

El «Burnout» y los docentes del magisterio*

The bournout and the state teachers

*Luisa Fernanda García Lozano***

Fecha recibido: 4/07/2012
Fecha aceptado: 3/10/2012

Resumen

El artículo busca realizar un análisis al síndrome de burnout en los docentes que trabajan en el magisterio, para lo cual en una primera parte se encuentra el marco teórico que contextualiza el tema y brinda los elementos necesarios para comprender este síndrome; en una segunda parte se busca contrastar la teoría con los resultados de un informe de investigación cualitativa que presentó la Universidad Nacional de Colombia y un grupo focal que permite confrontar la teoría y la realidad para esta labor en materia de salud mental.

* Artículo de investigación científica que analiza el síndrome del bournout en los docentes del magisterio evidenciando con ello la crisis del sistema laboral colombiano y las difíciles condiciones laborales de los docentes.

** Abogada de la Universidad Santo Tomás de Colombia. Máster Oficial de la Universidad del País Vasco y de la Università degli Studi di Milano: Master in Sociology of Law ofrecido por el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati. En este momento se encuentra cursando el Doctorado en Derecho en la Universidad de Buenos Aires. Docente e investigadora de varias universidades entre ellas la Universidad Militar Nueva Granada y la Universidad Santo Tomás, ubicadas en Bogotá, Colombia. Correo electrónico: trevannian@gmail.com Agradezco de forma especial al abogado Ricardo Ramírez Lemus quien gracias a sus aportes este documento se pudo realizar.

Palabras clave

Enfermedades laborales psicológicas, burnout, docentes del magisterio, relaciones laborales.

Abstract

The article seeks to make an analysis of burnout syndrome having as target population the teachers working in magistry, for which in a first part it makes a theoretical framework that contextualizes the subject and provides the needed elements to compare the theory with the results of a qualitative research report presented at the National University, and a focus group was made for this text, for, in this way, find the link between theory and reality.

Keywords

Psychological illnesses, burnout, state teachers, labor relations

Las condiciones laborales de los trabajadores en la actualidad colombiana son producto del fracaso de un sistema laboral que ha sido construido bajo criterios de la modernidad, en razón de ello, en la actualidad las enfermedades psicológicas propias de las relaciones laborales han aumentado, las diferentes condiciones de las relaciones laborales producen la necesidad de buscar herramientas para mantener armonía en la cotidianidad que permitan comprender el desarrollo laboral. El síndrome del burnout, es considerado como la enfermedad psicológica de este decenio y se ha presentado en Colombia principalmente en los docentes del magisterio, es decir, los docentes en colegios públicos.

El presente artículo tiene como objetivo caracterizar el síndrome del Burnout en los docentes del magisterio como una de las enfermedades psicológicas que se presentan con mayor frecuencia. Para responder a este fin, el escrito se divide en tres partes, en la primera

se presentará un marco teórico del síndrome de burnout, indagando cómo se presenta y sus principales síntomas, en la segunda parte se analizarán los resultados del estudio de caso de caso de los docentes de magisterio que realizó la Universidad Nacional de Colombia y un grupo focal efectuado para este estudio; finalmente, se presentarán algunas conclusiones del tema.

Igualmente, es necesario señalar que para el desarrollo de este artículo se establecieron principalmente tres métodos de investigación, en la primera parte se realizó un análisis dogmático sobre el concepto y desarrollos del síndrome de burnout, en la segunda parte, con el fin de consolidar la información teórica con respecto a la realidad de los docentes en Colombia, se elaboro una caracterización de la labor docente, sus decretos y leyes, y finalmente, se estudiaron investigaciones empíricas del tema que fueron cotejadas con un grupo focal.

Nociones previas

El síndrome de BURNOUT, o, como también puede ser conocido en español «síndrome de cerebro quemado», en un primer momento, fue descrito a través de observación clínica, y posteriormente se evaluó a través de entrevistas estructuradas, técnicas proyectivas y autoevaluación con escalas de estimación, pero la mayoría de estos métodos se utilizaron sólo de forma ocasional por los investigadores (Ramos, 1999).

A partir de la publicación en 1981 del Maslach Burnout Inventory (MBI), por Maslach y Jackson, es cuando se establecen ciertamente los que podrían denominarse criterios de evaluación para establecer la patología de este síndrome; extendiéndose el uso de un instrumento de medida estandarizado, empero, luego, con el tiempo se han determinado distintos tipos de evaluación y síntomas que han permitido explorar diferentes componentes de esta enfermedad laboral.

En un principio, no a todos los profesionales se consideraba como un sector vulnerable de este fenómeno, por el contrario, se pensó que

solo aquellos trabajadores dedicados a labores de contacto con personas (sector sanitario, educación, servicios, etc.), eran considerados susceptibles de sufrir burnout, pero hoy en día se sabe que también pueden padecerlo otro tipo de profesionales que estén en situaciones de fatiga mental (Lorente, Martínez, & Soria, 2007, citando a Bresó, Salanova, Schaufeli, 2005). Tal cual como lo explican Cifre y Llorens, en 2002, la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo es uno de los temas que más interés está suscitando entre los profesionales y los investigadores en materia de prevención de riesgos laborales, debido sobre todo a la falta de instrumentos fiables y válidos que permitan una detección veraz de los riesgos de tipo psicosocial.

Desde la aparición del concepto del síndrome de burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) en los últimos treinta años, se han desarrollado en todo el mundo centenares de estudios sobre esta patología sociolaboral. Desde las primeras investigaciones que se centraron en profesionales de la salud y servicios humanos, se ha pasado rápidamente a estudiar muestras poblacionales de educadores, hasta llegar a funcionarios de prisiones, bibliotecarios, policías, estudiantes, militares, administradores, entre otros. «Golembiewski, et ál. (1983, 1986 citados en Guerrero, 2000) aseguran que el burnout afecta a todo tipo de profesiones y no sólo a las organizaciones de ayuda, y de hecho, gran parte de sus investigaciones emplean como muestra a directivos, vendedores, etc.» (Quiceno & AlpiVinaccia, 2007).

Por último, todas estas aproximaciones e intentos por dar respuesta a este fenómeno que afecta hoy los espacios laborales han llevado, a que algunos países como Brasil y España reconozcan en cierta medida en la jurisprudencia al síndrome del Burnout como una problemática sociolaboral. Así, en muchos ámbitos se busca que el trabajador tenga una mejor calidad de vida en todas las áreas de su actividad, que las empresas tengan personas saludables y motivadas para la consecución de las metas al igual que los objetivos organizacionales y; en general, el desarrollo en el ciclo vital de la persona y la organización (Quiceno & AlpiVinaccia, 2007)

Algunas definiciones de burnout

El estudio de este fenómeno con el paso del tiempo ha adquirido mayor relevancia constantemente. Sin embargo, las investigaciones respecto al tema podrían clasificarse como reciente, toda vez que fue descrito originalmente en 1974 por Fredeunberger *como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa o forma de vida, que no produce la suficiente gratificación o refuerzo*. Aunque es principalmente con los estudios de Maslach y Jackson, cuando realmente adquieren verdadera importancia a nivel científico las pesquisas de este síndrome (Rivera, 2006).

Así, siguiendo la definición aportada por Maslach, Schaufeli y Leiter en 2001, el burnout, también conocido como el «síndrome de estar quemado por el trabajo o de desgaste profesional», puede entenderse como una respuesta prolongada a estresores crónicos personales y relacionales en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional (Lorente, Martínez, & Soria, 2007).

No obstante, otras definiciones, como la otorgada por Farber en 1983 explican la relación del síndrome con el sector laboral propiamente:

El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (p. 23). (Quiceno & Alpi Vinaccia, 2007, p. 119).

A continuación una gráfica que bien podría ilustrar el proceso mediante el cual se puede comprender aún mejor el síndrome de burnout:

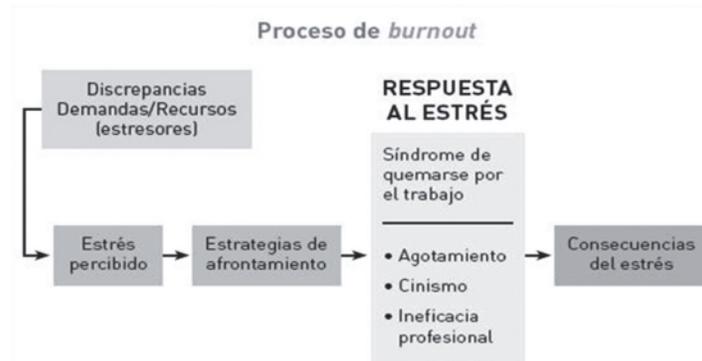


Imagen de (Lorente, Martínez, & Soria, 2007)

Debe recalcar que el estudio del síndrome objeto de estudio crece ampliando rangos de complejidad, profundidad en la identificación, evaluación de causas posibles, algunas determinantes e incluso procesos adyacentes y/o paralelos. Recientes investigaciones parten de una perspectiva integradora donde no sólo se consideran las variables relacionadas con la organización, sino que también los investigadores se preguntan por qué las personas responden de manera diferente al estrés y cuál es el tipo de interacción que se establece entre las variables organizacionales y personales (AlpiVinaccia & Flórez Alvaran, 2003).

Ahora bien, el síndrome del «burnout» debe diferenciarse del denominado «boreout». Como señaló Cabrera en 2011, el burnout y el boreout se pueden visualizar como partes constituyentes de un sistema, en el cual en un grupo de trabajadores ante una tarea asignada, se subdivide, un sector de ellos tendrán tendencia a trabajar más de lo que realmente deberían, y de este modo descargan de trabajo de un grupo frente al otro; mientras que así, el primer grupo mencionado empieza a padecer burnout, se sobrecarga de trabajo, el segundo grupo tiene el problema que cada vez queda menos trabajo sobrante para ello, y como consecuencia empiezan a aburrirse, están infraexigidos y caen en el desinterés. Mientras el primer grupo no encuentra la manera de estirar el tiempo para cumplir eficientemente con las tareas encomendadas, el segundo grupo utiliza el tiempo que les queda libre para asuntos privados, es decir, padecen del Síndrome del Boreout.

Tampoco debe confundirse con el estrés psicológico, pues, como explica Rivera (2006), aquel debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico. En el contexto de las organizaciones sanitarias son estresores especialmente relevantes para el desarrollo del síndrome las relaciones sociales de los profesionales de la salud con los pacientes y sus familiares. El síndrome es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la relación profesional-cliente, y por la relación profesional o afines con labores organizativas.

Síntomas o reacciones

Generalmente no existe un consenso claro y/o determinado en la enunciación de los síntomas o reacciones. Sin embargo, pueden citarse algunos, como los propuestos por el Observatorio permanente de riesgos psicosociales (2006), el cual identificó las tres siguientes situaciones:

- «Reacción de alarma», en la cual se genera un desequilibrio entre recursos y demandas de trabajo.
- «Resistencia». En virtud de la cual el cuerpo se ajusta al factor de estrés.
- «Agotamiento», en donde la continuidad de la tensión y la falta de soluciones activas lleva a cambios de conducta, típicos de un afrontamiento de tipo huidizo y defensivo.

Otros investigadores, como González y López (2010), afirman que el síntoma principal que sufren quienes están frente a una situación de «burnout» es un claro sentimiento de impotencia, ya que no existiría deseo alguno de hacer algo por alegría, sino por un deber objetivo de hacer. Así, la persona se sienta agotada y sin esperanzas.

También, se ha dicho que manifestaciones de cinismo pueden hacer parte de su sintomatología. En este sentido, se referiría a una actitud distante ante el trabajo, ante las personas objeto de él y/o ante los compañeros/as. También, en esta misma línea, se puede encontrar

la ineficacia profesional, entendiéndola como una percepción de no hacer adecuadamente las tareas y de ser incompetente en el trabajo.

Sin embargo, varios autores convienen en afirmar que las vías por las cuales se manifiesta el «burnout» pueden acotar diversos patrones y tal vez situaciones en las cuales no son fácilmente identificables. Ahora bien, pueden tenerse como algunas manifestaciones preliminares la frustración profesional, el ánimo depresivo, problemas de salud, abuso de sustancias, relaciones interpersonales insatisfactorias y abandono emocional, así como disminución del desempeño, falta de compromiso organizacional y absentismo.

Así, como afirmaron Lorente, Martínez, y Soria (2007) de estas manifestaciones sintomáticas se pueden llegar a presentar graves repercusiones, tanto para la persona que lo padece como para la organización a la que pertenece. Señalan, a su vez los citados autores, que los resultados de la investigación son en ciertas ocasiones contradictorios en cuanto a qué son síntomas y qué son consecuencias del «burnout».

Estrategias frente al «burnout»

Tal cual lo afirman Lorente, Martínez, y Soria (2007), siguiendo a Schaufeli (2005) para combatir el «burnout» es importante saber detectar el problema a tiempo, por lo que el diagnóstico o identificación del síndrome sería el primer objetivo. Una vez hecho, en función de los objetivos que se planteasen para la intervención, se distinguen tres tipos de estrategias para reducirlo: prevención primaria, secundaria y terciaria. Donde, se expone como intervención primaria aquella cuyo objetivo se centra en reducir o eliminar las fuentes de estrés, adaptando el entorno (físico y psicológico) del trabajo al empleado, desde una perspectiva proactiva.

También, como estrategias preventivas, siguiendo lo dicho por (AlpiVinaccia & Flórez Alvaran, 2003) en el nivel organizacional se puede llegar a considerar importante el combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo en servicios de salud, por ejemplo, mediante la

variedad y flexibilidad de la tarea, realizando, a su vez, programas educativos donde se resalte la conformación de equipos de trabajo de modo que el personal participe en los procesos organizacionales y que también pueda acceder a un significativo reconocimiento por la labor que desempeña mediante refuerzos sociales, incrementándose así niveles de compromiso con la institución.

En todo caso, debe aclararse, como puede encontrarse en casi todos los estudios revisados, que las medidas preventivas frente al «burnout» están estrechamente ligadas a la calidad de vida física, social y laboral. En todo caso, es importante hacer ejercicio regularmente, hacer ejercicios de relajación o de meditación, comer bien, evitar el alcohol y la cafeína, dormir por lo menos siete u ocho horas a la hora del descanso. Además, resulta fundamental tener tiempo libre para así, mantener lazos sociales con quienes compartir actividades recreativas o de simple conversación, solicitar el apoyo de familiares y amigos. Ya en el plano específicamente laboral, las intervenciones de prevención dependen, en una gran medida, del respaldo y la orientación institucional clara para la estructuración de condiciones que permitan una revisión permanente de las dinámicas y problemas laborales de manera adecuada, sana y respetuosa, principalmente (Torres, 2004).

La siguiente ilustración puede ser útil para la identificación de estrategias de intervención frente al síndrome de «burnout»:

Estrategias de intervención en *burnout*

Objetivo / Foco	Estrategias Individuales	Estrategias Organizacionales
Diagnóstico / Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-diagnóstico 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría de salud psicosocial • Comprobación de los niveles de <i>burnout</i>
Prev. primaria	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del tiempo • Entrenamiento en habilidades sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del contenido del puesto • Planificación temporal
Prev. secundaria	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de apoyo • Tutorización y consulta 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de acogida a nuevos empleados • Desarrollo organizacional
Prev. terciaria / Tratamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Tratamiento psicoterapéutico 	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalización de servicios

Imagen tomada de: (Lorente, Martínez, & Soria, 2007)

Estudios de caso

La situación puede llegar a ser verdaderamente alarmante. Pues, varios investigadores en el tema señalan que este síndrome puede traer consecuencias no sólo desde el punto de vista personal, sino también institucional. Muchas de las manifestaciones de este síndrome pueden desencadenar el ausentismo laboral, la disminución del nivel de satisfacción, conductas adictivas, y repercusiones en otras esferas, incluso, en la familiar (Rivera, 2006).

A continuación se presenta un esquema que bien podría presentar algunas de las más usuales consecuencias que conlleva el síndrome de «burnout»:

Síntomas y consecuencias del *burnout*

CONSECUENCIAS PARA EL INDIVIDUO	
Psicosomáticas	Fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras, desórdenes gástricos, tensión muscular, problemas cardiovasculares, jaquecas...
Conductuales	Adicciones, absentismo laboral, acciones hostiles, conflictos, aislamiento, agresividad...
Emocionales	Irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo...
Laborales	Menor capacidad para el trabajo, disminución del rendimiento...
Interpersonales	Conductas negativas hacia personas de su entorno extra-laboral, deterioro de las relaciones afectivas...
CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN	
Satisfacción laboral baja	Baja satisfacción intrínseca con las recompensas, con la dirección, con los colaboradores, baja implicación, bajo interés...
Absentismos y propensión al abandono	Agotamiento y despersonalización correlacionan con la propensión al abandono.
Deterioro de la calidad de servicio de la organización	Actitudes de despersonalización, desinterés, baja motivación, deterioro del rendimiento...

Imagen de: (Lorente, Martínez, & Soria, 2007)

Dentro de las labores que requieren mayor concentración y disposición por parte del trabajador es la docencia, el cúmulo de co-

nocimiento que debe tener el docente, las relaciones interpersonales hacia sus estudiantes, compañeros de trabajos y directivos, además del compromiso social que debe ser desarrollado en su ejercicio, produce que síndromes como el burnout sea frecuente.

Igualmente, las condiciones económicas de los docentes y los principios de dominación que se hacen presente en las instituciones, al igual que los contextos complejos de un país como Colombia son factores que inciden para analizar la salud mental de los trabajadores del magisterio.

En Colombia, se han realizado varios estudios sobre este tema. Por ejemplo, un estudio adelantado por Caballero, Abello, y Palacio (2007) sobre un grupo estudiantil de una Universidad privada de Barranquilla, el análisis estadístico mostró que el 41,6% de los estudiantes presentaban burnout académico (distribuido en niveles alto y medio alto), lo cual, a criterio de los investigadores, sugeriría que los alumnos experimentan la sensación de no poder dar más de sí mismos y una actitud cínica sobre el valor y sentido del trabajo.

En este mismo estudio se expuso cómo el 38,2% de los estudiantes experimentó agotamiento, el 29,7% cinismo y el 48,6% se sintió ineficaz. En cuanto al *engagement* académico, vigor y entusiasmo, el 51% de los estudiantes se percibieron vigorosos, el 72% dedicado y el 46% manifestaron un estado agradable de inmersión en el trabajo.

Por tanto, según el reseñado estudio, se halló presencia de *engagement* académico en el 48% de los estudiantes universitarios (distribuido en niveles medio alto y alto). En cuanto al promedio académico, resaltaron los autores cómo, a diferencia de lo que se esperaba, el 41% de los estudiantes tenían un promedio bueno y el 7,4% excelente, porcentajes que sugerirían el esfuerzo de los alumnos por mantener un buen rendimiento académico, mientras que sólo el 8,9% presenta un promedio bajo. En cuanto a la satisfacción, los investigadores manifestaron que se evidenció cómo el 49% de

los estudiantes se sienten a gusto con la carrera, la Universidad, el promedio y los estudios (porcentajes que se encuentran distribuidos entre niveles alto y medio alto).

Asimismo, en un estudio realizado sobre personal docente, en la ciudad de Bogotá, (Ramírez Barbosa, Ortega Muñoz, Villamizar Rueda, & Leiton Suárez, 2009) encontraron que en dicha Universidad privada, los docentes presentaron niveles bajos y medios en las tres dimensiones que conforman el Síndrome de burnout. Lo cual indicaría que no se encontraron las características propias de este síndrome en el grupo evaluado.

Tanto para la dimensión de despersonalización, como para la de cansancio emocional, la mayoría de puntajes están ubicados en el nivel bajo de la escala y para realización personal los puntajes fueron medios altos. Lo cual es coherente con la escala y se ratificaría en los resultados de las relaciones existentes entre las dimensiones: cansancio emocional y despersonalización están relacionadas, a mayor cansancio emocional mayor despersonalización; en cambio puede existir alto cansancio emocional y presentar alta realización personal; a diferencia de lo que sucede en la relación con despersonalización, a mayor despersonalización menor realización personal.

Un caso sobre el cual debe prestarse particular atención ocurrió en España, donde un jefe de taller de personas minusválidas, quien presentó síntomas de agotamiento emocional y físico, así como trastornos del sueño que le impedían desarrollar bien su trabajo, solicitó licencia médica a su empleador puesto que, adujo, «sufría del síndrome de burnout como consecuencia de su actividad laboral» (Torres, 2004).

Como consecuencia, el trabajador pidió que su padecimiento (el síndrome del «burnout») fuera considerado como una enfermedad laboral. Después de varios meses en litigio con su empleador, quien no estaba de acuerdo con esa interpretación, logró que la justicia accediera a sus pretensiones: el Tribunal Supremo de España confirmó

la sentencia del primer tribunal al que había acudido y que había dictaminado que el síndrome de burnout era una enfermedad laboral.

Los docentes del magisterio

En el año 2011, preocupados por los altos índices de pensiones por enfermedades laborales y las diferentes manifestaciones de los docentes sobre el estrés y cansancio físico y psicológico para desarrollar la labor que trabajan en los colegios distritales (públicos) de Bogotá, D.C, de dificultades en el desempeño de su labor; la Alcaldía Mayor de Bogotá suscribió un contrato con la Universidad Nacional para realizar una investigación en donde se expusieran los perfiles de los docentes del sector público y así empezar a proponer acciones contra las dificultades que presentan los docentes de la capital.

A manera de contextualización, es necesario precisar que en Colombia la educación pública es principalmente para los niños que viven en condiciones de pobreza, de acuerdo a las maestras entrevistadas «los contextos familiares de los niños de la mayoría son desestructurados desde una perspectiva tradicional, en general los niños no tienen referentes paternos o maternos estables, sus condiciones económicas son precarias y la violencia es el referente cotidiano para su socialización», aunque no se encuentran reportes oficiales sobre las condiciones del tejido social de los colegios de Bogotá, recientemente se encuentran estudios sobre violencia en los colegios en donde evidencian conclusiones similares a las de las profesoras (Universidad de los Andes y el Dane , 2006) y (Saavedra, Eugenio; Villalta, Marco & Muñoz, 2007).

Paralelo a las condiciones sociales, existen varias condiciones institucionales que complejizan la situación, algunos de los aspectos que se identifican y resaltan en la investigación son (Londoño Botero & Saens Obregón, 2011, p. 21 y 22).

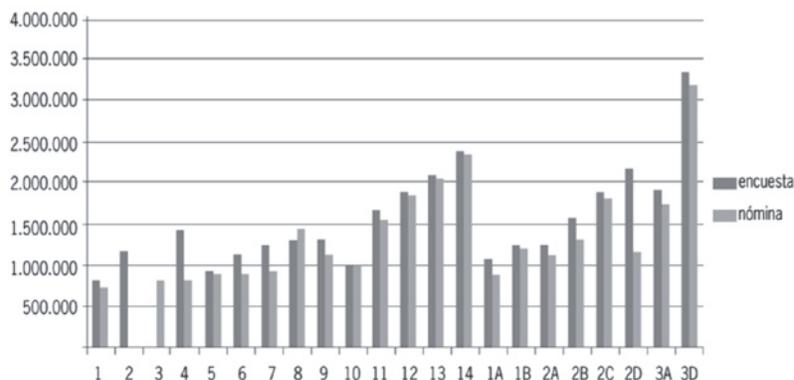
- La masificación de la educación primaria y secundaria, que tanto en Colombia como a nivel internacional ha sido vista por algunos como uno de los principales factores explicativos de los problemas de calidad, deserción y dis-

ciplina, entre otras razones, por haber incluido en el sistema escolar a grupos sociales considerados de bajos niveles de capital cultural y poco “socializados.

- La pluralización de formas de vida, saberes, sexualidades y valores; y el surgimiento de signos de debilitamiento de las certezas de la modernidad, así como de las concepciones de la sociedad, la ética y la ciencia como algo “homogéneo” y “común”.
- La asimetría entre la temporalidad “lenta” de la escuela y el veloz ritmo de la sociedad, y en particular de la juventud contemporánea (Parra 1986:291-292) en Londoño Botero & Saens Obregón, 2011).

Para realizar un análisis específico se presentarán los resultados que se relacionan con los elementos de una relación laboral: el salario, la jornada laboral y el factor de subordinación; estos elementos son muy importantes para estudiar el tema de los docentes del magisterio, puesto que en 2002 sus condiciones laborales cambiaron produciendo transformaciones físicas y psicológicas en los profesores en relación con las acciones que exige el ejercicio de su profesión.

Con respecto al salario, este se divide en dos: «para los que se regulan por el Decreto 2277 de 1979, hay 16 rangos salariales –el más bajo en 2009 era \$565.526 y el más alto, \$2.304.963– (Decreto 700 de 2009). Y para los que se regulan por el Decreto 1278 de 2002, el rango más bajo era \$856.735 y el más alto, \$4.203.9961» (Londoño Botero & Saens Obregón, 2011, p. 70). La siguiente gráfica muestra el promedio devengado por un docente:



Salarios declarados en la EDB 2009 Vs. Salarios según nómina docente

Fuente: EDB 2009. IDEP-UN

Igualmente, un porcentaje significativo de docentes tiene dos trabajos (25%), según los datos suministrados por el estudio, los cambios generacionales han producido diferentes percepciones de acuerdo a los criterios cualitativos del estudio, por ejemplo: mientras un 69,5% de los docentes menores de 31 años creen que su situación será mejor en cinco años, esta proporción desciende a 43,6% entre los mayores de 51 años. Una tendencia similar se observa en los pesimistas: su proporción aumenta a medida que aumenta la edad: de 7,7%, entre los menores de 31 años, a 21,1%, entre los mayores de 51 año. (p. 72).

Otro factor importante para resaltar en el análisis propuesto se encuentra en la jornada laboral, en la actualidad los docentes tienen que trabajar la jornada completa (8 horas) y se les redujeron significativamente las vacaciones, el Decreto 1850 de 2002, «La jornada laboral docente se debe cumplir en dos formas: seis horas, como mínimo en la jornada escolar y el resto del tiempo en actividades complementarias, para ajustar ocho (8) horas» Asimismo, las vacaciones se redujeron de tres meses a siete semanas.

El burnout y los maestros

Resulta paradójico al acercarse al tema, realizar la revisión de las investigaciones realizadas, teniendo como fuente principal el estudio de la Universidad Nacional, las contradicciones en los resultados, las cuales no permiten establecer una conclusión específica que determine la presencia del síndrome de burnout en los docentes del magisterio. En virtud de lo anterior, para contrastar los resultados se realizó un grupo focal con seis docentes de diferentes colegios distritales con miras a establecer una percepción frente a los resultados publicados. Para realizar esta parte, se redactará de la siguiente forma: primero se transcribirán los datos del informe presentado por la Universidad Nacional (p. 97 y sig.), posteriormente, se presentarán algunos de los resultados del grupo focal y finalmente se proyectarán algunas conclusiones.

El estudio realizado en 2011, no concluye cuáles son los niveles de profesores con burnout, empero, presenta algunos datos cualita-

tivos que permiten establecer algunas conclusiones, así, el estudio refiere dos investigaciones que exponen resultados conclusiones en donde se muestra un porcentaje significativo con esta enfermedad, Un estudio de 2009, realizado por la Universidad Javeriana con 343 docentes de colegios distritales, concluye que «un 20% de los profesores están quemados», o, en términos más técnicos, sufrirían del síndrome de agotamiento profesional. Además de esto, un 57% habrían manifestado cansancio emocional. En el caso de los docentes, dicho síndrome se expresaría en agotamiento, molestia de estar en compañía de estudiantes y sensaciones de fracaso. Cabe señalar que los resultados del estudio concuerdan con uno similar realizado en Medellín en el año 2004 (*El Espectador* 2009b: 29).

El estudio hace un análisis integral a los docentes, sin embargo, dentro de las opciones un 37% de los docentes, se encuentran 4 (cuatro) variables que afectan su labor: «(comportamiento de los estudiantes, la legislación educativa, la falta de apoyo estatal y la escasez de recursos). Un 24% escogieron razones relacionadas con asuntos laborales y de la carrera docente (baja remuneración, malestar laboral y estatuto docente)».

Al respecto ver el siguiente cuadro:



Fuente: EDB 2009. IDEP-UN

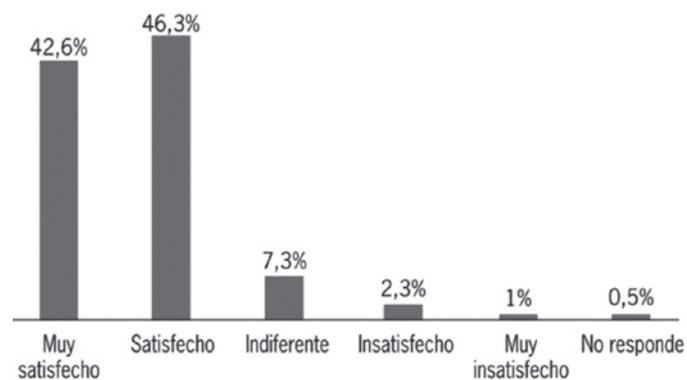
En este sentido, los investigadores igualmente resaltan algunas condiciones del contexto que influye para analizar el contexto social que afecta su labor:

el ambiente escolar, en términos de las relaciones con otros docentes así como con los estudiantes, parece estar atravesado por conflictos que son percibidos como especialmente desagradables: los problemas de convivencia son señalados por el más alto porcentaje (36%) como experiencias amargas. El segundo lugar en los recuerdos de experiencias amargas corresponde a una serie de temas referidos a la práctica formativa, principalmente a los logros de aprendizaje de los estudiantes y su desinterés académico. Es significativo el bajo porcentaje (8%) de docentes que asocian las experiencias amargas con las políticas educativas, pues una vez más va en contravía del discurso dominante de la literatura nacional e internacional, así como el relativamente bajo nivel de arraigo del discurso de Fecode en contra de dichas políticas.

Igualmente, se presenta una gráfica que presenta los niveles de satisfacción de los docentes (ver gráfica siguiente), el análisis que se presenta en dicha variable, al ser muy altos los niveles de satisfacción con su labor, de acuerdo, a los investigadores, contrarresta los resultados porcentuales de las enfermedades psicológicas laborales que se pueden presentar.

Gráfica

¿Qué tan satisfecho se siente con su oficio?



Fuente: EDB 2009. IDEP-UN

La insatisfacción se presentó principalmente en hombres menores de 31 años, estos docentes están ligados al nuevo decreto de la carrera docente, algunas hipótesis sobre este ítem pueden estar relacionadas con las exigencias para ascender en la carrera docente y las limitaciones en las prerrogativas que estuvieron consagradas con anterioridad del 2001 con respecto al salario y las vacaciones.

Y finalmente, en el estudio se identifican las principales razones por las cuales se puede presentar malestar en el oficio docente y permiten evidenciar algunas condiciones laborales.



Fuente: EDB 2009. IDEP-UN

Los anteriores son solo algunos de los resultados que los investigadores relacionaron con respecto a lo que se denominó causas del malestar social, todos ellos los síntomas relacionados con las enfermedades psicológicas. Sin embargo, al momento de leer el texto en conjunto se pueden encontrar diversas variables para comprender lo que conlleva el arte de enseñar y que pueden producir consecuencias que entorpezcan la labor, entre las cuales se pueden resaltar: mutua colaboración entre docentes, problemas de comunicación entre los docentes, la institución y los estudiantes, los padres de familia, excesos de niños en las aulas.

En la anterior investigación, en general se caracteriza la labor de docente desde una perspectiva positiva, parte de la intención para realizarla era poder tener una herramienta cualitativa que permitiera comprender las acciones a seguir por parte de la Secretaría de Educación, empero, a pesar de los imaginarios colectivos que se presentaron, la Secretaría decidió realizar un fuerte trabajo para implementar una política de bienestar de los docentes, lo cual produce varios interrogantes:

¿Por qué las fuertes políticas de bienestar?, si las conclusiones del proyecto son positivas y niegan las investigaciones que presentan resultados diferentes, ¿existen otras evidencias para preocuparse de esta población?

Paradójicamente, aunque no se encuentren cifras en los sistemas de información en el Magisterio, un alto porcentaje de maestros en el 2010 recibió pensión extraordinaria en virtud de alguna enfermedad mental y se construyeron tres centros de reposo, especialmente para los maestros. Igualmente, en 2010, Compensar y Canapro - Cooperativa Casa Nacional del Profesor, organizaron jornadas de prevención contra las enfermedades mentales.

Ante la contradicción de datos, se decidió realizar un grupo focal con docentes que pertenecen al Magisterio con el objetivo de confrontar algunos datos y establecer una posible conclusión.

El grupo focal se realizó el 18 de junio de 2012 con docentes que trabajan en colegios distritales en la jornada de la tarde, con primaria, dado que las docentes en la actualidad hacen parte del Magisterio, solicitaron a la autora omitir sus nombres, la totalidad de las participantes eran mujeres en un promedio de edades entre los 45 y 63 años, las docentes han vivido la transición de los regímenes legales, además de haber estudiado su secundaria en colegios normalistas, es decir, especializados en formación docente.

El grupo con el que se hizo el ejercicio se puede caracterizar como docentes que «aman su labor y que en medio de las dificulta-

des tienen una percepción positiva frente a su trabajo», no obstante, identifican algunas problemáticas que deben ser estudiadas.

Dentro de la conversación, el elemento de subordinación laboral se relacionó con las coordinadoras(es) académicas(os), dado que, representan jerárquicamente a su superior, en principio la coordinación académica es aquella que organiza y dirige la institución, en algunas ocasiones, según las docentes, la mayoría hace presencia en las jornadas de la mañana y en la tarde tan solo está presente algunas horas, no obstante, la presión que se ejerce por parte de esta dirección es constante al buscar mecanismos de control y disciplina, por ejemplo: «darle poder a los vigilantes de seguir a los docentes, al igual espiarlos sin que se dieran cuenta y por medio del seguimiento brindarle información a los coordinadores, llenar formatos, firmar la llegada y la salida, hasta un punto no muy confiable, además, no se generan incentivos, ni tranquilidad para realizar su labor, produciendo malestar en su ejercicio».

Igualmente, cuando se implementó la política de modernización, año 1996, se establecen bonificaciones de 30% o 50% de su salario por tener en sus escuelas más de 4 000 estudiantes y cada orientador debe trabajar con 500 niños. Estas políticas carecen de contexto, lo que ha producido grandes inconvenientes en la actualidad, generando problemas de hacinamiento al punto que se ubican hasta 50 niños en un salón.

«El ánimo racionalizador de labor», como lo han llamado las docentes, buscó producir evidencias y formatos que no están acordes con las prácticas dentro de las aulas, en este sentido se entiende la docencia en la actualidad como una cuestión de formatos y poca calidad, el objetivo para cualificar al docente y su desempeño está ligado a la presentación de formatos, pero no evidencian las acciones en el aula, además de un seguimiento de conductas preestablecidas que no evidencian los roles cotidianos.

No se tienen en cuenta cuáles son las condiciones de la labor docente, cada niño tiene un contexto específico, que requiere diferentes acciones., En general, los niños que llegan a estos colegios, tienen características como: sus madres han tenido diferentes hogares, prácticas de violencia, robo, agresión, entre otros, y en algunos casos estas actividades son aprendidas de sus hogares lo que dificulta que los salones tengan valores homogéneos y por supuesto las necesidades de los niños sean específicas y diferentes, lo que aumenta la tensión laboral:

un niño estaba pálido, pálido, yo me acerque a preguntarle: –que le pasa Juan, –¿esta bien? no profe, es que no desayuné y el almuerzo fue muy poquito, –¿y qué almorzó? –Maíz pira con agua de panela. Y ahí me pregunto ¿qué puedo hacer yo?

Las instituciones no tienen las condiciones para que los niños puedan desarrollarse física y psicológicamente: ruido, espacio reducido donde no pueden correr, lo que produce que no pueden controlar la energía para que en las aulas realicen las actividades. Los colegios en donde laboran las docentes se encuentran en estratos sociales muy bajos, por lo cual ellas identifican que los niños en sus casas viven en hacinamiento y el colegio, que es el lugar donde se debería suplir esta necesidad, no lo puede hacer ,complejizando la labor.

En cuestiones de salario las docentes expresaron que el salario devengado no es suficiente:

«algunos, si no es la mayoría, debemos tener más de un trabajo, “los docentes están muy mal pagos, en la actualidad hay tres divisiones, las personas que se vincularon antes 1980 quienes recibían cinco pensiones, los que fueron vinculados antes de 1990 no tienen las pensiones gracia, ni quinquenios, pero pueden mantenerse en carrera y los que están después de los 90 quienes no tienen opción de recibir cesantías y su escalafón presenta mayores dificultades para llegar a la máxima categoría. El salario oscila en \$2.000.000, que en términos de capacidad adquisitiva es muy bajo».

Asimismo, existe una política de no otorgar incapacidad por enfermedad a los docentes, aparentemente hace cuatro años se presentó una eventualidad que generó dicha práctica,

«un porcentaje significativo de profesores solicito incapacidad laboral permanente y les fue otorgada casi a la totalidad de los mismos, empero no está claro si era necesario otorgar dichas incapacidades, por tanto se produjo un rechazo por parte de las directivas, lo anterior produjo una política en donde se institucionalizó la política de no incapacitar y así restringieron la posibilidad de tratar enfermedades laborales».

Las docentes que participaron en el grupo focal han evidenciado el burnout así:

hay una alerta de que la salud mental de los docentes esta muy mal, “la mayoría de las enfermedades que nuestro gremio sufre son producto de somatizar el estrés”. “Muchos de los compañeros no quieren regresar al trabajo, la labor genera angustia existencial para afrontar la jornada, produciendo efectos significativos en su relación con los niños, dado que este sentimiento genera que no quiera tratar con ellos”.

En este sentido, al realizar una relación de la información suministrada es posible concluir que aunque los maestros tienen vocación y amor por su labor, se encuentra que la docencia tiene muchas variables que producen la complejidad de su práctica, la racionalización de la labor, ha implicado la invisibilización de dichas circunstancias lo que ha producido efectos colaterales en la salud de los docentes y por supuesto en las arcas del Estado.

Conclusiones

Los requerimientos sociales que se afrontan en la actualidad por parte de los empleados ha producido varios fenómenos psicológicos, la transformación de la relación laboral, la economía y la cultura produce en sí misma, dinámicas que no han sido estudiadas desde las diferentes perspectivas.

En la actualidad las personas padecen constantemente los diferentes síntomas del burnout, el estrés, la depresión y la somatización de las enfermedades, presenta altos índices en las encuestas de salud mental general, no obstante, al relacionarlo con el ámbito laboral trae consecuencias principalmente económicas para el empleador,

pero a nivel social puede atraer consecuencias que afecten el entorno familiar, las relaciones sociales, además de un desequilibrio en la armonía cotidiana.

El derecho laboral, en la actualidad, ha estado sujeto a un limbo de la posmodernidad al haberse sujetado a los paradigmas de la modernidad, en este sentido, este síndrome del burnout es consecuencia de un sistema de derecho laboral fallido que no ha sido lo suficientemente estudiado, ni analizado para plantear estrategias que impidan estas dificultades. Paradójicamente, no se encuentran estudios del síndrome realizados por parte de abogados, ni economistas o con enfoques interdisciplinarios, tan solo se encuentran estudios de psiquiatras y psicólogos, que pierden de vista la complejidad integral del problema.

Dentro de los paradigmas de la posmodernidad, el trabajo tiene implicaciones de dignidad que permiten desarrollar a la persona integralmente, a diferencia de la modernidad que se mantenían patrones estáticos racionales y que con el trasegar del tiempo buscan materializar las garantías sociales, empero, con las situaciones que se presentan, parecen no haber sido atendidas.

El estudio de caso, realizado a los docentes del Magisterio, propuesto para analizar el tema en la realidad, produjo diferentes conclusiones que permiten comprender esta enfermedad de forma integral, dado que, las diversas dimensiones que tienen la labor docente producen que su población sea susceptible de padecer este tipo de enfermedades.

Como se demostró en el texto, las condiciones de subordinación, la jornada, así como un salario bajo, al igual que los contextos sociales de la población, producen tensión en la relación laboral, asimismo, otros elementos que se pueden abordar para analizar el tema son los compañeros de trabajo, los diferentes tipos de jornadas (mañana, tarde y noche), las envidias que generan pugnas por el territorio y el espacio, producen mayores variables.

Dejar de lado la importancia de este síndrome tiene varias connotaciones que en la actualidad deben ser tenidas en cuenta para abordar los conflictos laborales de manera eficaz, dado que, este síndrome afecta las otras áreas de la vida laboral y cotidiana, que al invisibilizarla trae consecuencias incalculables que se evidencian principalmente en la ruptura del tejido social.

Referencias Bibliográficas

- AlpiVinaccia, S., & Flórez Alvaran, L. (2003). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. Medellín: SPARTA-Universidad Javeriana. Disponible en: http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N104el_sindrome.pdf.
- Caballero, C. C., Abello, R., & Palacio, J. (2007, July/Dec). Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana, Av. Psicol. Latinoam.* 25 n.º 2 Bogotá.
- Cabrera, L. (2011). Síndrome de bore-out. Venezuela-Carabobo: Universidad de Carabobo / FACES / Escuela de Relaciones Industriales. Disponible en: www.uninorte.edu.co/l_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/upload/File/5b-Cabrera-Venezuela-01.pdf.
- Cifre, E., & Llorens, S. (2002). Burnout en profesores de la uji: un estudio diferencial. Universitat Jaume-Jornades de Foment de la Investigació: Disponible en: www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi7/burnout.pdf.
- González, L. F. & López, S. K. (2010). Burnout en el colectivo docente (Investigación en la EPCA). México: Universidad de estudios profesionales en ciencias y artes.
- Londoño Botero, R. & Saens Obregón, J. (2011). Perfiles de los docentes en el Sector Público. Bogotá, D.C: Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Educación Nacional, Idep, Universidad Nacional de Colombia.
- Lorente, L., Martínez, I. M., & Soria, M. L. (2007). Estrategias de prevención del burnout desde los recursos humanos. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales N.º 41--quipo Wont Prevención Psicosocial, Universitat Jaume I, Castellón.*
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. (2006). Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Unión General de Trabajadores.

- Quiceno, J. M., & AlpiVinaccia, S. (2007). Burnout: «síndrome de quemarse en el trabajo». Bogotá: Acta Colombiana de Psicología 10 (2): 117-125, 2007. Disponible en: <http://regweb.ucatolica.edu.co/publicaciones/psicologia/ACTA/v10n2/articulosrevista/art-11%20117-125.pdf>.
- Ramírez Barbosa, L. C., Ortega Muñoz, M. L., Villamizar Rueda, P., & Leiton Suárez, K. G. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. Bogotá: Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología 2(1): 21-30, Disponible en: www.iberoamericana.edu.co/Publicaciones/RevistaIberoPsicologia/R02_ARTICULO2_PSIC.pdf.
- Rivera, D. I. (2006). Síndrome de burnout, aproximaciones Teóricas. resultado de algunos estudios en popayán . Popayán: Universidad del Cauca. Disponible en: www.facultad.salud.unicauca.edu.co/revista/PDF%5c2006%5c080309200602.pdf.
- Saavedra, Eugenio, Villalta, Marco & Muñoz, María teresa (2007). Violencia escolar: la mirada de los docentes. *Límite, Revista de Filosofía y Psicología*, 2 (15), 39-60. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=83601503>
- Torres, C. (2004). ¿Estrés o burnout? International (isis) --España: Agenda Salud. Publicación trimestral del Programa Mujeres y Salud de Isis Internacional. Disponible en: www.isis.cl/temas/salud/agenda/agenda24.htm.