

# ENFRENTAR Y PREVENIR EL DESGASTE PROFESIONAL

// CON PRÁCTICAS COLABORATIVAS



La práctica profesional nos interpela constantemente a tener una postura clara respecto a nuestro rol dentro del espacio colectivo, sistémico y en constante movimiento como son los contextos educativos.

Ser un agente activo en este proceso involucra promover prácticas de trabajo colaborativas, fortalecer canales de comunicación entre pares y visualizar estrategias personales y grupales que posibiliten espacios de autocuidado para enfrentar el desafío diario de educar a niños y niñas, trabajar con sus familias y también estar atentos a prevenir el desgaste profesional que esta importante labor puede provocar. El equilibrio entre estos aspectos permite que se generen espacios fructíferos para potenciar el desarrollo, aprendizaje y bienestar de niños y niñas en ambientes seguros y nutritivos.

Una de las consecuencias posibles en la invisibilización de los elementos mencionados anteriormente, es el desgaste ocupacional, conocido también como *burnout*. Este concepto se refiere a un conjunto de síntomas y signos que deriva del estrés crónico en el lugar de trabajo cuando este no se ha manejado con éxito. El término *burnout* o estar “quemado” fue utilizado por primera vez en 1974 por Freudenber<sup>1</sup>, pero es Maslasch en 1977<sup>2</sup> quien amplía

## TE RECOMENDAMOS

### Test de Maslach: Identificando el burnout

#### QUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos, y su función es medir el *burnout* profesional. Cada ítem pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el *burnout*.

Mede los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frías y distanciamiento ante formado por 8 ítems (5, 10, 11, 15, 21). Puntuación máxima 40.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Se compone de 5 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

#### RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Algunas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Algunas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días.

HAZ CLICK PARA DESCARGAR EL QUESTIONARIO

## TE RECOMENDAMOS

### Mi momento de calma



HAZ CLICK PARA VER EL VIDEO

y consolida la difusión del concepto. En el año 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>3</sup> alerta sobre las consecuencias e importancia que tiene para la salud el autocuidado de aquellas personas que realizan funciones de apoyo. En octubre del año 2019, el desgaste ocupacional o *burnout* es reconocido por la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS como una enfermedad laboral<sup>4</sup> que se caracteriza por tres dimensiones:

- 1) Sentimientos de falta de energía o agotamiento.
- 2) Aumento de la distancia mental (despersonalización) o sentimientos negativos con respecto al trabajo.
- 3) Eficacia profesional reducida.

De esta manera, el síndrome de desgaste ocupacional se refiere, específicamente, a fenómenos relacionados con el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida<sup>4</sup>.

Numerosos estudios muestran la presencia de desgaste emocional en los agentes educativos y la ausencia de espacios para abordarlo<sup>5</sup>, señalando que algunas variables implicadas en el *burnout* en el ámbito educativo se relacionan con el entorno laboral, la escasa autonomía, los cambios curriculares, la sobrecarga laboral, la baja participación en las decisiones, los problemas con directivos

del centro educativo, el bajo reconocimiento económico, la formación, la promoción y el desarrollo profesional deficitario<sup>5,6</sup>.

Por otra parte, el *burnout* en los agentes educativos puede tener consecuencias psicoeducativas, ya que puede ejercer una influencia negativa en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en el ambiente del aula y en los patrones de conducta que se transmiten a las niñas y niños en formación<sup>8</sup>.

Investigaciones también reportan que se ha encontrado una mayor prevalencia de síntomas de *burnout* entre los docentes de Educación Secundaria, que entre los educadores de Primaria e Infantil. Además, aquellos con altos niveles de inteligencia emocional son más resistentes a la aparición del síndrome de *burnout* ante los diferentes agentes estresores a los que se exponen en sus trabajos<sup>8</sup>.

Así, la promoción del bienestar de agentes educativos se constituye en un desafío mayor, que implica una mirada permanente de su rol, pero también del centro educativo y del sistema educacional en toda su complejidad<sup>5</sup>.

De acuerdo a bibliografía especializada<sup>9</sup> el primer paso para el autocuidado es reconocerse como profesionales y como equipos en riesgo y dedicar recursos a desarrollar estrategias que permitan disminuirlo y abordarlo sistémicamente.

## TE RECOMENDAMOS

### Mi momento de calma



HAZ CLICK PARA VER EL VIDEO

Respecto del **cuidado de los equipos**<sup>9</sup>, se recomienda:

- Crear condiciones de trabajo que transmitan preocupación y cuidado, asegurando condiciones de resguardo de la integridad personal.
- Facilitar instancias de “descompresión” en situaciones difíciles y generar espacios estructurados y validados institucionalmente para abordarlas, como reuniones de educadoras, CAA y CAUE.
- Compartir la responsabilidad en decisiones complejas.
- Esforzarse en mantener relaciones de confianza y apoyo entre el equipo de trabajo.
- Promover estilos de liderazgo y de supervisión democráticos, protectores y fortalecedores de los propios recursos de sus integrantes.
- Fomentar la resolución no confrontacional de conflictos y diferencias, generando espacios protegidos para la explicitación y resolución de los problemas surgidos al interior de los equipos.
- Favorecer el reconocimiento y retroalimentación y un estilo de liderazgo flexible que considere la compatibilidad entre trabajo y familia.

## TE RECOMENDAMOS

### Paradigma del Cuidado



HAZ CLICK PARA VER EL VIDEO

- Impulsar la formación continua de los distintos integrantes del equipo.
- Apoyar y supervisar a los profesionales que comienzan.
- Promover rituales de bienvenida a profesionales que se incorporan, y de despedida de miembros del equipo. Como también, de cambios de ciclo o roles, ya que facilitan la integración de nuevos miembros, ayudan a entender y socializar la cultura organizacional y contribuyen a la identidad y pertenencia institucional.

**A nivel personal** considera<sup>9</sup>:

- Resguardar los espacios personales y familiares, evitando “contaminarlos” con temas laborales, por ejemplo, a través de mensajes o llamados telefónicos fuera de horario laboral o fines de semana.
- Cuidar la vida personal y familiar, no dejar para los seres queridos un espacio residual.
- Incorporar hábitos saludables: descanso, alimentación, ejercicio y ocio.
- Manejar las emociones y regular las reacciones, utilizando, por ejemplo, prácticas de relajación o meditación.
- Registrar y visibilizar oportunamente los malestares. Pedir ayuda profesional en caso de ser necesario.
- Evitar culparse ni culpar a otros.
- Promover relaciones interpersonales positivas y contribuir a un clima nutritivo en el equipo.
- Identificar recursos personales y potenciarlos, estimulando la formación continua y el desarrollo profesional.

## PARA MÁS INFORMACIÓN EN RELACIÓN A ESTA TEMÁTICA, VISITA

- Milicic, N., & Arón, A. M. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista latinoamericana de psicología*, 32(3), 447-466. [http://www.buentrato.cl/pdf/est\\_inv/desgas/dpa\\_aron1.pdf](http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron1.pdf)
- Llanos, M. y Arón, A. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. En: *Sistemas familiares* (No. 1-2 Año 200-). p. 5-15 [http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/259/6/D-332-Arón\\_Ana\\_Mar%C3%ADa-2004-421.pdf](http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/259/6/D-332-Arón_Ana_Mar%C3%ADa-2004-421.pdf)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Freudenberger HJ.: Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 1974; 30: 159-165.
2. Maslach c.: Burnout: A social psychological analysis. Paper presented at the meeting of American Psychological Association. San Francisco 1977.
3. Organización Mundial de la Salud, <https://www.who.int/es>
4. CIE, 2019. <https://icd.who.int/browse11/l-m/es/#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
5. Andaur, A. y Berger, C. (2018). “Implementación e impacto de un taller de autocuidado basado en mindfulness en profesionales de la educación”. *Estudios sobre Educación*. 34, 2018, 239 - 261 <https://dadun.unav.edu/handle/10171/50026>
6. Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2). <http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>
7. Milicic, N., & Aron, A. M. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista latinoamericana de psicología*, 32(3), 447-466. [http://www.buentrato.cl/pdf/est\\_inv/desgas/dpa\\_aron1.pdf](http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron1.pdf)
8. Serrano-Díaz, N., Pocinho, M., & Aragón-Mendizábal, E. (2018). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. *Education*, 13(1), 1-12 <http://dx.doi.org/10.23923/rpye2018.01153>
9. Llanos, M. y Arón, A. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. En: *Sistemas familiares* (No. 1-2 Año 200-). p. 5-15 [http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/259/6/D-332-Arón\\_Ana\\_Mar%C3%ADa-2004-421.pdf](http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/259/6/D-332-Arón_Ana_Mar%C3%ADa-2004-421.pdf)



¡Te invitamos a seguir  
nuestras cartillas de  
formación continua!

