

**Revista de Ciencia y Técnica de la Universidad Empresarial Siglo 21**

**Año 6 – Número 1**

**Mayo 2013 – ISSN 1851-4790**

---

**Título: Creencias de autoeficacia y burnout en docentes: un enfoque preventivo**

**Title:** Self efficiency beliefs and burnout on teachers: a preventive approach.

**Autor:** Francisco José Gerardo Armando

**Carrera:** Lic. en Psicología.

**Email:** geraarmando@hotmail.com

## **RESUMEN**

Este artículo es producto de un proyecto de aplicación profesional orientado a una escuela secundaria de la ciudad de Río Cuarto. El objetivo de este proyecto fue generar una propuesta de prevención primaria, particularmente sobre la autoeficacia en docentes, para evitar el desarrollo de un posible burnout. La profesión docente es una de las más estresantes en la actualidad, las demandas sociales y profesionales que poseen los docentes suelen superar los recursos psicológicos (creencias de autoeficacia, estrategias de afrontamiento) de los educadores, pudiendo producir con el tiempo un posible burnout. Así pues, el proyecto apuntará a trabajar en prevención primaria con la realización de cinco talleres de reflexión, en los cuales la propuesta es trabajar diferentes fuentes de autoeficacia y estrategias de afrontamiento para brindar recursos psicológicos a los docentes, y promover su bienestar. Los talleres están orientados a promover la participación activa y creativa de los docentes en un trabajo conjunto con el psicólogo, generando una propuesta preventiva, adecuada a la situación concreta de esta escuela en particular.

## **ABSTRACT**

This article is product of a professional project of application that was conducted in a secondary school in Río Cuarto. The project main objective was to generate a preventive proposal, particularly about teachers' self efficiency, to prevent the developing of a possible burnout. Nowadays, the teaching profession is one of the most stressful, the professional and social demands teachers have overcome the psychological resources (self efficiency beliefs, the facing of strategies) of educators, producing with time a possible burnout thus, the project will point to work on the prevention with the production of five reflection workshops, in which, the proposal is to work with different sources of self efficiency and facing strategies, to provide psychological resources to teachers, and promotes their well-being. The workshops are orientated to promote teachers' active and creative participation on a teamwork with the psychology, generating a preventive proposal, suitable to the concrete situation of this particular school.

Palabras claves: Escuela- docentes- prevención primaria- autoeficacia- burnout.

Key words: School- teachers- prevention- self efficiency- burnout.

## **I - INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS**

Este artículo tiene como origen un proyecto de aplicación profesional realizado en una institución escolar de la ciudad de Río Cuarto. Dicha escuela pretende ser un puente entre la exclusión de la que provienen sus alumnos, y la inclusión, ya que estos poseen problemas personales, familiares y sociales que los han dejado fuera del sistema educativo. En una primera etapa se procedió a realizar una investigación orientada a detectar la demanda institucional, y en una segunda etapa se procedió a elaborar una respuesta desde una perspectiva psicológica.

Para la realización del diagnóstico institucional se realizaron entrevistas con miembros de la institución de diversos sectores y jerarquías. Además se administró un cuestionario de autoeficacia profesional, adaptado a la ciudad de Córdoba, a un conjunto de docentes y preceptores.

Se pudo detectar que una demanda institucional central era recibir capacitación para los docentes, que afirmaban muchas veces no poseer los recursos formativos y personales

suficientes para afrontar las problemáticas que presenta el alumnado. Esta demanda se sumó a los resultados desfavorables obtenidos en el cuestionario de autoeficacia. Desde la disciplina de la psicología se generó entonces este proyecto para brindar herramientas profesionales a los docentes, apuntando a que posean creencias de autoeficacia, previniendo de esta manera entre otras consecuencias, el posible desarrollo de burnout.

El objetivo general del trabajo se planteó como sigue: *trabajar en prevención primaria, particularmente sobre la autoeficacia en docentes, para evitar el desarrollo de un posible burnout.*

Actividades específicas relacionadas con este objetivo fueron: a) Realizar encuentros con los miembros de la institución educativa: directora, docentes y preceptores, para reflexionar sobre el ejercicio de la profesión. b) Brindar información a los participantes de los encuentros, sobre la autoeficacia y el burnout. c) Aplicar instrumentos psicológicos (dinámicas, actividades, técnicas, escalas y cuestionarios) para trabajar en conjunto con los docentes. d) Proveer de recursos psicológicos (creencias de autoeficacia y estrategias de afrontamiento), a través de los encuentros, para ayudar al bienestar docente. e) Definir normas de convivencia comunes para todos los miembros de la institución.

## **II - FUNDAMENTACIÓN Y ANTECEDENTES**

Este trabajo constituye una propuesta de intervención psicológica sobre las creencias de autoeficacia en los docentes de una institución escolar. Dicha intervención tiene como objetivo ser una propuesta de prevención primaria para evitar un posible futuro burnout, en los docentes de la escuela.

La escuela en la actualidad posee diversas demandas, y en particular para con los docentes, ya que la sociedad y la familia han delegado varias de sus actividades sobre la institución escolar. Pero este delegar se fue dando sin el acompañamiento de una adecuada formación docente, para responder a las expectativas puestas en el rol del profesor (Gogole y Porter, 1980 en Esteve, 1994).

Salanova, Llorens y García- Renedo (2003) plantean el interrogante ¿por qué se están “quemando” los profesores?; y respondían a dicha pregunta señalando que el estrés se produce cuando existen muchas demandas y pocos recursos para afrontarlas. Del docente en la actualidad se espera que oriente, que cumpla la función correspondiente a

los padres y que guíe al alumno. Todas estas expectativas llevan a una sobre exigencia del rol, que en muchas ocasiones desborda los recursos personales e institucionales para dar una respuesta eficaz.

En este contexto, se señala a la autoeficacia como uno de los recursos personales importantes para hacerle frente al estrés producido en la vida institucional. La autoeficacia positiva se relaciona con la persistencia y la satisfacción, y la negativa con la ansiedad y el burnout (García, Llorens, 2003 en Salanova, Llorens y García- Renedo, 2003).

Además, Llorens, García-Renedo y Salanova (2005) realizaron un estudio longitudinal con profesores de secundaria sobre el burnout como consecuencia de una crisis de eficacia. Trabajando con una muestra de 274 profesores de diferentes centros de educación, llegaron a la conclusión de que la percepción de obstáculos en el trabajo experimentada por los docentes, se relaciona con el malestar vivido por los profesores. Esto sucede porque la percepción de obstáculos que exceden la capacidad de respuesta del sujeto podría generar una crisis de eficacia, y esta falta de confianza en las propias capacidades para llevar a cabo las tareas laborales, con el tiempo, podría tener como posible consecuencia el burnout.

Martínez Martínez y Salanova (2006), investigando sobre la autoeficacia en el trabajo, plantean a la misma como una variable asociada al bienestar psicológico. La autoeficacia influye en el procesamiento que hace la persona de las demandas del ambiente, por lo que las personas con elevados niveles de eficacia tienen la tendencia de interpretar los problemas más como retos que como amenazas. Además, la autoeficacia es una variable importante en la investigación del burnout, asociándose altos niveles de ineficacia con el mismo.

También Salanova y Llorens (2008) sostienen que dentro del carácter tridimensional del burnout, caracterizado por agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional, existe una relativa independencia del rol de la eficacia, siendo esta una variable más estable de la personalidad o siendo una estrategia de afrontamiento ante el estrés, o un antecedente del síndrome del “quemado”. La deficiencia de estas tienen la potencialidad de ser la génesis del burnout, en cualquier ocupación. Fomentar creencias de autoeficacia en los docentes de la escuela en cuestión, posibilitaría realizar una prevención primaria del burnout.

### III - METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO

#### Sujetos de investigación

En el trabajo de investigación se realizaron en primer lugar entrevistas con miembros de la institución de diversos sectores y jerarquías, y luego se administró un cuestionario de autoeficacia profesional a un conjunto de docentes y preceptores.

#### Instrumentos

Las preguntas de las entrevistas y cuestionarios, tuvieron como guía para su construcción, el desarrollo realizado por [Darío Rodríguez en su trabajo \*Diagnóstico Organizacional\*](#). El autor sugiere una serie de pautas para abordar diferentes variables en una organización. Dichas pautas sirvieron como base para elaborar las preguntas de los cuestionarios, y considerar los aspectos más importantes a tener en cuenta durante las entrevistas.

Luego de la etapa de entrevistas se realizaron cuestionarios con preguntas abiertas, sin ninguna escala preestablecida, a los docentes y preceptores. Se indagó, entre otros aspectos, sobre:

- Motivación.
- Conflictos y estrategias de resolución.
- Historia de la escuela.
- Descripción de la relación con la fundación.
- Ubicación.
- Instalaciones.
- RRHH.
- Servicios

Por otro lado, se tomó como instrumento de recolección de datos la adaptación a Córdoba del cuestionario español de autoeficacia laboral (versión breve) (Maffei, Luis; Spontón, Carlos; Spontón, Marcos y Medrano, Leonardo, artículo en prensa). Este nos permitió identificar y discernir futuras variables importantes, para planear o no una futura intervención sobre ellas.

Y para finalizar, se utilizó como fuente secundaria de información, el PEI de la escuela.

#### **IV - JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN (CONCLUSIONES DE LA ETAPA DE DIAGNÓSTICO)**

El instituto escolar sobre el que se realizó esta intervención pretende incluir y brindar una propuesta educativa para jóvenes que viven su instancia en el colegio como una de las últimas oportunidades para finalizar sus estudios secundarios. Aquellos, por lo general, han sido excluidos de otras instituciones por problemas de violencia, dificultades en el aprendizaje, adicciones, etc. Se suma a lo dicho el contexto social desfavorable de estos jóvenes al tener problemas familiares que en algunos casos consisten en la carencia de recursos económicos, la violencia familiar, el alcoholismo, la prostitución, entre otras.

En este marco, el equipo de trabajo escolar se encuentra unido y comprometido en un proyecto común y motivado para mejorar las oportunidades de vida de los estudiantes que van a la institución, brindándoles una buena oportunidad para mejorar su calidad de vida y oportunidades laborales futuras. Un aspecto a destacar es la apertura de todo el equipo de trabajo para recibir propuestas, y su capacidad para darse cuenta de los problemas sin negarlos.

Por las características de marginalidad de la población de alumnos, los conflictos surgen en la mayoría de los casos por las dificultades para el abordaje de dichas problemáticas; que abarcan lo social, familiar e individual. Situaciones muy conflictivas en la mayoría de los casos, que, al trasladar su peso a la escuela, generan un clima de tensión institucional que complica el accionar educativo.

Los docentes en el aula se encuentran con situaciones que exceden su formación académica. Todos ellos reconocen su necesidad de capacitarse en habilidades de resolución de algunas conflictivas emergentes. La institución, en este sentido, tiene un conjunto de carencias. A saber:

- No posee un gabinete psicopedagógico.
- Un rol docente desvalorizado
- Falta de infraestructura adecuada para el dictado de las clases (las aulas están en proceso de construcción)
- Otras

El estudio realizado indica que se presentan niveles medios y bajos de creencias de autoeficacia profesional en los docentes y preceptores (suman el 80% las respuestas que

indican un nivel bajo y muy bajo de creencias de autoeficacia profesional. El 20% restante se define como medio).

De acuerdo a lo indagado, el clima institucional es agradable entre el equipo de trabajo, que se contiene y une al momento de buscar respuestas, pero al mismo tiempo es muy estresante para aquellos. Este punto es de resaltar ya que la exposición a un estrés crónico puede tener consecuencias a futuro. Este, asociado a una baja creencia de autoeficacia, podría generar burnout en los trabajadores del colegio.

Es preciso tener en cuenta que se trata de una escuela con tan solo tres años de historia, y con un equipo de trabajo relativamente joven en edad y trayectoria docente, por lo que el síndrome del quemado podría comenzar a manifestarse si la situación institucional siguiera de la misma manera en los próximos años.

La necesidad de la aplicación del proyecto en la institución desde la perspectiva del rol que desempeña el psicólogo, reside en la importancia de trabajar con los docentes sobre las creencias de autoeficacia. Este fortalecimiento tiene la potencialidad de generar un fortalecimiento de dichas creencias y prevenir un futuro burnout.

Esta es la prioridad en lo que compete al rol del psicólogo, ya que otros emergentes institucionales como la falta de recursos materiales económicos, infraestructura, problemas de marginación social (entre otros que padecen los alumnos, e impactan en su comportamiento escolar), no están al alcance de este proyecto.

Se apuntará entonces a que los docentes, ante la frustración cotidiana de un rol desdibujado por momentos, y el sentimiento de no creerse eficaces en su trabajo, eleven y sostengan sus creencias de autoeficacia en un nivel aceptable, y puedan también tener un visión realista de lo que se puede hacer desde su rol para mejorar las oportunidades de sus alumnos.

Si los docentes logran tener recursos internos para el abordaje de situaciones que por momentos pueden resultar estresantes (y así dejar de atrás la sensación de “no poder con la tarea”), el trabajo sobre la eficacia puede también mejorar la calidad del clima institucional y del dictado de las clases.

## **V - PROPUESTA PARA EL PROYECTO DE APLICACIÓN**

### **V.1 - DESTINATARIOS DEL PROYECTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROYECTO**

El proyecto busca generar un espacio en el cual los docentes y preceptores puedan reflexionar sobre sus propias prácticas en relación a su eficacia, y esto redunde en beneficios personales e institucionales. Esta propuesta tiene como objetivo fomentar las creencias de autoeficacia en docentes de una escuela que pretende ser puente entre la inclusión y la exclusión.

La autoeficacia tiene su origen en diferentes fuentes, estas son la experiencia de dominio o de éxito y fracaso, la interpretación de las manifestaciones emocionales y somáticas que hace el sujeto, la experiencia vicaria y la persuasión verbal (Bandura, 1999). Las creencias sobre la propia eficacia han demostrado ser un componente importante en lo que se refiere al bienestar psicológico, y en particular al bienestar de los docentes. Es por ello que el trabajo sobre las creencias de autoeficacia en los profesores apunta a realizar una prevención primaria y secundaria para evitar el padecimiento de un futuro burnout. Además, si este (burnout) se ha instalado en el docente, brindar herramientas personales para la solución de dicho padecimiento.

Siguiendo en la línea de generar una propuesta preventiva, en cada encuentro se trabajaran, de manera indirecta, con cada una de las fuentes de autoeficacia, los estilos y estrategias de afrontamiento, relacionados con cada una de dichas fuentes de eficacia. Estas estrategias han sido desarrolladas por Frydenberg y Lewis (1993) en Canessa (2002), en Solís Manrique y Vidal Miranda (2006), basados en los desarrollos de Lazarus.

En un último encuentro se tratará el código de convivencia escolar, para establecer normas que regulen el comportamiento de los miembros de la escuela. En el análisis de la información tomada en la etapa diagnóstica se vislumbraba cierto conflicto en este tema. Además, se brindará información y formación sobre el burnout, incluidas sus características principales, manifestadas por el agotamiento, cinismo e ineficacia profesional, entre otras variables.

Se implementará el trabajo en grupo, la reflexión grupal, la exposición oral con power point o en la pizarra, el debate grupal con el psicólogo como moderador, entre otros. Se pretende que los encuentros ayuden a pensar cómo se está viviendo el ejercicio de la profesión.

## **V.2 - ENCUADRE DE TRABAJO**

El encuadre de trabajo será el siguiente:

- Se trabajará en un solo módulo, con una serie de cinco encuentros en los que se abordará las creencias de autoeficacia entre los docentes.
- De manera indirecta, no explícita, se trabajarán diferentes estrategias de afrontamiento, en las actividades de los encuentros.
- La frecuencia de los encuentros será cada quince días, los días viernes por la mañana, con una duración de dos meses y medio.
- El tiempo será variable adaptado a la tarea a realizar.
- El lugar de realización del proyecto, serán las instalaciones de la escuela, en lo referido al uso de salas para los encuentros, mesas, sillas, pizarras etc.
- Se realizarán evaluaciones individuales del proyecto (anónimas o no anónimas, con libertad para el caso), para escuchar y recoger propuestas, vivencias de los participantes, y si es necesario reorientar el curso del proyecto. Esta actividad se realizan en dos encuentros. También, en el último encuentro se realizará de forma anónima o no anónima, según la preferencia del participante, una evaluación individual del proyecto.
  - Los roles quedarán definidos desde el primer encuentro.
  - Participará todo el plantel docente (17 docentes) más los 2 preceptores. No se incluirá a la dirección en todos los encuentros para evitar cualquier inhibición que pueda producir en el equipo docente. La directora sólo participará del último encuentro en el que se tratará el tema del código de convivencia. Esto es así porque al ser porque la directora tiene la facultad de tomar decisiones y que éstas se hagan efectivas en la vida institucional.
  - Se aclarará todo lo relacionado al secreto profesional.

### **V.3 - DESARROLLO DE LOS ENCUENTROS**

A continuación, se describirán brevemente cada uno de los encuentros con el tema y los objetivos a trabajar con los participantes. Para que se tenga una idea de la manera en como se desarrollaron los talleres, como ejemplo, el encuentro IV, está desarrollado de manera completa.

#### **Talleres de reflexión**

*Encuentro I:* Las creencias de autoeficacia en relación con la actividad docente.

Tareas

- Introducir a los docentes en la temática de las creencias de autoeficacia y su relación con el burnout, definiendo dichos conceptos, y su impacto en el bienestar y desempeño profesional.
- Generar un espacio de reflexión con los profesores, para que puedan expresar si se perciben eficaces o no en la institución.
- Medir los niveles de las creencias de autoeficacia profesional y los niveles del burnout en los docentes.

*Encuentro II:* Fuentes de autoeficacia; como lo son: la experiencia de dominio o experiencia de éxito y fracaso; y la interpretación de las manifestaciones emocionales y somáticas.

Tareas

- Abordar dos fuentes de autoeficacia: las experiencias de éxito o las experiencias de dominio y la percepción e interpretación que realiza la persona de sus estados emocionales y somáticos.
- Reflexionar sobre el manejo de las experiencias de éxito y fracaso en el desempeño docente.
- Reconocer la interpretación que realiza cada docente sobre sus experiencias somáticas y emocionales en el desarrollo de su tarea.
- Trabajar las siguientes estrategias de afrontamiento: esforzarse para tener éxito, fijarse en lo positivo y el autoinculpamiento.

*Encuentro III:* La persuasión verbal como fuente de autoeficacia.

Tareas:

- Reconocer la persuasión verbal, como una importante fuente de autoeficacia.
- Motivar a los docentes a que reconozcan explícitamente los logros, cualidades, aptitudes de los colegas.
- Introducir a la técnica de role playing.
- Trabajar las siguientes estrategias de afrontamiento: fijarse en lo positivo, invertir en amigos íntimos y buscar pertenencia.

#### *Encuentro IV: Fuentes de la autoeficacia, la experiencia vicaria.*

##### Tareas:

- Reconocer la importancia de la experiencia vicaria como fuente de autoeficacia.
- Fomentar el aprendizaje mutuo, trabajo en conjunto, diálogo sobre estrategias pedagógicas entre colegas.
- Trabajar en las siguientes estrategias de afrontamiento: concentrarse en resolver el problema, buscar apoyo social y la falta de afrontamiento.
- Utilización de la técnica del role playing para favorecer en aprendizaje mediante la observación.

#### *Fundamentación*

La experiencia vicaria consiste en la observación de las experiencias de logro de los demás, aumentando las creencias en quien observa a un modelo y quiere aprender. Es relevante en el ejercicio de la docencia, ya que se pueden generar canales de comunicación entre los colegas, para enriquecerse mutuamente de las diferentes estrategias pedagógicas aplicadas en casos problemáticos. Por ende, esto puede favorecer el trabajo interdisciplinario y generar un buen clima de trabajo con más compañerismo.

Se utilizará la técnica de role playing, en la que dos o más personas dramatizan o simulan situaciones de la vida real de acuerdo a un papel previamente asignado y de la forma más auténtica y vívida posible. La parte del grupo que no actúa, vive la situación de una manera activa (observación participante) para luego expresar su parecer. Este tipo de técnica tiene entre sus objetivos: favorecer la comunicación y la participación grupal, mostrar situaciones problemáticas y revisar posturas anteriores asumidas por el grupo. Si bien esta es una técnica que requiere formación especial y una preparación previa en el grupo, se confía en la buena predisposición del grupo a la realización de las tareas, y también al conocimiento y la experiencia en sus prácticas de las situaciones conflictivas que se elegirán para representar.

El primer momento del role playing es la preparación. Esta consiste en elegir la problemática a representar, en la que los miembros del grupo aportan la mayor

información posible para poder representar la situación elegida. Es importante tener claro el objetivo de la representación y preparar un ambiente adecuado para la representación (escenario). Los actores elegidos deberán tomarse unos minutos para concentrarse en la representación. También se debe estimular al grupo para que participe y se sienta vinculado con la dramatización.

El segundo momento tiene dos pasos. El primero es el desarrollo. En este se comienza con una dramatización que puede durar de cinco a quince minutos y no debe interferirse ni por el psicólogo, ni por los miembros del grupo que observa. El segundo paso, es la realización de la discusión de la representación guiadas por el coordinador. En primer lugar los actores cuentan sus experiencias durante la dramatización, y luego el grupo aporta lo vivido durante la representación. Se analiza la situación problema desde todos los puntos de vista, y se piensan soluciones y propuestas. También se puede volver a representar una parte de lo dramatizado de acuerdo con lo propuesto por el grupo. El psicólogo trabajará durante el desarrollo de los temas las siguientes estrategias de afrontamiento:

- Concentrarse en resolver el problema, encontrando soluciones alternativas, mediante la observación de las estrategias que han utilizado sus compañeros, fundamentalmente en aquellas actividades en las que el docente piensa que ha fracasado en la conducción del grupo.
- La búsqueda de apoyo social, que se manifiesta en abrirse y contar los problemas a los demás para encontrar una solución a los mismos.
- Mediante la observación de los acciones que realizan los demás, el docente puede aprender a afrontar un problema que antes no sabía como. Por ejemplo: un docente puede observar la clase de otro y ver como conduce un grupo que a el le resulta muy difícil de llevar, y luego aplicar la misma estrategia.

### *Actividades*

Inicio:

“Hola hoy vamos a seguir profundizando sobre el tema de las fuentes de nuestras creencias de autoeficacia, y la influencia de las mismas en el ejercicio de la profesión. El tema de hoy es la experiencia vicaria y vamos a desarrollar la temática de la siguiente manera “.

## *Desarrollo de la temática*

### *Actividad N° 1*

El psicólogo desarrolla el concepto de experiencia vicaria y su importancia en la vida de las personas.

### *Actividad N° 2*

Los docentes deberán responder individualmente a las siguientes preguntas:

1) Enumerar tres problemáticas en el desarrollo de tus prácticas. Estas son aquellos problemas que se manifiestan en clase, en el trato con uno o varios alumnos, con un compañero de trabajo, para tratar un contenido etc. Y a los que no se les encuentra una solución viable.

2) Describir como se buscó solucionar dichas problemáticas.

3) Luego, se compartirán las respuestas buscando coincidencias y jerarquías (en orden de importancia otorgado por el grupo) entre las situaciones problemáticas elegidas, y también la variedad o no en las intervenciones.

4) El grupo deberán elegir una situación problemática y la intervención a la misma, para representarla mediante una actuación improvisada, utilizando la técnica del role playing, trabajada en el encuentro anterior. Para estos fines se cuenta con el SUM, donde hay un escenario para el despliegue dramático. La representación deberá ser breve pero gráfica al momento de plantear un problema, por ejemplo: en el aula, con una situación de violencia entre dos alumnos y como lo soluciona el docente. Con esta actividad se apunta a que mediante la observación de la representación y la posterior discusión, se pueda extraer aprendizajes para que los docentes o preceptores intervengan en situaciones problemáticas.

5) Luego de la elección de la situación problemática y la intervención particular a la misma, se buscan los voluntarios para realizar la actuación, se recuerda que en el encuentro anterior ya se había explicado y practicado la técnica que se iba a aplicar en este encuentro. El coordinador y los voluntarios se retiran a planificar la dramatización.

6) Se realiza la dramatización.

7) Luego de la dramatización los actores de la misma cuentan como vivieron la representación expresando: sentimientos, pensamientos, vivencias etc. A posteriori, la parte del grupo que observaba expresa su vivencia del la escenificación. Se analizará si la intervención elegida en la situación, fue la adecuada o si se podrían realizar otras acciones, en post de abordar la conflictiva elegida.

### *Cierre*

Se invita a los profesores a mantener un canal de diálogo abierto entre ellos, y a observarse mutuamente al momento de buscar la solución a un determinado tema conflictivo que se comparte. Esto se puede realizar por ejemplo: observando de manera no participativa una clase, en la cual un docente aplica una estrategia que le funciona con un grupo conflictivo, que otro docente no puede acompañar.

*Encuentro V: Código de convivencia escolar.*

### *Tareas*

- Definir normas de convivencia comunes para toda la escuela.

## **VI - CONCLUSIONES FINALES**

Este trabajo pretende ser una propuesta de prevención primaria, para evitar una posible patología futura (burnout) en los miembros de la escuela en cuestión.

Con la realización del diagnóstico institucional se detectó, como demanda pertinente al rol del psicólogo, brindar herramientas y recursos profesionales al equipo de trabajo, para que este pudiera hacer frente a situaciones que superaban su formación previa.

Las situaciones problemáticas se manifestaban en la dificultad de poner límites al comportamiento de algunos alumnos, en relación a la no existencia de un código de convivencia institucional que complica la situación. Algunos alumnos poseen, para con los docentes y preceptores, conductas violentas, de falta de motivación para el trabajo en clase, consumo de drogas, entre otros. Todos estos comportamientos han generado un desborde en el equipo de trabajo, ya que carecían de las herramientas necesarias para intervenir sobre estas situaciones.

Un aspecto positivo del equipo de trabajo es el reconocimiento por parte de la directora, docentes y preceptores, de la necesidad de capacitación para afrontar las situaciones conflictivas. En este contexto, se trabajó el tema de la elaboración de normas comunes que rijan el comportamiento de los miembros de la escuela.

En el diagnóstico institucional se aplicó la adaptación a Córdoba del cuestionario de autoeficacia profesional. Este evidenció en docentes y preceptores la presencia de baja autoeficacia profesional. Por esto, en los encuentros realizados se trabajó sobre dicha variable (autoeficacia) en relación con el burnout.

A modo de reflexión personal, considero que uno de los desafíos del psicólogo de hoy es generar espacios de prevención primaria, y no esperar a que las personas enfermen para recién intervenir en ese momento. Este trabajo pretende contribuir a la construcción de ese espacio preventivo comunitario.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual: Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes*. Biblioteca de Psicología. Bilbao, Spain: Desclée De Bower.
- Esteve, J. (1994). *El malestar docente*. ED Paidós.
- Llorens, S, García-Renedo, M y Salanova, M. (2005). *Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria: Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 21, n 1-2- Págs. 55-70.*
- Martínez Martínez, I y Salanova, M. (2006). *AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO: EL PODER DE CREER QUE TÚ PUEDES: ESTUDIOS FINANCIEROS num. 279. pp. 175-202.*
- Salanova, M, Llorens, S y García- Renedo, M. (2003). *¿Por qué se están “quemando” los profesores?: Prevención, Trabajo y Salud num. 28. pp 16-20.*
- Salanova, M y Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout: Papeles del psicologo. Volumen 29(1), pp 59-67.*
- Schaufeli, W. B. y Enzmann. D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor y Francis.
- Solís Manrique, C y Vidal Miranda, A. (2006). *ESTILOS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN ADOLESCENTES: Revista de psiquiatría y salud mental Hermilio Valdizan. Volumen VII, pp33-39.*

## **PÁGINAS WEB CONSULTADAS**

- Patronato Pedro de Ibarra para la Formación y el Desarrollo Local. Plan Agrupado de Formación 2002. *Técnica del role playing*. Recuperado el 28 de marzo de 2012 de <http://www.oadl.dip-caceres.org/vprofe/virtualprofe/cursos/c103/técnicas5.htm>.