



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

“EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES. DESCRIPCIÓN Y PREVENCIÓN”

AUTORÍA PURIFICACIÓN CARAZO ZAFRA
TEMÁTICA PREVENCIÓN RIESGOS- BURNOUT
ETAPA TODAS

Resumen

El síndrome de *burnout* no es exclusivo de la profesión docente. Ya en la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1995 se incluye como uno de los riesgos psicosociales.

Este síndrome es un desgaste profesional o como se le ha llamado, “estar quemado”.

La profesión docente es una profesión de riesgo como afirma el Grupo de Investigación en Burnout Blanquero, que analiza los mensajes emitidos por los medios de comunicación sobre la salud psicosocial de los docentes y que confirma que la información que recibe la sociedad sobre dicho tema es catastrofista.

En dicho síndrome los componentes interpersonales y contextuales son muy importantes y es difícil su descripción en base a síntomas y además, puede ser precedido o no por un cuadro de estrés.

El origen del término se debe a la novela de Graham Greene, *A Burn Out Case*, que narra la historia de un arquitecto atormentado que decide abandonar su profesión y retirarse a la selva africana.

Según Maslach, los profesionales más afectados son los que trabajan en las llamadas *helping professions*, o profesiones de ayuda como son las de los ámbitos sanitario, educativo y de servicios sociales; aquellos que trabajan sin pensar en las propias necesidades, que estimulan o se dirigen a los problemas físicos, intelectuales, emocionales o espirituales de las personas.

Palabras clave

Burnout, autovaloración negativa, despersonalización, distanciamiento, desmotivación, falta de realización, agotamiento emocional, fatiga, frustración, Atribución Causal, afrontamiento.

1. MOMENTO DE APARICIÓN DEL BURNOUT

El *burnout* no es la consecuencia de una profesión vivida sin ilusión sino que se manifiesta en personas con más de 10 años de ejercicio, que en el inicio de su carrera mostraron un interés para ser



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 35 – OCTUBRE DE 2010

buenos en ella. En el caso de la docencia, el esfuerzo e interés por los alumnos no tiene correspondencia en forma de respuesta positiva, el docente se siente incomprendido, rechazado; espera agradecimiento y colaboración. Entonces genera una respuesta defensiva que le hace caer en un círculo vicioso de negatividad.

Las personas afectadas se sienten incompetentes y se extiende al terreno de la identidad personal. Esto llega a desencadenar una crisis vital. En la mayoría de los docentes las bajas laborales se dividen en: afecciones respiratorias, afecciones relacionadas con la voz, lesiones musculoesqueléticas, alteraciones psicológicas. Un estudio hecho por Comisiones Obreras en el año 2000 cifraba en un 3% el número de bajas por trastornos de tipo psicológico, aunque el número de docentes afectados de forma más ligera estaría en un 25% a un 40% según diferentes estudios. Manassero et al. sitúan esta cifra en un 46%, con sintomatología leve y entre un 3% a 4% con una grave.

El síndrome fue estudiado en trabajadores que sufren una pérdida de energía, depresión, ansiedad, desmotivación. Más tarde se definió como una situación de sobrecarga emocional en trabajadores que después de muchos años terminan quemándose. En ellos se produce un estado de despersonalización; una actitud de defensa y de distanciamiento frente a los problemas, así como una falta de realización profesional. En los últimos años se utiliza el **índice de Maslach** y existe una versión española del Maslach Burnout Inventory (MBI) que se configura con 22 ítems que se valoran sobre una escala tipo Likert de 9 puntos de diferencial semántico. Éstos se organizan a su vez en 3 subescalas: de agotamiento emocional, de despersonalización y de realización personal. La valoración final representa la suma de estas tres subescalas. Cuando la puntuación es alta en la despersonalización indica que la persona tiende a distanciarse de los demás desarrollando actitudes insensibles hacia los alumnos. En cambio, si es elevada la realización personal, se trata de una tendencia contraria, la persona se siente competente y satisfecha en su trabajo.

2. MASLACH BURNOUT INVENTORY

2.1. Qué se valora en el MBI (inventario de *burnout* de Maslach)

Según nos explica Fernando Mansilla a propósito del Maslach Burnout Inventory (MBI), es este *“un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.”*

El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

competencia y eficacia en el trabajo, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría ‘bajo’ ”.

En cuanto a la **corrección de la prueba** nos sigue explicando los siguientes aspectos:

“Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome...

En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajos. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de Despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 una sensación de logro”.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

2.2. Formato de inventario

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el							



ISSN 1988-6047

DEP. LEGAL: GR 2922/2007

Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

22	D	trabajo. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							
----	---	---	--	--	--	--	--	--	--

2. CAUSAS

Una de las causas de este síndrome son las condiciones laborales, los constantes cambios que se producen a todos los niveles, las dificultades de la sociedad... hacen que el rol del docente sea cada vez más complejo. Los cambios sociales también suponen que el trabajo del docente se devalúe profesionalmente. El profesorado no obtiene casi ninguna recompensa al gran esfuerzo que su profesión le exige. Tiene que trabajar constantemente con personas, con sus alumnos, que quizá no quieran aprovecharse de su esfuerzo.

Las causas de estrés y del *burnout* se solapan casi siempre y es difícil de delimitar qué cosa conduce a la otra.

La **teoría de la Atribución Causal** o teoría que establece que todos tenemos la necesidad de explicar las causas de comportamiento de los demás, intenta establecer las causas de los hechos y situaciones dando una taxonomía de posibles causas individuales o dimensiones causales. Por el análisis de dichas causas podemos prever las posibles consecuencias del comportamiento futuro de un individuo.

En un estudio hecho por A. Manassero et al. sobre las dimensiones del *burnout* y la atribución causal en una muestra de profesiones de las Islas Baleares, se vio que las dimensiones de *burnout* presentan una relación moderada con las dimensiones causales. Ellos llegan a la conclusión de que a mayor Agotamiento Emocional se corresponde con percepciones de causas más estables, globales y menos controlables; a mayor Despersonalización, con percepciones de causas más internas, intencionales y globales; finalmente a mayor Realización personal, se corresponde con percepciones de causas menos estables, menos globales y más controlables. Las dimensiones Causales que se aplicaron fueron el lugar (causas externas e internas que afectan a los sentimientos relacionados con el yo, la autoestima, el concepto de sí mismo, la eficacia y el orgullo); la Estabilidad (causas estables o inestables en el tiempo); la Controlabilidad (controlables o incontrolables por la voluntad); la Intencionalidad (atribuciones globales o independientes de las circunstancias y específicas, donde la depresión parece estar relacionada con una percepción de causa global) y la Globalidad (causas intencionales o conscientes, o viceversa).

Las dimensiones causales son como mediadores entre las cogniciones de los individuos y el comportamiento, haciendo que se favorezcan unos tipos de comportamiento o bien que otros se inhiban, que es lo que caracteriza a la motivación. Manassero et al. concluyen que la mayor causa de estrés y de *burnout* es la falta de tiempo para preparar las clases, el número excesivo de alumnos, el bajo estatus profesional, la falta de interés por parte de los padres, la falta de motivación del alumnado y el mal comportamiento de los mismos. Cuanto más globales, estables e internas se perciban las causas, mayor nivel de estrés causan. La dimensión de la Controlabilidad, si es positiva se percibe como desarrollo personal. Desde la perspectiva atribucional, el problema es que las consecuencias negativas son sostenidas por las atribuciones que se hacen sobre la causa del estrés, ya que las percibimos como globales y estables y mientras esas atribuciones no cambien la desesperación



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

continuará perpetuando las causas del estrés. Estas dimensiones (Estabilidad y Globalidad), están ligadas a las expectativas de futuro y a la respuesta de afrontamiento; por tanto la desesperación genera conductas de escape.

3. FASES Y CONSECUENCIAS

Jerry Edelwich y Archie Brodsky (1980) proponen cuatro **fases** en el síndrome de *burnout*.

- *Etapa de idealismo y entusiasmo*, con un alto nivel de energía y expectativas sobre sí mismo. La persona se involucra demasiado y quiere trabajar más de lo que puede, no reconoce sus límites. El incumplimiento de expectativas le provoca un sentimiento de desilusión.
- *Etapa de estancamiento*. La desilusión le lleva a una disminución de las actividades desarrolladas cuando constata la irrealidad de las expectativas. El individuo pierde el idealismo y empieza a necesitar cambios.
- *Etapa de apatía*, que es la más importante de este síndrome. Las fases anteriores le lleva a la paralización de sus actividades, a la falta de interés. Comienzan los problemas físicos y conductuales. También el individuo puede responder con la retirada de la situación frustrante.
- *Etapa de distanciamiento*. La persona está crónicamente frustrada en el trabajo y manifiesta un distanciamiento emocional y dedica poco tiempo al mismo. Pasa a evitar desafíos y trata ante todo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo.

Los **efectos** provocados por el síndrome son:

- Afecta negativamente a la resistencia del trabajador.
- Favorece la Respuesta Silenciosa, que es la incapacidad de atender a las exigencias de los consultantes. Al principio intenta adaptarse, pero la repetición del problema le agobia generando un sentimiento de frustración y conciencia de fracaso.
- El sentirse exhausto por las excesivas demandas de energía o recursos personales.
- Estado de fatiga o frustración son el resultado de la devoción a una causa, de un estilo de vida.
- El síndrome del agotamiento, que es la última etapa en los intentos de manejar situaciones laborales negativas.

Los síntomas pueden ser muchos. Uno de los primeros y de carácter leve es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico. En un nivel moderado, se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, culpa y autovaloración negativa. Los graves se expresan en el uso de fármacos, absentismo, abuso del alcohol, que puede llevar a otros cuadros como angustia, depresión, etc.

4. LA PREVENCIÓN



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

Cuando se trata de *burnout*, la prevención es esencial. El carácter personal del mismo hace que las estrategias preventivas sean más fáciles de desarrollar, si es que el sujeto se da cuenta de que es susceptible de sufrirlo.

La base de la prevención debe ser la construcción de la satisfacción profesional a lo largo de la vida. Se ha de velar por ella como colectivo; se debería impulsar desde la Administración la formación de los docentes en este campo, así como las políticas para reducir los factores de riesgo.

Las estrategias de prevención deben afectar al **contexto** (el centro de trabajo), la **competencia docente** y la **construcción de la propia identidad**.

Para favorecer la satisfacción personal es necesario:

- Cuidarse el estado de salud en general y tener buenos hábitos de vida.
- Alimentar la autoestima, ejercitar la eficacia ante situaciones nuevas y ser indulgente con uno mismo.
- Actualizarse profesionalmente para así responder con más eficacia a las exigencias de la profesión.
- Tener una correcta percepción de la realidad. No infravalorar una tarea, ni lo contrario.
- Abordar los problemas profesionales de forma flexible, tomarlos como retos y ayudarse del trabajo en equipo.
- Buscar ayuda externa tanto a nivel de centro como individual.
- Favorecer todo lo que permita buenos procesos educativos pues, la falta de aprendizaje de los alumnos es lo que más agota al docente.
- Conseguir un clima de trabajo favorable.
- Hablar con los compañeros de las dificultades.
- Detectar de forma lo más precoz posible las situaciones de riesgo tanto a nivel personal como de centro.

5. CONCLUSIÓN

Como resultados de muchos estudios realizados, por ejemplos los de Manassero en las Islas Baleares, podríamos decir que la falta de valoración de la función docente por parte de la sociedad se erige como una de las causas que se perciben como necesidad afectiva del profesorado. Por otra parte las difíciles condiciones laborales, la inestabilidad, desmotivación y falta de disciplina del alumnado son las causas más obvias de este síndrome que está directamente relacionado con el alto grado de estrés. Es causante de muchas de las bajas laborales en este como en otros colectivos profesionales que están dentro de las llamados *helping professions*.

Este síndrome se debe entender como la percepción de incapacidad que se genera en la persona delante de situaciones problemáticas. Es la incapacidad de resolverlas las que modifican una situación y causan un sentimiento de insatisfacción. Está claro que el hecho problemático puede vivirse como un reto o como una realidad molesta. Así las estrategias de afrontamiento de las personas pueden ser potencialmente preventivas. También está claro que debe haber factores inherentes a la persona que



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 35 – OCTUBRE DE 2010

la determinen a la hora de sufrir el *burnout*, pues depende de la forma en que el sujeto percibe, gestiona y vive las realidades de su entorno laboral. Si son situaciones desfavorables, “predictores” (la propia personalidad, características del trabajo e influencia del contexto) pueden dar como resultado el síndrome, pero en realidad se dan multitud de grados intermedios entre la plena satisfacción y el *burnout*.

Quizá, la clave preventiva esté en las estrategias para afrontar las situaciones laborales que puedan generar frustración y que en el caso de la docencia tiene que ver con la forma de gestionar el centro, el aula y el aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. y Jackson, S.E. *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behaviour* 2, 99-113.

Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.

Manassero, M.A., Garcia Buades, G., Torrens, C., Ramis, C., Vázquez, A., Ferrer, V.A. *Attributional Aspects. Psychology in Spain*. 2006, Vol. 10 nº1, 66-74.

<http://contenidos.universia.es/especiales/burnout>

<http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>

Longas Mamayo, J. y Fernández Puig, V. (Grupo de investigación sobre el burnout de la F.P.C.E.E. Blanquerna- URL). *Enseñar o el riesgo de quemarse. Aproximación al concepto de burnout en la docencia y propuestas para su prevención*. Desde <http://www.prevenio.cat>

Autoría

-
- Nombre y Apellidos: Purificación **CARAZO ZAFRA**
 - Centro, localidad, provincia: IPEP Córdoba, Córdoba
 - E-mail: puricarazo@hotmail.com