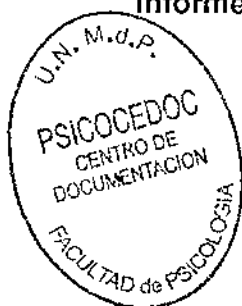


FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

“EL MALESTAR DOCENTE”

Informe Final del Trabajo de Investigación correspondiente al
requisito curricular conforme O. C. S. 143/89



Ale, Olga Viviana	matrícula 2400/92	DNI 22596120
Mazarelli, María Alejandra	matrícula 2812/93	DNI 23980408
Robles, Vanessa Silvína	matrícula 2674/92	DNI 23863977

Supervisora: Lic. Ana Isabel Redondo

Cátedra de radicación: Psicología Laboral

Fecha de presentación: 18 / 07 / 06

Nº CLASIFICACION:	ADQUISICION:
7-79 A.	donacion
	Nº INVENTARIO:
	1336
	1336

Este Informe Final corresponde al requisito curricular de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de las alumnas Ale, Olga Viviana; Mazarelli, María Alejandra y Robles, Vanessa Silvina de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse, sin previo consentimiento escrito de las autoras.

La que suscribe manifiesta que el presente Informe Final ha sido elaborado por las alumnas Ale, Olga Viviana, matrícula 2400/92; Mazarelli, María Alejandra, matrícula 2812/93 y Robles, Vanessa Silvina, matrícula 2674/92, conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos a los 12 días del mes de julio del año 2006.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ana Isabel Redondo".

Lic. Ana Isabel Redondo
Prof. Titular Regular
Psicología Laboral

Firma y aclaración de la supervisora:

Las alumnas Ale, Olga Viviana, matrícula 2400 / 92; Mazarelli, María Alejandra, matrícula 2812 / 93 y Robles, Vanessa Silvina, matrícula 2674 / 92 han realizado el presente trabajo y su Informe Final cumpliendo los objetivos especificados en el plan de trabajo oportunamente presentado. Las dificultades que se presentaron para su elaboración fueron superadas y no influyeron en los resultados del proyecto. Han logrado coherencia entre las actividades planificadas y las que efectivamente realizaron. El informe está bien articulado y es consistente, aportando datos acerca de una patología lamentablemente muy difundida en nuestra sociedad.

Se aprueba en consecuencia la totalidad de los contenidos, a los 12 días del mes de julio de 2006.



Lic. Ana Isabel Redondo
Prof. Titular Regular
Psicología Laboral

Atento al cumplimiento de los requisitos prescriptos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por las alumnas Ale, Olga Viviana, matrícula 2400/92; Mazarelli, María Alejandra, matrícula 2812/93 y Robles, Vanessa Silvina, matrícula 2674/92.

Firma y aclaración de los miembros integrantes de la Comisión Asesora:

Fecha de aprobación:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

PLAN DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE LA
INVESTIGACION DE PREGRADO

Requisito curricular del Plan de Estudios 1989 (O. C. S. 143/89)

- Apellido y nombre de las alumnas: Ale, Viviana
Mazarelli, M. Alejandra
Robles, Vanessa S.
- Matrícula y Año: 2400 /92
2812 / 93
2674 / 92
- Cátedra de radicación: Psicología Laboral
- Supervisora: Lic. Ana Isabel Redondo
- Título del proyecto: "El malestar docente"

- Descripción resumida:

En el siguiente trabajo desarrollaremos el tema del stress laboral en el ámbito docente.

Se pretende evaluar el nivel de stress en los docentes que trabajan en la Escuela Agropecuaria N°1 de Laguna de los Padres.

A tal fin aplicaremos el MBI (Maslach Burnout Inventory) a los docentes de la mencionada escuela que posee una población aproximada de 80 profesores.

- Palabras claves:

stress laboral – síndrome de Burnout – malestar docente

- Descripción detallada:

-Motivos y antecedentes:

El trabajo puede provocar efectos negativos en las personas cuando no se organiza y estructura atendiendo a las necesidades y capacidades reales de los encargados de llevarlo a cabo. Es entonces cuando puede aparecer el stress laboral, conceptualizado como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes derivados directamente del trabajo, o que con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador.

Cuando el stress laboral es muy prolongado y creciente puede dar lugar al síndrome de Burnout, que se define como una respuesta al stress laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la

vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en aquellas profesiones que se caracterizan por dedicar una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia.

En la actualidad el docente se encuentra ante un gran dilema, ha sido formado para cumplir un rol y cumple otro, enfrenta una serie de conflictos, tensiones y situaciones para los cuales no está preparado, con el agravante que el sistema educativo al que pertenece no lo puede contener, sostener ni formar; produciéndose de esta manera una fuerte contradicción que genera en el docente un sufrimiento y deterioro en el rol que debe desempeñar, lo que trae aparejado un resquebrajamiento del consenso social que sustenta su tarea.

Sabemos que en la relación que se da en la tríada docente-alumno-familia, la mayor parte de la dependencia y por ende las demandas o exigencias provienen del sector familia-alumno hacia el docente, lo que hace que éste último comience a tornarse vulnerable, sufriendo todo tipo de dolencias físicas y psíquicas que afectan su trabajo. A lo que también contribuye el agotamiento producido por excesivas horas de trabajo, y a veces , por traslados a distintos establecimientos educativos, la incertidumbre por su futuro laboral, la necesidad de actualización permanente, la paradójica situación de tener que cumplir muchas veces la tarea frente a la resistencia o rechazo de aquel a la que va dirigida, la desintegración del grupo familiar y la burocratización del trabajo que anula la función docente, y en consecuencia, el reconocimiento y la autovaloración vinculados con ésta.

En cuanto al tema del malestar docente, hemos encontrado diversos antecedentes:

- Rubano, María del Carmen (2002): "Proyecto Política Educativa y Trabajo Docente: malestar docente". En Cardelli, J.; Datri, E.; Duhalde, M.: "Docentes que hacen investigación educativa". Miño y Dávila Editores. Buenos Aires. Desarrolla los modelos explicativos del síndrome de Burnout estructurados en tres teorías: teoría sociocognitiva, teoría del intercambio social y teoría organizacional.
- Guerrero Barona, Eloisa (1998): "Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado". Trabajo publicado en Revista Iberoamericana de Educación. España. Realiza un abordaje del desgaste psíquico laboral o síndrome de Burnout con la respectiva delimitación del término, su sintomatología, su proceso o desarrollo y los distintos instrumentos empleados para su medición y evaluación.
- Martínez, Deolidia; Cohen, Jorge; Valles, Iris (1994): "Salud y Trabajo docente. Tramas del Malestar en la escuela". Editorial Kapeluz. Buenos Aires. Realiza un estudio sobre el sufrimiento, la fatiga y diversas patologías de alta frecuencia de manifestación en maestros y profesores a partir de una encuesta nacional sobre condiciones de trabajo y salud docente realizada por el equipo responsable del Área Salud de la Escuela Pedagógica Sindical Marina Vilte.
- Red-SEPA Red Social para la Educación Pública en las Américas, (1999): "Trabajo docente y salud laboral ". Realiza un documento

sobre el trabajo docente y la salud laboral, que expone la preocupación por la salud mental de los maestros inscripta en el contexto actual.

falla a conectar todo ese marco teórico con la institución en la que van a trabajar, es decir fundamentar porque es necesario investigar en esta escuela.

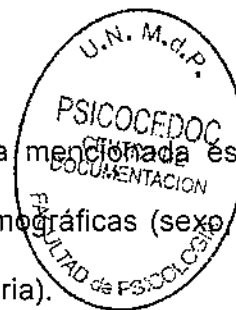
• Objetivos:

- Objetivo general:

Evaluar el nivel de stress en los docentes que trabajan en la Escuela Agropecuaria N° 1 de Laguna de los Padres.

- Objetivo particular:

Comparar el nivel de stress de los docentes de la mencionada escuela, tomando en cuenta determinadas variables sociodemográficas (sexo, edad, situación laboral, antigüedad en el puesto, carga horaria).



• Métodos y técnicas:

Aplicaremos el MBI (Maslach Burnout Inventory) a los docentes que trabajan en la Escuela Agropecuaria N° 1 de Laguna de los Padres.

Este inventario fue construido por Maslach para evaluar el síndrome de Burnout en educadores y personal de los servicios humanos. Esta escala mide los tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, mediante tres subescalas. Tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Es un cuestionario autoadministrado constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo

y hacia los pacientes, con el fin de medir el desgaste profesional y valorados con una escala tipo Likert.

Completaremos la información obtenida, aplicando un cuestionario de datos sociodemográficos diseñado a tal efecto.

- Lugar de realización del trabajo:

Escuela Agropecuaria N°1 de Laguna de los Padres.

- Cronograma de actividades:

- 1) Lectura de bibliografía vinculada al tema.
- 2) Construcción del marco teórico.
- 3) Selección del instrumento a utilizar.
- 4) Aplicación del instrumento.
- 5) Análisis e interpretación de los datos obtenidos.
- 6) Elaboración de conclusiones.

Actividad	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	X			
2	X	X		
3	X	X		
4		X		
5			X	
6			X	X

- Bibliografía básica de referencia:

-Monge, A. (2002) "Marco teórico conceptual del Malestar docente". En Cardelli, J.; Datri, E.; Duhalde, M. (comps.) "Docentes que hacen investigación educativa". Coedición Miño y Dávila Editores, Escuela Marina Vilte de CTERA, Universidad Nacional del Comahue. Buenos Aires.

-Fierro, A. (2003, mayo) "El ciclo del Malestar docente". Revista Iberoamericana de Educación N° 2: Educación, Trabajo y Empleo.

-Bergalli, M. (2002, julio 21) "Malestar docente". Artículo publicado en el Diario La Nación. Buenos Aires.

-Rubano, M. (2002) "Antecedentes en el estudio del Malestar docente". En Cardelli, J.; Datri, E.; Duhalde, M. (comps.) "Docentes que hacen investigación educativa. Coedición Miño y Dávila Editores, Escuela Marina Vilte de CTERA, Universidad del Comahue. Buenos Aires.

-Redondo, A. (2001) "Delimitación conceptual, diagnóstico y prevención del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). V Congreso Nacional de Psicodiagnóstico, XII Jornadas Nacionales de ADEIP.

-Peiró, J. (1995) "Psicología de la Organización", Universidad Nacional de Educación a distancia Ediciones. Madrid.

-Peiró, J. (1993) "Desencadenantes del stress laboral". Serie Recursos Humanos, Eudema S. A. Madrid.



Firma de la Supervisora



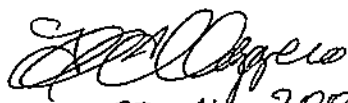
Vanessa Robles

Firma de las alumnas

P / Area de investigación :

Resultado de la evaluación (aprobado ~~Lehacer~~)

Fecha


23-11-2005

INDICE GENERAL

página

Capítulo 1 Introducción.....	1
Capítulo 2 Marco Teórico.....	4
2.1. Stress.....	5
2.2. Stress Laboral.....	7
2.3. Síndrome de Burnout.....	8
2.3.1. Historia del Síndrome de Burnout.....	8
2.3.2. Delimitación conceptual del Síndrome de Burnout.....	10
2.3.3. Evolución del Síndrome de Burnout.....	14
2.3.4. Desencadenantes del Síndrome de Burnout.....	16
2.3.5. Facilitadores del Síndrome de Burnout.....	18
2.3.6. Sintomatología del Síndrome de Burnout.....	21
2.4. Malestar docente.....	26
2.5. Prevención y estrategias de afrontamiento.....	34
Capítulo 3 Metodología.....	43
3.1. Objetivos.....	44
3.1.1. Objetivo general.....	44
3.1.2. Objetivo particular.....	44
3.2. Recolección de datos.....	44
3.2.1. Instrumentos.....	44
3.2.2. Descripción del MBI.....	45

3.3. Presentación del lugar.....	47
3.4. Presentación de la muestra.....	48
3.4.1. Descripción de la muestra.....	49
Capítulo 4 Presentación de datos.....	53
Capítulo 5 Interpretación de datos.....	69
Capítulo 6 Conclusiones.....	75
Bibliografía.....	79
Anexo.....	82

INDICE DE TABLAS	página
Tabla 1 Composición de la muestra según sexo.....	49
Tabla 2 Composición de la muestra según edad.....	49
Tabla 3 Composición de la muestra según situación de revista.....	50
Tabla 4 Composición de la muestra según carga horaria.....	50
Tabla 5 Composición de la muestra según desempeño de la totalidad de las horas en este establecimiento.....	50
Tabla 6 Composición de la muestra según cargo desempeñado.....	51
Tabla 7 Composición de la muestra según antigüedad en la docencia.....	51
Tabla 8 Composición de la muestra según presencia o ausencia de enfermedad.....	51
Tabla 9 Composición de la muestra según solicitud de carpeta médica.....	52
Tabla 10 Comparación de medias de las diferentes escalas.....	54
Tabla 11 Valores hallados en cada escala.....	55
Tabla 12 Distribución de respuestas de cada escala según los tres niveles del síndrome.....	56
Tabla 13 Comparación de medias de cada escala según sexo.....	57
Tabla 14 Comparación de medias de cada escala según edad.....	58
Tabla 15 Comparación de medias de cada escala según situación de revista.....	59
Tabla 16 Comparación de medias de cada escala según carga horaria.....	60
Tabla 17 Comparación de medias de cada escala según desempeño de la totalidad de las horas en este establecimiento.....	61

Tabla 18 Comparación de medias de cada escala según cargo desempeñado.....	60
Tabla 19 Comparación de medias de cada escala según antigüedad en la docencia.....	63
Tabla 20 Comparación de medias de cada escala según presencia o ausencia de enfermedad.....	64
Tabla 21 Frecuencia de enfermedades padecidas en los últimos tres años.....	65
Tabla 22 Frecuencia de sujetos que presentan síndrome de burnout.....	66

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que se desarrolla a continuación tiene como fin cumplir con el requisito curricular de la carrera de Licenciatura en Psicología. Este estudio se realiza sobre el stress laboral y el síndrome de burnout, problemáticas que a nuestra consideración, ocupan un lugar destacado dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, pues son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo y fuente de accidentabilidad y ausentismo.

Síndrome de burnout es un término que se viene utilizando hace más de veinte años en varias disciplinas para describir una enfermedad específica que afecta a algunos profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones, en el curso de su vida personal o profesional y que se caracteriza por un estado de decaimiento físico, emocional y mental, cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente.

Consideramos necesario tener en cuenta, que a pesar de que el síndrome de burnout está estrechamente relacionado con el stress laboral, este padecimiento tiene características propias que lo diferencian cualitativamente de aquel, entendiéndolo como una respuesta del individuo al stress laboral crónico.

Realizaremos este estudio en el ámbito docente ya que creemos que hoy la docencia debe ser asumida como una profesión de riesgo, ya que ni el sistema social ni el estado se encargan de proteger la salud de la comunidad educativa. Por lo tanto la escuela se va transformando en un ámbito

insalubre debido a exigencias inapropiadas de los sistemas, comportamientos antisociales de la comunidad volcados en la escuela, estructuras edilicias deficientes, exceso de alumnos por docentes, falta adecuada de apoyo extraescolar a los alumnos para que el docente ejerza de forma eficaz su profesión, imposición de responsabilidades respecto de pautas de educación y contención que no corresponden al docente sino al hogar y a la familia, entre otras causas que podemos mencionar.

Malestar docente es el término elegido por numerosos autores para nombrar el complejo proceso en el cual los maestros van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportado a costa de un importante desgaste y sufrimiento.

Será nuestro objetivo entonces, investigar si los docentes de la Escuela Agropecuaria N° 1 sufren este padecimiento. Para ello, se desarrollarán los conceptos de stress laboral, síndrome de burnout y malestar docente, se aplicará el instrumento elegido: el MBI (Maslach Burnout Inventory), se analizarán e interpretarán los datos obtenidos.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

En este capítulo expondremos los conceptos que consideramos relevantes para el abordaje de ésta problemática. Para ello hemos realizado un recorrido bibliográfico por diversos autores que han tratado el tema en cuestión.

2.1. Stress

Uno de los primeros en realizar un estudio sistemático de la fisiología de las emociones fue Walter Cannon (1929), quien estudió varios aspectos de la fisiología y la química del organismo en relajación y bajo tensión emocional. Sobre la base de sus estudios, Cannon formuló su teoría de la "movilización de emergencia para la lucha o la fuga". Esta teoría postula que bajo cualquier amenaza o irritación todo organismo biológico reacciona con una preparación fisiológica para la lucha o la fuga. El sistema nervioso simpático desempeña un papel importante en esta preparación. La química del organismo cambia con los estados emocionales.

En la medicina y la biología se usa el término stress y se lo aplica de múltiples maneras: puede referirse a fuerzas o condicionamientos externos experimentados por el organismo, o aludir a la reacción de éste a aquellos. Cuando se lo aplica a las fuerzas exteriores, el término stress es similar al uso que del mismo se hace en física, y es interpretado como un estímulo o fuerza exterior que ha producido un esfuerzo excesivo o que potencialmente puede producirlo en la persona sobre la que actúa. Todo cuanto atente contra la integridad biológica del organismo puede ser considerado como un stress, ya sea directamente por efecto de sus propiedades físicas o

químicas, ya sea en forma indirecta como consecuencia de su significado simbólico.

El concepto de stress se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye lo define como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior. Este autor se vale de la expresión “estado de stress” para señalar un síndrome específico que tiene lugar en el cuerpo en respuesta a ciertos agentes a los que denomina “factores estresantes”.

Hans Selye se apropia del término trasladándolo al campo de la biología para descubrir los mecanismos biológicos por los cuales los organismos se enfrentan a agresiones y problemas que hacen a una resistencia orgánica.

Si bien en los organismos vivientes algún tipo de stress es natural e inevitable, se puede decir que el stress negativo o distress es la enfermedad del cambio rápido y excesivo que surge cuando el individuo no es capaz de adaptarse a los cambios, llevándolo a una sensación de impotencia y relativo conflicto frente a una situación. Entonces, podemos denominar al stress como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

En medicina y psiquiatría la palabra stress suele emplearse para indicar diversas situaciones psicosociales que pueden provocar una alteración en la conducta y que incluso suponga un trastorno físico y mental. Se considera como stress a cualquier estímulo o cambio sobrevenido en el medio interno o externo que altere la homeostasis y que, en ciertas condiciones puede llevar a la enfermedad.

El stress constante actúa como un estímulo para la fisiología, tiende a mantenerla siempre excitada para la lucha o la fuga. Pero además de la respuesta de lucha y fuga, existe otra tendencia biológica que también entra en acción: la tendencia de adaptación, que requiere haber desarrollado cierto grado de resistencia a los efectos de los factores de stress. Esta adaptación incluye acciones defensivas particulares, pero también puede ser no específica. Selye describió esta adaptación no específica en su teoría del "síndrome general de adaptación" que muestra tres fases o estadios:

- Reacción de Alarma: etapa de incertidumbre y de confusión.
- Etapa de Resistencia: el organismo pone en marcha mecanismos biológicos que actúan como recursos homeostáticos ante el estímulo. Esta función de equilibrio se convierte en un riesgo patológico si continúa la presencia del estímulo amenazante.
- Estado de Agotamiento: el organismo ya no puede mantener respuestas adaptativas y puede dar lugar a alteraciones fisiológicas que pueden derivar en importantes daños patológicos.

2.2. Stress Laboral

Al hablar de stress laboral nos referimos al stress del trabajo, entendiendo por stress "situaciones de tensión" que pueden traducirse en estados de angustia y ansiedad creados por factores externos, internos y la combinación de ambos, y que son vividos por los individuos, los grupos y/o las instituciones como una amenaza o agresión ante la cual, en muchas ocasiones, no se cuenta con los elementos necesarios para poder

afrontarlos y responder de forma adecuada, dando lugar a disfunciones o conflictos en los individuos, en los grupos y/o en las instituciones.

El stress laboral aparece cuando, como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que se destacan: apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos, al igual que marcada insatisfacción laboral.

El "stress de trabajo" se puede definir entonces como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

2.3. Síndrome de Burnout

2.3.1. Historia del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout o síndrome del quemado es un término que se viene utilizando hace más de veinte años en psicología, psiquiatría y medicina para describir un tipo específico de respuesta al stress laboral e institucional. Este concepto debe su origen a Freudenberg (1974), quien observando a sus compañeros de tareas en la unidad de toxicómanos donde él trabajaba, comprobó como cada día que pasaba sus colegas de profesión sufrían una

gran desmotivación y el cansancio era cada vez mayor hasta llegar al total agotamiento psíquico y físico, así como a síntomas de ansiedad y depresión. Este autor describía el síndrome de burnout como un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo.

Maslach (1976) eligió el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés entre sus compañeros de trabajo por su aceptación social, ya que los afectados se sentían fácilmente identificados con este término.

Chernis (1980) fue el primero en proponer que se trata de un desarrollo continuo y fluctuante en el tiempo: es un proceso en el que las actitudes y conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al stress laboral.

Brill (1984) propuso una definición de síndrome de burnout menos conocida y más precisa: es un estadio disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental mayor, más que un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel del rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa o por un cambio laboral. En consecuencia es un malestar relacionado con un salario insuficiente, con dificultades físicas o con incompetencia por falta de conocimientos, entre otras causas.

Etzlon (1987) describe al síndrome de burnout como un proceso latente y solapado que se desarrolla lentamente desde su comienzo sin señales notorias, evolucionando de manera silenciosa hasta que hace su aparición repentina e inesperada, como experiencia devastadora de agotamiento personal sin que se pueda decir por que sucedió.

2.3.2. Delimitación conceptual del Síndrome de Burnout

Si bien no existe una definición única de síndrome de burnout, sobre lo que diferentes autores están de acuerdo es que se trata de una respuesta del individuo al stress laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto, dado que implica alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la organización.

En la delimitación conceptual del síndrome se puede diferenciar dos perspectivas: la clínica y la psicosocial.

La perspectiva clínica entiende el síndrome de burnout como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del stress laboral. Hace alusión a la experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios como consecuencia de ese contacto diario con su trabajo. Según Freudenberguer, este estado sería el resultado de gastarse en la persecución de expectativas inalcanzables. Pines y Arosón (1988) lo conceptualizan como un estado que combina fatiga emocional

física y mental, sentimiento de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo por el trabajo y la vida en general y baja autoestima. Siguiendo esta línea, Fischer (1983) considera al síndrome de burnout como un estado resultante del trauma narcisista que conlleva una disminución en la autoestima de los sujetos.

La perspectiva psicosocial considera al burnout como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y características personales. Asume una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada. Se presenta con agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

Se entiende por agotamiento emocional el sentimiento que experimentan los trabajadores que ya no pueden dar más de sí mismo a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. La despersonalización puede ser definida como el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de sí mismo y hacia las personas destinatarias del trabajo quienes son vistas por estos profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas. La falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente, y esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atiende. Los

trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

Siguiendo esta perspectiva, Chernis (1980) define el síndrome de burnout como los cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas. En esta misma línea, Edelwich y Brodsky (1980) lo definen como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo. Estos autores proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con síndrome de burnout:

- 1- Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
- 2- Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
- 3- Frustración, en la que comienzan a aparecer problemas emocionales, físicos y conductuales. Esta fase sería el núcleo central del síndrome.
- 4- Apatía, que sufre el individuo y que constituye el típico mecanismo de defensa ante la frustración.

Sin lugar a dudas son Maslach y Jackson (1981) las que proponen la definición de síndrome de burnout más aceptada actualmente: "es un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que ocurre entre individuos que trabajan con personas".

Cada una de las tres dimensiones mencionadas se puede caracterizar de la siguiente manera:

- “Cansancio o agotamiento emocional”, alude a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado, debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Hace referencia a las sensaciones de sobre esfuerzo físico y hastio emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos y con los demás.
- “Despersonalización”, hace referencia al desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo. El profesional trata de distanciarse no solo de las personas destinatarias de su trabajo, sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios, tratando de hacerlos culpables de sus frustraciones y del descenso de su rendimiento laboral. Estas personas son vistas de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo. Es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las

personas que padecen este síndrome empiezan a sentir que les molesta la relación con los otros y hasta pueden aparecer ideas de tinte paranoide.

- "Reducida realización profesional y/o personal", surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad de atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo: evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimiento), carencia de expectativas y horizontes en el trabajo, y una insatisfacción generalizada. Esto puede traer como consecuencia: impuntualidad, evitación del trabajo, ausentismo, abandono de la profesión, que son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

2.3.3. Evolución del Síndrome de Burnout

Como hemos mencionado, el síndrome de burnout es un proceso continuo que se puede desarrollar en tres etapas, que se corresponden con las tres dimensiones descritas anteriormente:

- La primera etapa del proceso es el cansancio o agotamiento emocional, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio

experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de sus tareas. Desde una mirada externa se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfechas, quejasas e irritables.

- La segunda etapa corresponde a la llamada despersonalización, que es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. No pudiendo expresar estos sentimientos, las personas que padecen el síndrome de burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento, y en esta etapa, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.
- La tercera etapa consiste en un sentimiento de reducida realización profesional y/o personal, que se manifiesta con un progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el síndrome de burnout. En esta etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto-reclusión.

Si bien hablamos de etapas sucesivas, es necesario destacar que la progresión de este síndrome no es lineal, sino que se manifiesta de manera cíclica, pudiendo repetirse su aparición a lo largo del tiempo, ya sea en el mismo o en diferentes trabajos, y en distintas épocas de la vida del trabajador.

2.3.4. Desencadenantes del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout está originado por una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales. Es resultado de un conjunto de estresores que pueden ser identificados a nivel individual, interpersonal, organizacional o en el entorno social.

Por desencadenantes entendemos aquellos estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral.

Peiró (1995) establece diferentes categorías para el análisis de los estresores laborales:

1) Factores intrínsecos al propio trabajo:

Varias características del trabajo pueden causar stress en los trabajadores que lo desempeñan. Entre ellas podemos mencionar las condiciones físicas y los contenidos del mismo. Así, el exceso o la falta de trabajo, los plazos o las presiones para que se realice rápidamente la tarea, la necesidad de tomar muchas decisiones, la fatiga resultante de un esfuerzo físico importante, los viajes largos y numerosos, el excesivo número de horas y los cambios en el trabajo son factores que por lo general producen stress en los trabajadores.

2) Factores procedentes del desempeño de roles en la organización:

Otra de las fuentes importantes de stress en el trabajo está relacionada con los roles que desempeña el individuo en la organización.

Puede ser producido por la ambigüedad del rol, conflicto de roles, responsabilidad u otros factores relacionados con el rol como pueden ser la insuficiente responsabilidad, la falta de participación en la toma de

decisiones, la falta de apoyo por parte de la dirección, el incremento de los standards de ejecución o los cambios tecnológicos a los que hay que adaptarse.

Existe ambigüedad de rol cuando un individuo dispone de inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional, es decir cuando no están expresados con suficiente claridad los objetivos del trabajo asociados con el rol, las expectativas de los compañeros de trabajo sobre él o la amplitud de sus responsabilidades.

Por su parte, el conflicto de roles producido por demandas de trabajo conflictivas o demandas que el individuo no desea cumplir, se manifiesta sobre todo en las situaciones en que el individuo se encuentra entre dos grupos cuyas expectativas sobre su rol implican funciones diferentes e incluso contrapuestas.

3) Factores precedentes de las relaciones interpersonales en la organización:

Este grupo de factores tiene origen en las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los jefes y con los subordinados.

Relaciones "pobres" que incluyen poca confianza, poco apoyo emocional y poco interés en escuchar al otro y en resolver los problemas que se le plantean, trato desconsiderado y favoritismos de jefes y supervisores, la rivalidad entre compañeros para conseguir las condiciones y situaciones más ventajosas, la falta de apoyo emocional en experiencias difíciles, son entre otras situaciones que producen stress entre los miembros de la organización.

4) Factores relacionados con el desarrollo de la carrera:

En esta área pueden identificarse dos tipos de estresores, por una parte la falta de seguridad en el trabajo, y por otra un estado de incongruencia o falta de equidad provocado por una promoción insuficiente o por una promoción excesiva, o por ser consciente de que se ha alcanzado el propio techo.

5) Factores procedentes de la estructura y el clima organizacional:

Varios factores de la propia organización pueden ser fuentes de stress para sus miembros, como la falta de participación en los procesos de toma de decisiones, el sentirse extraño a la propia organización, las restricciones de la conducta y la política de dirección entre otros.

6) Factores extra-organizacionales que afectan a los miembros de la organización:

En esta área nos referimos a una serie de fuentes de stress que no están dentro de la organización pero que sin embargo, afectan al comportamiento del individuo en ella. Los problemas familiares, las crisis personales, los problemas económicos, los conflictos entre las creencias personales y los principios de la organización y los que surgen entre las demandas de la organización y las de la propia familia, son algunos de los aspectos que pueden crear situaciones estresantes para el sujeto.

2.3.5. Facilitadores del Síndrome de Burnout

Si bien son múltiples los factores que pueden producir stress en el trabajo y cuya presencia puede afectar la salud física y mental de los trabajadores, no podemos olvidar que una situación es o no estresante en función del

individuo que la vive. Por esta razón es necesario considerar las características del individuo además de las situaciones físicas y sociales antes de afirmar el tipo de reacciones y comportamientos y el tipo de efectos que una determinada situación puede desencadenar.

No todos los individuos experimentan una misma situación como estresante, sino que el stress ocurre cuando las habilidades de la persona son incongruentes con las demandas del entorno laboral y de la tarea, o cuando existen impedimentos fuertes para que el trabajador consiga satisfacer sus necesidades más fuertes y desarrollar sus valores más importantes. Se trata por tanto de una falta de ajuste entre persona y entorno. Resulta esencial considerar los aspectos de personalidad y las circunstancias sociales que influyen en el tipo de respuesta que un individuo da ante determinadas situaciones estresantes así como su interpretación de la situación que va a determinar, en buena parte, el tipo de respuestas.

Llamamos facilitadores a estas variables de carácter personal que favorecen o inhiben la acción que los estresores ejercen sobre el sujeto.

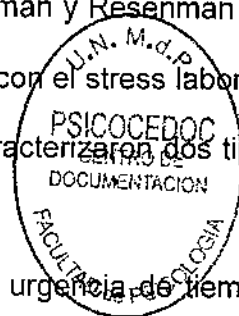
Con respecto a las variables demográficas numerosos estudios sostienen que factores como edad, sexo y estado civil influyen en la aparición del síndrome de burnout. La edad se considera porque el profesional sería especialmente vulnerable al síndrome en los primeros años de su carrera, dado que sería el período en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que las recompensas personales, profesionales y económicas no son ni las prometidas ni las esperadas. En cuanto al sexo, las mujeres serían el

grupo más vulnerable, presentando más conflictos de rol, sintomatología depresiva, conflictos familia-trabajo, entre otras, cuando tienen que compaginar su realidad laboral con la familiar y personal. Con respecto al estado civil, aunque se ha asociado el síndrome con las personas que no tienen pareja estable, no existe un acuerdo unánime en los estudios realizados.

Con respecto a las variables de personalidad, Friedman y Resenman (1960) trataron de clasificar las personalidades en relación con el stress laboral y su vinculación con la enfermedad coronaria. De allí caracterizaron dos tipos de personalidades:

Las personalidades de Tipo A evidencian presión y urgencia de tiempo, se esfuerzan en pensar y hacer varias tareas a la vez, tienden al sobre-horario y al trabajo en tiempo de ocio de forma tal que ante un intento de reposo se sienten culpables de algo que no pueden determinar, y les molesta el ocio de los demás. En general se sienten insatisfechos de sus empleadores y subalternos, llevando a acumular tareas autoimpuestas, afición en el trabajo y un compromiso máximo con la empresa a la que pertenecen. Son sujetos ambiciosos, hiperactivos, con tendencia a la dominación y la competición. En estas personalidades existe predisposición a la enfermedad coronaria.

Las personalidades de Tipo B, en líneas generales, no tienen urgencia ni presión de tiempo. Son capaces de disfrutar del ocio y se ocupan de sus tareas en horario de trabajo. Son capaces de negarse a las demandas de los demás. Se comprometen con su trabajo lo necesario, sin esclavizarse de la



organización. No son ambiciosas en demasía, no obstante están motivadas con su tarea.

Las personas con personalidad de tipo A experimentan con mayor frecuencia sensaciones y actitudes del síndrome de burnout, mientras que las personas con personalidad de tipo B que emplean estrategias de afrontamiento de carácter más activo, las experimentan con menos frecuencia.

2.3.6. Sintomatología del Síndrome de Burnout

Una vez que hemos definido el síndrome y profundizado en el estudio de los factores y facilitadores que inciden en él, consideramos necesario analizar aquellos síntomas que se pueden apreciar en un trabajador que sufre esta patología.

Presentaremos estos síntomas divididos en tres categorías: personales, organizacionales y ambientales.

-Sintomatología personal:

- Problemas psicosomáticos: trastornos de salud diversos como dolor de espalda o de cabeza, úlcera, mareos, asma, hipertensión, insomnio, taquicardia, etc. La persona somatiza su stress en forma de enfermedad, la cual al no ser tratada desde la perspectiva psicológica se hace crónica o al menos es más duradera de lo que habitualmente sería el curso de la enfermedad.
- Actitudes negativas hacia si mismo: el individuo presenta una constelación sintomática que indica la presencia de uno de los factores evidentes de la depresión, en la que la persona desarrolla

sentimientos negativos, así como una actitud negativa general hacia sí mismo.

- Sentimientos de culpabilidad: en este caso la persona presenta sentimientos de culpabilidad en relación a las acciones personales, laborales o ambientales que cree realizar pésimamente.
- Depresión: se ha comprobado la presencia de depresión en sujetos afectados por el síndrome de burnout.
- Ansiedad: al igual que pasa con la depresión, es frecuente que el trabajador con este síndrome, padezca también los síntomas propios de la ansiedad, con idénticos problemas en cuanto al desarrollo del trastorno y del procedimiento terapéutico a establecer.
- Cólera: la persona puede presentar reacciones de furia, indignación y/o enojo que manifiesta en sus interacciones habituales. No describimos simplemente el enfado ante una situación, sino que nos referimos a reacciones exacerbadas, sin un equilibrio entre lo sucedido y la respuesta del trabajador, así como ante estímulos objetivamente poco provocadores de dichas reacciones.
- Aburrimiento: es una característica llamativa del trabajador con síndrome de burnout la presencia de un sentimiento de aburrimiento en las actividades que realiza, convirtiéndose en un hastío emocional generalizado hacia todas las tareas laborales cotidianas. Es una verdadera asignación de falta de sentido hacia todo lo que realiza en el marco de su desempeño habitual.

- Baja tolerancia a la frustración: es propio de la persona afectada por el síndrome la existencia de una gran frustración ante cualquiera de las acciones habituales que realiza y que no acaban con el resultado positivo esperado inicialmente. Estaría en íntima relación con las reacciones de cólera.
- Abuso de drogas: es claro que el abuso de drogas no es exclusivo de los trabajadores que sufren este síndrome, pero sí queda demostrada cierta relación entre éstos y un aumento significativo de ingesta de sustancias tóxicas (café, alcohol y otras drogas consideradas duras). Podría tratarse de una respuesta de afrontamiento a su realidad, pero en este caso, no adaptativa.

Sintomatología organizacional:

- Disminución del rendimiento: se puede observar en el trabajador con síndrome de burnout una disminución significativa del rendimiento en su quehacer cotidiano, en comparación con momentos anteriores, que no tienen una causa objetiva para que ocurra.
- Actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación: el trabajador que ha perdido buena parte de su motivación hacia el trabajo, desarrolla constantes sentimientos negativos hacia su desempeño laboral. Es el paso previo a otro tipo de conductas (ausentismo, rotación, abandono del trabajo) que anuncian la imposibilidad de que este trabajador vuelva a tener interés en su desempeño laboral.

- Actitudes negativas hacia las personas a las cuales atiende: es fácil encontrar que los trabajadores con este síndrome desarrollan sentimientos negativos hacia estas personas, tratándolas de forma cínica. Se trata de la expresión de la dimensión “despersonalización” como situación grave del desarrollo del problema.
- Incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo: el trabajador, a pesar de su interés por el mismo, comprueba que es incapaz de realizarlo correctamente.
- Rotación: las personas con el síndrome son las que acumulan estadísticamente rotaciones más frecuentes que el resto de los trabajadores. Es lógico, puesto que el trabajador siente la necesidad de un cambio continuo de los puestos que desempeña, entre otras cosas porque así espera encontrar soluciones a su problema.
- Intención de abandonar el trabajo o abandono real: el trabajador, al que le cuesta cada vez más aguantar la situación provocada por el síndrome, tiende a abandonar el trabajo o lo hace realmente.
- Ausentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo: el trabajador con el síndrome comienza a incumplir sus obligaciones en el trabajo, manifestándose con retrasos, largas pausas durante los descansos y/o ausentismo.
- Insatisfacción en el trabajo: se ha considerado que el trabajador afectado por esta problemática se muestra muy insatisfecho con el trabajo, tanto en relación con lo que hace en el puesto

desempeñado, como en relación a lo que el contexto laboral le ofrece.

- Disminución con el compromiso: cuando un trabajador presenta el síndrome, especialmente la dimensión "agotamiento emocional", se puede observar una disminución del compromiso que presentaba en su desempeño laboral, en cuanto a ilusión, metas, sentimientos positivos, entre otras características.

-Sintomatología ambiental:

- Actitudes negativas hacia la vida en general: la persona con el síndrome de burnout desarrolla sentimientos negativos hacia los diversos contextos vitales, como familia, amistades, estando esta variable claramente relacionada con la presencia de depresión u otros síndromes que van oscureciendo el proceso génesis-desarrollo-consecuencias del mismo. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales.
- Disminución de la calidad de vida personal: se ha comprobado que las personas con este síndrome muestran un empeoramiento de su calidad de vida, que se refleja en una disminución de su bienestar personal y social, resultándole casi imposible establecer o retomar actividades que daban ese carácter de calidad a su existencia.

Si bien la totalidad de la sintomatología descrita anteriormente puede presentarse en una persona, lo más frecuente es encontrar sólo un grupo de dichos síntomas. Por otra parte, no podemos asegurar que síntomas va a experimentar cada trabajador, ya que las diferencias individuales propician

una vivencia particular, lo cual supone no sólo una valoración subjetiva única, sino también una muestra sintomatológica propia.

2.4. Malestar Docente

El trabajo, a través de la acción de trabajar, otorga valor al sujeto trabajador. Pero el valor de ese trabajo puede estar vaciado de sentido para la persona que lo realiza. La pérdida de sentido del propio trabajo constituye, en muchos casos, la causa del padecimiento psíquico.

El trabajo se ha convertido en una necesidad de sentirse útil y creativo para estar psicológicamente bien. El sujeto se valora positivamente cuando realiza tareas valiosas que son reconocidas y valoradas por otros. Crece la autoestima por los objetos que produce o por los servicios que presta cuando éstos son ponderados. Los ideales internalizados (ideal del yo) permitirán una mayor armonía para el trabajador, y por lo tanto, bienestar psíquico, cuando sus acciones se acerquen a las exigencias de este ideal. Éste representa los valores y la normatividad del sector de la comunidad al que el sujeto pertenece. Esa armonía será regida por la significación social que las acciones realizadas poseen.

Cuando nos referimos a la salud de los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones, consideramos necesario tener en cuenta lo postulado por Freud en cuanto a que las relaciones con otros seres humanos sería la mayor fuente de sufrimiento que se expresará en sus inicios en forma de malestar. Cuando este malestar no se puede resolver mediante un

mecanismo inconsciente (como la sublimación) o por mecanismos creativos, se produce la formación de síntomas: ansiedad, irritabilidad, insomnio, contracturas, serán emergentes de una insatisfacción que en la medida que se torne peligrosa por el crecimiento de la tensión, en el contexto de una situación que la vuelve impotente, devendrá en angustia, y el aumento de ésta podría provocar la emergencia de síntomas. Si estas mediaciones sintomáticas no son posibles o no son suficientes aparecerá el conflicto puesto en lo real del cuerpo: como fenómeno psicosomático o lesiones de órganos.

Este sufrimiento se hace muy específico del docente: en las estadísticas y en los estudios epidemiológicos se nota que es uno de los gremios que tiene mayor incidencia de dificultades que pueden considerarse de origen psicológico.

Entre dichos estudios podemos mencionar una encuesta realizada por CTERA (1992) que buscó demostrar en que condiciones se desarrolla el trabajo de los docentes. El objetivo de aquel sondeo fue tratar de poner de manifiesto que detrás de la docencia existe un proceso de trabajo complejo, junto con el estado edilicio de las escuelas, donde se integran aspectos institucionales, pedagógicos y científicos, y una problemática social que forman parte del mismo y que se constituyen como exigencias y cargas laborales de fuerte impacto negativo para la salud.

En dicha encuesta se tomaron 336 escuelas de distintas regiones del país, abarcando a 3345 docentes. El resultado dio que están excedidos en el

tiempo de trabajo, que tienen un elevado nivel de fatiga y desgaste psíquico junto con un deterioro orgánico. Desglosado, el trabajo indicó lo siguiente:

- El 25% de los docentes admite pérdida de memoria.
- El 38% reconoce un estado de angustia.
- El 49% presenta nerviosismo.
- El 27% padece insomnio.
- El 39% confirma dificultad para la concentración.
- El 70% de las docentes sostienen que los días de licencia por maternidad no son suficientes.
- El 20% de las docentes no amamantó a sus hijos por causas de horario de trabajo.
- El 73% de los docentes concurren enfermos a trabajar relacionándose esto con que los maestros soportan las enfermedades comunes y las de la profesión en su puesto de trabajo (presión desde el punto de vista psíquico). El presentismo se transforma así en una carga mental ya que el docente está rogando no enfermarse (presión que los obliga a trabajar).

Siguiendo esta línea, un informe de la Dirección de Sanidad Escolar de la Nación, señala que más de un 20% de los docentes está en período de licencia prolongada o realiza tareas pasivas en las escuelas como consecuencia de las enfermedades laborales, entre las que se destacan el stress laboral y el síndrome de burnout.

Es por ello que diversos autores que han estudiado estas enfermedades en el ámbito docente, eligen utilizar el término de "malestar docente" por considerarlo el más inclusivo para describir los efectos permanentes de

carácter negativo que afectan la personalidad del maestro, como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia.

Malestar docente es por lo tanto, el término que puede nombrar el complejo proceso en el cual los maestros van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportado a costa de un importante desgaste y sufrimiento.

Según Malfé (1997) este malestar docente está muy ligado a la percepción interna angustiada y conflictiva de la distancia que existe entre aquello que se propusieron cuando sintieron la vocación de estudiar para educadores y lo que perciben que se logra, distancia entre ese ideal que incorporaron en algún momento y el hecho de ver que es tan difícil hacer fructificar esa inclinación en un medio que les presenta ciertos obstáculos. El malestar docente es la distancia con lo que el ideal nos demanda: hay un sufrimiento íntimo cuando las personas se sienten lejos de aquello que tendrían que ser o hacer. Esta relación tensa con un ideal que cada uno tiene, genera en el mundo interno sentimientos de inferioridad y de desvalorización.

Para el estudio de este tema, Martínez, Valles y Kohen (1997) consideran necesario descomponer el trabajo docente en sus elementos básicos y analizar con rigurosidad los elementos deteriorantes o destructivos presentes en el ambiente de trabajo, en las cargas laborales y en las exigencias que de ellas se desprenden, resignificándolos en función del impacto que tienen en la salud del docente.

Por lo tanto, al analizar el proceso de trabajo docente es necesario partir de la escuela como local de trabajo, y desde allí extenderse a la realidad

sociocultural que vive el conjunto de los alumnos, la problemática que circunda y contextualiza a la escuela y finalmente al ámbito de la vida familiar del docente, penetrado y permeado por la actividad laboral.

En el trabajo docente debemos considerar tres elementos centrales: la carga de trabajo, la complejidad de la tarea y la responsabilidad.

La carga de trabajo está constituida por el tiempo de trabajo dentro y fuera de la jornada laboral y el número de alumnos que atiende el docente. Dado que la docencia es ejercida mayoritariamente por mujeres, se debe considerar en este punto el peso que representa el trabajo doméstico como carga laboral agregada.

La complejidad de la tarea puede apreciarse claramente en los nuevos contenidos, los diseños curriculares y las particularidades de los alumnos, tanto por sus características individuales como por su procedencia en un contexto social y familiar crecientemente complejo y conflictivo.

La responsabilidad está vinculada al control y vigilancia que deben ejercer directivos y docentes sobre los alumnos, bienes y muebles de la escuela, según lo determina el Código Civil vigente. El cargo jerárquico refuerza esta exigencia con el peso de la responsabilidad civil de los directores frente a cualquier problema que se suscite en el ámbito del establecimiento.

Unido a esta responsabilidad, el docente tiene un rol sociocultural cuya importancia para la comunidad es aún muy significativa. La escuela es más que el lugar donde se imparten conocimientos, cumple funciones de socialización, el trabajo docente es un trabajo de relación docente - alumno,

docente - docente, docente - comunidad, donde se depositan expectativas de la sociedad y de los padres que se transforman en carga para el docente. El desarticular el proceso de trabajo docente en sus elementos básicos y resignificarlos como exigencias, riesgos y cargas laborales, permite, según estas autoras, construir los perfiles de alteraciones de la salud del docente. Estos perfiles muestran que no son sólo los factores individuales los que determinan la causa de la enfermedad, sino que se trata también de un patrón particular de desgaste – reproducción social propio de un grupo laboral específico en un momento histórico determinado.

Existen padecimientos que podrían enmarcarse en la categoría de enfermedades profesionales del docente. Estas enfermedades, en su mayoría, pertenecen al campo de la salud mental. Este tipo de padecimientos son los más difíciles de aceptar, tanto por el propio docente como por la sociedad. La resistencia a la aceptación de la enfermedad mental se manifiesta en diversas formas, pero en general, al ser un punto que descalifica al enfermo, este teme mostrarla y demandar atención.

Es en este contexto que podemos mencionar al síndrome de burnout como una problemática que si bien se manifiesta frecuentemente en los docentes, es difícil de reconocer, especialmente para quienes la padecen. Es por ello que se lo ha descrito como el "síndrome invisible".

Como ya hemos mencionado los desencadenantes y los facilitadores de esta enfermedad en apartados anteriores, nos resta señalar ciertas situaciones estresantes que se dan específicamente en el ámbito docente. Teniendo en cuenta a Arimany (2001) podemos nombrar las siguientes:

- La formación universitaria / superior del docente está poco adaptada a las necesidades y problemáticas sociales actuales. La sociedad cambia mucho más rápido que la formación que recibe el docente y como consecuencia hay poca correspondencia entre el modelo educativo y los cambios sociales.
- Los docentes carecen de estrategias y habilidades para hacer frente a los nuevos problemas y dificultades en clase, provocando un sentimiento de inseguridad con respecto a sus capacidades.
- La fuerte disminución del prestigio de la profesión y de la autoridad del docente en el aula, a la par que aumenta la presión social que recibe.
- La familia delega gran parte de la responsabilidad de la educación de sus hijos en los docentes y en la escuela.
- La falta de medios y de inversión económica por parte de las administraciones.
- La falta de motivación del alumnado, el excesivo número de alumnos por clase y los grupos muy heterogéneos.
- Las condiciones socio – familiares no fomentan el esfuerzo personal, no hay normas ni límites claros para los adolescentes y los docentes son observados y juzgados la mayor parte del tiempo.

Según Bergalli (2002), dentro de los factores estresantes, podemos encontrar los siguientes:

- La necesidad de actualización permanente.
- La paradójica situación de tener que cumplir muchas veces la tarea frente a la resistencia o rechazo de aquel a la que va dirigida.

- La desintegración del grupo familiar.
- Las tendencias actuales a promover una igualdad entre docentes y alumnos (se puede pensar que hay iguales derechos, pero hay distintos deberes) que llevan a una pérdida de los roles asignados y a un descrédito de su autoridad.
- Cambios en la valoración de la función docente, como el resultado del vaciamiento de sentido que produce la actual organización del trabajo docente.
- La burocratización del trabajo en el ámbito escolar que anuló la función docente y en consecuencia, el reconocimiento y la autovaloración vinculados con ésta. La capacidad pedagógica, el deseo por el conocimiento y la transmisión quedan relegados por el llenado de planillas, cuidado de la disciplina, la preocupación por la responsabilidad civil y la asistencia a cursos sólo por puntajes. El docente se encuentra en la trampa de pretender ser reconocido en aspectos vinculados específicamente con la enseñanza que por otra parte, el sistema y las autoridades educativas no reconocen.
- El impacto provocado por el deterioro de las condiciones de trabajo en el ámbito de las relaciones vinculares, ya que si bien, el aula y la función de enseñanza pueden permanecer como fuentes de satisfacción, el docente puede experimentar malestar en el ámbito no áulico. Esto se debe a que la tensión propia de la carga psíquica derivada de la situación laboral es descargada en el ámbito familiar, pudiendo contagiar a su entorno.

- La formación es otro de los aspectos en que los docentes manifiestan insatisfacción. Es importante en el proceso de reorientación profesional que descubran o redescubran habilidades, destrezas o capacidades que puedan conjugarse con la actual realidad en la escuela.

2.5. Prevención y estrategias de afrontamiento del Síndrome de Burnout

Una estrategia de afrontamiento consiste en un conjunto de acciones o tácticas concretas para eliminar o reducir el stress. Podríamos distinguir diversos tipos:

- Primarias: estrategias encaminadas a reducir o eliminar los elementos estresores en el nivel de su concepción. Nos referimos aquí a la prevención.
- Secundarias: estrategias que se implementan cuando no es posible la reducción o eliminación de los estresores. Son útiles para el manejo del stress.
- Terciarias: son aquellas estrategias que consisten en programas de asistencia a los trabajadores afectados por esta problemática.

Estas estrategias pueden ser globales o locales, según el ámbito de la organización en que se proyecten.

Burke (1971) identificó distintas conductas de afrontamiento ante situaciones de stress, categorizándolas en cinco grandes grupos:

- 1) Hablar con otros.
- 2) Trabajar más duro y durante más tiempo.

- 3) Cambiar a una actividad de tiempo libre.
- 4) Adoptar una aproximación de solución de problemas.
- 5) Alejarse de la situación estresante.

Por su parte, Parasuraman y Cleek (1984) han distinguido entre respuestas adaptativas y no adaptativas de afrontamiento. Entre las primeras incluían: planificar, organizar, priorizar tareas y conseguir apoyo de otros. Entre las segundas clasificaron las siguientes: trabajar más duro pero realizando más errores, hacer promesas poco realistas y evitar la supervisión.

Estas tipologías plantean el problema del afrontamiento desde la perspectiva individual, sin embargo, en el ámbito del stress laboral, numerosos autores han puesto de relieve la necesidad de contemplar diversos niveles de análisis: individual, grupal y organizacional.

Estas estrategias de afrontamiento individual en el ámbito laboral no resultan eficaces para reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias, debido a que la eficacia de las mismas depende de la posibilidad de control de los estresores, que raras veces está en manos del individuo. El afrontamiento de la mayoría de los estresores laborales requiere esfuerzos cooperativos organizados que trasciendan este nivel. Se hace necesario entonces, identificar las estrategias grupales y organizacionales ya que con frecuencia, las situaciones de stress provienen de estos niveles.

Según Peiró (1997) las estrategias para la intervención deben contemplar los tres niveles:

- En el nivel individual se deben considerar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales y el desarrollo de estrategias

cognitivo – conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de stress, evitar la experiencia de stress, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia. En este nivel, el empleo de estrategias de afrontamiento de control o centradas en el problema previene el desarrollo del síndrome de burnout. Por el contrario, el empleo de estrategias de evitación o de escape facilita su aparición. Dentro de las técnicas y programas dirigidos a fomentar las primeras se encuentran: el entrenamiento en solución de problemas, el entrenamiento de la asertividad y el entrenamiento para el manejo eficaz del tiempo. También pueden ser estrategias eficaces olvidar los problemas laborales al acabar el trabajo, tomar pequeños momentos de descanso durante el trabajo y marcarse objetivos reales y factibles de conseguir.

- En el nivel grupal e interpersonal es importante potenciar la formación de habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de profesionales. Las estrategias pasan por fomentar el apoyo social por parte de los compañeros y supervisores. Este tipo de apoyo social debe ofrecer apoyo emocional, pero también incluye evaluación periódica de los profesionales y retroinformación sobre el desarrollo de su rol.
- En el nivel organizacional las estrategias están encaminadas a eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome. La dirección de las organizaciones debe desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización. Se recomiendan implementar programas de socialización anticipatoria con el objetivo de acercar a los nuevos

profesionales a la realidad laboral y evitar el choque con sus expectativas irreales. Es importante implementar programas de desarrollo organizacional con el objetivo de mejorar el ambiente y dicho clima mediante el desarrollo de equipos de trabajo eficaces. Otras estrategias que se pueden llevar a cabo desde este nivel son: reestructurar y rediseñar el lugar de trabajo haciendo participar al personal, establecer objetivos claros para los roles profesionales, aumentar las recompensas a los trabajadores, establecer líneas claras de autoridad y mejorar las redes de comunicación organizacional.

Refiriéndonos específicamente a las estrategias de afrontamiento que pueden utilizar los docentes, podemos mencionar un estudio realizado por Sauaya (2003). En él, define el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y / o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. No es resultado de una conducta automatizada, sino que es un proceso que incluye el hacer y el pensar del sujeto. Es importante señalar que el afrontamiento es tomado como manejo de situaciones (evitar, tolerar, minimizar y aceptar), no como el dominio de las mismas. Según esta autora, el individuo cuenta con ciertos recursos o propiedades para afrontar las situaciones estresantes, entre los que cabe señalar las creencias positivas, creencias del orden de la ideología y de las representaciones que pueden actuar positiva o negativamente, habilidades instrumentales para la resolución de problemas (conseguir información, evaluar posibilidades,

analizar situaciones), habilidades sociales, apoyo social y recursos materiales. Asimismo, existen ciertas limitaciones en la utilización de los recursos de afrontamiento: condicionantes personales, ambientales y grado de amenaza.

Arimany y Sauaya coinciden en la formulación de propuestas que puedan ayudar a evitar o prevenir el síndrome de burnout como:

- Evitar sobrecargarse de tareas, y menos si no forman parte de las habituales.
- Utilizar los canales de comunicación.
- Averiguar si otras personas han pasado por lo mismo, y preguntarles como lo solucionaron.
- Delimitar las funciones.
- Aprender a controlar las emociones.
- Distribuir equitativamente los alumnos.
- Sancionar en forma directa e inmediata conductas de indisciplina en clase.
- Recompensar al docente económicamente, con horarios más flexibles, años sabáticos.
- Formación continua y adaptada a las necesidades reales.
- Formación actualizada relativa a la psicología de la adolescencia.
- Entrenamiento para responder ante situaciones complejas y conflictivas.

En este estudio realizado por Sauaya encontramos incluido el concepto de "resiliencia". Este es un concepto que proviene del latín "resilio", que significa "volver atrás". Es un término de la ingeniería civil que describe la capacidad

de un material de recobrar su forma original después de someterse hasta un determinado límite a una presión deformadora. Pasado ese límite, la deformación es permanente.

Adaptado a las ciencias sociales, el concepto sirve para caracterizar los sujetos que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos.

La resiliencia es definida por Osborn (1990) como las competencias que desarrolla una persona y que se manifiestan en la capacidad de afrontamiento a situaciones de alto riesgo.

Rutter (1987) considera que la resiliencia no puede ser pensada como un atributo que se adquiere durante el desarrollo, sino que se trata de un proceso que caracteriza a un complejo sistema psicosocial que se manifiesta en un momento determinado y cuya complejidad reside en que conjuga tantos factores ambientales como de temperamento y de habilidad cognitiva. Este conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos posibilitan tener una vida sana viviendo en un medio insano. Al utilizar el término sanar se hace referencia a la acción o conjunto de acciones que permiten que el sujeto pueda salir adelante, ya sea porque es resistente ante las amenazas destructivas que enfrenta (invulnerabilidad) o bien porque descubre la capacidad y la posibilidad de construir una vida significativa, creadora y positiva, a pesar de las condiciones desfavorables en que se encuentra.

Basándose en esto, Sauaya, con su propuesta de "Reorientación a docentes con licencias psiquiátricas" intenta alterar el balance presente en las personas, oscilando éste desde la vulnerabilidad a la resiliencia. La

metodología de intervención que utiliza es la Historia Vital Laboral (HVL), cuyos objetivos son:

- Nuclear a los docentes en un espacio grupal.
- Promover el decir sobre su propia historia profesional (autobiografía, motivación para la elección de la carrera, expectativas de desarrollo y finalización).
- Propiciar la circulación del decir entre sus pares (quienes comparten, discuten y proponen acciones a realizar).
- Deconstruir el discurso que conlleva representaciones sociales, valores ideológicos sobre el rol y que comportan discriminaciones, mitos y creencias de las cuales participan y a la vez padecen.
- Producir quiebres en la torsión discursiva que culpabiliza a la víctima, bajo la forma de autocondena – autoreproche.
- Generar efectos multiplicadores en los propios ámbitos laborales.

Este espacio saca al individuo del padecimiento singular, es así como pueden poner en palabras el malestar, compartiendo con otros su padecimiento. A partir del conocimiento sobre la afectación y su relación con la organización del trabajo docente se posibilitarán aportes de carácter preventivo.

Como se puede ver, en nuestro país, la actividad docente no ha escapado a la crisis de los últimos años, sufriendo sus consecuencias en la progresiva degradación de las condiciones de desempeño de la tarea, la pérdida de valoración de la imagen social y la difícil realización de sus expectativas en cuanto a la carrera profesional.

Resignación, desesperanza y sumisión son condiciones psíquicas que sirven de soporte a las exigencias de la nueva forma de organización del trabajo. Esta realidad estructura y atraviesa las prácticas docentes, logrando que se cuestione una formación curricular que no se actualiza a la velocidad requerida por el mercado de trabajo.

Para poder actualizar "la escuela" al ritmo del avance científico y tecnológico, es necesario redefinir no solo los objetivos, sino también el tipo de enseñanza y la función de la institución y del docente. Una de las nuevas funciones de la educación es la de suplir la función fallida del Estado en cuanto a la protección social y a la salud de la población.

Es necesario entonces, que los docentes conozcan a fondo la verdadera situación por la que muchos de ellos están pasando, que la reconozcan y que se animen a hablar de ella, para poder planificar acciones institucionales y / o comunitarias preventivas, para tratar de reducir las fuentes de stress que amenazan e impiden gozar de la profesión de enseñante – educador.

El primer paso a la hora de dominar el stress es reconocer su existencia en la enseñanza. A las personas que asocian el stress con alguna debilidad personal o incompetencia profesional les resulta difícil aceptar esto. Para ellos, admitir que tienen problemas equivale a decir que son malos docentes, tienen miedo de revelar sus problemas profesionales a sus colegas, porque creen que los considerarían síntoma de fracaso, son reacios a solicitar ayuda porque esa iniciativa se interpretaría como una forma de debilidad.

Es indispensable entonces, concientizar a los docentes que sean lo suficientemente generosos, comprensivos y respetuosos con sus colegas

como para generar un clima de confianza y seguridad que les permita compartir tanto los momentos de satisfacción como los momentos amargos de la profesión. Si bien no cabe duda de que hay que abordar las dificultades que se presentan en esta profesión, sería importante buscar soluciones a partir del bienestar docente y de la buena salud mental y física de los profesionales de la enseñanza para que puedan seguir ejerciendo la docencia con orgullo e ilusión.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta la problemática planteada y el marco teórico expuesto anteriormente, detallaremos a continuación la metodología utilizada según los objetivos que nos hemos propuesto.

3.1. Objetivos

3.1.1. Objetivo General

Evaluar el nivel de stress de los docentes que trabajan en la Escuela Agropecuaria N° 1 de Laguna de los Padres.

3.1.2. Objetivo particular

Comparar el nivel de stress de los docentes de la mencionada escuela, tomando en cuenta determinadas variables sociodemográficas (sexo, edad, situación laboral, antigüedad en el puesto, carga horaria).

3.2. Recolección de datos

3.2.1. Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizará metodología cuantitativa y cualitativa.

A nivel cualitativo se implementó un cuestionario que permitió recolectar datos sociodemográficos.

A nivel cuantitativo se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) por considerarlo el instrumento más adecuado para medir el síndrome de burnout.

3.2.2. Descripción del Maslach Burnout Inventory (MBI)

El MBI es el instrumento más utilizado para medir el síndrome de burnout. Fue confeccionado por Christine Maslach y Susan Jackson entre 1981 y 1986, con una versión para profesionales de la salud, otra para educadores y una tercera para trabajadores en general para evaluar dicho síndrome. Consiste en un inventario autoadministrado formado por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia las personas a las cuales va dirigido ese trabajo (pacientes, alumnos, clientes) con el fin de medir el desgaste profesional. Este instrumento permite valorar los tres aspectos fundamentales del síndrome: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional y / o personal en el trabajo mediante tres subescalas:

- La subescala de Agotamiento Emocional está formada por 9 ítems y valora la vivencia de estar exhausto a nivel emocional por las demandas del trabajo. La puntuación máxima es de 54.
- La subescala de Despersonalización consta de 5 ítems y valora el grado en que pueden reconocerse en uno mismo, actitudes de frialdad y de distanciamiento. La puntuación máxima es de 30.
- La subescala de Realización Personal se compone de 8 ítems que evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo. La puntuación máxima es de 48.

Cada escala está compuesta por los ítems que se mencionan a continuación:

- Cansancio Emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

- Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
- Realización Personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Las 3 subescalas muestran una alta consistencia interna y una fiabilidad de 0,9.

El MBI tiene una estructura de escala tipo Lickert cuyas respuestas tienen valores que van de 0 a 6 puntos. Este puntaje es otorgado según la frecuencia con la cual los entrevistados experimentan cada una de las situaciones mencionadas en cada ítem de acuerdo a la siguiente escala:

0 = nunca

1 = algunas veces al año

2 = una vez al mes

3 = varias veces al mes

4 = una vez por semana

5 = varias veces por semana

6 = todos los días

Este instrumento no arroja un puntaje total que determine presencia o ausencia de burnout, sino puntajes individuales para cada una de las tres dimensiones. Altas puntuaciones en las escalas Agotamiento Emocional y Despersonalización (que se encuentran por encima del percentil 66) y bajas puntuaciones en la escala Realización Personal (que se hallan por debajo del percentil 33) permitirían componer el síndrome. El puntaje de cada subescala se categoriza como bajo, medio o alto de acuerdo a puntos de corte predeterminados para cada cultura y para cada grupo profesional.

Para nuestro trabajo de campo, tomaremos en cuenta la investigación sobre "Stress laboral y burnout en el ámbito sanitario" realizada por la Lic. María del Carmen Neira entre los años 2001 y 2003.

Este estudio tenía entre sus objetivos validar el MBI en profesionales de la salud de nuestro país. Para esto se elaboró un baremo del MBI para ser aplicado en la Argentina. Asimismo se establecieron diferencias en las medias de cada escala y en la clasificación de los tres niveles del síndrome (alto, medio y bajo) con respecto a las utilizadas en otros países:

	CE	D	RP
Media	18,73	6,12	37,28
Bajo	0 a 11	0 a 2	0 a 35
Medio	12 a 21	3 a 6	36 a 40
Alto	22 a 54	7 a 30	41 a 48

3.3. Presentación del lugar donde se realizó el trabajo de campo

El lugar elegido para realizar el trabajo de campo es la Escuela de Educación Agropecuaria N° 1 situada en Laguna de los Padres. El personal de esta escuela esta integrado por: un director, una coordinadora, una secretaria, siete preceptores, dos bibliotecarios, setenta profesores y once auxiliares (porteros, cocineros, ayudantes de cocina, peones). Tiene una matrícula de 580 alumnos. Dicho establecimiento cuenta con los niveles de Escuela Secundaria Básica (ESB) Y Polimodal. En la misma se dictan las áreas curriculares propias de estos niveles y por ser técnica agropecuaria se

enseñan distintas áreas de producción como: floricultura, arboricultura, cunicultura, horticultura y taller mecánico.

Cada sección de producción está integrada por un jefe de área (profesor), un maestro de sección (profesor) y dos peones (personal no docente).

Los docentes que forman parte de las secciones de producción tienen una formación específica, por ejemplo: técnicos agropecuarios, veterinarios e ingenieros agrónomos.

Creemos necesario evaluar el nivel de stress en esta escuela ya que lo descrito anteriormente le confiere características particulares: las actividades curriculares se desarrollan en una carga horaria completa (de 7:45 horas a 18.00 horas), esto implica que algunos docentes cumplan sus actividades durante todo el día o que se vean obligados a concurrir al establecimiento hasta dos veces por día; los profesores que tienen a su cargo las áreas de producción deben realizar su tarea al aire libre, sufriendo las distintas condiciones climáticas todo el año; a esto se le suma el lugar en el que está ubicada la escuela (a unos 20 kilómetros de Mar del Plata), lo que obliga a los docentes a viajar diariamente, ya que la totalidad del personal reside en Mar del Plata. Consideramos que estas condiciones podrían ser factores que contribuyen a la aparición de stress en estos docentes.

3.4. Presentación de la muestra

Nuestra muestra esta formada por 38 profesores que desempeñan diferentes cargos en el establecimiento elegido. A estos docentes se les

administró personalmente el MBI y un cuestionario para obtener datos sociodemográficos.

3.4.1. Descripción de la muestra

A continuación se procederá a la descripción de la muestra a la cual se le administró los instrumentos elegidos: el MBI y el cuestionario de datos sociodemográficos.

Tabla 1 Composición de la muestra según sexo

Sexo	f	%
Masculino	24	63
Femenino	14	37
Total	38	100

Tabla 2 Composición de la muestra según edad

Edad	f	%
21 a 30 años	4	11
31 a 40 años	11	29
41 a 50 años	16	42
51 a 60 años	7	18
Total	38	100

Tabla 3 Composición de la muestra según situación de revista

Situación de revista	f	%
Titular	24	63
Provisional	6	16
Suplente	8	21
Total	38	100

Tabla 4 Composición de la muestra según carga horaria

Horas cátedra	f	%
1 a 10 horas	5	13
11 a 20 horas	8	21
21 a 30 horas	11	29
31 a 40 horas	8	21
41 a 50 horas	6	16
Total	38	100

Tabla 5 Composición de la muestra según el desempeño de horas cátedra

Docentes que desempeñan la totalidad de sus horas cátedra en esta escuela	f	%
Sí	11	29
No	27	71
Total	38	100

Tabla 6 Composición de la muestra según cargo desempeñado

Cargo	f	%
Profesor jefe de área	1	3
Profesor maestro de sección	3	8
Profesor	34	89
Total	38	100

Tabla 7 Composición de la muestra según antigüedad en la docencia

Antigüedad	f	%
0 a 9 años	14	37
10 a 19 años	15	39
20 a 29 años	9	24
Total	38	100

Tabla 8 Composición de la muestra según presencia o ausencia de enfermedad durante los últimos 3 años

Docentes que han padecido enfermedad	f	%
Sí	31	82
No	7	18
Total	38	100

Tabla 9 Composición de la muestra de los docentes que han padecido enfermedad según solicitud de Carpeta Médica

Docentes que padecieron enfermedad y solicitaron C. M.	f	%
Siempre	13	42
Algunas veces	18	58
Total	31	100

CAPÍTULO 4

PRESENTACIÓN DE DATOS

A continuación presentaremos los datos obtenidos en el procesamiento de las respuestas al cuestionario administrado (MBI).

En la siguiente tabla se observará el comportamiento de la muestra en cada una de las escalas que conforman el síndrome y la compararemos con la media establecida para nuestro país. Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 10 Comparación de medias de las diferentes escalas

Media	CE	D	RP
Establecida	18,73	6,12.	37,28
De la muestra	22,86	5,78	33,86

Encontramos aquí que la media perteneciente a la escala de Cansancio Emocional en nuestra muestra es más alta que la media establecida, mientras que la media perteneciente a la escala de Despersonalización en nuestra muestra es más baja, así como también la media correspondiente a la escala de Realización Personal.

Tabla 11 Valores hallados en cada escala

Valores	CE	D	RP
Media	22,86	5,78	33,86
Valor mínimo hallado	5	0	9
Puntaje mínimo posible	0	0	0
Valor máximo hallado	46	21	47
Puntaje máximo posible	54	30	48

Podemos observar que en la escala de Cansancio Emocional el puntaje mínimo hallado es 5 siendo el puntaje mínimo posible 0, y el valor máximo hallado es 46, siendo el valor máximo posible 54.

En la escala de Despersonalización el valor mínimo hallado coincide con el valor mínimo posible (0), siendo el valor máximo hallado 21 mientras que el puntaje máximo posible es 30.

En la escala de Realización Personal el valor mínimo hallado es 9 y el valor máximo hallado es 47 encontrándose próximo al máximo posible (48) de dicha escala.

Tabla 12 Distribución de respuestas de cada escala según los tres niveles del síndrome de burnout

Nivel	CE		D		RP	
	F	%	f	%	f	%
Alto	20	52,63	17	44,73	9	23,68
Medio	8	21,05	8	21,05	11	28,94
Bajo	10	26,31	13	34,21	18	47,36

Con respecto a la escala de Cansancio Emocional el 53% de la muestra presenta un alto nivel de Cansancio Emocional y el 21% presenta un nivel medio, mientras que el 26% se encuentra en el nivel bajo.

Con respecto a la escala de Despersonalización, el 45% de la muestra presenta un alto nivel de Despersonalización, el 21% se encuentra en el nivel medio y el 34% se ubica en el nivel bajo.

En cuanto a la escala de Realización Personal el 24% de la muestra presenta un alto nivel de Realización Personal, el 29% se encuentra en el nivel medio y el 47% en el nivel bajo.

A partir de estos datos podemos decir que la tendencia general de esta muestra consistiría en presentar un alto nivel de Cansancio Emocional y Despersonalización y un bajo nivel de Realización Personal.

Tabla 13 Comparación de medias de cada escala según el sexo

Sexo	CE	D	RP
Femenino	21,92	7,28	31,85
Masculino	23,41	4,91	35,04

Con respecto a las diferencias que encontramos entre los hombres y las mujeres de la muestra podemos mencionar que en la escala Cansancio Emocional se evidencian puntajes altos (en el caso de las mujeres con un puntaje de 21,92 perteneciente al percentil 65 y en el caso de los hombres con un puntaje de 23,41 perteneciente al percentil 70). En la escala Despersonalización las diferencias son más significativas, ya que en las mujeres el puntaje encontrado (7,28) las ubica en el percentil 65 mientras que en los hombres el porcentaje hallado (4,91) los ubica en el percentil 50. Haciendo referencia a la escala Realización Personal se mantiene la tendencia establecida ya que el puntaje hallado en las mujeres (31,85) pertenece al percentil 25 y el puntaje hallado en los hombres (35,04) pertenece al percentil 35.

Por lo tanto podemos decir que las mujeres de la muestra presentan un alto Cansancio Emocional, una alta Despersonalización y una baja Realización Personal, mientras que los hombres presentan un alto Cansancio Emocional, un nivel medio de Despersonalización y baja Realización Personal.

Tabla 14 Comparación de medias de cada escala según la edad

Edad	CE	D	RP
21 a 30 años	24,25	4,75	34
31 a 40 años	20,45	6,63	33,09
41 a 50 años	24,18	6,25	35,75
51 a 60 años	22,85	0,8	30,71

Según lo observado en la tabla podemos decir que, en líneas generales, existe un alto Cansancio Emocional independientemente de la edad, ya que los puntajes son altos y pertenecen al percentil 70 (a excepción del intervalo 31 a 40 años que presenta un nivel medio de Cansancio Emocional).

En la siguiente escala encontramos un nivel medio de Despersonalización, hallándose los puntajes entre los percentiles 45 y 55 (a excepción del intervalo 31 a 40 años que presenta una alta Despersonalización).

Podemos observar también que la muestra presenta una baja Realización Personal independientemente de la edad ya que los puntajes pertenecen al percentil 30 (a excepción del intervalo 41 a 50 años, en el que encontramos un nivel medio de Realización Personal, reflejado en un puntaje que se ubica en el percentil 35).

Tabla 15 Comparación de medias de cada escala según la situación de revista

Situación de revista	CE	D	RP
Titular	25,54	5,70	33,83
Provisional	23	7,16	35,33
Suplente	14,75	4,75	32,87

Con respecto a las diferencias que existen según la situación de revista que presentan los docentes podemos decir que se evidencia un alto Cansancio Emocional tanto en docentes titulares como provisionales (sus puntajes se ubican en los percentiles 75 y 70 respectivamente) mientras que los docentes suplentes presentan un nivel medio de Cansancio Emocional (sus puntajes se ubican en el percentil 45).

En la escala de Despersonalización, encontramos que presentan un nivel medio tanto los docentes titulares como los suplentes (sus puntajes se ubican en los percentiles 55 y 50 respectivamente) mientras que los docentes provisionales evidencian una alta Despersonalización (sus puntajes se ubican en el percentil 65).

Con respecto a la escala de Realización Personal no se encontraron diferencias según la situación de revista ya que todos presentan un nivel bajo (ubicándose los puntajes entre los percentiles 30 y 35).

Tabla 16 Composición de medias de cada escala según la carga horaria

Horas cátedra	CE	D	RP
1 a 10 horas	13,40	4,80	34,20
11 a 20 horas	22,66	6,50	33,25
21 a 30 horas	20,09	7,18	33,27
31 a 40 horas	29,87	4,25	33,12
41 a 50 horas	26,83	5,16	36,50

En la primera escala encontramos que si bien en líneas generales existe un nivel medio y alto de Cansancio Emocional, se presentan diferencias según la carga horaria de los docentes ya que los puntajes varían aún dentro del mismo nivel, encontrándose los valores más altos en los intervalos correspondientes a una mayor carga horaria.

En la segunda escala hallamos un nivel medio de Despersonalización (ya que los puntajes se encuentran entre los percentiles 45 y 55), a excepción del intervalo de 21 a 30 horas, en el cual el nivel de Despersonalización es alto (su puntaje se ubica en el percentil 65).

En la tercera escala no se hallaron diferencias presentando todos los intervalos una baja Realización Personal, con sus puntajes ubicados en los percentiles 25 y 30.

Tabla 17 Comparación de medias de cada escala según el desempeño de horas cátedra

Totalidad de horas en esta escuela	CE	D	RP
Si	22,36	6	33,63
No	23,07	5,70	36

Con respecto a la primera escala tanto los docentes que desempeñan la totalidad de sus horas en esta escuela como los que no, presentan un alto nivel de Cansancio Emocional (sus puntajes corresponden al percentil 70). En la segunda escala tampoco se registran diferencias entre ellos, presentando un nivel medio de Despersonalización (sus puntajes se ubican en el percentil 55).

En la tercer escala, si encontramos diferencias ya que los docentes que desempeñan la totalidad de sus horas en esta escuela presentan un nivel bajo de Realización Personal (sus puntajes corresponden al percentil 30) y los docentes que también desempeñan horas en otros establecimientos presentan un nivel medio de Realización Personal (sus puntajes se ubican en el percentil 35).

Tabla 18 Comparación de medias de cada escala según el cargo desempeñado

Cargo	CE	D	RP
Profesor jefe de área	29	0	40
Profesor jefe de sección	23,66	4,33	34
Profesor	22,61	6,08	33,67

En esta tabla podemos apreciar con respecto a la primera escala, que independientemente al cargo desempeñado, todos presentan un alto Cansancio Emocional, si bien se puede notar un puntaje más alto en el cargo de jefe de área, ya que el puntaje obtenido (29) pertenece al percentil 80, mientras que el puntaje de los cargos de jefe de sección y profesor (23,66 y 22,61 respectivamente) los ubica en el percentil 70.

Teniendo en cuenta la segunda escala encontramos que en el cargo jefe de área, la Despersonalización es baja, con un puntaje de 0 y en los cargos de jefe de sección y profesor la Despersonalización es de un nivel medio, siendo más acentuada en el cargo de profesor (cuyo puntaje de 6,08 pertenece al percentil 55) que en el cargo de jefe de sección (cuyo puntaje de 4,33 pertenece al percentil 45).

Analizando la tercera escala, encontramos que sólo el cargo de jefe de área presenta una alta Realización Personal, ya que el puntaje obtenido (40) pertenece al percentil 55. Los cargos de jefe de sección y profesor presentan

un puntaje de 4,33 y 6,08 respectivamente, ubicándolos en los percentiles 45 y 55, con un nivel medio de Realización Personal.

Tabla 19 Comparación de medias de cada escala según la antigüedad de los docentes

Antigüedad	CE	D	RP
0 a 9 años	18,78	5,78	33,07
10 a 19 años	24,53	6,66	32,73
20 a 29 años	26,44	4,33	37

Con respecto a la relación que pudiera existir entre la antigüedad y la presencia del síndrome, esta tabla nos permite apreciar en la primera escala, que existe un nivel medio de Cansancio Emocional en el intervalo correspondiente a una antigüedad entre 0 y 9 años, con un puntaje de 18,78 perteneciente al percentil 55. El intervalo que comprende entre 10 y 19 años tiene un puntaje de 24,53 que se ubica en el percentil 75, presentando así un alto nivel de Cansancio Emocional. Lo mismo sucede con el último intervalo (20 a 29 años).

El nivel de Despersonalización varía según los años de antigüedad, en el primer intervalo el puntaje es de 5,78 ubicándose en el percentil 55, en el tercer intervalo el puntaje es de 4,33 ubicándose en el percentil 45. Ambos presentan un nivel medio de Despersonalización. El segundo intervalo

presenta un puntaje de 6,66 perteneciente al percentil 65 (nivel alto de Despersonalización).

En la tercera escala, sólo el intervalo que corresponde a mayor antigüedad obtiene un puntaje (37) que lo posiciona en el percentil 40 (nivel medio de Realización Personal). Los otros dos intervalos obtienen puntajes similares (33) ubicándose en el percentil 25 (nivel bajo de Realización Personal).

Tabla 20 Comparación de medias de cada escala según la presencia o ausencia de enfermedad

Docentes que han padecido enfermedades	CE	D	RP
Sí	24,86	6	33,06
No	14,14	4,85	37,42

Esta tabla muestra que los docentes que han padecido enfermedades presentan un alto nivel de Cansancio Emocional (el puntaje se ubica en el percentil 75). Encontramos aquí una diferencia significativa con el puntaje de los docentes que no han padecido enfermedades.

Con respecto a la escala de Despersonalización podemos decir que ambos grupos presentan un nivel medio de Despersonalización, siendo más acentuada en los docentes que han padecido enfermedades.

En la tercera escala encontramos diferencias significativas, ya que los docentes que no padecieron enfermedades poseen un nivel medio de

Realización Personal (el puntaje los ubica en el percentil 40) mientras que los docentes que padecieron enfermedades presentan una baja Realización Personal (el puntaje obtenido los posiciona en el percentil 25).

Tabla 21 Frecuencia de enfermedades padecidas en los últimos 3 años

Enfermedades	f	%
gripe / resfrío / disfonía	14	23
jaqueca / mareos	7	11
bronquitis / laringitis / alergia	7	11
gastrointestinales	4	7
contracturas	4	7
artritis / lumbalgia	4	7
stress	3	5
psicológicos	3	5
cansancio	3	5
tendinitis / desgarro	3	5
sinusitis / otitis	2	3
presión alta / palpitaciones	2	3
cirugía	2	3
accidentes de trabajo	1	2
sobrepeso	1	2
dolores menstruales	1	2
Total	61	100

Como se puede observar en esta tabla, las enfermedades que se dan con mayor frecuencia son las que afectan al sistema respiratorio, jaquecas y enfermedades del sistema digestivo.

Tabla 22 Frecuencia de sujetos que presentan Síndrome de Burnout

Sujetos que presentan síndrome de burnout	f	%
Sí	7	18
No	31	82
Total	38	100

Teniendo en cuenta que nuestro objetivo general es evaluar el nivel de stress en los docentes que trabajan en la escuela mencionada, podemos decir que hemos encontrado que de los 38 sujetos que componen nuestra muestra 7 de ellos presentan síndrome de burnout.

Como se puede observar en esta tabla, el 18 % de los docentes de la muestra presentan este síndrome mientras que en el 82 % restante no se cumplieron los requisitos necesarios para su diagnóstico.

A continuación mencionaremos los datos de los sujetos que presentan síndrome de burnout (sus protocolos muestran altas puntuaciones en las escalas de Cansancio Emocional y Despersonalización y bajas puntuaciones en la escala de Realización Personal):

- Sujeto 1: sexo femenino, 60 años, profesora titular que desempeña 24 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 15 años y que ha solicitado carpeta médica por problemas psicológicos.
- Sujeto 2: sexo femenino, 49 años, profesora titular que desempeña 36 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 8 años y con diagnóstico de stress por el cual está medicada.
- Sujeto 3: sexo femenino, 40 años, profesora titular que desempeña 42 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 13 años y que ha solicitado carpeta médica por “problemas respiratorios y digestivos, producto de bajas defensas por el stress”, dolores de cabeza y dolores musculares.
- Sujeto 4: sexo masculino, 48 años, profesor titular que desempeña 48 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 26 años y que ha solicitado carpeta médica por problemas digestivos.
- Sujeto 5: sexo masculino, 40 años, profesor titular que desempeña 16 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 20 años y que ha solicitado carpeta médica por problemas respiratorios.
- Sujeto 6: sexo masculino, 55 años, profesor jefe de sección, provisional, que desempeña 18 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 5 años y que ha solicitado carpeta médica por problemas respiratorios.
- Sujeto 7: sexo masculino, 30 años, profesor suplente que desempeña 40 horas cátedra semanales, con una antigüedad de 3

años y que ha solicitado carpeta médica en numerosas oportunidades.

CAPÍTULO 5

INTERPRETACIÓN DE DATOS

En este capítulo presentaremos la interpretación de los datos que hemos obtenido en nuestro trabajo de campo.

Como ya hemos mencionado, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el MBI. Para arribar al diagnóstico de síndrome de burnout en los sujetos que componen la muestra nos remitimos al baremo creado por la Lic. María del Carmen Neira en su investigación "Stress y burnout en los profesionales de la salud" que establece una media para cada escala y puntos de corte para las categorías alta, media y baja del síndrome que pueden ser utilizadas en nuestro país: altas puntuaciones en las escalas de Cansancio Emocional y Despersonalización (que se encuentran por encima del percentil 66) y bajas puntuaciones en la escala de Realización Personal (que se hallan por debajo del percentil 33) permitirían componer el síndrome. Tomando en cuenta este parámetro y la media de cada escala (Tabla 10) podemos decir que la muestra presenta un alto nivel de Cansancio Emocional, un nivel medio de Despersonalización y una baja Realización Personal.

Esto puede ser interpretado como que los docentes de la muestra presentan desgaste, cansancio o fatiga, una disminución o pérdida de los recursos emocionales y personales y una sensación de no tener más nada que ofrecer profesionalmente, junto a ciertas actitudes y respuestas negativas hacia los alumnos, falta de motivación y reacciones de distancia. A esto se le suma una evaluación negativa hacia el propio trabajo, baja estima profesional y respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su trabajo.

Siguiendo esta línea, si tomamos en cuenta la distribución de respuestas de cada escala según los niveles del síndrome (Tabla 12), encontramos cierta concordancia ya que la mayor cantidad de respuestas demuestra alto Cansancio Emocional, alta Despersonalización y baja Realización Personal. Basándonos en la media de cada escala, con respecto al sexo, podemos decir que las mujeres presentan un nivel más alto de síndrome de burnout que los hombres. Esto podría deberse a la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar, por ello se considera que las mujeres constituyen el grupo más vulnerable.

Pudimos observar también que los profesores provisionales presentan síndrome de burnout y esto podría deberse a las condiciones de su cargo, que implica que a fin de año, al realizarse el movimiento anual docente corre riesgo su continuidad laboral (Tabla 15). Esta inestabilidad laboral en el puesto puede considerarse como un factor que facilita el síndrome de burnout.

Con respecto a la carga horaria (Tabla 16), podemos decir que los docentes que trabajan más de treinta horas semanales presentan mayor Cansancio Emocional. Esto podría deberse a que la sobrecarga de trabajo, ya sea cualitativa o cuantitativa, es otro facilitador del síndrome.

En cuanto al cargo que desempeñan los docentes (Tabla 18), se pueden destacar las diferencias que existen con respecto al nivel de Despersonalización entre los profesores y los profesores jefes de áreas, ya que estos últimos presentan bajo nivel de Despersonalización obedeciendo esto quizás, al hecho de que su cargo no implica una presencia constante

frente los alumnos pues su trabajo consiste en organizar proyectos y hacer cumplir las planificaciones. Estos profesores también poseen alta Realización Personal; esto podría relacionarse con la formación que requiere este cargo, lo que les posibilita a su vez ejercer su profesión de manera privada logrando así mayores beneficios económicos y sociales.

Teniendo en cuenta la antigüedad de los docentes (Tabla 19), encontramos que presentan síndrome de burnout aquellos que tienen una antigüedad entre diez y diecinueve años. Esto podría deberse a que es frecuente hallar mayor incidencia del síndrome en sujetos jóvenes, en los primeros años de ejercicio profesional, ya que a mayor edad correspondería más experiencia y madurez para enfrentar las presiones. Este síndrome también está relacionado con las expectativas e ilusiones que caracterizan los primeros años de la profesión.

Con respecto a la relación que existe entre síndrome de burnout y presencia de enfermedad (Tabla 20), podemos decir que hay una diferencia significativa entre los docentes que han padecido enfermedades en los últimos tres años y los que no. Los primeros presentan mayor Cansancio Emocional, mayor Despersonalización y menos Realización Personal. Por lo tanto se puede inferir que este síndrome facilita la aparición de estas enfermedades. Si bien un alto porcentaje de docentes ha padecido enfermedades, se puede destacar que la mayoría de ellos no solicitan carpeta médica siempre que se encuentran enfermos, aduciendo como motivos tanto la incomodidad del trámite de solicitud de carpeta médica como la imposibilidad de abandonar compromisos laborales (cierre de notas,

mesas de exámenes, cita con los padres de los alumnos, etc), soportando las enfermedades comunes y las de la profesión en su puesto de trabajo.

En relación a las enfermedades padecidas por estos docentes (Tabla 21), las que se presentan en mayor porcentaje son las que afectan al sistema respiratorio. Creemos que las condiciones climáticas favorecen la aparición de las mismas ya que muchos profesores realizan su tarea al aire libre. También se dan con frecuencia jaquecas, enfermedades gastrointestinales y dolores musculares, pudiendo ser éstas consecuencia del síndrome de burnout.

Haciendo referencia a los sujetos que presentaron síndrome de burnout hemos observado que no pertenecen a un grupo homogéneo puesto que puntúan este síndrome tanto mujeres como hombres, de distintas edades, con diferentes años de antigüedad y cantidad de horas de trabajo semanales.

Lo que caracteriza a la mayoría de estos sujetos es que son titulares en sus cargos. Se podría pensar que el hecho de ocupar el mismo cargo todos los años puede provocar la pérdida de motivación en el trabajo realizado, al no encontrar nuevas tareas que alienten el progreso en las funciones que desempeñan. Es de destacar también que todos ellos han solicitado carpeta médica en varias oportunidades por diversas dolencias. Dos de estos sujetos han manifestado haber sido diagnosticados y recibir tratamiento por stress, presentando también diferentes enfermedades físicas como consecuencia de esto.

Se puede destacar también que al ser esta problemática difícil de reconocer, especialmente por quien lo padece, algunos docentes presentan ciertos síntomas del síndrome sin saberlo. Es así como algunos de ellos manifiestan haber solicitado carpeta médica por "cansancio" o por problemas psicológicos.

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

Este trabajo nos permitió pensar, reflexionar e indagar sobre la salud mental de los docentes y la relación que existe entre ésta y una problemática que ha surgido y se ha desarrollado con fuerza en los últimos años como es el síndrome de burnout.

Si bien no encontramos un alto porcentaje de docentes que presenten este síndrome, es necesario destacar que muchos de ellos, a pesar de no cumplir con la totalidad de los requisitos para el diagnóstico de este padecimiento presentan Cansancio Emocional, Despersonalización o falta de Realización Personal en su trabajo.

Creemos, por esto, que hoy la docencia debe ser asumida como una profesión de riesgo donde es necesario identificar síndromes como el de burnout y la incidencia que éste tiene sobre los alumnos. Esto es indispensable para que los docentes recuperen el ejercicio de sus tareas en un ambiente adecuado y de cuidado de su salud. Es considerada una profesión de riesgo porque el sistema social y el estado no son protectores de la salud de la comunidad educativa. Por lo tanto la escuela se va transformando en un ambiente insalubre.

Al agotamiento producido por excesivas horas, tensiones en el trabajo o traslados a distintos establecimientos, se le suma la incertidumbre por el futuro, la discrepancia entre lo que se piensa acerca de cómo se debe actuar y como se actúa en el aula en realidad. Desde la injusticia por el salario hasta el maltrato por parte de los colegas porque el ambiente es muy competitivo, el docente ocupa un lugar muy difícil.

Debe estar preparado para recibir al alumno con sus necesidades y brindarle a veces lo que no le dan la familia ni la sociedad, y esta sobrecarga a veces genera violencia al responder con incoherencias o indiferencia y esto daña por partida doble al otro y a sí mismo.

La comunidad educativa está asistiendo a la paradoja de convivir con ciertos avances tecnológicos, a los que no todos se pueden adaptar a la misma velocidad. Las familias se desorientan porque sus hijos rinden poco en las escuelas y el trabajo de los docentes está cada vez más depreciado en todos los ámbitos, no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un gran cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente puede verse frustrada hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. Los docentes no reciben ninguna formación ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado; de ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos causen problemas psicológicos y tensión laboral. Si a esto se le añade la falta de recursos materiales, las condiciones del espacio físico, la salud personal y las condiciones medio ambientales se produce en el docente una sensación de presión y angustia difíciles de controlar.

Ante esta situación consideramos necesario proteger a los integrantes de la comunidad educativa desde el momento en que se piensa que van a incorporarse al sistema educativo, ya sea como docentes, como padres o como alumnos, para ir desarrollando la autoestima, la solvencia, la solidaridad y la cooperación en la construcción del saber para no adquirir este tipo de enfermedad. Por eso los que no están enfermos deben ser

protegidos a partir de pautas concretas para que no se enfermen; y aquellos que ya lo están deben ser asistidos precozmente, evitando que profundicen su patología.

Esta enfermedad involucra al hogar, la familia, los amigos y a la escuela, compromete no solo a los docentes sino también a los alumnos y a los padres; por eso debe instruirse a ambos sobre este tema y no debe quedar acotado exclusivamente a los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Arimany, L. (2001) "Estrés laboral en el profesorado". Educaweb. com.
- Bergalli, M. (2002, julio 21) "Malestar docente". Artículo publicado en el Diario La Nación. Buenos Aires.
- Berkunsky, R. (noviembre 2002) "Desgaste docente". Jornadas sobre Salud Mental en docentes.
- Fierro, A. (mayo 2003) "El ciclo del malestar docente". Revista Iberoamericana de Educación N° 2: Educación, Trabajo y Empleo.
- Gil-Monte, P. R. (2000) "Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)". Monográfico, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid.
- Ibáñez, M. S. (2001) "El stress como problema en la economía, la sociedad y la salud". Material de circulación interna de la Cátedra de Psicología Laboral.
- Malfé, R. (marzo 1997) "Las formas de violencia en la escuela". Revista La educación en nuestras manos, del Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación de la Pcia. de Buenos Aires, N° 44.
- Monge, A. (2002) "Marco teórico conceptual del Malestar docente". En Cardelli, J.; Datri, E.; Duhalde, M. (comps.) "Docentes que hacen investigación educativa". Coedición Miño y Dávila editores, Escuela Marina Vilte de CTERA, Universidad Nacional del Comahue. Buenos Aires.

- Neira, M. C. (2004) "Cuando se enferman los que curan. Estrés laboral y burnout en los profesionales de la salud". Gambacop Industria Gráfica. Río Cuarto.
- Peiró, J. (1993) "Desencadenantes del stress laboral". Serie Recursos Humanos. Eudema S. A. Madrid.
- Peiró, J. (1995) "Psicología de la Organización". Universidad Nacional a Distancia Ediciones. Madrid.
- Redondo, A. (2001) "Delimitación conceptual, diagnóstico y prevención del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)". V Congreso Nacional de Psicodiagnóstico, XII Jornadas Nacionales de ADEIP.
- Reisin, A. (2002) "Subjetividad y stress docente". Edigraf S. A. Buenos Aires.
- Rubano, M. C. (2002) "Antecedentes en el estudio del Malestar docente". En Cardelli, J.; Datri, E.; Duhalde, M. (comps.) "Docentes que hacen investigación educativa". Coedición Miño y Dávila editores, Escuela Marina Vilte de CTERA, Universidad Nacional del Comahue. Buenos Aires.
- Sauaya, D. (2003) "Salud mental y trabajo". Editorial Lugar. Buenos Aires.

ANEXO

Baremo para profesionales sanitarios argentinos

P. c.	CE	D	RP
99	46-47	21-23	
98	44-45	19-20	
97	42-43	18	
96	41	-	
95	37-40	15-17	47-48
90	33-36	13-14	46
85	30-32	11-12	45
80	28-29	10	44
75	25-27	9	43
70	23-24	8	-
65	21-22	7	42
60	20	-	41
55	18-19	6	40
50	16-17	5	39
45	15	4	38
40	14	-	37
35	12-13	3	35-36
30	11	-	34
25	9-10	2	32-33
20	8	-	30-31
15	6-7	1	27-29
10	4-5	-	23-26
5	3	0	22
4	-		20-21
3	2		19
2	1		16-18
1	0		15

Clasificación tripartita y estadísticos básicos

	CE	D	RP
Media	18,73	6,12	37,28
Bajo	0 a 11	0 a 2	0 a 35
Medio	12 a 21	3 a 6	36 a 40
Alto	22 a 54	7 a 30	41 a 48

Señor/a docente:

La encuesta que se le presenta a continuación es anónima y forma parte del trabajo de investigación "Malestar docente" que intenta explorar el nivel de stress en los docentes de esta escuela. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con el fin antes mencionado.

Este trabajo de investigación es realizado por las alumnas abajo firmantes de la Facultad de Psicología, perteneciente a la Universidad Nacional de Mar del Plata, como requisito de sus estudios:

- Ale, Olga Viviana
- Mazarelli, María Alejandra
- Robles, Vanessa Silvina

1. Sexo: (tache lo que no corresponda) F M

2. Edad:

3. Situación de revista: (marque la situación a la cual pertenezca la mayor cantidad de Horas Cátedra)

- a- Titular b- Provisional c- Suplente

4. ¿Cuántas Horas Cátedra desempeña en todos los establecimientos a los que concurre?:

5. ¿Cuántas Horas Cátedra desempeña en este establecimiento?:

6. Funciones que implica su cargo: (marque lo que corresponda)

- a- Profesor Jefe de Área
- b- Profesor Jefe de Sección
- c- Profesor

7. ¿Cuál es su antigüedad en la docencia?:

8. En los últimos 3 años, ¿ha solicitado Carpeta Médica?:

Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuántas veces?:

¿Por qué motivos?:.....

.....

.....

9. En los últimos 3 años, ¿ha padecido alguna enfermedad y no ha solicitado Carpeta Médica?:

Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuál/es?:

.....

.....

¿Por qué motivos no solicitó Carpeta Médica?.....

.....

.....

Señor/a docente: Por favor lea atentamente cada una de las 22 afirmaciones que figuran a continuación e indique la frecuencia con que esto le sucede, colocando una cruz en el casillero correspondiente.

	Nunca	Pocas veces por año	Una vez por mes	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Varias veces por semana	Todos los días
1-Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2-Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3-Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4-Comprendo fácilmente como se sienten los alumnos							
5-Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales							
6-Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7-Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos							
8-Me siento desgastado, exhausto por mi trabajo							
9-Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10-Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo este trabajo							
11-Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12-Me siento muy activo							
13-Me siento frustrado en mi trabajo							
14-Creo que estoy trabajando demasiado							
15-Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis alumnos							
16-Trabajar directamente con personas me produce stress							
17-Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con los alumnos							
18-Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos							
19-He conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo							
20-Me siento acabado							
21-En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22-Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas							

Respuestas al cuestionario administrado

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	F	60	a	24	24	c	15 a	sí	no
2	F	49	a	36	12	c	8 a	no	sí
3	F	40	a	42	30	c	13 a	sí	sí
4	M	48	a	48	48	c	26 a	sí	sí
5	M	40	a	16	12	c	20 a	sí	sí
6	M	44	b	18	14	b	4 a	sí	sí
7	M	30	c	40	4	c	3 a	sí	no
8	F	21	c	8	8	c	6 m	no	no
9	M	58	a	4	4	c	25 a	no	no
10	F	46	c	8	8	c	6 m	no	no
11	M	32	b	24	2	c	6 a	no	no
12	M	46	a	20	4	c	15 a	no	no
13	M	45	a	30	8	c	20 a	no	no
14	M	34	a	18	18	b	14 a	sí	sí
15	F	48	a	25	25	a	24 a	sí	sí
16	M	45	a	40	38	c	15 a	sí	sí
17	M	24	b	28	6	c	3 a	sí	sí
18	F	46	a	20	16	c	15 a	sí	sí
19	M	51	a	34	22	c	27 a	sí	sí
20	F	45	a	12	4	c	12 a	sí	sí

21	M	40	b	40	16	c	12 a	sí	sí
22	M	48	a	32	8	c	18 a	sí	sí
23	M	42	c	45	3	c	8 a	sí	sí
24	M	38	a	45	22	c	15 a	sí	sí
25	F	35	c	25	6	c	7 a	sí	sí
26	F	44	a	28	8	c	13 a	sí	sí
27	F	32	c	8	8	c	7 a	sí	sí
28	M	48	a	27	27	b	25 a	sí	sí
29	F	35	a	25	13	c	10 a	sí	no
30	M	27	c	12	6	c	2 a	sí	no
31	M	52	a	40	16	c	13 a	sí	no
32	M	52	a	48	9	c	25 a	sí	no
33	M	45	c	48	4	c	5 a	sí	no
34	M	60	a	40	10	c	14 a	sí	no
35	F	32	b	30	6	c	8 a	sí	no
36	M	40	b	21	21	c	8 a	sí	no
37	M	50	a	9	9	c	25 a	sí	no
38	F	46	a	16	4	c	16 a	sí	no

Respuestas al MBI

S	it. 1	it. 2	it. 3	it. 4	it. 5	it. 6	it. 7	it. 8	it. 9	it. 10	it. 11
1	4	5	5	3	0	6	6	5	1	3	6
2	5	5	5	5	0	6	4	5	3	2	3
3	5	6	5	5	1	6	5	5	6	1	6
4	5	6	5	6	1	6	1	6	5	5	5
5	0	6	1	3	0	4	5	2	4	1	5
6	3	4	1	5	0	5	6	1	4	4	0
7	5	5	5	6	1	5	7	5	1	5	0
8	2	1	0	6	0	2	5	3	4	0	0
9	1	0	0	6	0	1	6	1	6	0	0
10	1	5	0	6	0	1	5	1	5	0	0
11	1	5	0	5	0	6	5	1	3	0	5
12	1	1	1	1	0	3	2	0	1	3	6
13	0	0	0	6	0	0	6	0	6	6	0
14	3	5	5	6	0	6	5	1	5	1	0
15	4	5	2	6	0	6	5	5	4	0	0
16	5	6	4	6	0	6	5	6	6	5	3
17	5	5	5	5	1	3	4	4	4	1	5
18	5	5	3	6	0	6	4	4	5	3	2
19	5	6	6	6	0	6	5	4	6	0	0
20	1	1	1	6	0	1	6	0	0	0	0
21	5	5	4	6	5	5	6	4	6	1	0

S	it. 12	it. 13	it. 14	it. 15	it. 16	it. 17	it. 18	it. 19	it. 20	it. 21	it. 22
1	0	5	1	6	5	1	1	1	2	4	0
2	3	4	5	0	5	4	4	4	2	5	2
3	5	5	6	0	5	1	1	5	0	1	5
4	1	4	5	1	5	3	4	5	4	3	1
5	6	3	5	1	4	5	5	1	4	0	4
6	6	2	5	0	4	1	1	2	3	2	5
7	6	0	5	1	6	5	1	1	0	1	0
8	5	0	1	0	0	1	5	5	0	3	0
9	6	1	0	0	0	5	5	6	1	6	0
10	6	1	0	0	0	4	6	6	0	6	6
11	2	1	0	0	1	5	2	1	0	5	1
12	6	0	0	0	1	5	5	6	0	5	0
13	6	0	6	0	6	5	6	6	0	6	0
14	4	1	4	0	1	3	4	2	0	2	3
15	4	3	2	0	2	6	6	6	0	3	0
16	4	5	6	0	6	6	3	2	2	5	0
17	5	1	5	0	3	5	5	5	0	6	4
18	3	3	5	0	4	5	4	5	4	6	4
19	6	3	6	0	6	6	2	6	0	0	3
20	1	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
21	5	1	6	1	5	5	5	6	0	5	0

S	it. 1	it. 2	it. 3	it. 4	it. 5	it. 6	it. 7	it. 8	it. 9	it. 10	it. 11
22	1	5	5	6	0	1	6	1	5	0	1
23	1	1	0	6	0	6	5	1	5	0	1
24	5	6	4	6	0	1	6	4	5	0	0
25	1	5	0	2	0	1	0	0	0	3	0
26	5	5	4	3	5	5	4	5	1	5	5
27	1	1	0	6	0	6	1	1	1	6	5
28	1	4	3	6	0	6	6	1	6	0	0
29	1	1	0	6	0	2	3	0	6	0	0
30	4	4	1	5	0	6	4	1	5	0	1
31	0	4	1	5	0	0	5	0	5	0	0
32	6	6	1	6	0	0	6	6	0	0	0
33	1	4	4	1	0	0	6	0	6	0	0
34	1	2	0	0	0	6	1	4	1	1	0
35	1	1	1	6	0	1	5	1	5	0	0
36	3	5	1	6	0	6	5	1	4	5	5
37	2	6	1	0	0	6	1	6	6	0	6
38	1	5	1	0	0	6	5	1	6	3	6

S	it. 12	it. 13	It. 14	it. 15	it. 16	it. 17	it. 18	it. 19	it.20	it. 21	it. 22
22	5	1	1	0	1	5	6	5	0	5	0
23	6	1	1	0	1	5	5	6	0	5	0
24	5	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
25	6	0	1	0	0	3	2	1	0	5	4
26	3	5	1	1	1	2	0	5	5	1	5
27	6	1	0	0	1	1	5	1	0	6	1
28	5	1	1	0	0	5	5	5	0	6	0
29	5	1	1	0	0	5	4	5	0	5	3
30	5	1	4	0	0	5	3	5	0	5	0
31	5	0	0	0	0	5	1	5	0	6	0
32	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0
33	5	0	3	0	0	6	6	0	0	3	4
34	2	0	4	0	0	0	3	2	0	0	0
35	5	0	0	0	1	5	1	3	0	5	0
36	5	0	4	0	3	5	5	5	0	4	0
37	0	6	0	0	6	6	0	1	0	6	0
38	5	0	6	0	6	5	4	5	0	6	0

Respuestas al MBI según las tres escalas que componen el síndrome

Sujeto	CE	D	RP
1	38	15	17
2	42	7	32
3	43	13	29
4	46	13	28
5	29	11	29
6	28	9	27
7	36	7	26
8	9	0	34
9	5	0	46
10	9	6	44
11	15	6	28
12	7	9	31
13	12	6	47
14	26	4	31
15	29	0	40
16	46	8	37
17	31	11	39
18	39	9	38
19	42	3	37
20	5	0	37
21	35	7	44
22	16	1	43
23	12	1	43
24	23	0	44
25	8	7	19
26	36	21	19
27	11	12	27
28	17	0	44
29	6	3	39
30	21	1	37
31	5	0	37
32	25	0	42
33	12	4	33
34	17	1	9
35	6	0	35
36	23	10	39
37	33	6	20
38	26	9	36

