
SÍNDROME DE BURNOUT, FACTORES PROPICIADORES DEL TRASTORNO EN PROFESIONALES DE EDUCACIÓN MEDIA

BURNOUT SYNDROME, DISORDER ENABLERS FACTORS PROFESSIONALS MEDIA EDUCATION

Belkis Gerónima Bermúdez Sánchez

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Maracay, Venezuela
belkisbermudez14@gmail.com

Recibido: 23/03/2018 – Aprobado: 11/06/2018

Resumen

La finalidad de este artículo es identificar los factores relacionados con el síndrome de Burnout y la afectación de este indicio en profesionales de la educación Media en el sistema educativo venezolano, se realizó una investigación documental sobre el trastorno, por la importancia de considerarse riesgo laboral de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, debido a la capacidad de afectar la calidad, bienestar, estabilidad, capacidad de vida y salud mental del trabajador. Esta patología corresponde a la respuesta generada por el organismo ante situaciones de estrés crónico o presión laboral, que es capaz de evidenciar en la conducta los afectados sentimientos, reacciones y actitudes perjudiciales a la salud y al entorno organizacional al que esta persona pertenece. Los potenciales activadores de la patología pueden corresponder a situaciones personales, forma de vida, nivel de autoestima, auto control, relaciones con los grupos, nivel de ingreso, inseguridad, infraestructura, transporte, núcleo familiar entre otros, incidiendo todo esto de manera potencial en el rendimiento, ausentismo laboral y en la calidad de la educación. La investigación permitió el análisis interpretativo sobre los elementos o factores presentes en el entorno docente en educación media de Venezuela, concluyendo sobre la importancia de concebir programas de salud integral, de prevención y control de enfermedades profesionales.

Palabras Clave: Síndrome Burnout, Docentes, Comportamiento.

Abstract

The aim of this article is to identify the factors related to Burnout syndrome and the affectation of this indication in professionals of the Middle education in the Venezuelan educational system, a documentary investigation was made about the disorder, due to the importance of considering the occupational risk of According to the World Health Organization, due to the capacity to affect the quality, well-being, stability, life capacity and mental health of the worker. This pathology corresponds to the response generated by the organism in situations of chronic stress or labor pressure, which is capable of showing in the behavior of the affected person feelings, reactions and attitudes detrimental to the health and the organizational environment to which this person belongs. The potential activators of the pathology can correspond to personal situations, lifestyle, self-esteem, self-control, relationships with groups, income level, insecurity, infrastructure, transportation, family nucleus among others, potentially affecting all this Performance, absenteeism at work and the quality of education. The research allowed for an interpretative analysis of the elements or factors present in the teaching environment in secondary education in Venezuela, concluding on the importance of conceiving integral health programs, prevention and control of occupational diseases.

Keywords: Burnout syndrome, Teachers, Behavior.

Introducción

En el entorno laboral algunas enfermedades se destacan por el desgaste o agotamiento, entre estas enfermedades se reconoce el síndrome de Burnout, certificado como enfermedad laboral por la Organización Mundial de la Salud en el año 2000, el término denominativo fue propuesto por Freudenberger en 1974, citado por Marente (2006) quien lo describe como:

Una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar.” (p.7).

Se realizó una revisión documental exhaustiva en el tema, que involucro ordenamientos y acuerdos suscritos por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, argumentando entre otras, algunas especificaciones que corresponden al cumplimiento por parte de los planteles educativos y profesionales.

Ahora bien, la importancia de este estudio radica en la incidencia que el trastorno representa en los profesionales de la docencia, quienes tienen bajo su responsabilidad la conducción formativa del

estudiante, realizar trabajos administrativos, articular con la comunidad y las interrelaciones personales, entre otros aspectos. Estas actividades pueden llevar a la fatiga y cansancio, propiciando sentimientos y actitudes capaces de afectar al docente y a la institución donde este desarrolla sus funciones. De igual manera puede producir desmotivación emocional y cognitiva, que incide directa e indirectamente en los estudiantes a cargo del docente afectado los demás componentes que están a su alrededor.

La investigación desprende que este síndrome actúa modificando a el sujeto afectado ciertas características y actitudes que corresponde con la superación personal, metas, logros particulares o profesionales, desfavorece la comunicación, hasta incidir en la toma de decisiones, produciendo respuestas erróneas, por presentarse como un proceso cíclico que puede repetirse en diversas situaciones y espacios. Permite la indagación afirmar, que el síndrome se relaciona con múltiples factores individuales tales como: sexo, personalidad, motivación, experiencia laboral, estilo de vida, núcleo familiar, profesión, estado civil y estatus económico, de igual manera relaciona esta sintomatología con factores como; el salario beneficios contractuales, estabilidad laboral, relaciones con el grupo social, situaciones de

violencias e inseguridad en el entorno laboral y otras que son detonantes capaces de propiciar la aparición del síndrome de Burnout en los docentes, afectando al individuo, el ambiente laboral y el núcleo familiar.

Desarrollo

El Síndrome de Burnout se ha venido estudiando entre los años 1970 y 1999, el mismo fue considerado por las instituciones de salud como un trastorno mental que afecta directamente a la conducta del individuo en su entorno laboral, igualmente, es una respuesta a una situación severa, la misma es consecuencia de varios factores externos como interno, situación a nivel organizacional y personal, que producen síntomas, que provocan señales de deterioros físicos y de comportamiento.

Del mismo modo, este síndrome es una respuesta psicológica de la actividad laboral que se exterioriza ante diversos indicios, entre los más frecuentes se mencionan el estrés crónico y permanente en el lugar de trabajo, tal como lo refiere, Ramírez (2010), definiéndolo como: “el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso” (p.517).

Del cual el autor antes mencionado establece, algunas dimensiones tales como:

El agotamiento emocional (AE), el mismo representa la respuesta del estrés, producto de las demandas del trabajo y con los resultados de la relación estrés-salud. Corresponde al cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente; es la sensación descrita como no poder dar más de sí mismo a los demás. La despersonalización (DE), una respuesta negativa, dura, o excesivamente aislada a otras personas y otros aspectos del trabajo, y la realización personal (RP), que hace referencia a la percepción de eficacia en el trabajo, a la atribución de que lo que se está haciendo está sirviendo para algo positivo y a una percepción de uno mismo con energía, capaz de crear un buen ambiente en el trabajo. (p.518).

Estas dimensiones vienen a definir el actuar de las personas en su lugar de trabajo, reflejando este una serie de características que afectan su quehacer laboral y las relaciones con los demás compañeros de trabajo, manifestando un alejamiento y cambio de actitud de manera negativa ante cualquier situación en el ámbito laboral. Igualmente son propias de necesidades profesionales no satisfechas e inclusive suelen ser desconocidas por la misma persona que lo padece por su nivel de desmotivación y baja autoestima, limitando su capacidad para desarrollar cualquier actividad y conseguir el éxito profesional ante retos laborales.

Ahora bien, los efectos del síndrome de Burnout son típicos en profesionales de la salud, docentes, funcionarios públicos, agentes de seguridad, entre otros, sometidos a presión laboral; en este particular se toma como referencia al profesional de la docencia, que tiene bajo su responsabilidad la formación de los estudiantes, y múltiples agentes que lo puede conllevar a presión o estrés laboral, es decir, factores de riesgo psicosocial, (inflación, inseguridad, problemas personales) y laboral (horario, salario, planificación, entre otros).

Tal como lo indica, Gallegos (2013) que:

La profesión docente, las profesiones asistenciales son las de más alto riesgo laboral y se relacionan con altos niveles de ansiedad, depresión y estrés, que provocan úlceras, insomnio, cefaleas, una dosis de estrés que es variable según se trate del profesor (su personalidad, estructura cognitiva y su capacidad de resistencia) y de las circunstancias familiares y laborales que vive. (p.54).

Es decir, estos profesionales debido a las múltiples responsabilidades, aunado a las presiones que pueda ejercer las autoridades educativas, la comunidad y el comportamiento de cada estudiante, pueden causar afectaciones en la salud de manera directa, reflejándose características y conductas no acordes con el perfil del docente, y por ende su desempeño. Así lo

refiere Gallegos (2013), donde describe los factores que influye en el ejercicio de la profesión docente:

Las familias, las instituciones educativas y la comunidad en su conjunto exigen que el profesor eduque y forme personas en una sociedad llena de violencia, injusticias y desigualdades sociales, además, la labor docente es un ejercicio que está sometido a continuos cambios impulsados por las reformas educativas. (p.54).

Por lo tanto, el docente en el ejercicio de sus funciones se ve obligado a asumir responsabilidades que van más allá de su acción pedagógica, influyendo en muchas ocasiones en lo personal, donde se ve involucrado en muchos de los problemas que escapan de su alcance, motivado a la presión laboral, que tendrá como consecuencia un descontrol emocional y deficiencia en el manejo de estrategias, esto trae como resultado el bajo rendimiento de los estudiantes, que en algunos casos lo llevan al caos o descontrol emocional.

Otro factor asociado al síndrome de burnout es el clima laboral, en el plantel donde el docente pasa la mayor cantidad de horas, el mismo debe ser el más acorde, ameno, agradable y armonioso para el logro de las acciones o planificaciones académica, tal como, lo plantea en las orientaciones pedagógicas instrucción ministerial del año

escolar 2014-2015 del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), donde hace mención que el clima escolar se valora por:

La calidad de las relaciones entre sus miembros, los sentimientos de aceptación, rechazo de y hacia los demás. Se vincula al procesamiento de las condiciones que afectan el desarrollo del proceso educativo, tales como: la violencia, las prácticas disciplinarias, la resolución de conflictos, el ejercicio de la autoridad (democrática o no), la participación y el diálogo, entre otros elementos sustanciales. Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza". (p.6).

Así pues, el MPPE, promueve las relaciones interpersonales, propiciando el respeto, la comunicación, mediación, dialogo efectivo como elemento sustancial del desenvolvimiento de la misma, con el fin de optimizar el trabajo en equipo, mejorando el proceso de enseñanza y aprendizaje. Sobre esta base Ramírez y Zurita (2010), mencionan que entre las variables que influyen en la organización relacionada al síndrome se encuentra el clima organizacional el cual señalan que:

No es apropiado centrarse sólo en el individuo al analizar el desarrollo de este Síndrome, ya que la dificultad de establecer un equilibrio entre los empleados y su ambiente de trabajo,

desempeña un importante papel la aparición del BO en el individuo. Las relaciones entre satisfacción laboral, estrés, ambiente laboral y clima organizacional son especialmente importantes con respecto al BO" (p. 518).

Es decir, entre los trabajadores y el clima laboral debe existir una armonía dirigida al logro y estabilidad emocional, mejorando su desempeño, sus interrelaciones, ya que este puede influir de manera positiva o negativa a la gestión y el rendimiento escolar, así lograr que todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje respondan de manera corresponsable hacia la calidad educativa.

Por ejemplo, si en un plantel está ubicado en una zona donde es amenazado por la delincuencia, existen estudiantes con comportamiento inadecuado, debilidad en la interacción social, irrespeto, poca tolerancia, trabajo en equipo fracturados, comunicación impropia, no existe un clima escolar favorable que permita el desarrollo de actividades educativa, aunado a esto, aquellos inconvenientes personales que puedan presentar cada individuo; por tal motivo, el personal docente, administrativo y obrero estarán propensos a sufrir el síndrome de burnout, es por esto que se hace necesario socializar estos elementos con el propósito de transformar esta realidad que

afecta la convivencia y la salud de los trabajadores, es necesario elaborar manuales de convivencias donde estén involucrados toda la comunidad educativa, realizar acuerdos con los organismos del estado que convergen en la comunidad que sean corresponsables de la situación presentada, efectuar contacto con equipos multidisciplinarios que apoyen y trabajen el aspecto psicosocial de los trabajadores, ejecutar actividades recreativas y culturales, entre otras acciones que permitan el higiene mental y acercamiento de todos los que hacen vida en la institución.

Reflexiones Finales

El síndrome de Burnout, característico en profesionales de la educación, no solo afecta su salud, sino su desempeño laboral, trayendo como consecuencias la baja calidad de su trabajo y por ende el rendimiento escolar, por lo tanto se hace necesario que se tomen algunas consideraciones y medidas para disminuir las afectaciones crónicas al trabajador, es por esto que, se debe identificar cuáles son los factores o riesgos psicosociales que puedan ocasionar mayor estrés, elaborar manual de convivencias donde estén involucrados todos los actores para mejorar el clima escolar, siendo este actualizado o modificado según sea necesario.

Igualmente, realizar actividades periódicas recreativas que le permitan al docente ejecutar higiene mental y mejorar su trato con los demás compañeros propiciando el buen dialogo, colocando la salud física y emocional como primordial para su desempeño.

Por otro lado, es importante que, en los planteles, se considere como política el reconocimiento del trabajo del docente, que se sienta pieza importante y fundamental para la formación y transformación del estudiante, del mismo modo, impulsar el trabajo en equipo. El Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), como ente responsable debe diseñar políticas de prevención y control de enfermedades profesionales que se generan por el estrés, presión laboral, sobre carga de trabajo, equilibrar las funciones, pudiendo este mejorar la calidad y eficiencia del docente, proporcionar un ambiente o infraestructura escolar que cumpla con los requisitos mínimos para el ejercicio de sus funciones, dotándolo de equipos y materiales necesarios.

Así mismo, crear programas de salud integral donde al docente se le realice una valoración médica psicológica que determine el nivel de estrés donde vaya incluido la asesoría de equipo multidisciplinario; desarrollar

actividades recreativas, culturales y deportivas en espacios abiertos preferiblemente en contacto con la naturaleza logrando relajar tensiones y minimizar los riesgos o afectaciones a la salud y el desgaste emocional del docente y así afianzar su compromiso y responsabilidad a la educación, que esto sirva como indicador de prevención a otras enfermedades consecuencia del mismo.

Finalmente, el MPPE, deberá revisar periódicamente la asignación salarial, compensaciones académicas o grados por estudios significativos, bonos de incentivos como parte de motivación económica; propiciar políticas donde el docente sea ubicado en zona cercana a su domicilio, generando estabilidad y rentabilidad económica.

Referencias

Artículo: Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.

Libro: Orientaciones pedagógicas instrucción ministerial del año escolar 2014-2015. Ministerio del Poder Popular para la Educación. Caracas – Venezuela.

Organización Mundial de la Salud.

Artículo: Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*

(ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.

Artículo: Ramírez Pérez, M., & Zurita Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de Burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis* (Santiago), 9(25), 515-534.