



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”  
• MENDOZA - 2008 •

## **Eje Temático II: Las Prácticas educativas en instituciones escolares.**

Ávila, Marta del Valle - Pereyra, Nora – Molina, Susana – Cano, María. “Una reflexión desde la práctica: el Síndrome de Burnout ¿ afecta la calidad de vida de los docentes en ejercicio?”. UNCatamarca.

### **INTRODUCCIÓN**

El docente es un modelo que proyecta sobre sus alumnos, no sólo conocimientos sino también su propia forma de ser, su filosofía de vida, sus valores y actitudes y su estado de ánimo. El profesor no trabaja con máquinas sino con personas. El a su vez también es una persona y por lo tanto cuanto mayor sea su expectativa e implicación con la docencia, es más probable que su ‘ideal docente’ choque con la realidad de la enseñanza, exponiéndolo a la frustración y a la sensación de fracaso. Un docente estresado o afectado del síndrome del burnout tendrá dificultades para transmitir eficazmente.

Las múltiples presiones: históricas, sociales y políticas entre las que se desarrolla la tarea docente y las respuestas personales que da cada uno de los actores, van conformando la salud mental docente.

La sociología del trabajo define a la salud de los trabajadores como el resultado de un proceso de adaptación a la realidad y de la resistencia a los factores agresivos. Para analizar las condiciones de trabajo hay que tener en cuenta la carga física, mental o psíquica. Estos dos últimos elementos son significativos en el trabajo del docente. La carga mental está determinada por la complejidad y velocidad con que debe ser ejecutada la tarea para lograr un servicio de aceptable calidad. La carga psíquica depende de la modalidad de la organización de la tarea y el clima social, el grado de iniciativa y creatividad para organizar el propio proceso de trabajo; el prestigio social inherente a la tarea, la posibilidad de comunicarse con sus compañeros y el grado de identificación con el producto que genera.

Surge desde el Proyecto: “*La investigación de las prácticas docentes en la carrera del Profesorado en Física como proceso de transformación tanto en la formación inicial como en la continua*” la necesidad de 1) generar en la formación docente un espacio de reflexión en relación a la problemática de este síndrome, 2) contar con un diagnóstico que permita considerar el grado de influencia de los distintos factores y, 3) elaborar planes de prevención que impidan un incremento del síndrome y lleven a mejorar nuestra calidad de vida.

El paradigma de la calidad de vida se centra en la opinión que los protagonistas tienen de sus problemas considerando lo psicosocial desde un abordaje comunitario y con implicancias de tipo político basadas en el respeto por los derechos humanos; de esta manera el concepto de calidad de vida queda definido como una forma de contribuir al estudio del bienestar de las personas (..) relacionando las necesidades materiales con las socio-afectivas (Alsinet, 2000; citado en Tonon, 2003).



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



---

**“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”**  
**• MENDOZA - 2008 •**

## **MARCOS TEÓRICOS**

Walter Cannon, citado por Barlow (2001:16), profesor de la Facultad de Medicina de Harvard, describió los cambios ante un desafío o presión y los denominó la respuesta del organismo de ‘pelear’ o ‘salir huyendo’ para sobrevivir.

Desde el campo de la psicología los investigadores han relacionado el manejo del estrés con nuestras percepciones y entendimiento de lo que está pasando, es decir, el juicio de valor cognitivo que expresa la toma de conciencia de un evento potencialmente estresante y la reacción del individuo ante él. En este sentido el estrés es una experiencia individual relacionada con nuestra parte emocional, a que no todos superamos de igual forma las mismas situaciones de presión estresantes debido a características de nuestra personalidad y actitudes particulares.

Según Guerrero Barona (2008), en 1974, el psiquiatra Herbert Freudenberger utilizó el anglicismo ‘burnout’ o síndrome del ‘profesor quemado’ para definir la fatiga y el cansancio producido como consecuencia de la desproporción entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos.

El estrés docente es un proceso que comienza generalmente como consecuencia de la pérdida de ilusión profesional a la que el profesor responde aumentando su esfuerzo y consecuentemente su sensación de estrés se incrementa. Aparece entonces irritación, tensión o miedo al aula e incluso a los compañeros docentes y a los alumnos.

El docente con ‘burnout’ está afectado por problemas de salud, desajustes psicológicos, pérdida de autoestima y una creciente insatisfacción por el trabajo. Cae en la rutina, trata a los alumnos como objetos y los despersonaliza; desatiende las necesidades humanas de los alumnos, y muestra una menor sensibilidad hacia los sentimientos, disminuyendo el apoyo emocional, ya que es incapaz de ofrecerlo. Esto lleva a que el profesor se concentre únicamente en aspectos técnicos, y como consecuencia se produzca una deshumanización en su trabajo. Se ha determinado que algunas de las características de la personalidad pueden llevar más fácilmente a la persona sometida a un exceso de estrés, a desarrollar un ‘burnout’. Estas características son: sensibilidad a los sentimientos y necesidades de los otros, dedicación al trabajo, idealismo, personalidad ansiosa y elevada autoexigencia.

## **MARCOS METODOLÓGICOS**

Se realizó un estudio general exploratorio de corte transversal del cual participó el 34% de los profesores de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Nacional de Catamarca. Para ello se aplicó en forma anónima una versión adaptada del inventario de fuentes de estrés de Travers y Cooper (1997) integrada por 52 indicadores. El instrumento para la recolección de la opinión subjetiva solicita a los docentes valoren el grado de presión que cada uno de los indicadores considerados pueden ejercer sobre su persona y su trabajo. Cada ítem del cuestionario ofrece cinco opciones de respuesta a los 52 ítems que lo



**“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”**  
• MENDOZA - 2008 •

componen, que son puntuados de la siguiente manera: nada (1), muy poco (2), algo (3), bastante (4) y mucho (5). La de no respuesta se considera puntuación 0. La siguiente Tabla indica los items del cuestionario que son los indicadores de estrés los que se han agrupado en función de las variables estudiadas.

N°	VARIABLES	INDICADORES
1	CONDICIONES LABORALES	12, 14, 15, 31, 41, 47
	CARENCIAS EN LA FORMACIÓN	36, 38, 48
	AUTONOMÍA	19, 28, 42, 44
	VALORACIÓN INSTITUCIONAL Y SOCIAL DEL TRABAJO	4, 5, 8, 20, 45
2	DEMANDAS RELACIONALES	1, 3, 9, 16, 17, 32, 33, 37, 40
	CONFLICTOS PERSONALES Y CON LA INSTITUCIÓN	2, 10, 29, 30, 49
3	APOYO INSTITUCIONAL Y SOCIAL	7, 26, 52
	OPORTUNIDADES DE MEJORA	21, 46
4	FACTORES ORGANIZACIONAL ES DE LA DOCENCIA	6, 11, 13, 18, 22, 23, 24, 25, 27, 34, 35, 39, 43, 50, 51

Tabla: Identificación de los indicadores teniendo en cuenta cada variable

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

En la muestra de docentes participaron predominantemente mujeres (66,7%).

El porcentaje más alto en la antigüedad de los docentes corresponde al intervalo 16 a 20 años (25,5%), le sigue de 21 a 25 años (17,6%), luego 6 a 10 años (15,7%) y los intervalos de 11 a 15 años y 0 a 5 años muestran un porcentaje de 13,7%.

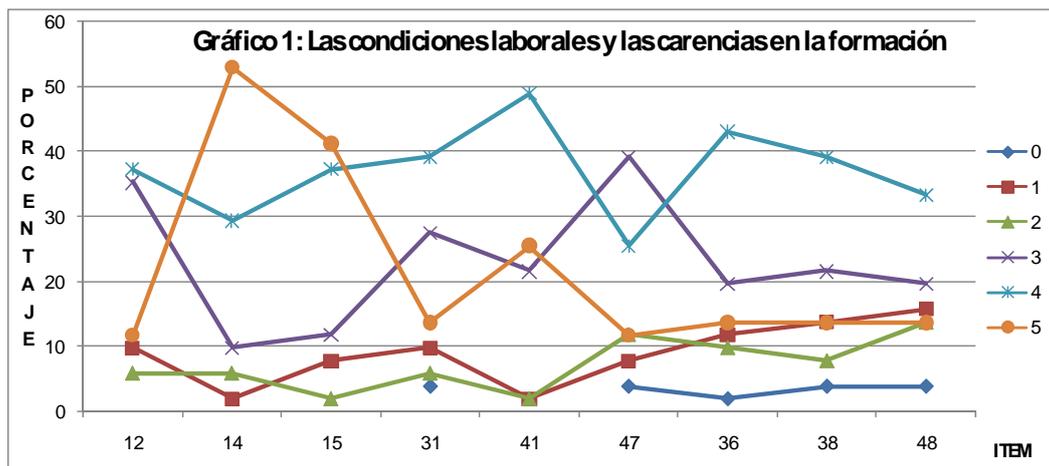
En el análisis de los datos para los distintos items se tiene en cuenta como parámetro para comparar los porcentajes obtenidos en las distintas categorías la clasificación de BAJO inferior al 33,3%, MEDIO entre 33,3% y 66,6% y ALTO entre 66,6 y 100%.

Las instituciones educativas son espacios de trabajo en los que, por un lado, participan diferentes sujetos sociales generando una trama compleja de relaciones con distintas funciones, intenciones, tiempos, tareas, responsabilidades. Como las



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE” • MENDOZA - 2008 •

instituciones educativas son totalidades multidimensionales, hay que tener siempre en cuenta, las condiciones institucionales en las que los docentes desempeñan su tarea.



El Gráfico 1 muestra para los ítems 14 (52,9%) y 15 (41,2%) en la categoría MUCHO porcentajes más elevados que se consideran medios y corresponden a los indicadores de la variable ‘Condiciones laborales’ y que son ‘Inestabilidad en el puesto de trabajo’ e ‘Inestabilidad en el cargo que ocupan’, respectivamente. La categoría BASTANTE tiene puntuaciones medias para la variable ‘Condiciones laborales’ en los indicadores 12 (37,3%), 15(37,3%) ‘Trabajo excesivamente repetitivo y monótono’, 31(39,2%) ‘Pocos profesores para el número de alumnos que hay’ y 41(49%) ‘Falta de recursos o materiales para realizar el trabajo’. Para la misma categoría se obtienen porcentajes medios en la variable ‘Carencias en la formación’, en los ítems 36(43,1%) ‘Formación no adecuada para responder a todas las demandas’ y 38(39,2%) ‘Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento’. Los ítems 12(35,3%) y 47(39,2%) muestran para la categoría ALGO porcentajes medios; este último refiere a los ‘Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión’.

Para que una profesión como la docencia sea enriquecedora desde el punto de vista psicológico deben darse varios factores: que sea motivadora, que no sea repetitiva, que haya intercambio de valoración emocional y exista reconocimiento, y normalmente, en las actividades laborales del profesorado, no suelen darse ninguna de estas cuatro características.

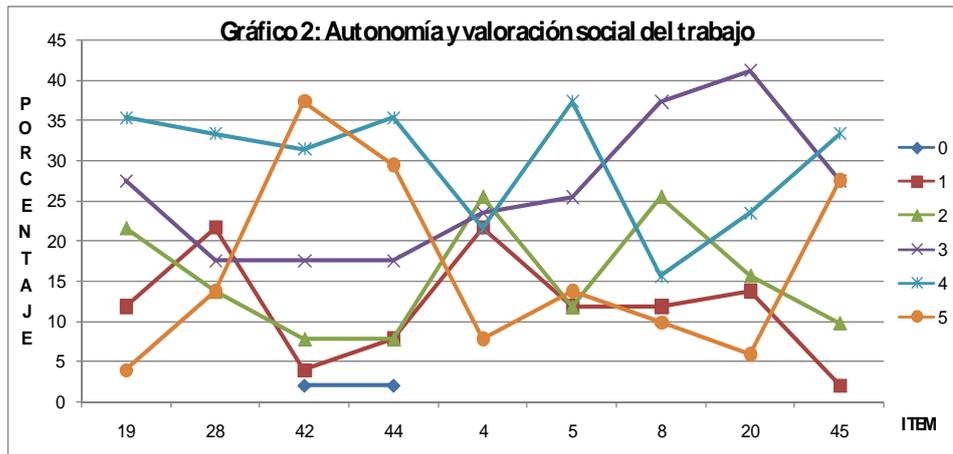
Los profesores están expuestos a una sobrecarga de trabajo que les exige en docencia atender grupos numerosos y en aulas saturadas, realizar tareas de investigación y gestión. Estas condiciones de trabajo están vinculadas a presiones que afectan el desarrollo profesional de los docentes como la falta de oportunidades de formación.

La falta de disponibilidad de recursos físicos y/o materiales tiene que ver con un presupuesto insuficiente, infraestructura y acondicionamiento de los espacios escolares con los que cuentan en la institución para desempeñar su tarea docente y



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”  
• MENDOZA - 2008 •

las carencias percibidas en la formación pueden generar en los docentes sentimientos de no poder ‘crecer’ en la profesión, aspecto muy vinculado con la insatisfacción laboral.

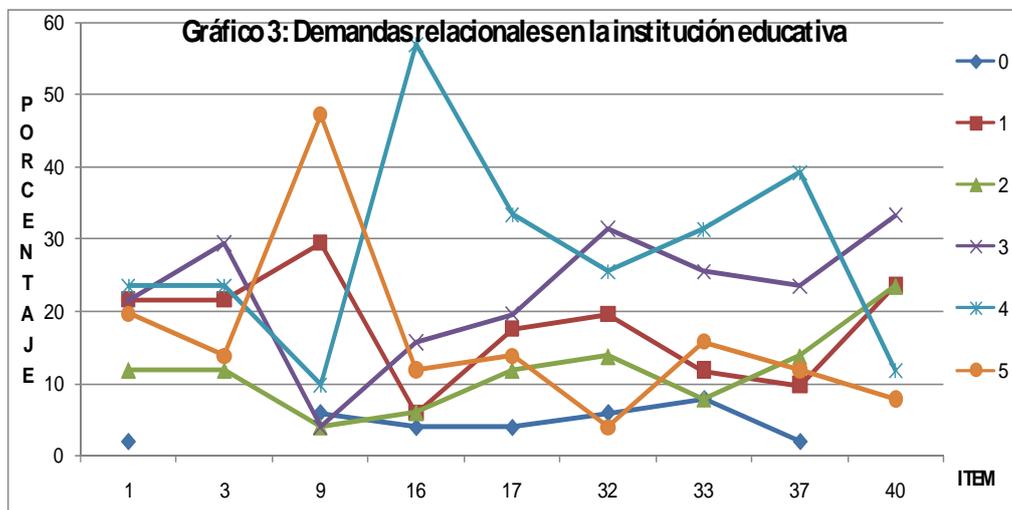


En el Gráfico 2 se identifica para la la categoría MUCHO el ítem 42(37,3%) ‘Realizar cosas en las que no estoy de acuerdo’ de la variable ‘Autonomía’ por su porcentaje medio. La categoría BASTANTE tiene igual valoración para la variable ‘Autonomía’ en lo referente a los indicadores 19(35,3%) ‘Falta de autonomía en el desempeño del trabajo’ y 44(35,3%) ‘Presiones en el ámbito de la institución para obtener determinados resultados’ y para la variable ‘Valoración social del trabajo’ el ítem 5(37,3%) ‘Enseñar a personas que no valoran la educación’. Para la variable ‘Valoración social del trabajo’ se obtienen en la categoría ALGO valores comprendidos en esta clasificación para los ítems 8(37,3%) y 20(41,2%) ‘Cuando se valora mi actuación por parte de los demás’ y ‘La evaluación a los profesores por parte de los actores de la institución educativa’. El trabajo docente es una labor profesional ya que requiere un saber adquirido en forma sistemática, brinda un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significación social de lo educativo. Si bien la normativa del trabajo docente es general y homogénea, la resignificación que hace cada institución educativa, determina los distintos grados de autonomía en el desempeño de la tarea.

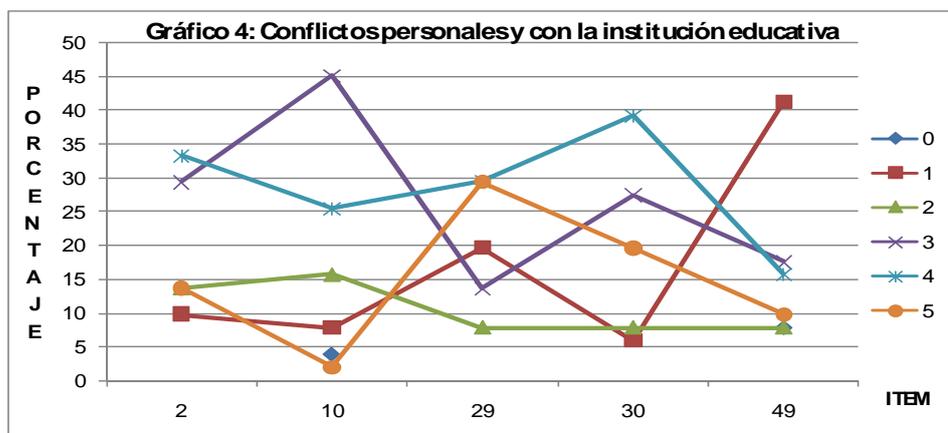
La falta de reconocimiento de los logros docentes por parte de los actores educativos y de la sociedad así como la baja autonomía y la presión ante la evaluación de su rendimiento académico son aspectos que contribuyen a incrementar los niveles de estrés en el colectivo docente.



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”  
• MENDOZA - 2008 •



En el Gráfico 3 se indica la misma valoración para la categoría MUCHO en referencia a la variable ‘Demandas relacionales en la institución educativa’ el ítem 9(47,1%) ‘Recibir agresiones físicas de los alumnos’. Para la categoría BASTANTE los indicadores 16(56,9%) ‘Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza’ y 37(39,2%) ‘Desconsideraciones por parte de los alumnos’. La división de trabajo que hay en las instituciones genera y supone distribución de poder y emergencia de conflictos. Los procesos de negociación y confrontación, la toma de decisiones son los que generan la ‘micropolítica’ institucional. A los docentes les estresa la percepción que tienen sobre la eficacia/ineficacia, es decir, la discrepancia que perciben entre el esfuerzo y los resultados obtenidos con los estudiantes.



El Gráfico 4 considera la variable ‘Conflictos personales y con la institución educativa’ y muestra porcentajes medios para la categoría BASTANTE en los indicadores 2(33,3%) ‘Mal ambiente en el grupo de profesores’ y 30(39,2%) ‘Conflicto entre las necesidades del departamento y los puntos de vista de la dirección’. En la categoría ALGO se evidencia el indicador 10(45,1%) ‘Percibir

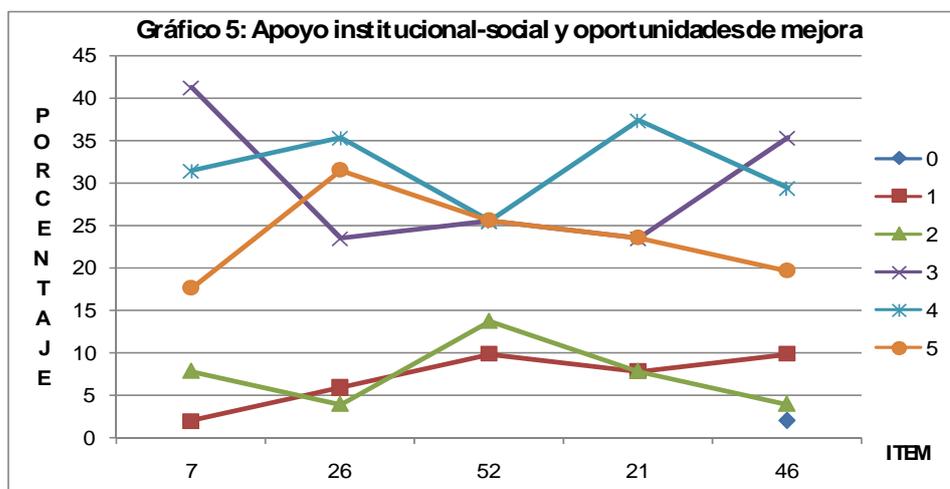


“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”  
• MENDOZA - 2008 •

rivalidad entre grupos de profesores’ y en la categoría MUY POCO el indicador 49(41,2%) ‘La constatación de que no me gusta la enseñanza’.

La mala comunicación entre el personal puede llegar a dificultar la interacción en actividades de equipo que implican al colectivo docente. Respecto a los alumnos, parece necesario considerar que además de las relaciones de enseñanza y aprendizaje, otras tienen que ver con aspectos emocionales y atañen al control disciplinario en las aulas. La rivalidad entre grupos de docentes, los conflictos entre docentes y directivos constituyen focos importantes de presión. El clima social institucional no se convierte en la medida de lo posible en un espacio de contención y de apoyo para los docentes.

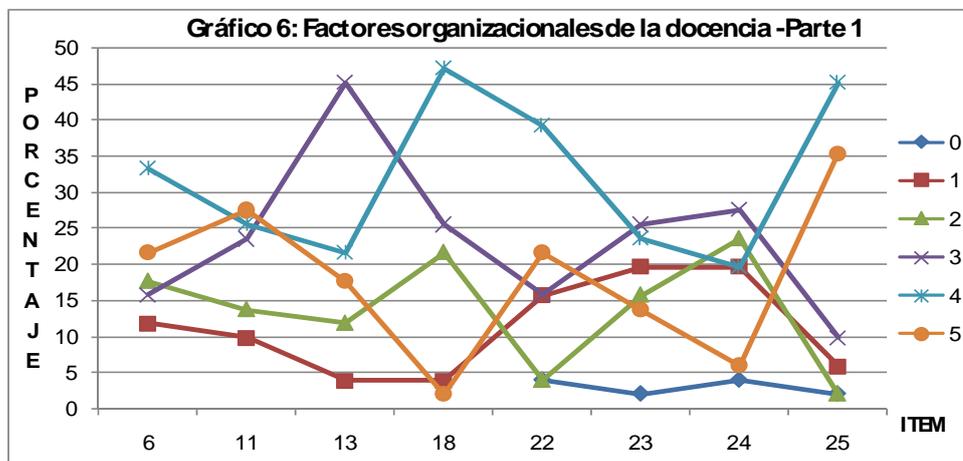
Existen ciertos factores de índole individual que pueden colocar a los docentes en situación de mayor vulnerabilidad con respecto al estrés. La elección de la carrera basada en la vocación puede generar sensaciones de frustración si la actuación laboral es evaluada como insatisfactoria cuando no se alcanzan los logros pretendidos en relación a los alumnos. Es decir, los docentes en un porcentaje medio se muestran insatisfechos con su profesión.



En el Gráfico 5 se muestran porcentajes medios para la categoría BASTANTE los indicadores 26(35,3%) ‘Falta de apoyo del equipo directivo’ y 21(37,3%) ‘Falta de oportunidades para la promoción’ y en lo que refiere a la categoría ALGO los porcentajes más sobresalientes resultan para los indicadores 7(41,2%) ‘Los profesores tienen poca influencia en las decisiones de la institución educativa’ y 46(35,3%) ‘El hecho que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción’. Las demandas relacionales enunciadas con anterioridad parecen exacerbarse si se observan en combinación con el escaso apoyo social que reciben los docentes y las escasas posibilidad de promoción.



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”  
• MENDOZA - 2008 •



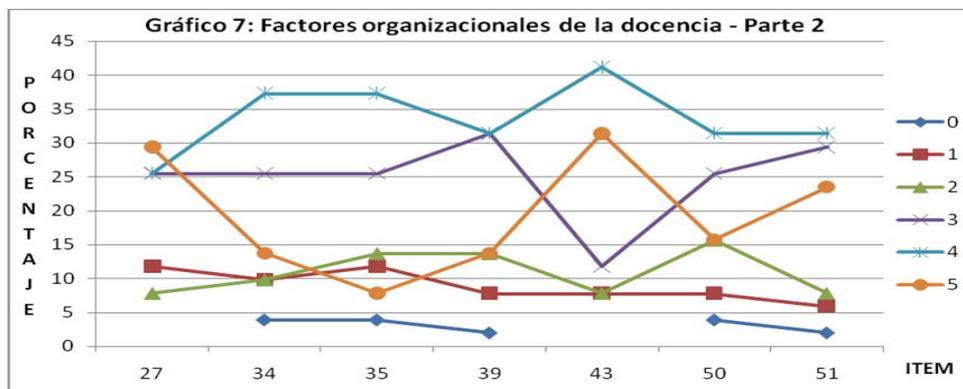
El Gráfico 6 presenta parte de los indicadores correspondiente a la variable ‘Factores organizacionales de la docencia’. La categoría MUCHO muestra un porcentaje medio para el indicador 25(35,3%) ‘Demasiada cantidad de materias a impartir en el tiempo disponible’. La categoría BASTANTE se hace notar con los siguientes indicadores: 6(33,3%) ‘Falta de información acerca de lo que debo hacer’, 18(47,1%) ‘Falta de responsabilidad de la mayoría del personal de la institución hacia su trabajo’, 22(39,2%) ‘Dar clases en áreas que no son de mi especialidad’ y 25(45,1%) ‘Demasiada cantidad de materias a impartir en el tiempo disponible’. Para la categoría ALGO el indicador que se muestra relevante es el 13(45,1%) ‘Falta de participación en decisiones de la institución educativa’.

En los últimos veinte años, la actividad del profesor se ha fragmentado, que muchos docentes no pueden cumplir simultáneamente las diversas tareas que se supone les corresponde atender (Esteve, 2005; citado en Rodríguez, 2007). Tal fragmentación genera problemas de calidad en el sistema de enseñanza. Así, la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para solventar las múltiples responsabilidades que se han ido acumulando sobre el colectivo docente sobre todo la excesiva cantidad de materias que el profesor tiene a su cargo, conlleva la razón fundamental del agotamiento y malestar docente.

Las investigaciones han mostrado que cuando los docentes no tienen oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones en sus instituciones, lo más probable es que decline su moral, motivación, autoestima y satisfacción en el trabajo.



**“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”**  
• MENDOZA - 2008 •



El Gráfico 7 contiene el resto de los indicadores de la variable ‘Factores organizacionales de la docencia’. Se muestran como significativos para la categoría BASTANTE por sus porcentajes medios: 34(37,3%) ‘Esquemas de trabajo muy poco definidos’, 35(37,3%) ‘Falta de información sobre cómo debo hacer el trabajo según el cargo que ocupo’ y 43(41,2%) ‘Recibir instrucciones incompatibles u opuestas’. De lo expuesto se puede inferir que los docentes que componen la muestra estudiada posee un estrés laboral medio ya que esa es la clasificación que toma relevancia en los indicadores considerados. Los cambios, la calidad y la mejora que se piden en la institución se realizan en medio de cierta carencia de recursos materiales, formales y personales para llevarlos a cabo. En esta situación es probable que el síndrome de quemarse por el trabajo haga acto de presencia.

Según Kyriacou (2003; citado en Rodríguez, 2007) sólo una buena calidad de las condiciones laborales aumenta la sensación de dignidad profesional.

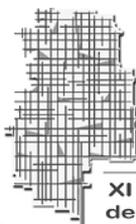
La OIT aconseja a las instituciones: a) fomentar la seguridad en el empleo, b) reducir el número de alumnos por aula, c) dotar de medios y recursos suficientes, d) reducir la tarea docente (o su intensidad), e) incrementar la participación de los profesores en la toma de decisiones, f) propiciar un clima de convivencia en el marco de la democracia y de la justicia que permita reducir el control excesivo característica del racionalismo tecnocrático que atiende más el producto que el proceso del rendimiento académico, g) gestionar vías para la promoción de los profesores, etc.

## CONCLUSIONES

Los docentes, en general, debemos reconocer los riesgos laborales y su prevención. Los expertos aconsejan la adquisición de técnicas sobre habilidades de comunicación, motivación, dinámica de grupos, técnicas de relajación y autocontrol. Es decir, el profesor no debe ser tan solo un buen técnico sino también un humanista. En nuestra profesión debemos transmitir ilusión, optimismo y esperanza, y para eso debemos vivirlo plenamente. La noble profesión de enseñar, lejos de ‘quemar’, debe llenar de orgullo a quien tiene el privilegio de poder ejercerla.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



XVII Jornadas  
Nacionales de  
**RUEDES**  
XI Encuentro  
de Estudiantes



---

“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”  
• MENDOZA - 2008 •

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- BARLOW, Jabelle (2000) Gestión del estrés. Gestión. Barcelona.
- GUERRERO BARONA, Eloísa (2008) Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del ‘quemado’. Revista Iberoamericana de Educación.
- KOMBLIT, Ana Lía et all (2008) El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la ciudad de Buenos Aires. VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. <http://www.aset.org.ar>
- NOGAREDA CUIXART, Silvia (2008) Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. <http://www.mtas.es/Insht/ntp>
- PIÑEYRO, María Luz (2004) El malestar docente. Observatorio Ciudadano de la Educación. Volumen IV, N°105. México.
- RODRIGUEZ, Lucía et all (2007) Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. Salud de los trabajadores. Volumen 15 N°1.
- TONON, Graciela (2003) Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del síndrome del burnout. Espacio. Buenos Aires.
- TRAVERS, Cheryl y COOPER, Cary (1997) El estrés de los profesores. La presión en la