

Prevenir y combatir el “burnout”

Por Claudia Tobar
(ctobar@usfq.edu.ec)

El síndrome del profesor quemado no es nuevo en la educación. Si bien durante décadas se viene utilizando este término, lo lamentable es que ahora los índices de profesores que sufren de esta condición ha crecido. Estamos viviendo una crisis mundial en la fuerza laboral (Maslach & Leiter, 1997).

El término burnout o quemado se utilizó inicialmente por Freudenberg (1974), quien lo describió como un estado mental y físico de agotamiento causado por la vida profesional. Más tarde, Mas-

lach (2015) añadió que además del agotamiento, este incluía una despersonalización y reducción del sentido de logro que ocurre entre gente que realiza trabajo con personas. Algunos de los síntomas que pueden sufrir las

Las nuevas demandas institucionales y gubernamentales han obligado a los docentes a dedicar gran parte de su tiempo a completar demandas administrativas.

personas con burnout son fatiga, comportamientos socialmente diferentes y creencia de que su rendimiento ha sufrido (Bakker, Emerick & Euwema, 2006).

Pero, ¿a qué se debe este síndrome cuando lo padece el docente? Muchos pueden atribuirlo a la gran cantidad de trabajo y responsabilidad que tienen los maestros de hoy. Las nuevas demandas institucionales y gubernamentales han obligado a los docentes a dedicar gran parte de su tiempo a completar demandas administrativas. Llenar documentos y

cumplir con ciertos requisitos requieren de mucho tiempo, el cual estaba destinado anteriormente a otras tareas.

El manejo de padres es definitivamente otro de sus desafíos. Padres diferentes, que quieren información de manera diferente, obligan a los docentes a estar repensando constantemente cómo tener un balance entre el apoyo de casa y la sobreprotección.

Asimismo, las nuevas generaciones que ingresan al aula son otro mundo, con una estimulación que no puede ser la misma de la que necesitaban antes. Y si bien algunos podrían argumentar sobre qué puede ser una mejor o peor estimulación, la verdad es que esta también es diferente. En todo caso, y a pesar de todo ello, lo cierto es que la educación que damos sigue siendo la misma. La famosa frase: “tenemos escuelas del siglo XIX, con profesores del

siglo XX, enseñando a estudiantes del siglo XXI” no puede ser más acertada el día de hoy.

Es por este desafío que el docente, además de todo lo que ya debe hacer, tiene que actualizarse para ser el nuevo perfil del docente del siglo XXI: deformando todas sus ideas, repensando todos sus paradigmas, asistiendo a cursos, tomando clases en línea y leyendo lo que más pueda sobre esta innovación para no estar al margen de esta nueva demanda.

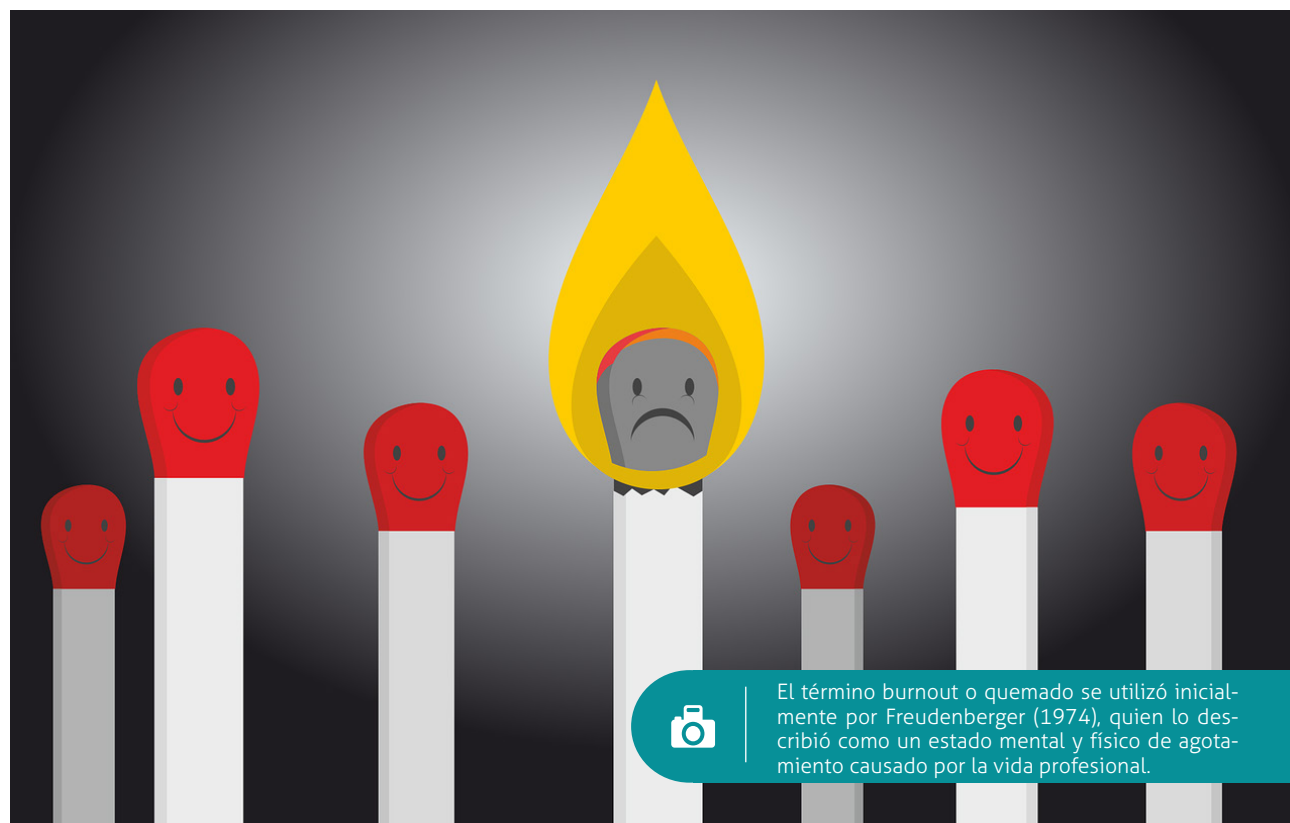
Por otra parte, cabe anotar que la cantidad de trabajo no es el único causante del burnout. Según Maslach (2015), el agotamiento no es lo único que afecta. Estudios sobre el burnout han demostrado que hay un fuerte componente de percepción. Uno de los mitos más grandes de la depresión, por ejemplo, es que el paciente debe tener una razón para estar deprimido.

“Tenemos escuelas del siglo XIX, con profesores del siglo XX, enseñando a estudiantes del siglo XXI”.

Hoy sabemos que hay personas que tienen depresión y aparentemente no tienen algo catastrófico en su vida para estarlo. Lo mismo puede pensarse con el burnout. Así, en el ambiente de trabajo, no necesariamente tiene que haber algo mal, sino que hay una responsabilidad compartida entre la organización y el empleado.

Lo que sí se sabe es que lo que sí afecta a este síndrome es la sensación de no ser exitoso.

¿Qué hacemos para combatir el burnout? Hay muchas estrategias que se pueden diseñar para evitar o combatir este síndrome:



Tener espacios para que los profesores conversen y busquen ayuda para sus problemas personales puede ayudar a reducir el síndrome de burnout.

1. Espacios de bienestar:

En todo ambiente laboral deben existir momentos de alegría y desconexión. Invertir en estos espacios son fuente de productividad, dice Brendon Burchard (2017).

Según él, asegurarse de que los colaboradores de tu organización coman bien, se ejerciten, duerman y tengan buena calidad de vida tiene una relación directa con la productividad. Preocuparse por otros no es un extra que ofrece un empleador, es lo básico.

Campañas de bienestar o de apoyo para desarrollar buenos hábitos son algunas de las estrategias que las instituciones educativas pueden implementar para ofrecer ese ansiado bienestar a sus profesores.

2. Entender que el docente es, en primer lugar, persona:

En la misma línea del bienestar, los docentes son, primero, personas. Ser docente es su trabajo, pero no lo define. A la vez que son educadores, son esposos, padres, amigos, hijos, con muchos desafíos en su vida.

Tener espacios para que los profesores conversen y busquen ayuda para sus problemas personales puede ayudar a reducir el síndrome de burnout. El solo hecho de

sentirse escuchado puede aliviar la percepción de los problemas. Tener espacios de coaching puede ser un excelente mecanismo para que todos compartan y reciban ayuda para resolver problemas fuera del espacio laboral.

3. Espacios de crecimiento:

En su libro *La verdad sobre el burnout*, Maslach y Leiter (1997) sostienen que una de las razones principales de este síndrome es el sentimiento de no pertenencia.

Dicen que combatir estos síntomas requiere que la persona se perciba como eficaz en lo que hace. Para ello, la organización debe proveer espacios de crecimiento continuo en donde todos puedan elegir desarrollar ciertas destrezas pero, sobre todo, sentirse eficaces y útiles.

En la educación, eso significa conocer nuevos modelos de educación, entender mejor a los padres y a los estudiantes. Invertir en desarrollo profesional no es algo adicional que hacemos para buscar la excelencia; es una decisión que deberíamos tomar para mantener un mínimo balance.

4. Vacaciones:

Finalmente, los espacios de descanso son sin duda una estrategia efectiva para evitar el agotamiento. Tradicionalmente, los educadores han tenido largos periodos de descanso en el verano antes de empezar un nuevo año lectivo. Estos espacios con los años se han reducido significativamente.

Por razones gubernamentales y administrativas, los docentes hoy en día tienen jornadas más largas de trabajo con menos vacaciones.

Y, sin embargo, ¡un trabajo tan demandante requiere mayor descanso! Los padres, por ejemplo, constatan rápidamente la necesidad de vacaciones para los profesores cuando se dan cuenta, después de vacaciones, lo demandante que es tener a los niños en casa. Entonces, ¿cómo podemos compensar ese trabajo tan exigente sin espacios adecuados de vacación? Busquemos políticas creativas para contrarrestar estos cambios.

Combatir y prevenir el burnout no es ninguna ciencia. Debemos buscar balances e invertir en el recurso más valioso que tiene la educación: sus profesores.

La próxima vez que culpes el agotamiento de los profesores al calentamiento global, a la dolarización o a las hormonas de los pollos, piensa nuevamente quién es el responsable, y qué puedes hacer tú para contrarrestarlo.

Referencias

- Bakker, A., Emerick, H., & Euwema, M. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.
- Burchard, B. (2017). *High performance habits*. Carlsbad, CA: Hay House.
- Maslach, C. (2015). *Burnout: The cost of caring*. Los Altos, CA: Malor Books.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.