



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

“TÉCNICAS INNOVADORAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA DOCENCIA”

AUTORÍA ELISA MUÑOZ CATALÁN
TEMÁTICA ESTRÉS LABORAL Y TÉCNICAS PREVENTIVAS
ETAPA EI, EP, ESO, BACHILLERATO, EDUCACIÓN POSTOBLIGATORIA, ...

Resumen

El síndrome de burnout es una modalidad de estrés laboral crónico que afecta a personas que trabajan en relación directa con otras; los síntomas más frecuentes entre los profesores son: agotamiento, deshumanización, falta de realización personal y malestar general. Por ello el docente deba aplicar técnicas innovadoras que ayuden a prevenir del estrés laboral.

Palabras clave

Estrés laboral, síndrome de “burnout”, desgaste, despersonalización, cansancio emocional, prevención.

1. INTRODUCCIÓN

El síndrome de “burnout” (“estar quemado”) o síndrome de “desgaste profesional”, se considera como la expresión patológica del individuo que se quema o desgasta por el trabajo, o que sufre una grave alteración psicológica por el desempeño del mismo. Así pues, lo podemos considerar como el grado extremo del estrés laboral.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

Para la prevención del síndrome de "burnout" entre los profesores, es necesaria una actuación coordinada desde la Administración pública, centrada en el reconocimiento público de la labor docente, la vuelta a una imagen positiva del profesor, el balance entre políticas educativas y la realidad, así como la autonomía de los centros.

En el presente estudio vamos a reflejar, en suma, cuáles son las consecuencias personales más frecuentes que produce este desgaste profesional en el ámbito educativo. En concreto, nos referiremos a la incapacidad para desconectar del trabajo, los frecuentes problemas de sueño y las dolencias físicas. A nivel psicológico son también numerosas pues, en la mayoría de los casos, se produce una falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, irritabilidad y actitudes negativas hacia su persona y hacia los demás.

2. EL SÍNDROME DE BURNOUT ANTE EL DESGASTE PROFESIONAL

Este síndrome de desgaste profesional es una patología derivada del estrés, que nunca aparece de forma instantánea sino que responde a un proceso continuo. Es un estrés de carácter crónico, experimentado en el contexto laboral y que se suele generar, muy especialmente, en las relaciones interpersonales. Es muy frecuente entre el personal sanitario, los asistentes sociales, los docentes, y otros colectivos con un alto compromiso laboral que ven defraudadas sus expectativas, lo que les lleva a un agotamiento de la respuesta emocional. También puede desencadenarse en ambientes laborales en los que el trabajador se ve sometido a una situación de maltrato, de aislamiento o menosprecio; es lo que conocemos como mobbing o acoso moral que puede originar, aparte de signos físicos ya tipificados, una profunda depresión.

En términos generales, las evidencias que afectan al trabajador desgastado se reconocen por los siguientes hechos: a) exceso de trabajo; b) sobreesfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga, por falta de descansos y horarios fijos; c) desmoralización y pérdida de ilusión o vocación.

En este ámbito nos interesa conocer cuáles son los rasgos definitorios del síndrome de "burnout", tal y como se definieron en los estudios realizados por Maslach y Jackson (1986) quienes consideraron tres componentes esenciales:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- Cansancio Emocional: Constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, desde el punto de vista profesional. Para protegerse de este sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás (desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado y usando etiquetas despectivas), o bien tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma, trata de aliviar sus tensiones y adaptarse a la situación.
- Despersonalización: Se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de carácter pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento.
- Falta de realización personal: El sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales, etc. En todo caso, es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Estos tres aspectos están ligados entre sí a través de una relación asimétrica, donde el agotamiento o cansancio emocional conduce a los otros dos, es decir, la despersonalización y la falta de realización personal.

3. FACTORES DE RIESGO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

Según estudios recientes, la profesión docente es aquella que soporta mayor nivel de estrés, seguida por médicos y enfermeros dadas las relaciones sociales y humanas que se dan en los tres casos. Sin embargo, la lista de profesionales con mayor facilidad para padecer este desgaste no es cerrada y cada día son más los trabajadores que padecen el síndrome de “burnout”.

Entre los principales factores de riesgo que provocan este elevado nivel de estrés entre el profesorado y que deberían de ser evitados a través del empleo de técnicas innovadoras, se encuentran:

- Escaso reconocimiento social del trabajo realizado.
- Mantenimiento de un elevado nivel de atención de forma continuada durante la mayor parte de la jornada laboral.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- Desmotivación generalizada del alumnado.
- Elevados ritmos de trabajo para poder cumplir con la programación de la materia.
- En general, agotamiento emocional, deshumanización y falta de realización personal que conllevan a lo que se conoce como síndrome de “estar quemado” dado el malestar general, insomnio y pérdida de apetito, depresión, ansiedad y trastornos digestivos, respiratorios, cardiovasculares, o músculo-esqueléticos.

Por tanto, el docente pertenece al grupo de personas que sintomáticamente pueden padecer esta modalidad de estrés laboral dado el contacto permanente con otras personas; existen una serie de manifestaciones y síntomas específicos, que caracterizan al profesor que sufre este síndrome de desgaste profesional por la labor que desempeña. De entre estos, podemos destacar:

- a) Síntomas psicósomáticos: Fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, etc.
- b) Síntomas de conducta: Absentismo laboral (pues durante un periodo de tiempo no acude al centro educativo sin estar de baja) y adicciones (tabaco, alcohol, drogas).
- c) Manifestaciones emocionales: Tales como la irritabilidad hacia las personas que le rodean diariamente, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo, etc.
- d) Manifestaciones laborales: menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles ante los compañeros o alumnos y conflictos, en general.

3.1. Medidas preventivas ante el síndrome de “burnout”

Con un adecuado tratamiento se pueden minimizar los efectos que produce este tipo de estrés laboral o también prevenirlo, pues las investigaciones realizadas en esta materia encuentran como causas de este síndrome: el haber experimentado anteriormente elevados niveles de estrés debido a demandas laborales, relaciones laborales inadecuadas, trabajar con excesos de demanda, hacerlo sin recursos adecuados, aislamiento, haber sentido temor a ser objeto de violencia (física o psicológica), desempeñar roles ambiguos, tener las oportunidades de promoción limitadas, carecer de apoyos, etc.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

Para evitarlo, se deben tener en cuenta los siguientes ámbitos que rodean al trabajador en el ejercicio diario de su profesión:

- En el aspecto organizativo: Se debería adecuar el ambiente laboral, mejorar el espacio, el mobiliario, las dotaciones técnicas y la decoración; hacer cambios en los puestos de trabajo, flexibilizar los horarios y estimular la formación continuada; favorecer la división de responsabilidades, evitando la concentración de exigencias en los más dispuestos y capacitados; evitar la sobrecarga laboral y la contaminación del tiempo libre, y mejorar la relación entre los profesores y los alumnos, favoreciendo la comunicación y el apoyo mutuo.
- En el aspecto individual: El trabajador deberá llevar una vida saludable, hacer deporte, relajarse y reestructurar las situaciones problemáticas para que dejen de serlo, desarrollar estrategias de solicitud de ayuda a los compañeros, intentar separar familia y trabajo, y aprender técnicas de control de estrés y solución de problemas. Otros factores como el llevar una vida sana o vigilar el estado de salud, pueden servir como prevención.

Debido a que se ha observado un aumento en la incidencia de este síndrome en personas que se dedican a la intervención social y al creciente riesgo que existe por el contexto cultural, social y económico en el que se desenvuelven, se han planificado mecanismos de prevención, tales como: a) apoyo emocional: Relacionado con el afecto, confianza y preocupación que un individuo experimenta proveniente de otro; b) apoyo instrumental: Que son los recursos materiales económicos o de servicio con los que cuenta el profesional; c) apoyo informativo: Que la permite a un sujeto conocer una situación y poseer unos instrumentos para afrontarlo; y d) apoyo evaluativo: Es un feed-back de las acciones que el profesional va emprendiendo y le permite procesar su efectividad.

En suma, los ejes claves de la prevención de esta clase de estrés crónico podríamos decir que se resumen en los siguientes aspectos:

- Equilibrio entre la familia, los amigos, las aficiones, los periodos de descansos y el trabajo.
- Fomento de buena atmósfera de equipo: espacios, objetivos y metas comunes.
- Formación continuada reglada en técnicas preventivas del estrés laboral, dentro de la jornada de trabajo.
- Coordinación entre los propios compañeros de trabajo.
- Diálogo efectivo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

4. CONCLUSIONES

Con la realización del presente trabajo, hemos mostrado cómo el síndrome de “burnout” es un proceso multicausal y altamente complejo, producido por aburrimiento y estrés, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación u orientación profesional, aislamiento, etc.

Clínicamente, el síndrome de “estar quemado” supone el padecimiento de ansiedad, agotamiento físico y emocional, incapacidad para centrarse en el trabajo diario y sentimientos de frustración e incompetencia.

De entre las profesiones con mayor riesgo de padecer este tipo de estrés laboral crónico, se encuentra el ejercicio de la docencia pues los profesores desarrollan a diario su labor profesional con otras personas, como son, compañeros, alumnos y familia de los alumnos. Los factores decisivos que influyen en el desgaste profesional, son:

- La personalidad del profesor: Nos referimos a la edad, los años de ejercicio profesional, la familia y el apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable, serían factores protectores para el docente ante el desgaste profesional.
- Factores Laborales: Al tratarse de profesionales que trabajan en contacto directo con otras personas, va a resultar muy importante contar con condiciones laborales no deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos, sobrecarga de trabajo, etc.
- Factores Sociales: La extensión del síndrome de desgaste profesional hace pensar, en términos generales, que el “burnout” puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios.

En España, de entre los trabajos sobre el estrés y/o salud laboral del docente más representativos, se puede extraer que el profesorado percibe su malestar y desgaste profesional a través de la falta de valoración social en su trabajo (apoyo social) y falta de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre; a lo anterior se une el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual.

Como conclusión final podemos afirmar que, en términos generales, la importancia de la prevención de enfermedades en la docencia se justifica si tenemos en cuenta que, la mayor parte de los profesores, desconocen los riesgos regulados en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales; el ámbito educativo es uno de los sectores donde menos conciencia se tiene de los problemas derivados de las condiciones de seguridad, riesgos psicosociales o ergonómicos, y la violencia. Por ello, hace falta fomentar una cultura preventiva en la docencia.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

En cualquier caso podemos afirmar como resultado de nuestro trabajo que, la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral deben estar integradas en la práctica docente y en la gestión educativa diaria pues la salud de los docentes va a generar, a la larga, una mayor calidad de la educación, y va a evitar situaciones provocadas por el malestar docente y el estrés laboral de carácter crónico, como es, el síndrome de “burnout”.

5. BIBLIOGRAFÍA

Bestratén, M; Pujol, L. (2007): Ética empresarial y condiciones de trabajo. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, nº 42. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Durán, M.A. (2001): El síndrome de burnout en el ámbito educativo: una aproximación diferencial. *Revista Apuntes de psicología*, nº 2.

Garza, E. (2005). *Organización, gestión y prevención de riesgos laborales en Educación*. Madrid: Formación Alcalá.

Gil-Monte, P.; Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo ("Burnout") : grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) : una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Gómez, G. (2008). *Manual para la formación en riesgos laborales: Especialidad de higiene industrial*. Madrid: CISS.

Guerra, J.M. (2006). *Conflicto y síndrome del quemado: Prevención de riesgos psicosociales*. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.

Guerrero, E. (2001). *Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres: Universidad de Extremadura.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

INSHT (2008). La evaluación de riesgos en el Trabajo. Extraído el 25 de julio de 2009 desde <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2008/eragafp59pr.pdf>

Mingote, J.C. (1998): Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional. *Revista Formación médica continuada en atención primaria*, nº 8.

Muñoz, H. (2006). *Prevención de riesgos psicosociales: Acoso psicológico en el trabajo*. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.

Sala, T. (2008). *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Elisa Muñoz Catalán
- Centro, localidad, provincia: Huelva
- E-mail: elisa.munoz.catalan@gmail.com