

**PAUTAS PARA SU DETECCIÓN,
PREVENCIÓN Y SUPERACIÓN:**

ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

MARTA SILVERO MIRAMÓN

DOCTORA EN PSICOPEDAGOGÍA. DIRECTORA DEL C. DE FORM PROF. ESPECÍFICA "F. LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN NAVARRA"

El colegio es una amalgama de olores. De todos ellos, hay uno inconfundible: el "olor a quemado". Un aroma que desprenden aquellos profesores que pierden la ilusión en su tarea. Cómo prevenir esta situación, es el argumento de este artículo.

1 ¿UNA SITUACIÓN CRÍTICA?

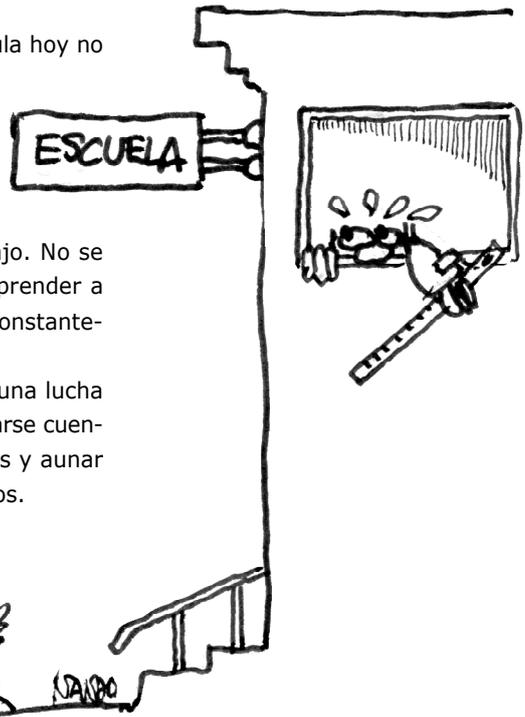
"La docencia es algo vocacional"; "Quien se dedica a la docencia es porque está hecho de una pasta especial"; "Dedicarse a la enseñanza es comprometerse con unos valores y principios vitales"... ¿Cuántas veces hemos oído estas expresiones? ¿Qué encierra cada una de estas palabras?

Quien escribe estas líneas no niega ni pretende cuestionar la elevada carga de motivación intrínseca que necesariamente ha de tener aquél que decida dedicarse a la enseñanza. Sin embargo, sí que actualmente estamos en disposición de apuntar que este tipo de afirmaciones han sido un arma de doble filo para el bienestar del colectivo docente, suponiendo en él una fuerza y energía inagotables, capaces de superar cualquier problema o adversidad.

No descubriremos nada nuevo si afirmamos que la realidad del aula hoy no presenta ni mucho menos un panorama halagüeño para el profesor. Más bien todo lo contrario. La autoridad del docente parece ser un *rara avis* que nadie reconoce y que intenta abrirse camino sin éxito en el complejo día a día del aula.

Está claro entonces que el profesor necesita no sólo de una vocación sino de un entorno favorable para poder desempeñar su trabajo. No se trata de eliminar obstáculos, porque éstos existen y es necesario aprender a superarlos, pero tampoco es de justicia ir contracorriente y luchar constantemente contra la adversidad cual Juana de Arco.

Así se siente el profesor en muchas ocasiones: el estandarte de una lucha en la que él se encuentra sólo frente a la inmensidad. Nadie parece darse cuenta de lo que ocurre, nadie parece cerciorarse de que necesita apoyos y aunar esfuerzos en una misma dirección, y no invertirlos en enfrentamientos.

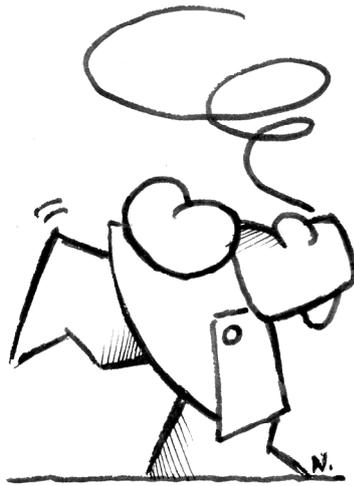


Recientemente podía leerse en un foro de Internet una carta de un profesor a los padres de alumnos en edad escolar obligatoria. Tras describir no sin poca ironía una serie de situaciones vividas durante el curso académico, las reuniones con los padres, etc. firmaba la misiva como "un profesor quemado... de tantos". De entrada, no deja de ser curioso que podamos encontrar en la red foros en los que los profesores se expresan con el objetivo de desahogarse, de que alguien escuche lo que necesitan decir. Incluso ya nos hemos acostumbrado a oír hablar de un sindicato para la defensa del profesor. Los servicios de sanidad pública aluden al elevado porcentaje de bajas laborales entre el colectivo docente por motivos psicológicos y psiquiátricos... La ansiedad, el estrés docente y el síndrome de burnout corren el riesgo de convertirse en patologías extraordinariamente habituales (Marshall y Marshall, 2003).

¿Qué está pasando? ¿Qué podemos hacer? Sin duda, quienes de una manera o de otra trabajamos en el mundo educativo no podemos dar media vuelta y hacer como aquél que no ha visto nada. Los profesores necesitan ser orientados, necesitan ser informados y necesitan sentirse apoyados. Sin duda, un primer paso es proporcionar las pautas necesarias para facilitar la detección de las patologías anteriormente referidas.

2 ¿SOY UN PROFESOR QUEMADO?

- "Me levanto por la mañana sin energías, a pesar de haber dormido suficientes horas"
- "Siento ganas de encerrarme y no comunicarme con nadie"
- "Estoy de mal humor continuamente"
- "Me cuesta mucho concentrarme"
- "Estoy a disgusto en un trabajo



La persona estresada experimenta una sensación de bloqueo que le hace sentir un cansancio casi continuo...

donde siempre me he sentido bien".

Si eres un profesor estresado, es lógico que en tres o más de las afirmaciones anteriores te hayas sentido identificado pensando en tu realidad laboral. Son los pensamientos que desarrollamos ante la exposición a una situación de estrés prolongado. La persona estresada experimenta una sensación de bloqueo que le hace sentir un cansancio casi continuo, incapacidad para hacer cosas que antes sí podía realizar, desorganización de la conducta, problemas de atención y concentración... En definitiva, se pierde el control de sí mismo, no se puede funcionar normalmente aunque uno se lo proponga.

Estos pensamientos se manifiestan a través de diferentes síntomas, entre los que podemos identificar:

- síntomas físicos: problemas cardiovasculares, alergias, molestias en la piel, migrañas, dificultades respiratorias, trastornos del sueño y problemas gastrointestinales

- síntomas psicológicos: ansiedad, aburrimiento, frustración, irritabilidad, aislamiento, pérdida de memoria...

- síntomas conductuales: agresividad, conflictos, ausentismo laboral, disminución del rendimiento en el trabajo, abuso de algunas sustancias excitantes...

Cuando la vivencia de estos síntomas se prolonga en el tiempo y los pensamientos arriba señalados se instalan en nuestra mente, nos encontramos ante una situación de estrés prolongado y por tanto ante la posibilidad de desarrollar un síndrome de *burnout* (estar quemado) (Gil-Monte y Peiró, 1999).

De hecho, cualquier cambio en los hábitos cotidianos de una persona sin una motivación objetiva o de necesidad aparente, podría ser síntoma de que está aquejada de estrés crónico.

En el caso del profesor, los cambios en los hábitos sociales son los más evidentes. El profesor que está estresado reacciona en primera instancia mostrando reticencia a la relación con los alumnos y con los colegas de profesión. La *despersonalización* (Maslach y Jackson, 1981), entendida como la adopción de una relación distante y fría y de escasa receptividad ante las demandas del entorno, es la manifestación más evidente de encontrarse en una situación de estrés. Sin embargo, esta vivencia habrá sido precedida de la sensación de estar *agotado emocionalmente*, del desarrollo de pensamientos del tipo de: "nada puedo ofrecer a los alumnos", "siento una especie de vacío emocional, como si no tuviera fuerzas ni siquiera para enfadarme o para entristecerme": Finalmente, el profesor acaba desarrollando creencias de competencia negativas, conectadas a pensa-

mientos de *baja realización personal*: no se cree capaz de desarrollar su trabajo, no se siente competente como docente.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, las emociones toman un papel informativo relevante y crucial en todo proceso de identificación de estrés. De hecho, son un parámetro del grado de motivación y satisfacción hacia una actividad o en una situación determinada. Se tornan en señales de alarma que pueden ayudar al profesor y a quienes le rodean en la identificación de un estado de estrés, en la búsqueda de la respuesta a la pregunta que titula este epígrafe: ¿soy un profesor quemado?

Podemos señalar algunas emociones como las más representativas, por la información que aportan desde la perspectiva de motivacional de quien las experimenta (Silvero, 2006). Así, desde un punto de vista positivo, caben las siguientes reacciones emocionales:

-**ORGULLO**, que nos informa acerca de un resultado positivo, de un éxito, y además de expectativas positivas y atribuciones acerca de la capacidad o el esfuerzo (González-Torres, 1997)

-**ESPERANZA**, que nos informa acerca de la posibilidad de cambio, probablemente ante un resultado negativo, pero que ha sido atribuido a un factor inestable y controlable, como puede ser la cantidad de esfuerzo invertido en un trabajo, el tiempo que se ha dedicado a una determinada tarea... Sabemos que con más esfuerzo y más tiempo obtendremos buenos resultados en un futuro.

Y... ¿qué emociones experimenta un profesor estresado, puede que quemado y por tanto desmotivado hacia su trabajo?

- el profesor estresado, quemado y desmotivado experimenta ver-



güenza, que nos indica su "fracaso" frente a algo, la obtención de un resultado desfavorable en una tarea profesional. Lo perjudicial de esta reacción emocional son las bajas expectativas de éxito que se desarrollan asociadas a la misma.

- el profesor estresado, quemado y desmotivado experimenta sorpresa cuando tras varios resultados negativos, obtiene un logro. Sorpresa porque no confiaba en que haya sido su capacidad o competencia como docente la que haya posibilitado ese resultado, sino el puro azar o la suerte.
- el profesor estresado, quemado y desmotivado experimenta culpabilidad y frustración. Se tiene impotente ante los reiterados resultados negativos en su actividad profesional, ante la ausencia de logros. Es un "querer y no poder" que paraliza y bloquea al profesor.

En síntesis, tanto para favorecer el autoanálisis por parte del profesor como para facilitar pautas de orientación a quienes competa en su actividad profesional, es necesario tener en cuenta que existen determinadas emociones que evidencian el desarrollo de patrones cognitivos en el docente que apuntan al origen de un estado de estrés y posible proceso de bur-

nout. En el corazón del síndrome se origina un déficit motivacional, que desencadena elementos de control negativos (bajas expectativas de éxito), emociones negativas y atribuciones desadaptativas.

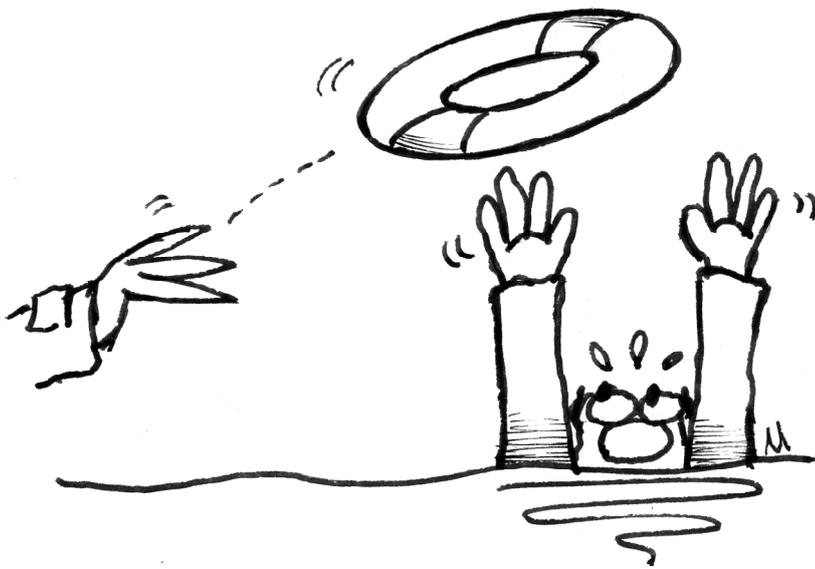
Sin embargo, no sería justo afirmar que la detección de los aspectos anteriormente referidos valen el remedio al estrés docente. Si afirmamos que en el origen del estrés se haya un déficit motivacional como principal consecuencia, la prevención y superación del mismo pasa por contar con las condiciones y elementos necesarios tanto en el profesor como en su entorno. Veamos cuáles son.

3 CÓMO PREVENIR Y SUPERAR SITUACIONES DE ESTRÉS

Es importante:

- iniciarse en el conocimiento del propio estrés: saber qué emociones, pensamientos y conductas evidencian la existencia de este trastorno;
- conocer y desarrollar algunas de las habilidades sociales necesarias para el manejo del estrés;
- conocer e iniciarse en el proceso de la auto relajación;
- percibir y detectar situaciones estresantes en su entorno laboral, tomar las medidas de protección necesarias.

En primer lugar, aunque no se trata de hacer del profesor un experto en el campo de la psicopatología, sí que es importante que sea capaz de **identificar algunas de las emociones** y los pensamientos y conductas asociados a éstas que caracterizan a la persona estresada. Anteriormente los hemos señalado y han de constituir los parámetros en torno a los cuales el docente aprenda a realizar un trabajo de *autorreflexión* y *autoanálisis*. Resulta de gran utilidad proporcionar al profesor hojas de registro a través de las que



...el rechazo al contacto social con los alumnos y compañeros de trabajo es uno de los signos más evidentes del profesor estresado,...

pueda realizar esta labor de reflexión, en las cuales se describen situaciones y reacciones emocionales que pueden darse en las mismas. Asimismo, este material puede utilizarse en sesiones grupales llevadas a cabo por el jefe de estudios o responsables de departamento con determinada frecuencia.

HABILIDADES SOCIALES

El adecuado manejo de las **habilidades sociales** resulta esencial en el adecuado manejo y gestión de los procesos de desmotivación y estrés docente. La asertividad y la empatía resultan habilidades esenciales para que el proceso pueda superar con éxito situaciones laborales complejas y potencialmente estresoras. De hecho, la despersonalización, es decir, el rechazo al contacto social con los alumnos y compañeros de trabajo es uno de los signos más evidentes del profesor estresado, ya que no se considera capaz de manejar situaciones de cercanía ni de proporcionar confianza y un trato adecuado a los alumnos, mostrándose frío y distante con ellos. Son muchos los investigadores que señalan las relaciones

interpersonales del profesor con su entorno de trabajo como una de las variables moderadoras de la percepción de estrés. Concretamente, la relación del profesor con sus alumnos, constituye uno de los elementos esenciales sobre los que se asienta la capacidad de afrontamiento de situaciones de conflicto y estrés en el entorno académico. Una relación asertiva, empática, basada en un concepto de autoridad equitativo, garantiza una mayor capacidad para afrontar las situaciones de estrés (Silvero, 2006).

Las técnicas y recursos de relajación, facilitarán la protección ante la percepción y detección de situaciones estresantes en el entorno laboral. Aunque las condiciones de trabajo a las que están sometidos los docentes en numerosas ocasiones no pueden ser modificadas, sí es posible identificarlas y, por tanto, conocer el grado de incidencia de las mismas en el estrés laboral para, posteriormente, aprender a manejar la respuesta del estrés ante las situaciones laborales estresoras. Ahora bien, ¿cuáles son los parámetros que identifiquemos una situación

como estresante o al menos como potencialmente estresante?

En síntesis podemos afirmar que cualquier persona y cualquier profesional para sentirse motivado hacia una determinada situación o tarea necesita de (Ryan y Deci, 2000):

- un apoyo afectivo
 - un apoyo a la autonomía
 - una estructura clara
- De este modo, el profesor necesita:
- saber que su labor se reconoce y se valora interna y externamente a la propia institución educativa,
 - sentir que tiene autonomía para realizar su trabajo,
 - saber qué se espera de él y cuáles son sus funciones y responsabilidades como docente.

La ausencia de percepción de uno o varios de estos parámetros ante una situación determinada, induce a valorar que nos enfrentamos a un entorno laboral al menos potencialmente estresor.

Así, un contexto laboral que no proporciona apoyo afectivo al profesor:

- no facilita espacios de diálogo entre el equipo directivo y el docente, entre el equipo docente y entre los docentes y alumnos
- no facilita espacios para desarrollar el trabajo en equipo.
- no proporciona apoyos para la resolución de problemas. Las decisiones se toman de manera unilateral, sin tener en cuenta diversidad de perspectivas.

Un ejemplo claro de este tipo de situaciones es aquel profesor que tiene un problema de disciplina con un alumno y no dispone de los cauces ni espacios adecuados para resolverlo. Basta pensar en los casos de agresiones a profesores, de denuncias por malos tratos a profesores por parte de padres de alumnos... En todos los

casos, los testimonios de los profesores afectados coincidían en un mismo punto: lo más doloroso del procesos había sido el sentirse solos, sin apoyo por parte de la comunidad educativa, sin apoyo afectivo.

Un contexto que no apoya a la autonomía del profesor en su trabajo:

- no cuenta con su criterio en los procesos de toma de decisiones;
- no favorece el conocimiento del ideario del centro, de los objetivos y metas institucionales.

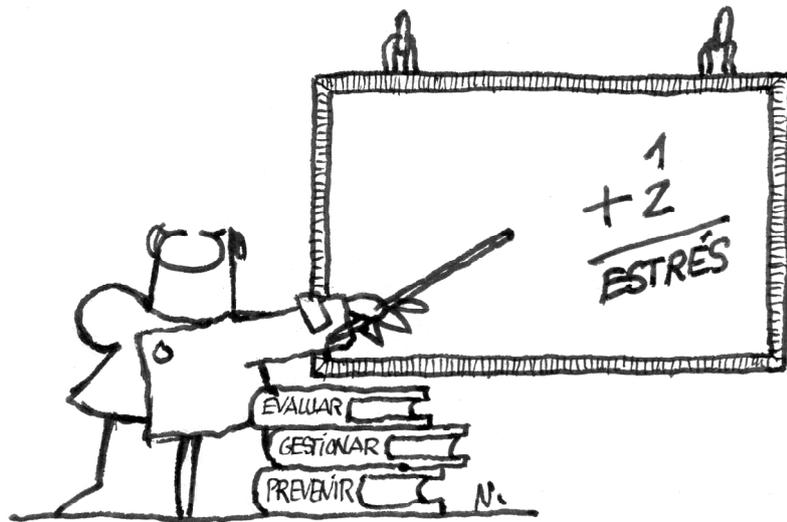
Un entorno de estas características comunica a los profesores una modificación en un documento interno como puede ser el Reglamento de Régimen Interior por carta y de manera impersonal, cuando además, la decisión ya está tomada por parte de instancias directivas.

Un contexto que no proporciona estructura al desempeño profesional del docente:

- no transmite con claridad al profesor lo que se espera de él,
- no transmite con claridad los procedimientos existentes para alcanzar los objetivos institucionales,
- no transmite información clara y precisa sobre las tareas que el profesor ha de realizar.

Pensemos por ejemplo en la ausencia de notificación al profesor de un cambio en la normativa que regula la programación de la asignatura que imparte en cuanto a número de horas por ejemplo, o a la inclusión de nuevos contenidos. De igual modo, podemos hablar de una situación en la que no se facilitan al docente los medios ni recursos adecuados para favorecer en él una actitud de reciclaje y formación continua.

En definitiva, se trata de que el profesor sea capaz de:



1. Evaluar la situación de estrés, es decir, ser capaz de identificar aquellos factores que nos alertan de la existencia de elementos estresores.
2. Gestionar la situación de estrés: aplicar las habilidades y recursos necesarios para afrontar la situación.
3. Prevenir la situación de estrés: ser capaz de utilizar las habilidades y recursos que permiten afrontar el estrés desde un punto de vista preventivo, adelantándonos a la vivencia de estrés.

De todo lo anteriormente expuesto, no es difícil deducir que la formación del profesorado en todos estos aspectos constituye una estrategia global de afrontamiento, que puede ayudar al docente a encontrar las respuestas más ajustadas a situaciones diversas y cambiantes, reduciendo la ansiedad que éstas pudieran provocar. Una formación que ha de diseñarse para desarrollar profesionales reflexivos capaces de poner su mejor experiencia profesional al servicio público que desempeñan.■

PARA SABER MÁS:

MARSHALL, I. H. Y MARSHALL, R. L., *Recruitment, retention and renewal: eliminating teacher shortage*. Conferencia presentada en la Hawaii International Conference on Education (Annual Conference), Honolulu, Hawaii, Enero, 2003.

MASLACH, C. Y JACKSON, S. E., *The measurement of experienced burnout*, *Journal of Occupational Behavior*, 2(99), 99-113. (1981)

SILVERO, M., *Motivación y calidad docente en la Universidad*, Eunsa, Pamplona, 2006.

GIL-MONTE, P. Y PEIRÓ, J. M., *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse en el trabajo*, *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268, (1999).

GRIFFITN, J.; STEPTOE, A. Y CROPLEY, M.,. An investigation of doping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517-531.(1999)

RYAN, M.R. Y DECI, E. L., Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.(2000).