

Índice

Pág.

Introducción 2

¿Que es? 3

¿A quienes afecta? 4

Historia del síndrome de Burnout 5

¿Por que se produce? 8

¿Por qué se produce en docentes? 9

Síntomas 10

Procesos del síndrome 11

¿Como se mide el síndrome? 12

Test corto para medir la propensión 14

Modos de prevención y de disminución 17

Métodos de prevención y de disminución en docentes 18

Conclusión 19

Introducción

El síndrome de Burnout es una situación que experimentan algunos profesionales de instituciones que trabajan con personas, y que se caracteriza por un agotamiento emocional debido a una implicación excesiva en su trabajo, llegando a ser ineficaces para el desempeño adecuado de su trabajo.

El siguiente trabajo explica como el síndrome de Burnout ha ido afectando a los docentes, por medio de su historia, síntomas, encuestas, etc. En este trabajo se clarifica lo que es esta enfermedad y el peligro en que se encuentran los docentes.

Ahora es cuando empieza a dársele importancia y cada vez son más las investigaciones o estudios que se realizan, así como las medidas activas para ayudar a superar esta situación.

Es nuestra labor como estudiantes de pedagogía instruirnos sobre temas como este, para que cuando ejerzamos la profesión de docente, saber a lo que nos estamos enfrentando y así poder responder a las exigencias y demandas que el mundo de la educación nos depara.

¿Qué es?

El síndrome *Burnout* es un síndrome clínico descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger quien

observó que hacia el año de empezar a trabajar en un proyecto con pacientes toxicómanos la mayoría sufría una gradual pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. Freudenberger describió cómo estas personas se volvían 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 padecía.

Freudenberger describía el Burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" que situaban las emociones y sentimientos negativos producidos por el Burnout en el contexto laboral. El autor afirmaba que el Burnout era el síndrome que ocasionaba la "adicción al trabajo" que provocaba un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación.

Ejemplo: Cuando un deportista no es capaz de obtener los resultados que se esperan de él, aun cuando ha empleado todos los recursos de que disponía para conseguirlos, se considera que está *quemado*.

En concreto, el Burnout se describe como un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente.

¿A quienes afecta?

Afecta especialmente a aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con personas, más concretamente en aquellas profesiones que mantienen una relación de ayuda: médicos, enfermeros, maestros, policías... y en frecuentemente, en aquellas profesiones que suponen una relación cercana intensa con los beneficiarios del trabajo.

El perfil de la persona vulnerable al Burnout se caracteriza por elementos tales como elevada autoexigencia, baja tolerancia al fracaso, necesidad de excelencia y perfección, necesidad de control, y un sentimiento de omnipotencia frente a la tarea. Esto hace que estas personas piensen de la siguiente manera: "Sólo ellas, y nadie más que ellas, pueden hacer las cosas tan bien". La relación con la sobrecarga emocional es indudable. Los factores asociados son insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, faltas de tiempo de ocio y una baja en la actividad física, junto con insatisfacción permanente y sobrecarga en la agenda laboral. En síntesis, a estas personas, víctimas del síndrome de Burnout, les resulta casi imposible disfrutar y relajarse.

También las personas víctimas de violencia intrafamiliar generalmente adoptan, una conducta dependiente y demandante, hacia quienes tienen a su cargo la atención médica, psicológica, legal o social. Por lo tanto, es una de las actividades que vuelven más vulnerables a las personas que tienen a su cargo dicha tarea asistencial.

Historia del síndrome de Burnout

- McGrath: (1970), en una de las definiciones más clásicas del término: "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)."
- Herbert Freudenberger: 1974, describe el síndrome 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".
- Cristina Maslach: (1976), la psicóloga social estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. Maslach decidió emplear esta misma expresión por su gran aceptación social: los afectados se sentían fácilmente identificados con este

feliz término descriptivo.

- Chernis (1980), fue el primero en proponer que se trata de un desarrollo continuo y fluctuante en el tiempo: es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral.
- Cox y Mackay (1981), para estos autores, este concepto se diferencia principalmente en relación a si es conceptualizado como un estímulo, una respuesta, una percepción o una transacción.
- Brill (1984), propuso una definición de *Burnout* menos conocida y más precisa: Es un estado disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental mayor, más que 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, o por un cambio laboral. En consecuencia, es el malestar relacionado con un salario insuficiente, con las dificultades físicas, con la incompetencia por falta de conocimientos, o con cualquier otro trastorno mental existente.
- Maslach y Jackson (1986): Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas. Agotamiento emocional se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales. Despersonalización o deshumanización consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado. Por último, la falta de realización personal es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.
- Etzion (1987), dice que es un proceso latente, solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo, sin haber señales notorias y que evoluciona casi siempre de forma escondida hasta que hace su aparición repentina e inesperada, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda decir por que sucedió.
- Pines y Aronson (1988), proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes." El agotamiento físico se caracteriza por baja energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicosomáticas. El agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alienación con el trabajo.. El desarrollo de *Burnout* puede llevar a dejar el trabajo o cambiar de profesión para evitar el contacto con personas. Por último, agotamiento emocional se refiere al desarrollo de actitudes negativas hacia uno mismo, hacia el trabajo y a la vida misma.
- Peiró (1993), en su libro *Desencadenantes del estrés laboral*, recoge la clasificación de las definiciones de estrés que hicieron Cox y Mackay.

Peiró propuso un esquema para los diferentes modelos estudiados. En este esquema se podrían distinguir seis bloques de variables:

- a) variables ambientales : desajuste entre las demandas ambientales y los recursos disponibles. Entre estos últimos son cruciales el control o la capacidad de decisión que el profesional puede ejercer y el apoyo social .
- b) características de la persona: tipo de personalidad, sentimiento de autoeficacia , valores y otras características personales, tienen un papel modulador de las diferentes relaciones que se dan en el proceso.
- c) experiencia subjetiva: para autores como Lazarus y Folkman no existe experiencia de estrés sin los procesos de apreciación y afrontamiento. La apreciación puede ser primaria o secundaria. La primaria es la que consiste en la determinación por parte del sujeto del carácter en un determinado hecho para él: irrelevante, positivo o negativo. Si un suceso ha sido apreciado como negativo, se produce la apreciación secundaria, que es la evaluación de los recursos disponibles de afrontamiento.
- d) respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento. Se trata de modificar alguno de los componentes del modelo (situación, deseos, importancia o apreciación) que inciden sobre la experiencia de estrés.

e) resultados de las experiencias de estrés: reacciones fisiológicas, cambios en los estados y procesos psicológicos y en los comportamientos.

f) consecuencias del estrés: alteraciones más o menos permanentes sobre la salud de la persona que está sometida a experiencias de estrés suficientemente intensas o duraderas sin poder afrontarlas de forma adecuada.

- Leiter (1992), distancia el Burnout del estrés laboral y lo define "como una crisis de autoeficacia" .
- Nagy y Nagy (1992) señalan, por otra parte, que el concepto Burnout se ha convertido en un llamativo descriptor del estrés laboral , señalando que se ha popularizado tanto que quizás se ha perdido el origen del mismo.
- Moreno y Oliver (1993) retoman la relevancia del afrontamiento e indican que el Burnout "sería la consecuencia de un afrontamiento incorrecto del trabajo de asistencia y de las preocupaciones ligadas a él.

Aunque algunos autores han señalado que no se pueden poner de acuerdo a la hora de dar una definición de Burnout, el hecho de que el Maslach Burnout Inventory, planteamiento empírico que justifica la definición de Maslach y Jackson , haya sido utilizado de forma casi unánime por los distintos autores para la realización de sus investigaciones.

El síndrome *Burnout* incluye cinco factores característicos comunes a todas las definiciones presentadas:

1. Predominan los síntomas disfóricos, y, sobre todo, el agotamiento emocional.
2. Destacan las alteraciones de conducta (conducta anormal del modelo asistencial o despersonalización de la relación con el cliente).
3. Se suelen dar síntomas físicos de estrés psicofisiológico, como cansancio hasta el agotamiento, malestar general, junto con técnicas reductoras de la ansiedad secundaria, como son las conductas adictivas, que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida.
4. Se trata de un síndrome clínico laboral que se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente "normales".
5. Se manifiesta por un menor rendimiento laboral, y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional.

¿Por que se produce?

Suele producirse por una sobrecarga de trabajo duradera (de más de 6 meses de duración) en profesionales que, en muchas ocasiones, han puesto unas expectativas y una dedicación excesiva en su trabajo. Entonces, parece ser, que para "quemarse" en un trabajo es necesario haber estado altamente involucrado en él y que se produzca una diferencia importante entre las expectativas individuales y la realidad de la vida laboral.

Los factores que parecen influir en la aparición del síndrome son los siguientes:

- La edad se considera por que el profesional sería especialmente vulnerable al síndrome, en los primeros años de su carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la practica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas.
- Según el **sexo** sería principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá este sea el caso de los

docentes por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer..

- El **estado civil**, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser mas realistas con la ayuda del apoyo familiar.
- El nivel de la necesidad emocional de las personas a las cuales se asiste. Mientras más intensas sean las demandas de esas personas y más alto su grado de dependencia del trabajo del especialista, mayor probabilidad de que aparezca el síndrome. A esto hay que agregarle las condiciones físicas y sociales del trabajo, generalmente poco jerarquizado, con escasos recursos y, adicionalmente, atacado por críticas externas.

¿Por qué se produce en docentes?

Muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. El profesorado no recibe ninguna formación ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos causen problemas psicológicos y tensión laboral. Además, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente afectan de manera determinante en el bienestar de los profesores.

Por otra parte, existe una relación directamente proporcional entre la calidad de la enseñanza y salud laboral del profesorado. Un ejemplo de ello es cómo afecta al profesorado el clima de convivencia en los centros educativos: resulta muy difícil gestionar la autoridad entre un alumnado con problemas de convivencia escolar. Si a ello se le añade la falta de recursos materiales, las condiciones del espacio físico, la salud personal, las condiciones medioambientales y la desmotivación del alumnado producen en el docente una sensación de presión y angustia difíciles de controlar.

En general se pueden definir en los sigtes. puntos:

- Las familias, con más frecuencia de la deseada, delegan en el colegio casi toda la responsabilidad educativa de sus hijos.
- El trabajo de los profesores no es valorado en su justa medida por la sociedad.
- Los alumnos ya no quieren aprender.
- Las condiciones de trabajo son cada vez peores.
- Poca disponibilidad de recursos.
- Horarios demasiado extensos.
- Muchos alumnos por clase, lo que hace más difícil la tarea de enseñar.
- Insatisfacción laboral.
- Mala convivencia en el aula.
- Poca autonomía para tomar decisiones.

Síntomas

El síndrome se manifiesta en los siguientes aspectos:

A. Psicosomáticos: fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, difonía, etc.

A continuación se presentan los síntomas más comunes de este tipo que afectan a los educadores, ordenados en una escala de 1 a 5 según su reiteración e intensidad.

- Disfonías y problemas de garganta (4,4).
- Estrés (Burnout) (4,2).
- Depresión (4,1).
- Fatiga psíquica (3,9)
- Dolores musculares (3,1).
- Irritación ocular (3,1).
- El insomnio (3).
- Úlceras digestivas (2,8).
- Cardiopatías e hipertensión (2,7).
- Trastornos circulatorios (2,6).
- Neurosis y psicosis (2,4).
- Los miedos y las ideas irracionales (2,1).
- Problemas de piel e intoxicaciones (1,9).

B. Conductuales: absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas. Esto se traduce en reiteradas faltas del docente a su lugar de trabajo por que simplemente ya no tiene ganas, encuentra todo un sinsentido continuo del cual no halla salida, comienza a ingerir diversos tipos de drogas ya sea estimulantes para sentir un recargo de su fuerzas o calmantes para sentir una sensación de alivio.

C. Emocionales: distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos. Esto conlleva a que los profesores no se conecten con los alumnos, no se relacionan con ellos, no les demuestran su confianza, durante las clases presentan claros síntomas de aburrimiento, frustración, apatía, se pierden las ganas de enseñar y se hace como un acto reflejo mecanizado, con el solo fin de terminar la jornada sin explotar y así poder pasar al próximo día lo cual con el tiempo agrava los síntomas anteriores ya que las clases comienzan a ser cada vez más monótonas y frustrantes para el docente.

Procesos del síndrome

El cansancio o agotamiento emocional constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfechas, quejosas e irritables.

La despersonalización es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el Síndrome de Burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y, en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.

El abandono de la realización personal es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta

etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión.

¿Como se mide el síndrome?

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

2. Subescala de despersonalización. Esta formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

ESCALA DE MASLACH

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo

3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar

4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes
8. Me siento "quemado" por mi trabajo
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente
12. Me siento muy activo
13. Me siento frustrado en mi trabajo
14. Creo que estoy trabajando demasiado
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión
20. Me siento acabado
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas

Preguntas correspondientes a cada subescala:

Test corto para medir la propensión.

A continuación presentamos un pequeño test que le ayudará a medir cuan propenso es usted a padecer de este síndrome, todo lo que tiene que hacer es responder a la pregunta ¿Cuán a menudo estas situaciones le molestan en su trabajo?. Use la escala que le proponemos abajo para evaluar cuan frecuentemente se está molestando por cada situación descrita en el cuestionario. Sume todos los puntos una vez terminado.

(Raramente) 1-2-3-4-5-6-7-8-9 (Constantemente)

IMPOTENCIA

- No puedo darle solución a los problemas que se me asignan.

- Estoy atrapado en mi trabajo sin opciones.
- Soy incapaz de influenciar en las decisiones que me afectan.
- Estoy incapacitado y no hay nada que pueda hacer al respecto.

DESINFORMACIÓN

- No estoy claro sobre las responsabilidades en mi trabajo.
- No tengo la información necesaria para trabajar bien.
- Las personas con las que trabajo no comprenden mi rol.
- No comprendo el propósito de mi trabajo.

CONFLICTO

- Me siento atrapado " en el medio ".
- Debo satisfacer demandas conflictivas.
- Estoy en desacuerdo con las personas en mi trabajo.
- Debo violar procedimientos para hacer mi trabajo.

POBRE TRABAJO DE EQUIPO

- Mis compañeros de trabajo me subestiman.
- La dirección muestra favoritismo.
- La burocracia interfiere con la realización de mi trabajo.
- Las personas en mi trabajo compiten en vez de cooperar.

SOBRECARGA

- Mi trabajo interfiere con mi vida personal.
- Tengo demasiadas cosas que hacer en muy poco tiempo.
- Debo trabajar en mi propio tiempo.
- Mi carga de trabajo es abrumadora.

ABURRIMIENTO

- Tengo pocas cosas que hacer.
- El trabajo que realizo actualmente no está acorde con mi calificación.
- Mi trabajo no es desafiante.
- La mayoría del tiempo la utilizo en labores de rutina.

POBRE RETROALIMENTACIÓN

- No sé que es lo que hago bien o mal.
- Mi superior (supervisor) no me retroalimenta en mi trabajo.
- Obtengo la información demasiado tarde para utilizarla.
- No veo los resultados de mi trabajo.

CASTIGO

- Mi superior (supervisor) es crítico.
- Los créditos por mi trabajo los obtienen otros.
- Mi trabajo no es apreciado.
- Soy culpado por los errores de otros.

ALINEACIÓN

- Estoy aislado de los demás.
- Soy solo un eslabón en la cadena organizacional.
- Tengo poco en común con las personas con las que trabajo.
- Evito decirle a las personas donde trabajo y que cosa estoy haciendo.

AMBIGÜEDAD

- Las reglas están cambiando constantemente.
- No sé que se espera de mí.
- No existe relación entre el rendimiento y el éxito.
- Las prioridades que debo conocer no están claras para mí.

AUSENCIA DE RECOMPENSAS

- Mi trabajo no me satisface.
- Tengo realmente pocos éxitos
- El progreso en mi carrera no es lo que he esperado
- Nadie me respeta.

CONFLICTO DE VALORES

- Debo comprometer mis valores.
- Las personas desaprueban lo que hago.
- No creo en la Institución.
- Mi corazón ni está en mi trabajo.

Puntaje	Riesgo de "Burnout"	Recomendaciones
48 – 168	Bajo	Tomar acciones preventivas.
169 – 312	Moderado	Desarrollar un plan para corregir las áreas con problemas.
313 – 432	Alto	Las acciones correctivas son vitales.

Modos de prevención y de disminución

Desde el punto de vista psicológico, para evitar que un trabajo nos queme ha de reunir una serie de características: que sea motivador, que no sea repetitivo y que exista cierto reconocimiento de nuestra labor. Por desgracia, en la enseñanza en raras ocasiones se dan estas condiciones. Sin embargo existen variadas soluciones para aminorar el síndrome pero lo más importante es que el profesional asuma su problema y quiera solucionarlo. A nivel personal, existen estrategias que pueden evitar o prevenir el síndrome del quemado:

- 1) No sobrecargarse de tareas y menos si no forman parte de las tareas habituales.
- 2) Utilizar los canales de comunicación que haya en la empresa: departamento de recursos humanos, correo interno, sistema de sugerencias... para informar a los superiores de las preocupaciones que nos inquietan. También se puede hablar con personas de confianza que tengan influencia y puedan solucionar la situación de angustia.
- 3) Averiguar si otras personas han pasado por la misma situación y preguntarles cómo lo solucionaron.

4) Delimitar las funciones: pedir que se organicen reuniones periódicas en las que todos puedan dar su opinión sobre su propio trabajo, clarificar en qué ámbitos es responsable cada uno y cuántas tareas puede asumir sin llegar a desbordarse.

5) Aprender a controlar las emociones: no enfadarse cuando se crea que se está cometiendo una injusticia con uno. Hay que intentar exponer las quejas con explicaciones basadas en hechos concretos y proponiendo soluciones. Es importante que cuando se exponga un problema se demuestre que no afecta solamente a uno mismo, sino a todo el equipo.

6) En el momento de presión hay que saber pedir ayuda: algunas personas se queman cuando se les exige asumir tareas para las que no se está preparado. Para evitarlo se puede pedir un curso de formación o buscar la ayuda de un compañero más experimentado.

Muchas de estas técnicas dependen del entorno de trabajo donde se esté trabajando y algunas situaciones serán insalvables, pero lo que hay que tener claro es que el estrés tiene que ver con la respuesta personal ante la vida y el trabajo. Los frecuentes cambios en el entorno laboral actual nos exigen una gran capacidad de adaptación y la reacción que tengamos ante ellos puede ser decisiva para superarlos o no. Por lo tanto, la actitud que tiene el individuo es fundamental para la solución.

Métodos de prevención y de disminución en docentes

1) Llevar una vida sana, con una nutrición equilibrada, durmiendo un número de horas suficiente y haciendo ejercicio físico con regularidad. Hay que procurar no abusar del café, tabaco, alcohol y otros estimulantes.

2) Adoptar una actitud psicológica adecuada. Es importante conocerse a sí mismo y ser capaz de valorar hasta dónde se puede llegar, sin excederse y sin quedar por encima ni por debajo de las propias posibilidades. Conviene ser realistas en cuanto a las expectativas que se tienen de alumnos.

3) Mantener unas relaciones interpersonales satisfactorias, favoreciendo un ambiente de trabajo agradable, compartiendo emociones y sentimientos con los compañeros.

4) Dedicar una parte de la jornada al tiempo libre. No es tan importante disponer de mucho tiempo libre cuanto que el que se tiene (por poco que sea) lo disfruten.

Conclusión

En conclusión, el *Burnout* resulta de una discrepancia entre las expectativas e ideales individuales, y la dura realidad de la vida cotidiana. El proceso de *burning-out* puede ser visto conscientemente por la persona afectada, o bien puede mantenerse no reconocido durante mucho tiempo. Poco a poco, la persona se va sintiendo afectada, y va cambiando sus actitudes hacia el trabajo y hacia las personas con las que trabaja, hasta que el proceso termina. Puede sentirlo a nivel emocional como una activación excesiva, por sus síntomas o por su conducta en el trabajo. La técnica formal o estilo que utiliza cada persona para afrontar estas señales de alarma va a ser crucial para que se desarrolle o no el *Burnout*, para que resulte un rendimiento eficaz y satisfactorio, o bien deterioro, insatisfacción y *Burnout*. No obstante, es preciso reconocer que no hay ninguna estrategia de afrontamiento que sea válida de forma universal, por lo tanto, la persona que posee este síndrome debe ser vista por un médico y así determinar el tratamiento, no obstante el primer paso para poder sanar es el reconocimiento de la enfermedad y tener ánimo para seguir adelante.