de profesores y profesoras universitarios, seguida de la realización personal y en tercer lugar la de despersonalización en su relación con los y las estudiantes.
2. Los profesores y profesoras de asignatura y tiempo parcial que laboran en diversas universidades son más proclives a generar más estrés laboral y burnout por las múltiples tareas que implica pertenecer a más de un centro de trabajo.
3. Las profesoras universitarias son más proclives a presentar síntomas de Burnout durante la pandemia por sus múltiples roles de esposa, madre, cuidadoras y docentes, sobre todo las madres solteras y viudas.

#### **4. Resultados.**

En este apartado se presenta el resultado de la aplicación del cuestionario a 208 profesores universitarios, de los cuales 104 laboran en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) y 104 de la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO) en el estado de Sinaloa, México. Ambas universidades corresponden a la categoría de universidades públicas

estatales. La característica principal de los profesores(as) participantes fue que impartieran docencia a nivel de licenciatura, maestría o doctorado. Del total de la muestra el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres.

De esa muestra, el 61.1% son casados y conforman el porcentaje más alto de la tabla; 18.8 informaron ser solteros, mientras que 4.3% son madres solteras; 8.2% son divorciadas; 2.9 % viudas y son el porcentaje más bajo que muestra la tabla; y por último el 4.8 % manifiestan estar en unión libre. Estos porcentajes son del total de la muestra.

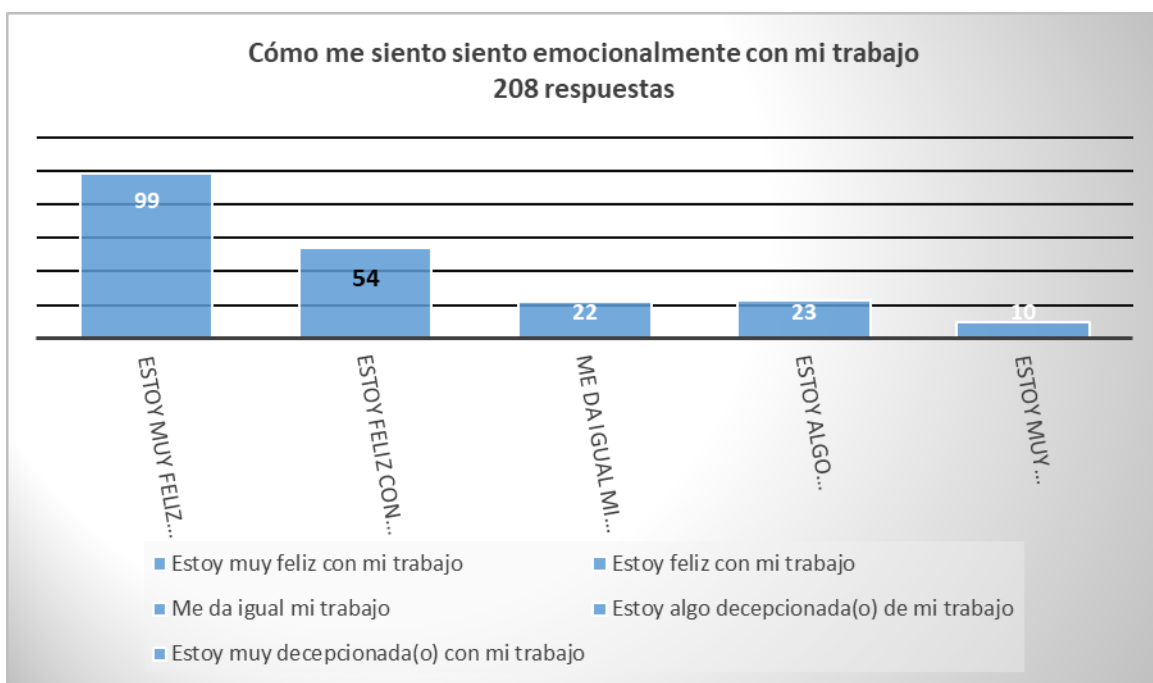
Respecto al tipo de nombramiento de profesor(a), los resultados de la encuesta indican que 35.1% del total tienen nombramiento de tiempo completo siendo estos el porcentaje más alto, ya que de medio tiempo son solo 5.3%, un 18.8% trabajan con horas base y 30.3% son de asignatura; además, 10.1% reciben honorarios, y, por último, el 3.4% del total trabaja por contrato de obra determinada, representando esta forma el porcentaje más bajo dentro de la muestra.

Respecto a las dimensiones que mide la indagación a través de la encuesta, en primer lugar, se presenta la categoría de "agotamiento mental", que analizamos de acuerdo con los siguientes ítems:

En el ítem que corresponde a la satisfacción, evaluación emocional o vinculación laboral-afectiva, a través de las expresiones "me siento muy feliz" o "muy decepcionado en mi trabajo" se muestran los siguientes resultados: el 47.6% de los profesores manifiestan que están muy felices con su trabajo, siendo este el resultado proporcional más alto de la tabla; 26% de ello(a)s externan que se sienten felices con su trabajo; 10.6% indican que les da igual su trabajo; 11.1% dicen que se sienten algo decepcionados con

su trabajo y, por último, 4.8 % de ellos se sienten muy decepcionados con su trabajo, lo cual es el porcentaje más bajo de esta evaluación. Esto significa que más del 70 por ciento de encuestados expresan sentirse muy satisfechos o emocionalmente satisfechos con su labor, mientras que alrededor del 26% de son proclives a sentirse decepcionados de su trabajo (ver gráfica 1).

**Gráfica 1. Satisfacción emocional o vinculación afectiva con el trabajo.**

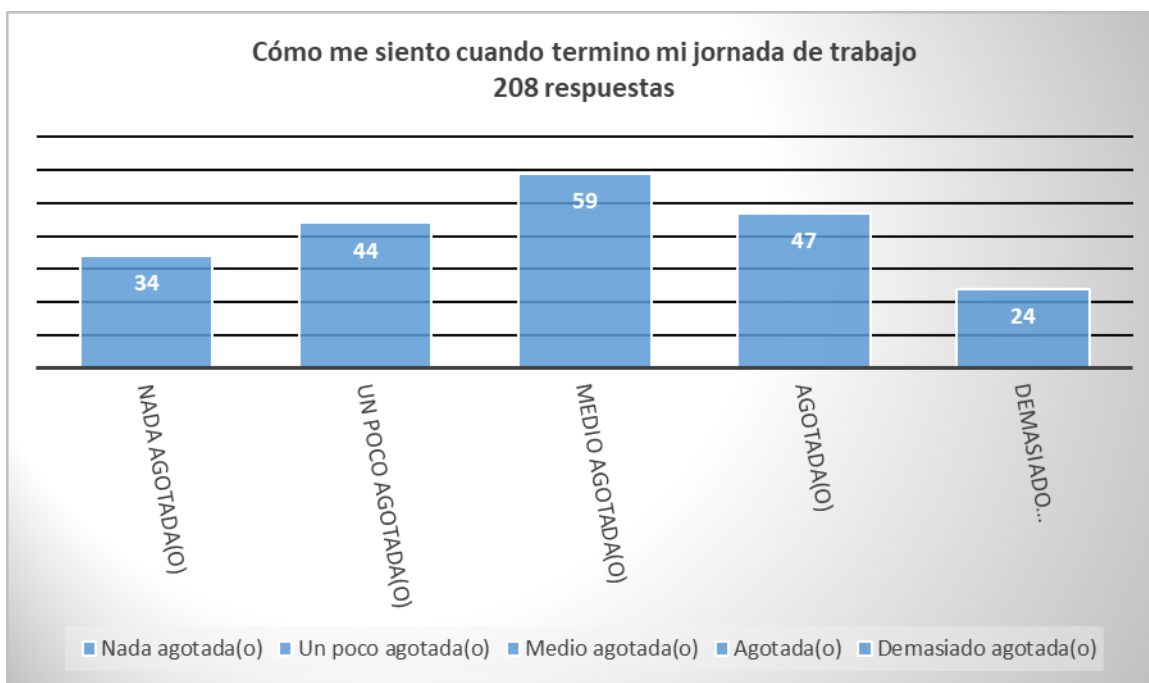


**Fuente: Elaboración propia,** basada en la adaptación de preguntas del inventario de Burnout de Maslach (1977, 1982).

En relación con el grado de agotamiento emocional, observamos que el ítem empleado para evaluar la percepción de cansancio al término de la jornada de trabajo se muestran los siguientes resultados: 28.4% de los encuestado respondieron que se sienten medio agotados, siendo este el resultado más alto; 22.6% se sienten agotados;

21.2% un poco agotados; 18.8% nada agotados y, 11.5% demasiado agotados, categoría a la que corresponde el porcentaje más bajo de la muestra analizada (ver gráfica 2). En ese sentido se observa que el 41 % de los profesores universitarios presenta algún grado de agotamiento emocional al realizar sus labores (ver gráfica 2).

**Gráfica 2. Grado de agotamiento emocional al finalizar jornada laboral.**

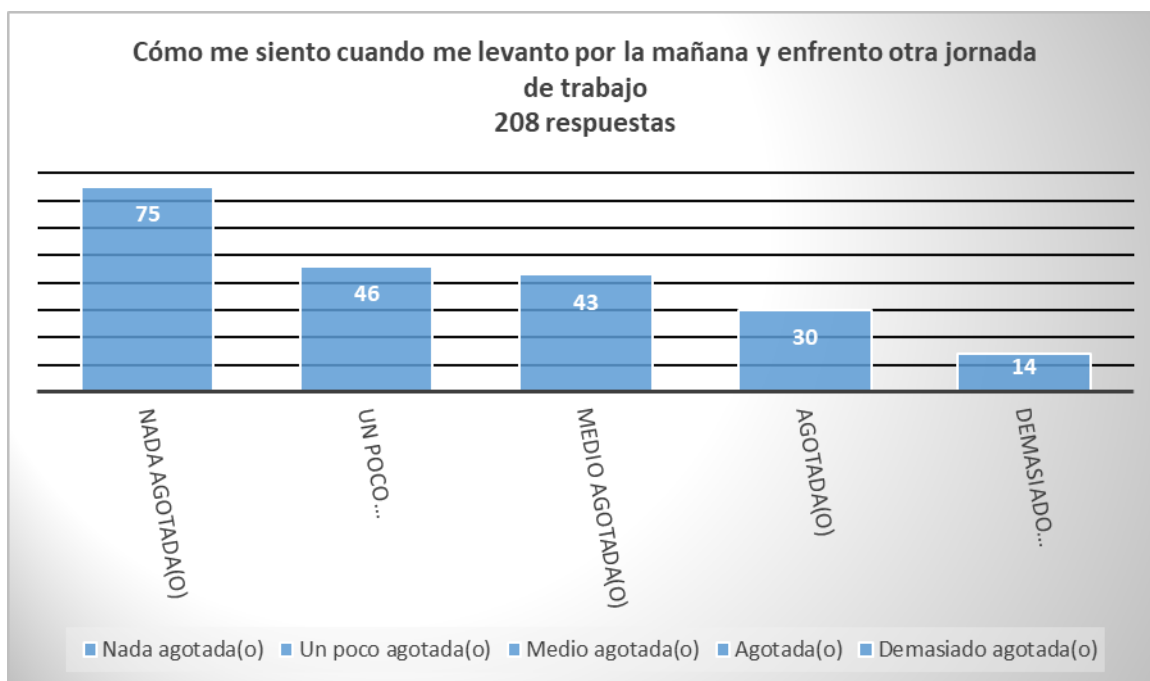


**Fuente: Elaboración propia**, basada en la adaptación de preguntas del inventario de Burnout de Maslach (1977, 1982).

En el ítem asociado al agotamiento al iniciar la jornada laboral, examinado con la expresión "cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento..." muestra los siguientes resultados: 36.1% de la muestra respondió " nada agotada(o)", siendo este el porcentaje más alto de la tabla; 22.1 % dicen que se sienten "un poco agotada(o)s"; 20.7%, "medio agotada(o)s"; 14.4% indicaron sentirse agotada(o)s, y 6.7% "demasiado agotada(o)s", siendo este el porcentaje más bajo de la muestra (ver

gráfica 3). En total, el 20.11% de los profesores ya sienten agotamiento incluso antes de iniciar la jornada laboral, lo cual es un signo de evidente debilitamiento físico y de ser proclives al burnout.

**Gráfica 3. Grado de agotamiento al inicio de la jornada laboral.**



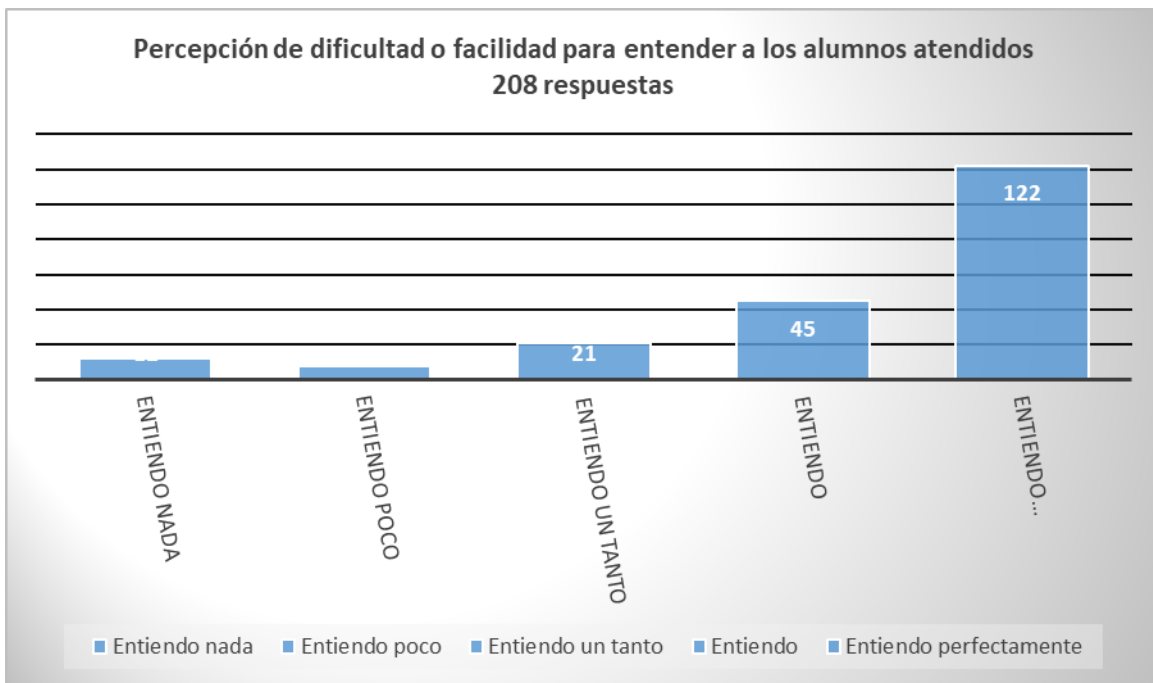
**Fuente: Elaboración propia,** basada en la adaptación de preguntas del inventario de Burnout de Maslach (1977, 1982).

Enseguida se presentan los resultados de la dimensión de impersonalización respecto al trato de los docentes con los estudiantes.

En el ítem correspondiente, con la expresión de referencia "Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos que tengo que atender", la información recopilada arroja el

siguiente resultado: 58.7% de los profesores respondieron que entienden perfectamente a los alumnos que deben de atender; 21.6% entienden a los alumnos; 10.1% de ellos entienden un tanto; 5.8% entienden nada a los alumnos, y 3.8% reportaron entienden muy poco. Este número es el porcentaje más bajo de la muestra de profesores estudiada. Esto significa que no obstante el agotamiento que presentan, la mayoría considera que entiende a sus alumnos (ver gráfica 4).

**Gráfica 4. Relación con los estudiantes.**



**Fuente: Elaboración propia,** basada en la adaptación de preguntas del inventario de Burnout de Maslach (1977, 1982)

Enseguida analizaremos los aspectos que detallan las formas de relación personal con los estudiantes. En cuanto a la noción de contacto o comunicación, lo evaluado por medio del ítem de referencia base, que se va modificando gradualmente, "Siento que



estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales", arroja el siguiente resultado: 71.2% de los profesores respondieron que para nada sienten que tratan a los alumnos como si fuesen objetos impersonales, siendo este el resultado más alto que muestra la tabla; 11.1% del total dicen que un poco; 7.2% responde que "más o menos"; 5.8% de los profesores sienten que sí tratan a los alumnos como objetos impersonales, y 4.8% de ellos sienten bastante esta sensación; esta cifra representa el porcentaje más bajo de la muestra. Es posible advertir que el 11.16% de los profesores sienten que tratan a los estudiantes como algo impersonal a consecuencia de que solo se relacionan con ellos por vía de las plataformas educativas o en línea.

En el ítem examinado con la expresión de base "Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa", los resultados muestran que 32.2% de los profesores respondieron que no se cansan al trabajar todo el día con los alumnos, presentando este el resultado más alto de la tabla; por otra parte, 24% sienten que se cansan "un poco", y 19.2% dicen que "un tanto", mientras que 13.9% externan que sí se cansan. Por último, 10.6% de profesoras y profesores encuestados manifiestan que se cansan bastante, cifra que representa el porcentaje más bajo de la tabla.

### **Percepción de la efectividad en la atención a los alumnos**

A pesar de la presión por las condiciones del trabajo en línea, por lo que se observó en la investigación, los docentes se concentran en la atención del alumno, por lo que examinar cómo se sienten en los resultados de sus tareas, tanto en atención y comunicación con los alumnos como en su propio desempeño ayuda a identificar cambios en su rendimiento en relación con el trabajo anterior presencial. Otras investigaciones posteriores podrían contribuir a evaluar la parte de respuesta de la institución, ya conociendo mejor

lo que ha estado ocurriendo con los efectos de la pandemia; igualmente en el universo de alumnos. Aquí nos hemos centrado en la respuesta y percepciones de los profesores y profesoras universitarias.

En relación con el ítem con la expresión de base "Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los alumnos a mi cargo", el resultado es el siguiente: 42.3% de encuestados respondieron que sienten "muy buena eficiencia" respecto al tratamiento efectivo de los problemas de los alumnos a su cargo, siendo este el resultado más alto que arroja la tabla; 32.2% de ellos externa que tiene "buena eficiencia"; 12% manifiesta "eficiencia media", mientras que 9.6% "poca eficiencia". Por último, 3.8% manifestó que percibe que pudo atender con muy poca eficiencia los problemas de los alumnos, siendo este resultado el número más bajo de este apartado.

El ítem asociado a la expresión "Siento que mi trabajo me está desgastando", arroja el siguiente resultado: 34.1% de los profesores y profesoras manifiestan que no les desgasta su trabajo, siendo este el resultado más alto que arroja la tabla; 25% dicen que un poco; 15.4% externan que "más o menos", y 15.4% sienten que sí les desgasta su trabajo. Por último, a 10.1% de profesores les desgasta bastante el trabajo que realizan, siendo este sin embargo el número más bajo de la muestra analizada. Del total de la muestra, 25.5% se sienten desgastados por el trabajo.

Finalmente, en la dimensión de realización personal, se obtuvieron los siguientes resultados: en cuanto al ítem de base "Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de los alumnos a través de mi trabajo", 55.8% de los docentes externan que su trabajo influye bastante en las vidas de sus alumnos, siendo este el porcentaje más alto que arroja la tabla; un 26% dice que sí influye; 12% siente que más o menos; 3.8% que

influye "algo", y por último, 2.4% perciben que "para nada", siendo este el resultado más bajo que arroja la encuesta. Esto significa que, a pesar de las condiciones del trabajo remoto, los profesores universitarios no pierden la atención en su apostolado, considerando que son factor de influencia positiva en los estudiantes.

El ítem de análisis "Siento que me he hecho más duro con los alumnos" arroja el siguiente resultado, asociado a la relación o trato con los estudiantes; 36.5 % de los profesores sienten que "para nada se han hecho más duros con los alumnos"; 28.8% manifiestan que se han hecho "un poco duros"; 19.2% externan que "más o menos"; 11.5% que se han hecho "más duros", y por último, 3.8% de los profesores dicen que ahora "se han hecho más duros" con los alumnos, siendo este el resultado más bajo que arroja la encuesta.

Otro ítem permite examinar los efectos de las nuevas formas de trabajar en la percepción de rigidez emocional personal en las labores educativas. Con la expresión de referencia "Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente" pudo encontrarse que 59.6% de los profesores respondieron que para nada sienten que se han hecho más duros emocionalmente en sus labores en general, siendo este el resultado con mayor porcentaje; el 18.3%, sin embargo, externa que un poco, mientras que el 9.1% más o menos y un 8.7% indica que sí siente mayor rigidez emocional. El 4.3% manifiesta de forma más definitiva que sí, siendo este el porcentaje más bajo que arroja la tabla.

Por otra parte, el ítem enunciado con la frase "Me siento muy energético en mi trabajo", arroja el siguiente resultado: el 25.5% de los encuestados manifestó que se siente

muy energético, este porcentaje es el más alto que arroja la tabla, aunque proporcionalmente no representa una mayoría. Un 23.6% indica sentirse "más o menos con energía"; 21.6% se siente con energía, en tanto que 17.3% manifiesta poca energía y 12% se siente sin energía, siendo este último el resultado más bajo de la tabla.

El ítem con la observación «Me siento frustrado por mi trabajo», arroja el siguiente resultado: el 49% de los profesores manifiestan que no se sienten frustrados por su trabajo, y este porcentaje es el resultado más alto que incluye la tabla; 19.7% dicen que poco; 12.5% se sienten "más o menos"; 12% manifiestan estar algo frustrados; mientras, el 6.7% externan que se sienten "muy frustrados", siendo este el resultado más bajo de la tabla.

### **Inversión de tiempo y grado de importancia a la jornada laboral**

Con las condiciones distintas por pandemia, se consideró necesario evaluar la percepción sobre el tiempo dedicado a las labores en las circunstancias de trabajo remoto, y examinar también si eso pudo influir en la importancia otorgada por los docentes a sus tareas y a las de los alumnos. El ítem denominado "siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo", muestra que el 27.9% de los profesores externan que para nada sienten que están demasiado tiempo en su trabajo, y este porcentaje es el más alto que arroja la tabla. En cambio, un 19.2% dice que un tanto, 17.3% que "más o menos" y 12% expresa que pasa mucho tiempo en su lugar de trabajo, mientras que el 6.7% afirma que sí pasa demasiado tiempo trabajando, siendo este último el resultado más bajo de la tabla. Estos resultados nos permiten identificar que más de dos terceras partes de los profesores sí perciben que el tiempo dedicado a sus labores sí se ha extendido.

Sobre la cuestión "Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos a los que tengo que atender profesionalmente", el siguiente fue el resultado: el 80.3% de los profesores externan que no es cierto que sientan que realmente no les importa lo que ocurra con los alumnos a los que tienen que atender profesionalmente, este porcentaje es el más alto que arroja la tabla. Por otra parte, 8.2% manifiestan que es un poco cierto, 5.8% "más o menos" y el 4.3% dice que es muy cierto, mientras que el 1.4% dice que es cierto. Este último resultado es el más bajo que arroja la tabla. En este sentido podemos advertir que más de 80 por ciento de los profesores se muestran dando importancia a los alumnos, de modo que reafirman su compromiso docente con el bienestar general del alumnado.

Del ítem "Siento que trabajar en contacto indirecto con los alumnos me cansa", las respuestas se orientan hacia la conservación de lazos comunicativos con los estudiantes, aun con trabajo remoto, puesto que el 35.1% de los profesores manifestó que para nada el trabajar en contacto indirecto o no presencial con los alumnos les cansa. Este porcentaje es el más alto que arroja la evaluación. El 21.6% externa que un poco; 21.2% más o menos, y 16.3% responde que es cierto, mientras que el 5.8% responde que es bastante, siendo este el resultado más bajo de esta cuestión.

### **Efectos en el ambiente de trabajo**

Al valorar los efectos sobre el ambiente de trabajo por las adaptaciones debido a la pandemia, se analizó si los docentes sentían que podían crear con facilidad un clima agradable en su trabajo de manera remota. Las respuestas indican que el 56.7% de los profesores externan que es fácil crear un clima agradable en su trabajo, porcentaje más alto en este rubro. El 24.5% sienten también que sí pueden, lo que completa una mayoría

superior al 80 por ciento que manifiestan conservar un buen ambiente educativo y laboral. El 11.1 % manifiesta que más o menos, mientras que 5.3% expresan que difícilmente lo consiguen y el 2.4% para nada sienten que se les facilita crear un clima agradable, siendo este el resultado más bajo de esta cuestión.

Por lo que respecta al ítem "me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los alumnos", obtuvimos el siguiente resultado: el 43.3% de los profesores externan que se sienten bastante estimulados, porcentaje más alto que arroja el análisis de respuestas; 32.2% expresan que un tanto, el 19.1% un poco; el 11.1% manifiesta que más o menos, mientras que el 4.3% para nada se siente estimulado, siendo este el resultado más bajo. Cabe mencionar en este rubro que ese estímulo puede explicarse por necesidad de solidarizarse con los estudiantes en tiempos de pandemia, cuando las condiciones de su desarrollo, así como de la labor educativa son más difíciles. En posteriores trabajos podría profundizarse sobre estos síntomas psicosociales en el ámbito educativo mexicano, e incluso comparar este aspecto con lo que ocurre en otros países.

A su vez, en el ítem de referencia "Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo", los resultados reflejan que una mayoría se pronuncia en favor de satisfacción por su logro: el 54.3% de los profesores externan que son bastantes las cosas valiosas que consiguen en su trabajo y el 27.8% manifiesta que si consigue cosas valiosas en su trabajo, mientras que 10.1% admite que "más a menos", 5.8% un tanto, y únicamente 1.9% siente que para nada consigue cosas valiosas por su labor, siendo este el porcentaje más bajo del apartado.

En relación con el ítem "Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades", el 38.5% de los profesores externan que "para nada", porcentaje más alto en la respuesta

a la cuestión; el 25.5% manifiesta que un poco, mientras que el 16.3% más o menos, 13.9% se siente cerca de sus límites, y el 5.8% se encuentra en sus límites, siendo este el porcentaje más bajo registrado.

El análisis de respuestas al ítem "Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada" arroja el siguiente resultado; el 30.8% de los profesores externan que sí tratan muy bien los problemas emocionales en su trabajo, siendo este el resultado más alto que arroja la tabla; 21.2% sienten que más o menos; 19.7% un tanto; 15.9% se tratan bien; mientras que el 12.5% manifiesta que, para nada.

Otro ítem "me parece que los estudiantes me culpan de algunos problemas", asociado a variables de evaluación intermedia del propio trabajo docente, arroja el siguiente resultado: el 53.4% de los profesores respondieron que rara vez les parece que los estudiantes los culpan de algunos problemas, y este porcentaje es el más alto que arroja la tabla; el 23.6% externan que a veces; 12.5% más a menos; mientras que el 6.3% externan que varias veces; y el 4.3% que siempre, siendo este el porcentaje más bajo que arroja la tabla.

### **Componentes de género y trabajo en una o varias universidades**

Una vez establecidos estos resultados, se analizó la necesidad de realizar 24 entrevistas estructuradas a igual número de docentes para completar la investigación, dado que los resultados de la primera parte no ofrecían evidencia suficiente para probar la hipótesis de trabajo en el tema de género, y la hipótesis respecto a que los profesores que laboran en más de un centro de trabajo presentan más estrés laboral y son más proclives al síndrome de Burnout.

Por esa razón, en el periodo de octubre a noviembre de 2021 se aplicaron 24 entrevistas estructuradas, con base en la técnica de bola de nieve para establecer el número, dado que cuando las respuestas se volvían repetitivas ahí se consideró que eran suficientes el número de entrevistas realizadas.

De la muestra analizada, la mitad, 12, son profesores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, y 12 de la Universidad Autónoma de Occidente; el 50 % de entrevistas fueron respondidas por mujeres y el 50 % por hombres.

Respecto al tipo de nombramiento, 30.4 % son profesores de tiempo completo, 34.6 % medio tiempo; 17.4 % de contratación transitoria y 34.8 % de asignatura base. En cuanto a la escolaridad de los docentes, el 21.7 % tiene licenciatura, 26.1 % maestría y el 52.2 % tiene doctorado. De esa muestra, el 26.1 % son solteros, 65.2 % casados y 8.7 % viudos por consecuencia de la pandemia.

En la primera pregunta en torno a "cómo te sientes al impartir clases en línea", el 47.8 % dijo que "algo estresado"; 47.8 % respondió "bien", y el resto señaló que "normal".

En el segundo ítem, que cuestionaba quienes enfrentaron mayores retos durante la pandemia, los profesores o profesoras, el 100 % respondió que las mujeres.

Sobre los modos de afrontamiento de la pandemia, el 50 % respondió que lo hacía con la red de apoyo familiar, 10% recurriendo al apoyo espiritual, 20% con actividades deportivas y el resto señaló en un 10% que, con terapia, 5% por decisión propia y el 5% restante con capacitación autodidacta.

Respecto a los roles de trabajo en casa, en el cuarto ítem se les preguntó cuáles de los roles en casa aumentaron. En ese sentido, el 21.7% consideró que el de madre; 13



% el de padre, el 60.9% el de actividades domésticas y el 30.4% opinó que todas las anteriores. Cabe mencionar que en México se implementó en educación básica el programa “Aprende en Casa” durante la pandemia, transmitido por televisión, en donde los padres de familia tenían que apoyar a sus hijos en las tareas escolares, lo cual duplicó la carga para los profesores y profesoras universitarias en su rol de padres.

En el siguiente ítem, se preguntó si la Universidad proporcionó herramientas para el trabajo docente digital en casa. El 95.7% respondió que no y el 4.3% que sí. En torno al aumento en los gastos económicos durante la pandemia para estar en condiciones de trabajar en línea, el 69.6% respondió que aumentaron sus gastos por contratar internet y el 30.4% que no, dado que ya tenían el servicio.

En el ítem 8, se cuestionó si el profesor trabajaba en una universidad o en varias, a lo que el 69.6 % contestó que en una sola universidad y el 30.4 % en varias. En el siguiente ítem, el 52.4 % señaló que le generaba estrés pertenecer a más de un centro de trabajo y el 47.6 % que no, con lo cual se comprueba el supuesto de que los profesores que laboran con tiempo parcial y en más de una universidad experimentan más estrés laboral.

En la última interrogante, se les preguntó si a su parecer las mujeres manejan más estrés laboral durante la pandemia por el aumento de roles, a lo cual el 87% respondió que sí y el 13 % que no.

## **5. Conclusiones.**

La pandemia por el virus SARS-COVID-19 llevó a los profesores de educación superior a una situación inédita de trabajo, en donde de un día para otro tuvieron que emigrar al

teletrabajo o trabajo remoto con todos los retos que ello implica. La mayoría de los profesores universitarios de Sinaloa no tenían capacitación previa en el uso de plataformas *Zoom*, *Google Meet*, ni *Microsoft Teams*; sin embargo, tuvieron que adaptarse a trabajar en forma remota y complementar su trabajo con aulas virtuales de *Classroom*, y grupos de *Whatsapp* con los estudiantes. Eso significó que el trabajo que realizaban en dos horas tuvo que extenderse en amplias jornadas, de tal manera que los dominios del trabajo-familia presentaron intersecciones.

Esa situación generó diversas afectaciones de salud emocional en los docentes. La hipótesis de investigación de este trabajo fue confirmada en el sentido de que los profesores universitarios sí presentaron síntomas de burnout (quemadura interna) a consecuencia de la pandemia. El 41% de la muestra analizada presentó agotamiento emocional, incluso mostraron agotamiento antes de iniciar la jornada laboral por el estrés generado por factores externos como fallas en el internet, intersección de los dominios trabajo-familia e inexperiencia en el uso de las plataformas, así como escaso apoyo institucional.

En cuanto a la hipótesis secundaria respecto a que el género influyó en el grado de burnout desarrollado no fue posible probarla mediante las encuestas; por ello en forma adicional se llevaron a cabo 24 entrevistas semiestructuras (12 a profesores de la UAS y 12 a profesores de la UAdeO), en donde fue posible confirmar que efectivamente las mujeres fueron más proclives a la quemadura interna, especialmente al agotamiento emocional por sus múltiples roles de docente, madre y cuidadora. Adicionalmente, quienes eran madres con hijos en educación básica expresaron que tenían que apoyarlos en sus tareas académicas y también desarrollar las labores domésticas de la casa. El 87%

de los entrevistados consideró que las mujeres docentes manejan más estrés en el contexto de la pandemia y el 13% que no.

En cuanto a las dimensiones del burnout, la de agotamiento mental fue la que más ha afectado a los profesores y profesoras universitarias, con un 41%; esta es seguida de la de despersonalización, ya que un 11.6% de la muestra analizada tiene la percepción de que trata a los estudiantes como objetos impersonales.

Respecto a la dimensión de realización personal, los resultados de la investigación, indican que no obstante la pandemia y las adversas condiciones enfrentadas, los profesores universitarios no se sienten frustrados, ni decepcionados de su trabajo. El 55.8% considera que influye en forma positiva en la vida de sus alumnos y el 43.3% señala que se sienten bastante estimulados. Este hallazgo contradice al supuesto planteado inicialmente. Sin embargo, es explicable por el compromiso organizacional mostrado por los docentes en capacitarse en el teletrabajo, en diversos cursos y en su vocación de servicio.

En la tercera dimensión del trabajo, se comprobó en forma positiva que los profesores de tiempo parcial, asignatura y que laboran en más de un centro de trabajo son más proclives al estrés laboral y a la quemadura interna. En las entrevistas, el 52.4% consideró que le genera más estrés pertenecer a más de un centro de trabajo y el 47.6% dijo que no.

En suma, se puede concluir que a pesar del agotamiento que presentan los profesores universitarios se esfuerzan por continuar con su trabajo de la mejor manera posible y su realización personal no se ha visto afectada.

Como líneas de investigación futuras se plantean las siguientes:

- Un estudio multidimensional de la salud emocional de los profesores universitarios en México ante la pandemia.
- Un estudio sobre la influencia de los factores organizacionales en el desarrollo del burnout de los profesores universitarios durante la pandemia.
- Un estudio sobre el estrés laboral, la satisfacción laboral y el síndrome del quemado en profesores universitarios en el contexto de la pandemia, que incluya las medidas de atención institucionales necesarias.

Respecto a las limitaciones que enfrentó la investigación es importante mencionar que no respondieron los 500 profesores a quienes inicialmente se les envió la encuesta. Además, por la pandemia resultó imposible realizar entrevistas cara a cara, para profundizar en la parte cualitativa de la investigación.

### ***Referencias***

Cladellas-Pros, Ramón; Castelló-Tarrida, Antoni y Parrado-Romero, Eva (2017). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual.[pdf]. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n1/0124-0064-rsap-20-01-00053.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2021. Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19.[pdf].<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>.

Guerrero Barona, Eloísa (2001). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. [pdf]. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2911/3845>

Millán de Lange, Anthony Constant; Calvanese de Petris, Nicolina; D´Aubeterre López, María Eugenia (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios Revista de docencia. [pdf]. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/111162/141908/6009-28440-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2021). Día mundial de los docentes. <https://es.unesco.org/commemorations/worldteachersday>.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017). Protección de la salud de los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.