



Electronic Journal of Research in
Educational Psychology

E-ISSN: 1696-2095

jfuente@ual.es

Universidad de Almería
España

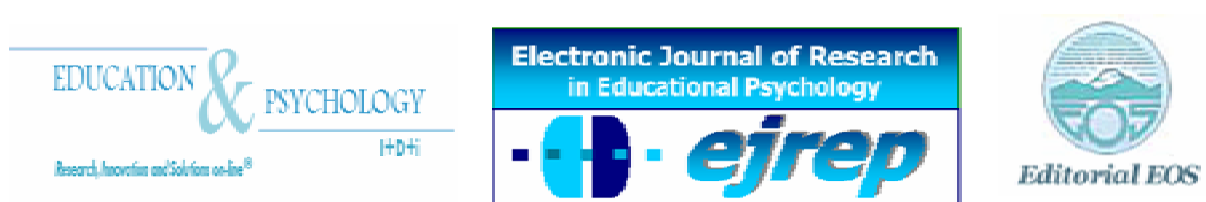
Arís Redó, Nuria
El Síndrome de Burnout en los docentes
Electronic Journal of Research in Educational Psychology, vol. 7, núm. 2, septiembre,
2009, pp. 829-848
Universidad de Almería
Almería, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121945012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



El Síndrome de Burnout en los docentes

Nuria Arís Redó

Facultad de Ciencias de la Educación,
Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona

España

Nuria Arís Redó. C/Inmaculada 22. Barcelona 08017. España. E-mail: nuria@cir.uic.es

© Education & Psychology I+D+i and Editorial EOS (Spain)

Resumen

Introducción: Con este artículo se pretende difundir el contenido de un estudio sobre la incidencia del síndrome de *Burnout*, en los docentes de educación infantil y primaria. El constante malestar que se experimenta queda reflejado en los niveles de estrés, insatisfacción y ausencia de estrategias para poder abordar de forma adecuada los problemas que acontecen en el contexto escolar. El propósito de este trabajo es conocer las percepciones de los docentes.

Método. La metodología utilizada fue transversal o de corte y la recogida de la información se efectuó a través de una encuesta. La respuesta fue de 91 cuestionarios con las percepciones de los docentes.

Resultados: Hemos comprobado la existencia de un porcentaje elevado de maestros que podrían padecer *Burnout*. Los resultados confirman que estamos ante un importante problema que crece.

Discusión o Conclusión: Algunos profesionales se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los maestros y docentes en general, cuya relación profesional se centra en el niño o el adolescente y, concretamente, en sus problemas, dificultades e inquietudes. Las transformaciones sociales y del propio sistema educativo, hacen necesaria una reflexión en torno a la formación del colectivo docente.

Palabras Clave: maestro, educación, estrés, quemado.

Recibido: 27/11/08 Aceptación inicial: 22/12/08 Aceptación final: 17/04/09

Burnout Syndrome in educators

Abstract

Introduction: This paper aims to show the results of a research on the effects of the 'Burn-out' Syndrome on Elementary and Secondary school teachers. The constant discomfort that is experienced curfew reflected in the levels of stress, dissatisfaction and strategies absence for power to approach in a way adapted the problems that happen in the scholastic context. The purpose of this research is to know the perceptions of teachers.

Method: The used methodology was cross-sectional or of cut .We knew the information through a survey. The answer was 91 interviews with the perceptions and opinions of teachers.

Results: We have checked the existence of a high percentage of teachers that could suffer from Burnout. The results confirm that we are in front of a problem that is growing every day.

Discussion or Conclusion: This Syndrome is both a social and a public health problem. Some people have to get involved for many hours per day in problems and worries of people who share their workplace. This is the case of teachers whose professional relations focus on children and teenagers and, specially, their personal and academics problems. The social transformations and of the own educational system, make necessary a reflection in connection with the training of the educational bus.

Keywords: Teachers, education, stress, *Burnout*.

Received: 11/27/08 *Initial Acceptance:* 12/22/08 *Definitive Acceptance:* 04/17/09

Introducción

La bibliografía sobre las fuentes del estrés y *Burnout* en los docentes está creciendo día a día. El análisis de la práctica educativa y de la problemática de las fuentes de estrés configura un amplio campo de acción para los investigadores, pero lo cierto es que son pocos los estudios que abordan esta problemática centrada en los niveles de educación infantil y primaria (Arís, 2008).

El ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, “quemado”, o síndrome de *Burnout*. Todo ello en un determinado entorno¹: la escuela, con sus peculiaridades y complejidades, que pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y/o frustrantes (Abraham, 1984). Actualmente el rol docente ha cambiado y se han constatado profundas modificaciones del contexto social y, concretamente, en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo.

Actualmente el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta echar una breve ojeada a los medios de comunicación, (televisión, prensa, etc.) para observar como se le culpabiliza de los problemas de diversa índole, destacando los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que atañe a las relaciones profesorado-alumnado (conflicto escolar, falta de asimilación de los contenidos curriculares ente los estudiantes, etc.), así como los referentes a cuestiones de tipo social, (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, etc.). Todo ello propicia que el profesorado se sienta, personalmente y profesionalmente, abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes (Esteve, 2003). A pesar que el principiante ilusionado, se puede transformar en muy pocos años en una persona frustrada y desconcertada con respecto al papel que debe asumir, no pretendemos centrarnos únicamente en una visión problemática de la educación, sino en la percepción de los aspectos a superar, asumiendo que la mejor forma de ayudar a prevenirlos es conocerlos y afrontarlos con estrategias eficaces.

¹ Considerando la interrelación entre los diferentes ámbitos del desarrollo desde la perspectiva ecológica. Bronfenbrenner, V. (1979): *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press.

Para conocer el origen de dicha problemática es preciso explicar que la historia del síndrome de *Burnout* -vulgarmente conocido como “estar quemado”- es reciente, apenas cuenta con unas pocas décadas. Este síndrome fue descrito en 1974 por el psicólogo neoyorquino Herbert Freudenberger, que trabajaba con grupos de voluntariado que manifestaban un conjunto de síntomas físicos y psíquicos bien diferenciados: percepción de un estado de agotamiento, como consecuencia de trabajar intensamente, hasta el límite de no tomar en consideración las propias necesidades personales y “quemarse”. Representa una perspectiva psicológica estrictamente individual, entendiendo que se trata de una respuesta a una interacción inadecuada entre profesionales excesivamente celosos de su trabajo y las necesidades y exigencias de los clientes.

La psicóloga social Cristina Maslach, prosiguió investigando al comienzo de la década de los 80 (Maslach, 1982) y estudió las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas eligiendo el mismo término “*Burnout*”. Tal concepto fue definido por esta autora, como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach y Jackson 1981). Considera que es el producto del estrés personal relacionado con una determinada condición laboral y característica de las profesiones de ayuda (maestros, educadores, enfermeras, etc.). La gran aportación de este nuevo enfoque supone abordar el problema del *Burnout* desde una perspectiva psicosocial (Calvete y Vila 2000).

El docente que manifiesta el síndrome de *Burnout* es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia.

La manera o estilo que utiliza cada persona para afrontar estas señales características y síntomas, va a ser crucial para que se desarrolle o no el *síndrome*, para que resulte un rendimiento eficaz y satisfactorio, o bien se deteriore, produzca insatisfacción, y al final el *Burnout*. El proceso que rodea al *Burnout* es variable y difiere de unos individuos a otros, tanto en su inicio como en la forma en que se desarrolla, pero podemos examinar las causas que se sitúan en el origen del mismo (Manasero y col., 1995 y 1997). Como hemos constatado anteriormente, el *Burnout* no es algo que aparece repentinamente como respuesta específica a un determinante concreto, sino que más bien es un estado que emerge gradualmente en un proce-

so de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos. Se trata de un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, pero, a su vez, también producen una repercusión negativa en la calidad de la docencia (Travers y Cooper, 1997).

Y para acabar de perfilar la conducta del docente afectado, podemos clasificar los síntomas que aparecen en el *Burnout*, en cuatro grandes áreas:

- Síntomas psicosomáticos. Suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar. Entre ellos se encuentran las cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio, etc.
- Síntomas conductuales. Se describen como una serie de conductas anómalas: absentismo laboral, problemas relacionales, etc.
- Síntomas emocionales. El más característico de ellos es el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender. El sujeto puede volverse irritable e impaciente, mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc. Además, aparece la ansiedad, que conlleva una disminución de la concentración y del rendimiento en el trabajo.
- Síntomas defensivos. Utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones anteriormente descritas y que le resultan desagradables. Desplaza los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral. También puede desarrollar actitudes cínicas hacia los clientes (en este caso los alumnos), culpabilizándoles, de manera implícita, de ser los causantes de las propias dificultades.

Todo lo expuesto hasta este momento nos genera la motivación para llevar a cabo una investigación, para conocer cual es la incidencia real de esta problemática, la intensidad con que se manifiesta. Nos proponemos dar respuesta a los siguientes interrogantes, ¿en que grado, experimenta malestar y Burnout un determinado grupo de maestros?, ¿que percepción de la formación permanente recibida tiene dicho grupo de maestros?

Necesitamos conocer el estado de la cuestión en un momento dado y a la vez detectar las posibles relaciones con dimensiones de la formación de los docentes. Tenemos la convic-

ción que hay una evidente relación entre ambas dimensiones y su consideración podría ser un elemento clave en la prevención del síndrome de “quemado”.

Método

Participantes

Puesto que nos sería muy costoso realizar un estudio de la totalidad de la población de docentes que trabajan en centros de educación infantil y primaria, se ha seleccionado una representación de maestros de centros de educación infantil y primaria de la zona del Vallés Occidental (Barcelona), para poder establecer una muestra de docentes de forma aleatoria y estratificada, y así evitar sesgos de selección.

Se ha optado por esta comarca por razones de proximidad, pero también de interés, ya que entendemos que por su configuración específica (evolución histórica, presencia industrial importante, fuerte crecimiento demográfico, etc.), que aporta contextos educativos y sociales variados y actuales, que nos proporcionaran información rica en experiencias y en la que se dan características que pueden propiciar la aparición de estrés y *Burnout*.

Para ello aplicamos técnicas de muestreo aleatorio simple y estratificado, lo cual nos ofrecían una garantía, con un margen de error aceptable, de que la muestra obtenida fuera verdaderamente representativa de la citada población y sus características.

Instrumentos

Hemos diseñado un estudio transversal mediante encuesta, puesto que es un procedimiento apropiado para describir y analizar la información obtenida de una sola vez, y hemos utilizado dos instrumentos para la recogida de la información.

El primero de ellos, es un instrumento de amplia difusión y reconocido prestigio en el ámbito psicológico y educativo, *el Maslach Burnout Inventory* que nos permitirá determinar el grado de estrés y *Burnout*, que nos permitirá recoger información concreta sobre el nivel de *Burnout* percibido por los docentes en su acción cotidiana. Es el denominado inventario “MBI”, Maslach Burnout Inventory, (Maslach y Jackson, 1981 -traducción oficial al castella-

no de Seisdedos, 1997)². Consta de veintidós ítems repartidos en tres escalas, cada una de las cuales se identifica con las tres dimensiones establecidas por los citados autores, como definitorias del síndrome de *Burnout*:

- Cansancio emocional, (CE), que consta de nueve ítems que valoran la vivencia de estar exhausto a nivel emocional debido a las demandas del trabajo.
- Despersonalización, (DP), constituida por cinco ítems, que mide el grado de frialdad y distanciamiento relacional.
- Realización personal, (RP), con ocho ítems evalúa los sentimientos de eficacia, competencia y realización de objetivos personales.

Para completar la información necesaria para nuestra investigación, necesitamos construir un cuestionario específico que permita averiguar las opiniones y percepciones de los docentes, en base a la formación y eficacia profesional. A tal efecto elaboramos un **cuestionario** propio que está formado por una serie de preguntas o ítems, de formulación breve, a los que cada sujeto debe responder en función del grado de acuerdo o desacuerdo. El cuestionario quedó compuesto por quince ítems que se refieren a las tres dimensiones de máximo interés para los objetivos de la investigación:

- *las relaciones personales* a partir de las cuales se definen las relaciones sociales y específicamente las del contexto laboral.
- *la formación* como elemento capaz de configurar y dotar de sentido la profesionalidad.
- *la eficacia personal* como la posibilidad de competencia en la propia gestión docente y la del centro en cuestión.

En ambos casos se presenta en un formato de respuesta tipo escala de Likert, y agrupa en frecuencias la situación descrita en cada ítem, durante el último curso escolar (la totalidad de los ítems se puede apreciar en el anexo 1).

² SEISDEDOS, N. (1997): *Inventario Burnout de Maslach: síndrome del quemado por Estrés Laboral Asistencial*. Madrid: TEA ediciones.

Procedimiento

El diseño de esta investigación se enmarca en el paradigma empírico-analítico, en la que utilizamos la modalidad de encuesta para la recogida de la información, dentro del modelo descriptivo de investigación, para realizar, posteriormente, un análisis estadístico de las dimensiones consideradas en el estudio. Esta investigación no persigue la generalización a cualquier contexto sino que pretende ser útil en situaciones parecidas, por ello nos planteamos los siguientes objetivos:

- Determinar las características de los docentes que configuran la muestra estudiada.
- Efectuar la estimación de la proporción de individuos que caracterizan, según los estadios del MBI, el estado actual de manifestación e intensidad del síndrome de *Burnout*, en la muestra objeto de estudio.
- Determinar el estado de las percepciones en relación a la formación, la eficacia y las relaciones personales de dichos docentes.

La información obtenida nos permite describir la incidencia, frecuencia y distribución de las dimensiones objeto de estudio, así como observar las posibles relaciones entre las mismas. En cuanto a la respuesta conseguida, cabe decir que de los 150 cuestionarios repartidos, se recibieron debidamente contestados, un total de 91 cuestionarios, lo que representa un porcentaje de 60,67%, de los cuales se desestimaron dos por errores de cumplimentación. Finalmente obtuvimos una muestra real de ochenta y nueve sujetos, cifra que puede considerarse más que aceptable.

El proceso de tratamiento de los datos se llevó a cabo en dos niveles, en términos de complementariedad. Primero se estableció el perfil sociodemográfico y después se consideraron los datos obtenidos con el *cuestionario MBI* y los del *cuestionario* de elaboración propia.

Todo el proceso estadístico se realizó con el programa SPSS. Finalmente, y después de todo el proceso seguido, estuvimos en disposición de iniciar la siguiente fase: la del estudio e interpretación de los resultados.

Resultados

La presentación de los resultados se articula en dos partes. En un primer bloque aportaremos la información sobre el perfil sociodemográfico, que nos permite establecer los rasgos de la muestra estudiada (la variable edad, sexo y cursos en activo). En el segundo bloque nos centraremos en los resultados aportados por cada uno de los instrumentos (el MBI y el cuestionario propio), y por últimos establecer las posibles relaciones entre ambos.

Así pues empezamos el análisis descriptivo con la variable edad:

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	89	22,00	59,00	40,34	8,39
N válido (según lista)	89				

La edad media del profesorado representado en la muestra es de 40,34 años, con una variabilidad que oscila entre los 22 y los 59 años. El grupo de edad más numeroso, con el 13,48% está comprendido entre 40 y de 44 años, seguido de los grupos entre 38 y 40 años. Así pues, podemos apreciar en el histograma, que el 46,06% de los docentes tienen entre 38 y 46 años. Seguidamente lo observaremos separadamente, es decir edad de los hombres y edad de las mujeres.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos: género masculino y edad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	14	30,00	57,00	43,14	8,97
N válido (según lista)	14				

Tabla 2. Estadísticos descriptivos: género femenino y edad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	75	22,00	59,00	39,81	8,24
N válido (según lista)	75				

En cuanto a las medias de edad, separadas por sexo, podemos apreciar que si bien la media entre ambos es similar, lo cierto es que las mujeres comprenden un rango más amplio, entre 22 y 59, que en el caso de los hombres, observándose que la edad mínima de estos es muy superior, lo que apunta a la afirmación de “progresiva feminización de la función docen-

te”. Estamos ante un profesorado fundamentalmente joven, desde el punto de vista del desarrollo de la actividad laboral, que permanecerá todavía muchos años (de 20 a 30 aproximadamente) en la profesión, y que deberá afrontar múltiples situaciones que pueden generar estrés. De la misma manera tendrán necesidad de formación continuada, eficaz y de crecimiento en autoeficacia personal.

En cuanto a la composición por sexo, nuestra muestra está constituida por 75 mujeres y 14 hombres que representa un porcentaje de 84,3% y 15,7% respectivamente, lo cual coincide con los datos que nos suministró el “Departament d’Ensenyament de la Generalitat de Catalunya”.

Tabla 3. Distribución de la muestra por género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	hombre	14	15,73
	mujer	75	84,27
	Total	89	100,00

Ciertamente se confirma la tendencia histórica de este sector que se ha caracterizado por una intensa feminización de la función docente. Ello puede explicarse desde tendencias culturales muy arraigadas en la sociedad que atribúan en la población femenina el cuidado y la educación de los niños, sobretodo en las etapas de educación infantil y primaria objeto de nuestro estudio.

A continuación nos centraremos en el estudio del número de cursos que los docentes han estado en activo –antigüedad-, en la que observamos que la media de la muestra es de 16,44. La mayor cantidad la encontramos entre los 10 y los 25 cursos de ejercicio de la profesión.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos (antigüedad)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Número Cursos Activo	89	1	34	16,44	9,35
N válido (según lista)	89				

Los datos aportados nos permiten hablar de un colectivo bastante experimentado, con lo que, mayoritariamente, sus percepciones y sensaciones se han ido nutriendo a lo largo del

tiempo. Esto nos permite tener cierta garantía que las respuestas obtenidas no son fruto de la inseguridad que se asocia a la etapa inicial del ejercicio docente.

El segundo bloque en nuestro estudio es determinar los parámetros descriptivos (*valor mínimo, valor máximo, media, desviación típica*), de cada una de las tres subdimensiones³ del *Maslach Burnout Inventory*.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del Maslach Burnout Inventory

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Cansancio emocional	89	,00	46,00	20,66	9,15
Despersonalización	88	,00	20,00	3,85	4,07
Realización personal	87	20,00	48,00	38,13	7,27
N válido (según lista)	86				

Como se puede apreciar los estadísticos descriptivos informan que para la subdimensiones de *Cansancio emocional* y *realización personal* se detectan puntuaciones situadas en la zona media y para la subdimensión de *Despersonalización*, en la zona baja. En cuanto a la desviación típica cabe decir que teniendo en cuenta las puntuaciones mínimas y máximas que pueden alcanzar las tres subdimensiones del MBI (*Cansancio emocional* de 0 a 54; *Despersonalización* de 0 a 30; *Relaciones Personales* de 0 a 58), observamos que el cansancio emocional tiene una varianza más elevada lo que implica que las diferentes puntuaciones entre individuos son más variables, es decir, tenemos un conjunto menos uniforme con mayor fluctuación en la respuesta. Como aspectos destacables de MBI, encontramos que si bien es cierto que en las subdimensiones de *despersonalización* y de baja *realización personal*, no se manifiesta una elevada incidencia, si que detectamos indicios que apuntan una incipiente presencia de las mismas en la realidad de los docentes objeto de estudio. Se constatan puntuaciones en los sectores medios que actualmente no son relevantes, pero bien pudieran indicar que estamos ante una muestra de docentes no exentos de problemática y tensiones. Actualmente les afecta de manera moderada en su salud laboral, pero son un claro indicador⁴ que, en un futuro, podrían progresar hacia sensaciones estresantes y síndrome de *Burnout*. Estamos ante la percepción del esfuerzo reiterado que apunta la posibilidad de seguir evolucionando, puesto que la media de edad de éstos docentes, indica que deberán seguir aun muchos años en activo.

³ Recordemos que el MBI consta de 22 ítems de los cuales 9 pertenecen a la subdimensión **Cansancio emocional**, 5 en la subdimensión de **Despersonalización** y 8 en la subdimensión de **Realización personal**. Esta repartición no es homogénea en cuanto a la cantidad de ítems para cada subdimensión e implica que estén medidas en escalas diferentes, por ello las puntuaciones mínimas y máximas óptimas para cada una de ellas son: de 0 a 54 para **C.E.**, de 0 a 30 para **D.P.**, y 0 a 48 para **RP**.

⁴ Chermis, C. (1992): *Long-term consequences of Burnout: an exploratory study*. En Massanero, M. y col. (1994). *Burnout en los profesores: impacto sobre la calidad en la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación. Madrid: MEC- CIDE.

En referencia a las dimensiones del segundo instrumento utilizado, en el cuestionario de elaboración propia, destacan algunos datos de la dimensión de *formación permanente*. Muy especialmente ante la afirmación “La formación permanente es suficiente en cuanto a habilidades didácticas” la tendencia mayoritaria en considerar que si bien la oferta y la posibilidad de acceso a la misma resultan bastante apropiadas, los aspectos más aplicativos y de habilidades didácticas no han sido del todo satisfactorios.

Tabla 6. Evaluación de la suficiencia de la formación permanente en habilidades didácticas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En total desacuerdo	7	7,87
	Bastante en desacuerdo	33	37,08
	Bastante de acuerdo	46	51,69
	Muy de acuerdo	3	3,37
	Total	89	100,00

Resulta interesante comprobar, que las tendencias en el grado acuerdo o desacuerdo no están demasiado diferenciadas. Es decir, si acumulamos los porcentajes *de total desacuerdo* 7,9%, y *bastante en desacuerdo* 37,1%, obtenemos que un 45% no está de acuerdo con la afirmación, frente al 51,7% que dice estar, *bastante de acuerdo*.

Ello nos sugiere, que algunos problemas en los planes de formación permanente, ya sea en el planteamiento o en el contenido de los mismos, no siempre han dado respuesta a las expectativas de los docentes. Todo ello, una vez mas, nos induce a pensar que hay que mejorar el sistema de formación permanente y nos resulta un posible indicador de la necesidad de optimizar o reformular los planes formativos con respecto a su actual planteamiento.

Por último, otros datos obtenidos por el cuestionario propio, que aún siendo menos relevantes queremos destacar, son la percepción positiva de la propia competencia personal, así como por un alto componente vocacional.

Conclusiones

Los resultados de nuestra investigación aportan un perfil de *Burnout* con niveles moderados o medios en la muestra de docentes analizados. A su vez, se detectan algunos aspectos que pueden resultar indicadores de aviso o alerta, puesto que hemos comprobado la existencia de un porcentaje elevado de docentes a los que podríamos considerar susceptibles a padecer *Burnout*. Todo ello nos indica que estamos ante una muestra de docentes no exentos de problemática y tensiones. Actualmente les afecta de manera moderada en su salud laboral, pero son un claro indicador que, en un futuro, pueden progresar hacia sensaciones estresantes y síndrome de *Burnout*.

Como aspectos destacables de MBI, encontramos que si bien es cierto que en las subdimensiones de *despersonalización* y de *baja realización personal*, no se manifiesta una elevada incidencia, si que detectamos indicios que apuntan una incipiente presencia de las mismas en la realidad de los docentes objeto de estudio. Más contundentes son los resultados obtenidos en la subdimensión de *cansancio emocional*, puesto que se evidencia una alta significación de la misma, comportando la evidente sensación de cansancio físico y emocional por su parte. Estamos ante la percepción del esfuerzo reiterado que apunta la posibilidad de seguir evolucionando, puesto que la media de la edad de éstos docentes, indica que deberán seguir aún muchos años en activo.

En cuanto a las tres subdimensiones que configuran la primera parte del cuestionario propio (*formación permanente, las relaciones personales y autoeficacia profesional*), queremos destacar que el perfil obtenido nos permite determinar que estamos ante una muestra joven en cuanto a su trayectoria profesional, pero con bastantes cursos en activo, y que ha tenido la oportunidad de adquirir, a través de la práctica acumulada, una amplia experiencia profesional. La tendencia mayoritaria coincide en considerar que, si bien la oferta y la posibilidad de acceso a la *formación permanente* resultan bastante apropiadas, los aspectos más aplicativos y de habilidades didácticas no resultan del todo satisfactorios.

Con toda la cautela posible, a la vista de los resultados obtenidos, queremos apuntar que tanto los propios docentes como las instituciones y la administración han de ser conscientes de la importancia de la salud de los profesores para una enseñanza de calidad. Por ello, queremos referirnos a una idea de prevención orientada hacia la necesidad de desarrollar, en

el marco de las propias escuelas, una nueva cultura de formación y gestión compartida, considerando una mayor contextualización y la búsqueda de respuestas concretas a realidades específicas de cada centro, en su barrio, en su zona urbana, con su entorno real y preciso. Desde esta concepción de la escuela, ésta se hace especialmente sensible a las realidades del medio, puesto que la colaboración conduce a procesos de apertura y participación, tanto por parte del alumnado como del resto de la comunidad educativa.

Queremos concluir, destacando la necesidad de fomentar una formación cultural amplia, poniendo el énfasis *en y desde* la práctica docente y para la práctica docente, potenciando el desarrollo de competencias básicas de autoaprendizaje, sociales y emocionales.

La cooperación y colaboración vienen a expresar una cultura global y holística, frente al individualismo, competitividad y profesionalismo endémico. Se trata de un aprendizaje a nivel colectivo o grupal, basado en la educación y el autoconocimiento emocional. De esta manera, los docentes podrán desarrollar una competencia profesional eficaz a partir de los contextos que condicionan su práctica y que van más allá del aula. Con un enfoque interactivo y contextualizado que, a nuestro juicio, serán los principios que han de vertebrar la formación de los docentes para afrontar las exigencias de la sociedad de la información y del conocimiento, en permanente y vertiginoso cambio. Todo ello desde la necesaria crítica constructiva, las opciones plurales y respetuosas y el espíritu creativo ante los retos del futuro de una sociedad que “pretende y debe ser” mejor y más justa.

A modo de reflexión final queremos destacar que el modelo de modelo de formación para la satisfacción vital implica una serie de dimensiones y aspectos que aportan una manera de trabajar que constituye en sí misma un factor de prevención del Burnout, de aumento del grado de satisfacción laboral y personal de los profesionales de la educación, así como de su salud física y mental.

Las relaciones de dicho modelo se aprecian gráficamente en la siguiente figura:



Figura 1. Relaciones del modelo para la satisfacción Vital

Referencias

- Abraham, A (1984). *L'enseignant est une persone*. Paris, E.S.F. (Traducción al castellano (1986): *El enseñante también es una persona*. Barcelona: Gedigsa.
- Arís, N. (2008). *El síndrome de Burnout en los docentes de educación Infantil y educación primaria en la Zona del Valles Occidental*. Barcelona: <http://www.tdx.cat/TDX-1027108-171248>
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991a). El síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I). *Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 21, 257-265.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991b). El síndrome de Burnout o el desgaste profesional (II). Estudio empírico de los Profesionales Gallegos del área de salud mental. Revisión de estudios. *Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.
- Bisquerra, R., (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona: Promociones Publicaciones Universitarias.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona: Ceac.
- Biddle, B., Good, T. y Goodson, I. (2000). *La enseñanza y los profesores I. La profesión de enseñar*. Barcelona: Paidós.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Bronfenbrenner, V. (1979). *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press. En versión castellana (1986). *Ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Calvete, E. y Vila, I (2000). Burnout y síntomas psicológicos: Modelos de medida y relaciones estructurales. *Ansiedad y estrés*, 6(1), 117-130.
- Chermis, C. (1992). Long-term consequences of Burnout: an exploratory study. En M. Masanero, et al. (1994). *Burnout en los profesores: impacto sobre la calidad en la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. (pp.75-85). Memoria final de investigación. Madrid: MEC- CIDE.
- CIDE (2002). *El sistema educativo español*. Madrid: MECD.
- Comisión Europea (2002). *Las cifras clave de la educación en Europa, edición 2002*. http://www.urydice.org/Doc_intermediaires/indicators/en/frameset_key_data.htm
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro*. Madrid: Santillana-Unesco.
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Esteve, J. M. (2001). *Un examen a la cultura escolar*. Barcelona: Octaedro.
- Esteve, J. M. (2003). *La tercera revolución educativa*. Barcelona: Paidós

- Gil-Monte, P. y Peiro, J. M. (1999). Validez Factorial del MASLACH BURNOUT INVENTORY en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), (pp679-689).
- Gil-Monte, P. y Peiro, J. M. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos para el diagnostico del síndrome de quemarse (Burnout). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 135-149
- Harrison, W.D. (1980). Role strain and Burnout in child – protective service workers. En B. Moreno y cols. (1992). *Configuración específica de estrés asistencial en profesores de BUP*. (Pp125-136). Memoria de investigación. Madrid: MEC- CIDE.
- Latorre, D., Del Rincón, A. y Arnal, J. (1997). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Hurtado.
- Manasero, M. A., Vázquez, A., Ferrer, V. y Fernández, M. C. (1995). Burnout en la enseñanza: análisis de su incidencia y factores determinantes. *Revista de Educación*, 308, 60 - 73.
- Manasero, M. A., Vázquez, A., Ferrer, V. Fornés, J. y Fernández, M. C. (1998). Estrés y Burnout en la enseñanza: una aproximación comprensiva. En J. Cerdán y Grañeras Pastrana (eds.), *Las investigaciones sobre el profesorado (II) 1993-1997*, (pp.60-73). Madrid: MEC-CIDE.
- Marchesi, A. (2000). *Controversias en la educación española*. Madrid: Alianza Editorial.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs; N. J. Prentice Hall.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(99), 99-113.
- Peiro, J. M. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Barcelona: Eudema.
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario Burnout de Maslach: síndrome del quemado por Estrés Laboral Asistencial*. Madrid: TEA ediciones.
- Travers y Cooper (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Viñao, A. (2002). *Sistemas educativos, culturas escolares y reformas. Continuidades y cambios*. Madrid: Morata.
- Vila, D. (2000). *Estrés en las aulas*. Madrid: Muface.
- Zeichner, K. M. y Liston, D. P. (1999). Enseñar a reflexionar a los futuros docentes. En F. Angulo, J. Barquin y A. Pérez (1999). *Desarrollo profesional docente: Política investigación y práctica*. (Pp-506-528). Madrid: Akal.

Zubieta, J.C. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: MEC-CIDE

Anexo 1.

Ítems del cuestionario propio:

Relaciones personales

Hay un buen clima laboral en mi centro.
Me resulta fácil la comunicación con los demás compañeros.
Participo activamente en la organización del centro.
Tengo capacidad para compartir y colaborar con los demás compañeros.
La relación con los alumnos me resulta cada vez más complicada.

Formación permanente

La realidad del día a día se corresponde con mis expectativas profesionales.
He podido acceder a toda la formación permanente que yo deseaba.
La formación permanente responde a mis necesidades reales.
La formación permanente es suficiente en cuanto a contenidos.
La formación permanente es suficiente en cuanto a habilidades didácticas.

Auto eficacia profesional

Creo que tengo buenas cualidades docentes.
Tengo la sensación que he dado el máximo de mí mismo como docente.
Creo que actualmente soy más competente que cuando comencé mi trabajo como docente.
Me gustaría trabajar en la enseñanza pero no frente a un grupo clase.
Me gustaría cambiar de profesión.

Ítems del cuestionario MBI:

Cansancio emocional

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo
Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo
Me siento quemado por mi trabajo
Me siento frustrado en mi trabajo
Creo que estoy trabajando demasiado-
Trabajar directamente con personas me produce estrés
Me siento acabado

Despersonalización

Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos personales
Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
Me preocupa el hecho de que este trabajo me este endureciendo emocionalmente
No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio
Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas

Realización Personal

Fácilmente comprendo como se sienten las personas
Trato muy eficazmente los problemas de las personas
Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás
Me siento muy activo
Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio
Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma