

Artículos

Burnout, el síndrome relacionado con el desgaste emocional en docentes

El síndrome de estar quemado se desarrolla en distintas fases y para evitarlo es necesario adoptar todas las medidas que sean necesarias tanto a nivel organizativo, a nivel interpersonal, y a nivel individual

27/06/2023 | Carmen Barrantes y Ana Solís, enfermeras especialistas en Enfermería del Trabajo



La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo está asociada al derecho a la protección de la salud que todo trabajador tiene en cuanto está insertado en una organización. Este derecho implica el no estar sometido a las distintas causas de exposición que son origen de cualquier posible merma de salud.



M^º del Carmen Barrantes. (Cedida)

El **burnout** (o síndrome de estar quemado en el trabajo) es un síndrome relacionado con el **desgaste emocional**.

Podría definirse como “una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la docencia, de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización”.

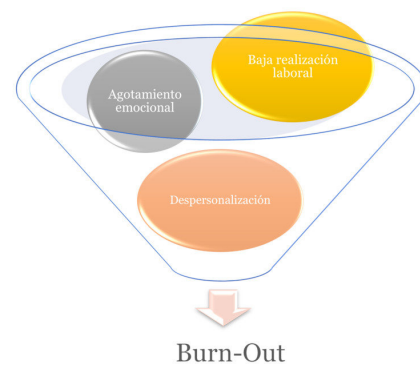
El origen del síndrome reside en el **entorno laboral** y en las **condiciones de trabajo**. Si bien, como es lógico, dependiendo de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo de dicho síndrome. Factores de riesgo a nivel de organización (como una estructura muy jerarquizada y rígida, exceso de burocracia, falta de desarrollo personal...) relativos al diseño del puesto de trabajo (como la sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el alumnado, descompensación entre responsabilidad y autonomía...), a las relaciones interpersonales (trato con alumnado difícil o problemático, relaciones tensas entre compañeros, falta de apoyo social...), características personales (como tener alto grado de empatía, elevado grado de perfeccionismo, pocas habilidades sociales...), o cambios supraorganizacionales (cambios tecnológicos que implican exceso de demandas, cambios en los procedimientos, tareas o funciones de trabajo...), entre otros, pueden dar lugar a la aparición de un proceso de **estrés crónico**, que desemboca en un daño para la salud del trabajador 'el síndrome de estar quemado o burnout'.

La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo está asociada al derecho a la **protección de la salud**, que todo trabajador tiene en cuanto está insertado en una organización. Este derecho implica el no estar sometido a las distintas causas de exposición, que son origen de cualquier posible merma de salud. Así, en el caso del **burnout**, se produce ese daño por causas de exposición a riesgos psicosociales, organizativos o de ordenación del trabajo en los entornos de demandas de servicio humano. Exigencias que, en el actual entorno socioeconómico, cada vez son mayores, específicamente en lo que se refiere a los elementos de carácter emocional (o lo que es lo mismo, las exigencias de expresar emociones socialmente deseables durante el desarrollo del trabajo).

¿Cómo puedo saber si lo padezco?

Los síntomas que caracterizan el síndrome del burnout son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El **agotamiento emocional** es una respuesta de los docentes al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Esta respuesta de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios es debida al contacto continuo con alumnado al que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones no ajustadas al trabajador.

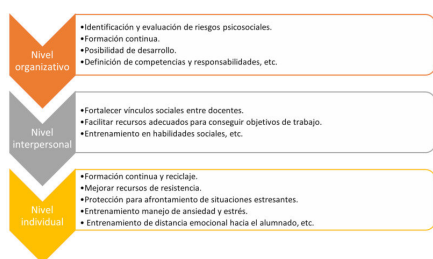
La **despersonalización** se explica por el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del colectivo docente hacia su alumnado. En estos profesionales se produce un endurecimiento afectivo. La baja realización personal en el trabajo se entiende como una tendencia de los docentes expuestos a evaluarse negativamente. Esta evaluación negativa afecta notablemente a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación que mantienen con el alumnado al que atienden. Los docentes se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales. Algunos autores plantean la posibilidad de que este síndrome se presenta incluso de forma colectiva, destacando que puede conllevar 'propiedades de contagio'.



Los síntomas del síndrome. (Cedida)

¿Es lo mismo burnout que estrés?

No, el burnout se trata de una respuesta al estrés cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o sobredemandantes de los recursos individuales). No implica un fallo en la estructura o en la funcionalidad psíquica del docente, sino que son esas demandas (fundamentalmente emocionales) las que sobrepasan la capacidad y 'tolerancia' del docente a las mismas. Como ejemplo sólo tenemos que tener en cuenta el desgaste emocional y físico asociado con el estrés (extremo y crónico) que sufren los docentes por la pérdida de autoridad y/o desafíos a los que se tienen que enfrentar por la rebeldía de parte de su alumnado.



Distintas fases del síndrome burn out. (Cedida)

¿Cómo evitarlo?

El síndrome de estar quemado se desarrolla en **distintas fases** (entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía y fase de estar quemado). Para evitarlo es necesario adoptar todas las medidas que sean necesarias tanto a nivel organizativo (identificación y evaluación de riesgos psicosociales, formación continua, posibilidades de desarrollo, definición de competencias y responsabilidades...), a nivel interpersonal (fortalecer vínculos sociales entre docentes, facilitarles recursos adecuados para conseguir los objetivos de trabajo, entrenamiento en habilidades sociales...), y a nivel individual (formación continua y reciclaje, mejorar los recursos de resistencia y proteger al docente para afrontar las situaciones estresantes, entrenamiento en el manejo de ansiedad y estrés en situaciones inevitables, entrenamiento de distancia emocional hacia el alumnado...).

Es por ello que la formación para su identificación se plantea como cuestión vital, así como su evaluación por parte de la organización, al objeto de establecer todas las medidas que sean necesarias.

Resumen: Las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre la salud laboral del docente y, en consecuencia, sobre la calidad del servicio que prestan. Si queremos una docencia más competitiva, eficaz, de calidad... es imprescindible velar por la salud de los docentes, es imprescindible incidir

sobre las variables que influyen en el síndrome de estar quemado.

Edita: Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional - Junta de Extremadura
Avda. Valhondo s/n. Módulo 4, 4ª planta
06800 MERIDA
Tlf: 924 00 76 50
lagaceta@educarex.es
ISSN 2792-6966