

El síndrome de Burnout en la enseñanza

Burnout syndrome in teaching

Salvador Pérez Muñoz

RESUMEN: *El síndrome del Burnout surgió en la década de los 70 en los Estados Unidos desde una perspectiva clínica para explicar el deterioro psíquico y físico de los trabajadores que se dedicaban al cuidado de los demás y que se sentían cada vez más cansados, hasta llegar al agotamiento. Presenta tres características que son similares a todos los sujetos que lo padecen: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.*

En la enseñanza es uno de los problemas más importantes que hay en la actualidad, lo que provoca que haya una gran cantidad de bajas laborales así como malestar entre los profesores y viene producido por el contacto directo con los alumnos y madres / padres. Se ofrecen las causas que lo provocan en el profesorado y algunas recomendaciones para prevenirlo.

Palabras clave: *Burnout, Malestar Docente y Profesorado.*

ABSTRACT: *The Burnout syndrome was reported in the United States in the 70s. It came out from a clinical perspective to explain the psychological and physical deterioration of caregivers who became tired to exhaustion. Three common features are observed in all subjects suffering from this syndrome: emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment.*

It is currently one of the most relevant problems in teaching since it is the reason for many sick leaves and for discontent among teachers, and it is due to the teachers' direct contact with students and parents.

This paper reveals the causes which lead the teaching staff to the Burnout syndrome and some recommendations to prevent it.

Key words: *Burnout, teacher discontent, teaching staff.*

1. REVISIÓN TEÓRICA DEL PROBLEMA

1.1. Introducción

En la última década del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI las bajas por depresión dentro del profesorado han sufrido un aumento considerable en todos los niveles educativos. Cada vez es más frecuente escuchar y leer noticias en cualquier medio de comunicación sobre las bajas por depresión dentro del ámbito educativo y más concretamente por parte del profesorado.

Sin duda alguna, la nueva ley educativa, cualquier otra ley o modificación al respecto de la enseñanza, no puede dejar de lado este hecho y, diría más, este problema que afecta actualmente al mundo docente¹. Causa de esto son los constantes estudios que han ido apareciendo en los últimos años centrándose en el profesor, en sus aspectos más personales y, sobre todo, en los aspectos relacionados con su estado anímico y psíquico.

El síndrome Burnout es un problema de tipo social y de salud general de los individuos. Se conoce como un trastorno psico-físico asociado al inapropiado afrontamiento de las demandas del trabajo en el ámbito psicológico que dañan la calidad de vida de la persona que lo padece, así como la disminución del rendimiento en el trabajo, o lo que es lo mismo, desgaste profesional. Si, además, lo relacionamos con la definición que ofrece la OMS sobre salud en la que dice que es un estado no sólo de bienestar físico sino que engloba también un estado de salud psíquico, nos damos cuenta por qué el Burnout es un problema de salud general de los individuos.

Antes de entrar de lleno en el término Burnout hay que realizar una pequeña matización sobre la tendencia que existe al confundir el “*Burnout*” con otros conceptos próximos a él, que aunque están relacionados no se corresponden totalmente. En el caso que nos ocupa, la educación, el término que está más relacionado con el

1 En la investigación llevada a cabo en la Universidad de Murcia por parte del profesor José Buendía, los resultados sobre este tema fueron concluyentes ya que: el 83,6% está quemado, el 67% se siente triste, el 54% tiene problemas para dormir, el 33,5% se siente irritado, el 33% se siente inútil, el 30% no tiene esperanza en el futuro y el 10,3% siente ataques de pánico. Cit. por LORENZO, I. *Estar quemado*, la nueva enfermedad del profesor, en URL <http://www.tugueb.com>. (Consultada el 17 de noviembre de 2003).

Burnout es el malestar docente. Aunque el malestar docente no engloba totalmente el Burnout, todo nos indica que éste puede ser una causa inicial del mismo. Porque un profesor que comienza con síntomas de malestar docente llegando a un estado crónico puede pasar a ser un profesor afectado con el síndrome de Burnout.

El planteamiento sobre el Burnout hay que iniciarlo en el campo de la salud, y más concretamente, con la definición que realiza la Organización Mundial de la Salud que define la salud como *el estado de completo bienestar físico, psíquico y social*, y no sólo la ausencia de enfermedades puramente físicas.

De esta definición hay que tener presente que la salud no sólo implica no tener enfermedades de tipo físico, sino que los aspectos psíquicos y sociales son, también, aspectos a tener en cuenta a la hora de hablar de salud y enfermedad (Gráfico 1).

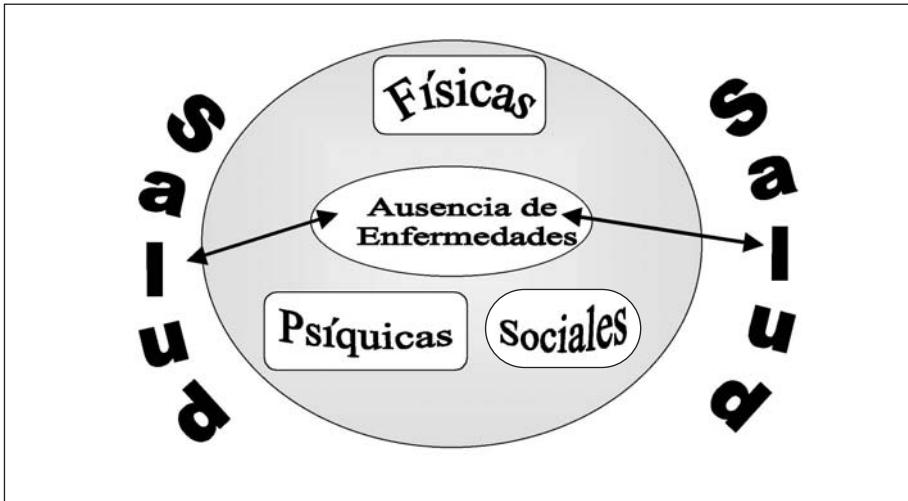


Gráfico 1. Salud. Fuente: Elaboración propia.

1.2. Origen del Burnout

El Burnout² surgió, desde una perspectiva clínica, como un estado individual caracterizado por un conjunto de síntomas físicos y psíquicos, sufridos por el personal sanitario. Apareció por primera vez hacía la década de los años 70³, con el objetivo de explicar el deterioro físico y psíquico de los profesionales que tenían contacto directo con personas.

Este síndrome, de origen clínico, fue descrito en 1974 por el psiquiatra neoyorkino Herbert Freudenberger⁴ quien observó que hacia el año de empezar a trabajar en un proyecto con pacientes toxicómanos la mayoría de los trabajadores sanitarios sufría una gradual pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo, junto con otros síntomas como ansiedad y depresión.

Describió que todas estas personas que trababan con toxicómanos se volvían poco a poco menos sensibles, poco comprensivas e incluso agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico, con tendencia a culpar al paciente de los problemas que padecían. Por lo tanto serían personas “quemadas” por su abnegada dedicación al trabajo y por anteponer los intereses de los demás, en este caso de los toxicómanos, a los suyos propios (Manassero et al, 2003)⁵. En suma lo pueden padecer todos aquellos que se dedican a trabajos de “servicios humanos” (Garcés, 2004)⁶.

Para la descripción de sus observaciones, Freudenberger, utilizó el término “*Burnout*”, el cual era usado para referirse a los efectos

2 Inicialmente se había utilizado este término para describir los efectos crónicos del abuso de drogas, señala GARCÉS, E. *Burnout en deportistas. Propuesta de un sistema de evaluación e intervención integral*. Madrid. Editorial EOS. 2004. p. 13.

3 En este sentido se considera que el primero fue FREUDENBERGER, si bien Garcés señala que: “En 1960, Grahman Grenne había descrito lo que podríamos denominar una definición de síntomas psicológicas en una persona que él definía como quemada (burnout), como consecuencia del padecimiento de una enfermedad física incurable”. GARCÉS, E. Ob. cit. 2004. p. 11.

4 FREUDENBERGER, H. “Staff burnout”. *Journal of Social Issues* 1974; 30: 159-165.

5 MANASSERO, M^a. A.; VÁZQUEZ, A.; FERRER, V. A.; FORNÉS, J. y FERNÁNDEZ, M^a del C. *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma. Edicions UIB. 2003. p. 73.

6 GARCÉS, E. Ob. cit. 2004. p. 12.

que tenía el consumo crónico de sustancias tóxicas de modo abusivo. Por lo que en palabras de Manassero et al. (2003)⁷ el Burnout es:

Una consecuencia de la interacción inadecuada entre profesionales excesivamente celosos en su trabajo y clientes excesivamente necesitados: como respuesta a la frustración y el estrés, el profesional responde realizando un esfuerzo cada vez mayor.

En 1976, la psicóloga Cristina Maslach⁸ utilizó el mismo término que empleaban los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo: Burnout. Un año más tarde esta misma autora presentó públicamente el término Burnout en el I Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos en 1977, lo que supuso la consolidación científica del término (Pascual, 2001)⁹.

El término es usado también dentro de la jerga de los atletas o deportistas para hacer alusión a aquellos que no consiguen sus objetivos, en contra de sus expectativas y pese a haber entrenado a fondo. Además, Graham Greene describió en uno de sus libros a un *protagonista que estaba atormentado, desilusionado y abatido*, refiriéndose a él como *el caso de un quemado*¹⁰.

El Burnout quedó declarado de interés científico en 1981, cuando se celebró el I congreso Nacional sobre el mismo. En España el fenómeno no llegó hasta 1980 con una primera publicación del tema en 1990, en las IX Jornadas de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, presentada por Álvarez Gallego¹¹.

1.3. Concepto de Burnout

En la actualidad, el término Burnout se utiliza para referirse al desgaste profesional psíquico y físico que sufren los trabajadores que se dedica al trato directo con personas: en sanidad,

7 MANASSERO, M^a. A.; VÁZQUEZ, A.; FERRER, V. A.; FORNÉS, J. y FERNÁNDEZ, M^a del C. Ob. cit. 2003. p. 73.

8 Cit. por MINGOTE, J. C. "Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional". En <http://db.doyma.es>. Jueves 1 de octubre de 1998, vol. 5, n^o 8.

9 PASCUAL, E. *El ama de casa y el burnout*. Barcelona. Fundación la Caixa. 2001. p. 49.

10 Cit. por PASCUAL, E. Ob. cit. 2001. p. 49.

11 PASCUAL, E. Ob. cit. 2001. p. 51.

enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, entrenadores, etc.

Sin embargo, la mayoría de los especialistas asumen un enfoque psicosocial basado en los procesos desarrollados en el trabajo que partiendo de la deshumanización, despersonalización, conflictos y ambigüedades de los roles profesionales y la sobrecarga de trabajo pretenden identificar las condiciones ambientales que lo causan.

Burnout, o *síndrome de quemarse*¹² en el trabajo, se refiere a un conjunto de sentimientos emocionales, síntomas físicos y conductas desarrolladas como consecuencia de las condiciones especiales de los trabajos de servicio, asistencia y ayuda a otras personas, es decir, que afecta a la totalidad del organismo del trabajador, no sólo a lo psíquico, sino también a lo físico y social.

Freudenberger la definía como: *un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo*¹³. Señala, que las personas con riesgo de desarrollarlo son los que presentan personalidades de tipo *idealistas, optimistas e ingenuas*, y se entregan en demasía al trabajo para conseguir, sobre todo, *una buena opinión de sí mismos*.

Cuatro años más tarde Pines y Kafry (1978) lo definen como: *una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal*¹⁴.

Para Edelwich y Bronsky (1980) es: *una pérdida progresiva del idealismo, la energía, determinación e interés como resultado de las condiciones de trabajo*¹⁵.

En 1981, Maslach y Jackson¹⁶ plantearon una primera definición sobre el Burnout como: *un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal*.

En 1984, Brill¹⁷ propuso una definición de Burnout menos conocida, pero más amplia y precisa:

12 Término utilizado como traducción al español.

13 FREUDENBERGER, H. Ob. cit. 1974.

14 Cit. por GARCÉS, E. Ob. cit. 2004. p. 18.

15 Cit. por PASCUAL, E. Ob. cit. 2001. p. 53.

16 Cit. por GARCÉS, E. Ob. cit. 2004. p. 20.

17 Cit. por MINGOTE, J. M. Ob. cit. 1998.

Es un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor, en un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa de ayuda, o por un reajuste laboral; y que está en relación con las expectativas previas.

Sin embargo, para él (Brill), el Burnout se puede dar en cualquier tipo de trabajo, y no solamente en aquellos en los que existe una relación directa con el usuario del servicio.

De hecho en esta misma línea Garcés (2004)¹⁸ reseña que Cherniss es uno de los primeros autores que enfatiza sobre la importancia del trabajo, autor que lo define, (Burnout) como: *cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas.*

Un año más tarde, para Nagy (1985)¹⁹ el Burnout y el estrés podrían considerarse como conceptos similares, y lo describe como *un gran número de manifestaciones psicológicas y físicas evidenciadas en trabajadores empleados en profesiones consideradas de interacción humana.*

Más adelante, en 1986, Maslach y Jackson lo definieron como: *un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.* Años más tarde en 1997 y 1999 Gil-Monte y Peiró, en sus investigaciones para establecer un modelo explicativo, llegaron a la conclusión de que el síndrome comienza, tal y como afirmaron Maslach y Jackson²⁰, con sentimientos de baja realización personal y agotamiento emocional²¹.

De las definiciones anteriores se pueden extraer tres aspectos importantes y esenciales del Burnout, considerado como tridimensional, como son:

18 GARCÉS, E. Ob. cit. 2004. p. 18.

19 Cit. por GARCÉS, E. Ob. cit. 2004. p. 23.

20 Estas autoras son consideradas como aquellas que han establecido la conceptualización más aceptada de Burnout.

21 Cit. por BLACH, A et. al. "Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout) y estrategias de afrontamiento: un modelo de relaciones estructurales". *En Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 18. nº 1. 2002.

- 1º Agotamiento emocional.
- 2º Despersonalización o deshumanización.
- 3º La falta de realización personal.

En 1988, Pines y Aronson²² proponen una definición más amplia, no estando, simplemente, limitada a los profesionales de ayuda, en los siguientes términos: *Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes*. El agotamiento incluye aspectos tanto físicos como psíquicos. En los físicos se incluyen baja energía, fatiga crónica y debilidad general, y dentro de los psíquicos incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de aberración con el trabajo.

Buendía, afirma que *podemos considerar el Burnout como un proceso en el que el trabajador se desentiende de su trabajo como respuesta al estrés y agotamiento que experimenta*²³.

Resumiendo, el Burnout es un síntoma de origen clínico que surgió en la década de los 70, como intento de explicación de los deterioros que presentaba el personal dedicado al cuidado de pacientes y que presenta tres características principales, que son: *agotamiento físico, despersonalización y baja realización personal*. Pero este síndrome no se puede reducir al personal encargado del cuidado de pacientes sino que se puede presentar a todos los que se dediquen a ayudar a los demás o a servicios públicos.

Si bien también hay que tener en cuenta que no se puede hacer una definición clara, concreta y única ya que no existe un único modelo²⁴ explicativo, al estar implicada la persona como ser única,

22 PINES, A. M. Y ARONSON, E. *Carreer burnout: causes and cures*. Nueva York. Free Press. 1988.

23 Cit. por. LORENZO, I. Ob, cit. 2003. En URL <http://www.tugueb.com>. (Consultada el 17 de noviembre de 2003).

24 En este sentido sirva de ejemplo los modelos recogidos por Guerrero y Vicente (2001): Harrison (1980; 1983); Cherniss (1980; 1985 y 1993); Pines (1993); Thompson, Page y Cooper (1993); Hobfoll y Fredey (1993); Pines y Kafry (1978); Edelwich y Brodsky (1980); Maslach y Jackson (1981); Golembiewski y col. (1983); Pines y Aronson (1988); Starman y Millar (1992); Bourke y Smith (1992); Capel (1992); Leiter, Cos y Kuk (1993); Winnubst (1993) y Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995). GUERRERO, E. y VICENTE, F. *Síndrome de "burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres. Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones. 2001. pp. 77-85.

aunque hay una serie de características que le son comunes a todos los sujetos que padecen el síndrome.

2. CARACTERÍSTICAS

Farber²⁵, 1983, determina que el Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo que surge de la percepción de una discrepancia entre el esfuerzo que se realiza y la recompensa, estando influido por tres factores: individuales, organizativos y sociales. Se da en aquellos sujetos que trabajan de cara al cliente, en el caso que nos ocupa el “*Docente*” frente a los alumnos, y se caracteriza por:

1. Abandono y cinismo a los clientes (alumnos).
2. Agotamiento físico y emocional.
3. Diversos síntomas psicológicos:
 - irritabilidad, tristeza y baja autoestima.

Más adelante Friedman y el propio Farber señalan que va acompañado por un conjunto de síntomas que incluyen vaciado físico, sentimientos de desamparo y desesperanza, desilusión y el desarrollo de autoconcepto, y unas actitudes negativas sobre el trabajo y la vida misma. A lo que hay que sumarle las exigencias emocionales causadas por combinaciones de muy altas expectativas y situaciones de estrés crónicas, unida a la pérdida de interés hacia los clientes o alumnos, en nuestro caso, y un distanciamiento psicológico respecto al trabajo, que presenta las siguientes características:

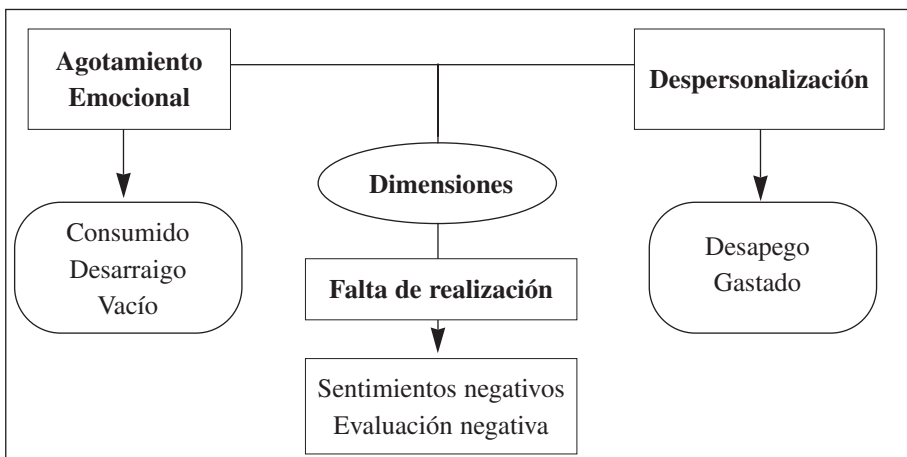
1. Bajones significativos en el cumplimiento profesional.
2. Aumento del absentismo y temprano retiro.
3. Desprecio por la preparación de las clases.
4. Desesperanza de encontrar interés y esfuerzo en sus alumnos.
5. Agotamiento, frustración y pérdida del compromiso profesional.

²⁵ FARBER, B. A. *Stress and burnout in the human services professions*. Oxford. Pergamon Press. 1983.

Pines et al.²⁶ 1981, consideran que el Burnout se caracteriza por agotamiento físico y emocional, sentimientos de indefensión y desamparo, empobrecimiento de la propia imagen, autoconcepto y actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la sociedad.

Maslach y Jackson, 1981, determinan que se caracteriza principalmente por 3 dimensiones²⁷, que se han señalado anteriormente, y son:

1. En primer lugar *agotamiento emocional*: hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales debido a las demandas de los usuarios. Con efectos de vacío, consumido, gastado, pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento...
2. En segundo lugar *despersonalización*: consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia los beneficiarios del servicio prestado. Con efectos de desapego, desarraigo, pérdida de capacidad de contacto, así como la pérdida de esperanza en el futuro.
3. En tercer lugar *falta de realización*: hace referencia a los sentimientos negativos que se producen en la persona, evaluando el trabajo de forma negativa. Los afectados no se sienten satisfechos con el trabajo realizado.



Dimensiones del Burnout. Fuente, elaboración propia.

26 PINES, A.; AROSON, E. y KAFRY, D. *Burnout: from tedium to personal growth*. Nueva York. Free Press. 1981.

27 MASLACH, C. y JACKSON, S. E. *The maslach burnout inventory*. Palo Alto. Consulting Psychologists Press. 1981.

Para Faber (1991)²⁸ existen tres prototipos principales de profesorado con el síndrome de Burnout y que en palabras de Manassero et al. (2003)²⁹: *aunque no deben tomarse como modelos exactos de la realidad, pueden ayudar a entender los diferentes disfraces bajo los cuales puede aparecer el Burnout*. Los tres prototipos de profesores propuestos son: “Agotados”, “Frenéticos” e “Infraincetivados”.

Lorenzo (2003)³⁰, señala que las características que presenta esta enfermedad son las siguientes:

1º Irritabilidad: la situación por la que pasan los profesores se convierte en insostenible. Su irritabilidad inevitable dificulta mucho las relaciones en todos los estamentos del centro educativo.

2º Actitud cínica: desaparece la pasión, las ganas de hacer y la fe. El profesor se encuentra incapacitado para afrontar proyectos, del tipo que sean, lo que provoca que aumente su aislamiento.

3º Tendencia a evitar el trabajo: pese a que, en la mayoría de los casos, no hay absentismo laboral, la sensación de frustración y complejo que padecen les hace evitar aceptar cualquier responsabilidad y les convierte en ineficaces.

4º Frialdad ante el alumno: lógicamente los alumnos son los que “pagan el pato”, por lo que, el profesor pierde todo el interés en ellos.

Cherniss³¹ especifica que, las causas Burnout, desde la perspectiva organizativa, en la escuela son tres, principalmente:

1º El cambio de papeles.

2º Estructura burocrática del trabajo.

3º Percepción de expectativas no realistas.

Como se ha podido leer, anteriormente, las características del síndrome varían en función de los autores y de las investigaciones, pero

28 Cit por MANASSERO, M^a. A.; VÁZQUEZ, A.; FERRER, V. A.; FORNÉS, J. y FERNÁNDEZ, M^a del C. Ob. cit. 2003. p. 96-97.

29 *Ibidem*, p. 96.

30 LORENZO, I. Ob. Cit, 2003.

31 Cit. por PASCUAL, E. Ob. cit. 2001.

se acepta, por lo general, que las características principales del mismo son:

1. Agotamiento emocional.
2. Despersonalización.
3. Falta de realización.

2.1. Desarrollo del Burnout

El Burnout es un síndrome que no aparece de repente, sino que es un proceso que se desarrolla de modo continuado y sucesivo pasando por varias fases, todas ellas consecutivas, que se desarrolla de distinto modo y con diferente nivel según sean las personas que lo sufran, aún así Edelwich y Bronsky³², en 1980, lo describen como un proceso de desilusión que sucede en diferentes etapas. El inicio se centra en un período en donde las esperanzas que tiene el sujeto son muy grandes, con las siguientes características:

1. Elevado entusiasmo.
2. Alto nivel de energía.
3. Expectativas poco realistas.
4. El trabajo es lo más importante en su vida.
5. Sobrecargo y sobreimplicación.
6. Con un consumo de energía excesiva e ineficaz.

Estas características generan en el sujeto unas expectativas que son poco realistas, tanto sobre él mismo como de los clientes (alumnos, pacientes,...). Sugiere grandes soluciones como, por ejemplo, el dominio de todos los clientes, el éxito inmediato... Estas expectativas provocan la frustración en el sujeto, al no poder controlarlas todas, por lo que empieza a desarrollar el síndrome al darse cuenta que el trabajo ya no resulta tan apasionante, y no sólo empieza a estar preocupado por su trabajo, sino que se centra también en sus propias necesidades, como la familia, la economía..., por lo que le empiezan a surgir dudas sobre el trabajo en sí y el valor de éste. A lo que hay que añadirle problemas de tipo emocional, físicos o conductuales.

32 Cit. por PASCUAL, E. Ob. cit. 2001. p. 60.

Llegado este punto existen dos posibilidades: la primera es que el sujeto no resuelva satisfactoriamente la situación, con planteamientos negativos o poco realistas le irán surgiendo sentimientos de apatía, desgana... Implicará que el sujeto comience a invertir el mínimo tiempo en el trabajo, evitará las tareas y los retos, para, simplemente, centrarse en mantener el puesto de trabajo por encima de todo, lo que le llevará a desarrollar poco a poco el síndrome de Burnout. Y en segundo lugar, si el sujeto canaliza positivamente estos problemas que le van surgiendo de forma constructiva para él, el síndrome no se desarrollará.

Lorenzo³³, determina que el proceso de estar quemado antes de llegar a su punto más elevado pasa por cuatro fases:

- En la primera fase se manifiesta un elevado entusiasmo con el nuevo trabajo y no le importa tener una jornada laboral prolongada.
- En la segunda fase, se produce un parón en las expectativas profesionales, el profesional se siente incapaz y comienza a actuar de forma ineficaz.
- En la tercera fase, se produce la frustración, con la consiguiente pérdida de sentido por el trabajo, se convierte en una persona fácilmente irritable.
- Y en la cuarta fase, se produce la hiperactividad y la apatía, ya que quiere realizar todo a la vez, sin escuchar, perdiendo la esperanza y se produce el distanciamiento del trabajo, lo que le lleva a la apatía. Es en esta última fase donde el trabajador se siente quemado, es decir, con el síndrome de Burnout.

2.2. Características generales de los sujetos

Todos los sujetos o personas pueden padecer el síndrome, pero existe un grupo de ellos que son más propensos a padecerlo, son aquellos que presentan las siguientes características generales:

1. Los sujetos que son idealistas, es decir, aquellos con: una mayor empatía, un alto grado de sensibilidad, un elevado

33 LORENZO, I. Ob. Cit, 2003.

interés humano, dedicación y una vertiente humanitaria hacía el trabajo, así como el intento por llegar al máximo en su trabajo..., tomándose su labor como una cruzada y no como un medio para ganarse la vida (Farber, 1983, Cherniss, 1980, Garden, 1989).

2. Los sujetos más jóvenes son más propensos a sufrirlo, de tal manera que a mayor edad menor cansancio emocional y despersonalización, y, a la vez, mayor sentimiento de realización personal (Pascual, 2001)³⁴.
3. En cuanto al sexo, los hombres son los que presentan más probabilidad de sufrir el síntoma. Así lo corroboran Anderson e Iwaniki (1984). Afirman que las maestras han sido socialmente condicionadas para cuidar, educar y atender a niños y por tanto no se ven tan afectadas como los maestros por los estresantes potenciales de la enseñanza³⁵.
4. En cuanto al estado civil, los sujetos que están casados tienen menos probabilidad de sufrirlo, ya que el matrimonio sería una variable protectora, frente a los solteros.
5. Sujetos con patrón con baja autoestima y locus de control externo experimentan sensaciones y actitudes de Burnout con más frecuencia que los sujetos con patrón, con una actitud más positiva de sí mismos y con locus de control interno, es decir, con autoconfianza, autoestima y autoeficacia (Pascual, 2001)³⁶.

3. EL BURNOUT EN LOS CENTROS ESCOLARES

Una vez visto el origen, características y el desarrollo general, ahora nos vamos a centrar, específicamente, en el Burnout propio de los centros escolares. Hay que recalcar, algo que parece claro, que no aparece repentinamente, sino que es un proceso emergente, gradual, progresivo y creciente siendo diferente de unos sujetos a otros,

34 PASCUAL, E. Ob. cit. 2001. p. 70.

35 Cit. por. PASCUAL, E. Ob. cit. 2001. p. 94.

36 *Ibidem*.

producido por el contacto directo con personas y en especial con los alumnos.

En los centros educativos varía según sea la época del año. En el estudio que muestra Esteve³⁷, destaca que el estrés (una de las causas del Burnout) aumenta en los finales de los trimestres —debido en gran parte a la tensión producida por los exámenes— y disminuye en las vacaciones, lógicamente, al reducir el contacto directo con los alumnos.

En la enseñanza actual hay que tener en cuenta que los docentes han pasado de ser una autoridad a ser un profesional de carrera corta y estar al servicio de unos programas, en espera de resultados positivos reflejados en las hojas de calificaciones. El profesor se encuentra con que ha de afrontar situaciones y necesidades nuevas con bagajes, recursos y estructuras completamente desfasadas y contradictorias³⁸.

Friedman, describe el Burnout en función del tipo de escuela en la que el profesor se encuentre, por un lado escuelas de alto nivel y por otro lado escuelas de bajo nivel, según sean las escuelas o centros educativos en los que se lleva a cabo la labor docente:

1º Alto nivel

Son centros con una alta calidad, con buenas dotaciones de material e instalaciones buenas. Pero para el docente son fuente de posible Burnout, debido a la gran cantidad de acciones que tiene que realizar, además, con la necesidad de hacerlas bien. Son centros que presentan las siguientes características:

1. Ambiente organizativo ordenado.
2. Objetivos del centro son muy claros.
3. Se produce una insistencia en las destrezas académicas de los docentes.
4. Se realiza un seguimiento cuidadoso.
5. Existencia de un alto grado de disciplina y ética.

37 ESTEVE, J. M^º. "El malestar docente". En *Cuadernos de pedagogía*. 148. 1987.

38 Para una consulta más amplia sobre el tema ver: ROMIA, C. "Concepto y autoimagen". En *Cuadernos de Pedagogía*. 161.

6. Los roles están claramente definidos para todos los componentes.

2º Bajo nivel

Es todo lo contrario a lo anterior, centros con poca calidad, con pocas dotaciones de material y con unas instalaciones deficientes, lo que provoca bajas expectativas, tanto laborales como personales en los docentes. Todos estos aspectos van a propiciar situaciones propicias para el desarrollo del síntoma en los docentes. Estos centros cuentan con las siguientes características:

1. No existe una insistencia formal de mantener el status.
2. Los profesores carecen de miedo a las críticas.
3. Los problemas se afrontan de forma realista.
4. Clima más relajado.
5. Ambiente poco estructurado.

Por lo tanto, lo ideal sería una combinación de ambos modelos de centro educativo, con un equilibrio entre las dotaciones de material, la calidad y las instalaciones.

3.1. Causas del Burnout en los docentes

Las causas más comunes del Burnout de los profesores dentro de los centros docentes son las siguientes:

1. **Tensión** que produce la relación directa *entre* los **maestros /docentes** y los **alumnos**, por la propia naturaleza del acto educativo, en donde lo que prima es el contacto directo entre ambos. Esto es una de las causas principales del Burnout.
2. Todos los **conflictos** que se generan en el aula son debidos a la personalización de cada uno de ellos. Que se explica por los procesos de naturaleza psicosocial, provocando en el docente la percepción de incapacidad para afrontar y resolver de modo satisfactorio los conflictos en la práctica docente.
3. **Falta** de resortes de **autocontrol** en situaciones de estrés.
4. Todos estos problemas provocan que el docente tenga un nivel **bajo de autoestima** producida por la autopercepción

- negativa. Se siente incapaz de solucionar de manera óptima los problemas que se le presentan en el ejercicio de su labor.
5. **Relaciones con las familias;** cada vez son más complejas y difíciles, lo que provoca que éstas sean un foco de generación del mismo.
 6. La percepción por parte del docente de la **baja consideración social** de su profesión. Este aspecto está relacionado directamente con el punto anterior, ya que la visión que tiene la sociedad de los docentes, o de la profesión docente, se transmite a las familias.
 7. **Sobrecarga de funciones**, por la necesidad de completar todo el horario, para ello se tienen que realizar tareas poco estimulantes, en muchos casos, para el profesor.
 8. **Tipo de centro**, tal como se ha reseñado en el punto anterior.
 9. El **salario** es otro factor que predice el Burnout en la enseñanza. El salario escaso o bajo determinará poco a poco escasas expectativas, falta de autorrealización...
 10. La **falta de medios** necesarios para llevar a cabo la tarea de forma eficaz y adecuada.

3.2. Algunas recomendaciones generales para prevenirlo

1. **Diferenciar de forma bien clara la vida profesional de la vida privada y familiar.** Si uno se encuentra mal en el trabajo y lo traslada a la familia aumentará los niveles de Burnout. Aunque si es importante que la familia conozca sus problemas.
2. **Aumentar el nivel de autocontrol** frente a la presión laboral. En ningún caso se debe dejar superar por la situación.
3. Aprender a **organizar su tiempo**, a concentrarse en sus tareas sin dejarse distraer por reuniones o llamadas y, sobre todo, a comunicar su sobrecarga, saber decir “no puedo”.
4. **Visita al médico** cuando la dolencia empieza a tomar cuerpo.
5. Lo más saludable es **no implicarse excesivamente en el trabajo**. Aunque éste es un aspecto complicado sobre todo en la educación primaria y secundaria.

6. **Coger vacaciones o días de descanso** tras un esfuerzo prolongado, independientemente de los resultados obtenidos. En educación este es un aspecto que, por suerte, esta muy explícito y claro desde el principio, y sobre todo, después de esos periodos en donde existe una mayor probabilidad de sufrir el síndrome, justo después de los exámenes.
7. **Atender a la causa, no al síntoma.** Si se determina la causa es posible erradicarla o cambiarla, por lo que los síntomas se verán detenidos, pero al contrario no sucede lo mismo, se pueden eliminar los síntomas, pero siempre serán momentáneos, toda vez que cuando se vuelva a reproducir la causa volverán a surgir los síntomas.
8. **Intervenir inmediatamente** para evitar la evolución desfavorable de los casos con síndrome de Burnout y que surjan otros nuevos.
9. **Exponerlo al centro educativo**, sobre todo al claustro docente, para hacerle llegar las causas que se derivan de ella. Sobre todo para recibir el apoyo y la ayuda de todos y cada uno de los profesores, así como lograr implicarlos a todos en el problema, que hoy lo tiene un profesor pero mañana lo puede tener otro.
10. Una vez que uno se da cuenta de la presión **solicita ayuda**, ya sea a través de un curso de formación o bien a un compañero más experimentado. Se suele producir cuando te mandan tareas para las que uno, en principio puede no estar preparado.
11. **Determinar** claramente las **funciones o tareas** de cada uno, para ello puede que sea necesario solicitar reuniones con todos.
12. **Realizar deporte** de forma regular y continuada, ya que el deporte es un excepcional relajante.

4. CONCLUSIONES

El inicio del síndrome se sitúa, en el siglo XX, en la década de los 70, con perspectiva clínica, como un conjunto de síntomas físico-psíquicos. Es un proceso individual, de tipo psicosocial, que se provoca en el puesto de trabajo con inicio, desarrollo, causas, síntomas y duración distinta de unas personas a otras, provocado por el contacto directo con otras personas, de modo directo y duradero, en profesiones como: sanidad, enseñanza, administración, policía, servicios sociales, entrenadores...

Las características que presenta son variadas según los diversos autores y estudios realizados, pero aún así se aceptan por parte de todos tres dimensiones propias del síndrome como son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Se produce por causas estresantes de carácter laboral, que predisponen a las personas para poder padecerlo. Las personas que son más propensas a sufrirlo presentan como características generales las siguientes: los idealistas, los sujetos más jóvenes, los hombres, aunque este aspecto no está totalmente contrastado en todos los aspectos, los sujetos que están solteros y los que presenta baja autoestima y locus de control bajo.

En el ámbito educativo se tiene que tener presente que según sea el tipo de centro, el docente tendrá más posibilidades de sufrir el síndrome, así en los clasificados de alto nivel existen más posibilidades de sufrirlo por la presión que se ejerce desde la misma estructura y organización del centro. En los centros de bajo nivel también se puede provocar el síndrome, pero esta vez estará más relacionado con las relaciones con los padres y los alumnos.

Finalmente, por lo general las relaciones humanas que se dan a diario en los centros educativos son la principal causa del desarrollo del Burnout, a lo que hay que unirle la falta de formación para saber controlar, afrontar y adaptarse a las situaciones que pueden surgir, en el día a día.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. BLANCH, A.; ALUJA, A. Y BISCARRI, J. “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout) y Estrategias de Afrontamiento: Un modelo de Relaciones Estructurales”. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 18. 2002. nº 1.
2. CORDEIRO, J. A.; GUILLÉN, CI. I.; GALA, F. J.; LUPIANI, M.; BENÍTEZ, A. y GÓMEZ, A. “Prevalencia del síndrome de burnout en los maestros. Resultados de una investigación preliminar”. En *Revista Electrónica de Psicología*, 7 de mayo de 2003. www.psicología.com.
3. DURÁN, M. A.; EXTREMERA, N. y REY, L. “Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior”. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 17, nº 1, 2001.
4. ESTEVE, J. M^a. “El malestar docente”. En *Cuadernos de pedagogía*. 148. 1987.
5. FARBER, B. A. *Stress and burnout in the human services professions*. Oxford. Pergamon Press. 1983.
6. FERNÁNDEZ, G. “Burnout y trastornos psicósomáticos”. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 16, nº 2. 2000. pp. 229-235.
7. FERNÁNDEZ, N. y MANZANO, G. “Síndrome de burnout: Sus efectos y prevención en las organizaciones”. *Capital Humano*. Num. 151. Enero 2.002.
8. FREUDENBERGER, H. “Staff burnout”. *Journal of Social Issues* 1974; 30: 159-165.
9. GARCÍA, M. “Bajas por enfermedad: una cuestión crítica”. *Cuadernos de Pedagogía*. Nº 251. Octubre. p 80-83.
10. GARCÍA, M y OTROS. “Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental”. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 16, nº 2. 2000. pp. 215-228.
11. GÓMEZ, L. A. y OTROS. “Sobre la salud mental de los profesores”. *Cuadernos de Pedagogía*. Nº 175. Noviembre. 1989.
12. LORENZO, I. “”Estar quemado”, la nueva enfermedad del profesor”. En www.tugueb.com. 17 de noviembre de 2003.
13. MANASSER, M. A. y OTROS. “Análisis casual del burnout en la enseñanza”. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 16, nº 2. 2000. pp. 173-195.
14. MANZANO, G. y OTROS. “Enfermería hospitalaria y síndrome de burnout”. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 16, nº 2. 2000. pp. 197-213.
15. MASLACH, C. y JACKSON, S. E. *The maslach burnout inventory*. Palo Alto. Consulting Psychologists Press. 1981.
16. MINGOTE, J. C. “Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional”. En <http://db.doyma.es>. Jueves 1 de octubre de 1998, vol. 5, nº 8.
17. MONTALBÁN, F. M^a. y OTROS. “Autorreferencialidad y síndrome de burnout”. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 18, nº 1. 2001. pp. 77-95.

El síndrome de Burnout en la enseñanza

18. MONTALBÁN, F. M. y OTROS. El discurso mediático sobre el síndrome de burnout. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 16, nº 2. 2000. pp. 103-115.
19. PASCUAL, E. *El ama de casa y el burnout*. Barcelona. Fundación la Caixa. 2001. p. 49.
20. PINES, A. M. y ARONSON, E. *Career burnout: causes and cures*. Nueva York. Free Press. 1988
21. PINES, A.; AROSON, E. y KAFRY, D. *Burnout: from tedium to personal growth*. Nueva York. Free Press. 1981.
22. ROMIA, C. “Concepto y autoimagen”. En *Cuadernos de Pedagogía*. 161.
23. SALANOVA, M. y OTROS. “Desde el “Burnout” al “Engagement”; ¿una nueva perspectiva?”. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Volumen 16, nº 2. 2000. pp. 117-134.

