



SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO EN EL TRABAJO (BURNOUT) EN EL PROFESORADO

1. INTRODUCCIÓN

2. BURNOUT

2.1. Evaluación del “Burnout”

2.2. Diferencias entre el estrés general y el burnout.

3. EL SÍNDROME DE “BURNOUT” EN EL PROFESORADO

4. ESTRATEGIAS PARA NO QUEMARSE EN EL TRABAJO

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



1. INTRODUCCIÓN

Hans Seyle definió como una “*respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier requerimiento*” a ese conjunto de signos y síntomas que experimentamos frente a una demanda inespecífica. Dicha respuesta nos dispone en un estado de alerta. Podemos entenderlo como un mecanismo de defensa, que puede llegar a ser patológico si se mantiene indefinidamente en el tiempo.

El síndrome general de adaptación se diluye en su concepto con el término estrés. Podemos entender a éste como “las reacciones emocionales y fisiológicas a las demandas, situaciones o circunstancias que desestabilizan el equilibrio de una persona, iniciando una respuesta con incremento de la activación autonómica y neuroendocrina” (Gómez-Jarabo G, y Olavarrieta S, 2003). Existen básicamente tres modelos para el estudio del estrés:

- a) Aquellos que se centran en los estímulos que provocan la respuesta de estrés.
- b) Los que estudian la respuesta una vez desencadenada.
- c) Aquellos modelos que ponen más énfasis en la persona como mediadora del proceso: percepción, vulnerabilidad, personalidad, modos de afrontamiento (Lazarus, 1984).

Otra concepción para entender mejor la relación del estrés y la salud, son los términos alostasis y carga alostática. La alostasis se define como el mantenimiento de la estabilidad (homeostasis) a través del cambio; y carga alostática, tanto al desgaste que sufre el organismo debido a repetidos ciclos de alostasis como a la ineficacia para la regulación de estas respuestas (Sterling y cols, 1988).

Podemos considerar tres niveles en el proceso de estrés:

- Primero, los estresores externos (molestias, satisfacciones del día a día asociadas con sucesos vitales relevantes).
- En el segundo nivel están los moderadores: autoestima, redes de apoyo, factores de la personalidad, estrategias de afrontamiento, experiencia y control personal, estabilidad emocional y mecanismos de liberación fisiológica.



- En el último nivel estarían las consecuencias: salud psicológica y la satisfacción laboral (Carson y Kuipers, 1998).



2. BURNOUT

El “burnout”, síndrome de estar “quemado” o estrés laboral crónico, se suele dar entre los trabajadores de los servicios humanos: docentes, personal de enfermería, de servicios sociales, seguridad... y en general en aquellas profesiones que implican un trato directo con las personas. Cuando decimos que el profesional está quemado queremos expresar que la situación le ha desbordado, y su capacidad de adaptación ha quedado reducida.

Freudemberger describió por vez primera el *burnout* en 1974 como “un conjunto de síntomas físicos y psíquicos (hundimiento físico y emocional) sufridos por el personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo”. Describía así el estado físico y mental en relación con el trabajo que observó entre los jóvenes y voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación. Después de un año, muchos de ellos se sentían agotados, fácilmente irritables y habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y una tendencia a evitarlos (Freudenberger HJ, 1974).

Según determinados autores, este fenómeno puede estudiarse tanto desde el punto de vista clínico como psicosocial (Gil-Monte P, y Peiró JM, 1997). Desde una perspectiva clínica lo caracterizan síntomas depresivos o ansiosos, aunque también de tipo fóbico. Síntomas que en psicopatología son bastante inespecíficos y que se pueden presentar en una gran cantidad de trastornos, tanto mentales como somáticos (Soria J, 2003). Existen también profesionales que no admiten la existencia del burnout, sino que lo entienden como una manera de afrontar las vicisitudes del trabajo en lugar de una verdadera enfermedad. Para éstos, el profesional en cuestión debería poseer los recursos suficientes para hacer frente a las nuevas demandas sociales.

Por otra parte, y desde una perspectiva psicosocial, existe actualmente un consenso para considerarlo como una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización (Guerrero E, y Vicente F, 2001), relacionada por tanto con el contexto social y que agrupa la percepción de uno mismo y de los otros. Estos sentimientos y actitudes incluyen, además del mismo estrés (o más bien distrés), aspectos como:



desinterés y disgusto por el trabajo, fatiga crónica, absentismo laboral, baja implicación profesional, y deseos de abandonar la profesión (Lens W y Neves de Jesús S, 1999).

Maslach, profesora de la Universidad de San Francisco, lo introdujo en el ambiente psicológico, reservando el concepto para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los Servicios Humanos (educación, salud, Administración Pública, etc.). El síndrome de estar quemado asume, según el enfoque psicosocial, un modelo multidimensional (Maslach y Leiter, 1999) que incluye: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. Con los tres componentes de: agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

Cansancio Emocional: se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento y la fatiga. Este es el aspecto clave del “burnout”, el aumento en los sentimientos de agotamiento.

La Despersonalización: que se manifiesta en el desarrollo de actitudes negativas y sentimientos fríos e impersonales hacia los destinatarios del trabajo (clientes, pacientes, alumnado, etc)

La falta de realización personal: que consiste en la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados.

2.1. Evaluación del “Burnout”

Maslach construyó el “Maslach Burnout Inventory” (MBI) para medir el “burnout en educadores y personal de los servicios humanos (enfermeras, médicos, psicólogos, asistentes sociales, profesorado, etc). La escala evalúa las tres dimensiones mencionadas por medio de tres subescalas. Dado que el MBI puede aplicarse fácilmente, ha sido ampliamente utilizado. Por eso, debido a su reiterada utilización con muestras de todo tipo, la definición de “burnout” de Maslach se ha convertido en la más aceptada. Consta



de 22 ítems que recogen afirmaciones sobre pensamientos, sentimientos, emociones y conductas del profesional relacionados con su trabajo (Maslach C y Jackson SE, 1981). En dichos componentes se basa el test homónimo que actualmente se utiliza con mayor frecuencia para evaluar el burnout.

En el Anexo I se muestra una adaptación del MBI para aplicar en docentes.

2.2. Diferencias entre el estrés general y el burnout.

Frente al estrés general, se considera el burnout como una de las posibles respuestas al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, pudiendo constituir la fase final de éste. Otros autores consideran el burnout como el estadio final de un proceso adaptación/inadaptación entre las demandas y los recursos del sujeto; mientras que el estrés se refiere a procesos temporales más breves. También se sugiere que el burnout está asociado con actitudes negativas hacia los clientes, el trabajo y la organización, cosa que no ocurre en el estrés.

Por otro lado mientras que el estrés puede tener efectos positivos y negativos (eustrés frente al disestrés), el burnout tiene siempre efectos negativos.

El burnout entendido como un proceso supone una interacción de variables emocionales (cansancio emocional y despersonalización), cognitivas (falta de realización en el trabajo) y actitudinales (despersonalización). Estas variables se articulan entre sí en un episodio secuencial, con una relación antecedentes-consecuentes, dentro del proceso más amplio de estrés laboral (Buendía J, 2003).



3. EL SÍNDROME DE “BURNOUT” EN EL PROFESORADO

Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacaban como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre el estrés del profesorado hace ya dos décadas.

Posteriormente se han señalado como importantes: el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización.

Algunos autores han relacionado también el burnout del profesorado con factores de la personalidad o variables individuales como la autoestima o la orientación vocacional.

Investigaciones realizadas opinan que el profesorado más quemado es aquél que tiene alumnado difícil, por lo que se enfatiza la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del burnout. Parecen ser factores que generan estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares. Los principales predictores serían las variables: conflicto y ambigüedad de roles, locus de control, intro/extraversión, estabilidad de la personalidad, ansiedad, años de experiencia, años en el puesto actual, diferentes materias enseñadas, horas de actividades extracurriculares y horas de trabajo en casa (Guerrero y Vicente, 2001).

También se ha observado que el profesorado de enseñanza secundaria y superior presentan niveles más bajos de realización personal que sus colegas de enseñanza primaria. Influyen también características de la personalidad, siendo las más proclives: un predominio del locus de control externo, nivel de expectativas elevadas y poco realistas, autoestima baja, autoconcepto pobre o bajo, autocontrol y autoeficacia disminuida, ausencia o disminución de una personalidad resistente y sentido de coherencia, patrón de conducta tipo A, tendencia a pensamientos irracionales, baja



motivación, pocos recursos o deficientes estilos de afrontamiento, baja empatía, y una personalidad caracterizada por la inestabilidad emocional y el neuroticismo.

Las consecuencias del burnout son importantes, tanto desde el punto de vista profesional (impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, impuntualidad, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la escuela en serio, e incluso al abandono de la profesión); y por ende económico, como desde el aspecto humano (Bardo P, 1979; Alvarez y Fernández, 1991; Guerrero y Vicente, 2001). Las personas afectadas parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco (Guerrero y Vicente, 2001). También influye en el rendimiento académico del alumnado. Téngase en cuenta que el alumnado percibe y evalúa la conducta del profesorado y actúa en consecuencia.

Aunque el estrés ocupacional no es específico del profesorado, diversos estudios muestran que el burnout es un problema más importante en la profesión docente que en otras profesiones con similares demandas académicas y personales (Kyriacou, 1987).

Estudios realizados durante los últimos años han sacado a relucir un elevado índice de estrés y burnout entre el profesorado. Tanto a nivel internacional (Darryl A, 2001), como europeo (Huberman M, 1999), y por consiguiente en el profesorado español no universitario (Esteve JM, 1994) y en el universitario (Guerrero E, 2001; Moriana JA, 2002). Por ejemplo: un estudio demostró un incremento mayor del 50% al comparar el número de docentes que se jubilaron anticipadamente durante el curso 1993-1994 comparado con 1987-1988 (Macleod y Meikle, 1994).



4. ESTRATEGIAS PARA NO QUEMARSE EN EL TRABAJO

Actualmente no existe ninguna medida paliativa o terapéutica que por sí sola pueda ser efectiva frente al “burnout”. Una cuestión de etiología multifactorial requiere un abordaje multidisciplinar, actuando no solamente sobre el individuo, sino también sobre su entorno psicosocial. Una parte importante de los programas se centran en concienciar a los trabajadores sobre el papel que pueden desempeñar en la prevención a nivel personal y social. Entre otras, la literatura cita las propuestas siguientes: vida sana, vigilar el estado de salud, evitar hábitos que incrementen el riesgo, mejora de la autoestima, apoyo social, trabajo en grupo, aprender a planificar de forma eficiente, reconstrucción del pensamiento e ideas sobre la enseñanza, técnicas de dinámica grupal y resolución de conflictos, desarrollo de habilidades de afrontamiento y asertividad, modificación objetiva de estresores, modificación de la percepción, evaluación personal del estresor y la alteración de respuestas, estrategias centradas en la evaluación del problema y las emociones, técnicas de biofeedback monitorizando la variable ansiedad, habilidades de participación y negociación, programas intensivos de yoga, técnicas cognitivas y de autocontrol como la detección del pensamiento, solución de problemas y reestructuración cognitiva, técnicas de inoculación del estrés, desarrollo de problemas asistenciales, grupos de apoyo y psicodrama, rediseñar la realización de la ejecución profesional de la tarea, apoyo social entre iguales, escucha, apoyo técnico y emocional, técnicas de consejo, programas de asistencia al empleado. Se citan en la literatura que aquellas “organizaciones con magnetismo” con un nivel alto de satisfacción en el trabajo, tienen menor incidencia de este síndrome; y que el compromiso, el control, y el reto o la búsqueda de cambios son atributos de la personalidad resistente al estrés.

Estructurándolas, podemos considerar las ideas siguientes:

- Es importante modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales.



- Desarrollar estrategias que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome, como, por ejemplo, técnicas de control del estrés, técnicas de resolución de problemas, etc
- Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal.
- Fortalecer las redes de apoyo social.

Como estrategias individuales a poner en la práctica:

- La realización de ejercicio físico controlado: un ejercicio físico moderado puede producir efectos tranquilizantes significativos.
- Aplicar técnicas de relajación: combinar ejercicios de respiración con técnicas de relajación física y mental.
- Técnicas cognitivas: intentando volver a evaluar y reestructurar las situaciones problemáticas para que dejen de serlo.

Estrategias organizacionales:

- Rediseñar la realización de tareas, organizarse mejor la agenda de trabajo.
- Clarificar la toma de decisiones.
- Establecer objetivos claros para los roles profesionales.
- Mejorar las redes de comunicación organizacional.
- Aprovechar las oportunidades que favorezcan desarrollo de la carrera profesional.
- Involucrarse en la toma de decisiones.
- Participar e implicarse en el trabajo en equipo.
- Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.

Estrategias sociales:

- Apoyo social de compañeros.
- Separar los tiempos laborales y extralaborales.
- Incrementar la vida social (paseos, reuniones, asistencia a eventos...)



Para manejar el burnout es necesario desarrollar la capacidad de transformarse y de transformar. El requisito esencial para el afrontamiento está en promover y desarrollar las propias capacidades, destacando la autoestima y el control como los dos criterios de transformación. Además de seis atributos de las tareas relacionados con la motivación y satisfacción de los trabajadores: variedad, autonomía, identidad de la tarea, información sobre los resultados, trato con los demás y la interacción con los compañeros. En este sentido, el apoyo social constituye una variable moderadora de los efectos del burnout. Con éste, los profesionales pueden sentir que sus actitudes y comportamientos forman parte todavía de alguna red social valorada, incluso en el caso de situaciones críticas. Es vital hacer del trabajo una fuente de placer. En ese sentido destaco el poema de Joan Maragall, obtenido del artículo “*Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de burnout y el mobbing*” (Buendía J, 2003).

*Ama tu oficio
tu vocación, tu estrella
aquello para que sirves
aquello en que
realmente eres uno
entre los hombres*

*Esfuézate en tu quehacer como si
de cada detalle que piensas, de cada palabra que dices,
de cada pieza que pones, de
cada golpe de tu martillo, dependiera
la salvación de la Humanidad. Porque depende, créelo.*

*Si olvidado de ti mismo haces cuanto puedes
en tu trabajo, haces más que un emperador rigiendo
automáticamente sus Estados; haces más
que el que inventa teorías universales
para satisfacer sólo su vanidad,
haces más que el político,*



que el agitador, que el que gobierna.

*Puedes desdeñar todo esto y el arreglo del mundo,
el mundo se arreglará bien él sólo
con sólo hacer cada uno todo su deber
con amor, en su casa.*



5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, E y Fernández, L.: El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. Asociación española de neuropsiquiatría 1991; 39:257-265.

Bardo, P.: The Pain of Teacher Burnout: A case History. Phi Delta Kappan 1979; (61) 4:252-254.

Buendía, J.: Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de “burnout” y el “mobbing”. Madrid: Fraternidad Muprespa, 2003.

Carson, J y Kuipers, E. Stress management interventions. In S. Hardy, Carson B, Thomas (Eds). Occupational stress: personal and professional approaches 1998; 157-174.

Darryl, A.: School employees: the forgotten municipal workers. Occupational medicine 2001; (16) 1:65-78.

Esteve, JM.: El malestar docente, tercera edición, Barcelona: Editorial Paidós Ibérica, 1994.

Freudemberger, H.: Saff burn-out. Journal of social issues 1974; 30:159-166.

Guerrero, E y Florencio Vicente.: Síndrome de “Burnout” o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Universidad de Extremadura, 2001.

Huberman, M.: Understanding and preventing teacher burnout: a sourcebook of international research and practice, Cambridge University, 1999.

Gómez-Jarabo, G y Olavarrieta S.: Estrés laboral y síndrome de “burnout”: una revisión, Madrid: Fraternidad Muprespa, 2003.



Guerrero, E y Vicente F.: Síndrome de “Burnout” o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado, Cáceres: Servicio de publicaciones de la Universidad de Extremadura, 2001.

Gil-Monte, P y Peiró, JM.: Desgaste psíquico en el trabajo, Madrid: Editorial Síntesis Psicología, 1997.

Kyriacou C.: Teacher stress and burnout: An international review. Educational Research 1987; 29:146-152.

Lazarus, RS y Folkman, S.: Stress, appraisal and coping, New York: Springer, 1984.

Lens W y Neves de Jesús S.: A Psychosocial Interpretation of Teacher Stress and Bournout. En: Understanding and preventing teacher burnout: a sourcebook of international research and practice, Cambridge University, 1999.

Maslach, C y Jackson, SE.: The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behavior 1981; 2: 99-113.

Macleod D & Meikle J.: Education changes “making heads quit”. The Guradian 1994; p.6.

Mesa MC, y otros.: La salud laboral del profesorado, una asignatura pendiente, Granada: SATE-STE, 2002.

Moriana, JA.: Estudio epidemiológico de la salud mental en el profesorado Tesis doctoral. Universidad de Córdoba. 2002.

Selye, H.: A syndrome produced by diverse innocuous agents. Nature. nº 138. 32.

Soria J.: La Medicina Preventiva y el fenómeno del “burn-out” entre los profesionales médicos. Medicina Preventiva 2003; 3: 3-6.

Sterling, P and Eyer, J.: Allostasis: A New Paradigm to Explain Arousal Pathology. In Fisher, S and J Reason, eds. Handbook of Life Stress, Cognition and Health. New York, 629-649, 1988.

ANEXO I: MBI ADAPTADO AL PROFESORADO

Puntuación	Valoración
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días

1 ^a	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2 ^a	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
3 ^a	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4 ^a	Tengo facilidad para comprender como se sienten los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
5 ^a	Creo que trato al algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6 ^a	Trabajar todo el día con estudiantes es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7 ^a	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
8 ^a	Me siento “quemado” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9 ^a	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	0	1	2	3	4	5	6
10 ^a	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11 ^a	Me preocupa el hecho de que me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12 ^a	Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13 ^a	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14 ^a	Creo que trabajo demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15 ^a	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunos estudiantes a los que trato	0	1	2	3	4	5	6
16 ^a	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17 ^a	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con los	0	1	2	3	4	5	6



	estudiantes a los que doy servicio	0	1	2	3	4	5	6
18 ^a	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
19 ^a	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	0	1	2	3	4	5	6
20 ^a	Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21 ^a	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	0	1	2	3	4	5	6
22 ^a	Creo que los estudiantes que trato me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6