

Universidad Nacional de Mar del Plata
Facultad de Psicología

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REQUISITO CURRICULAR – PLAN DE ESTUDIOS
O.C.S. 586/85 O.C.S. 143/89

**“CONCLUSIONES DE UNA EXPERIENCIA EN EL
ÁMBITO EDUCATIVO”**



Cátedra o Seminario de Radicación: Psicología Laboral

Supervisor: Lic. Ana Isabel Redondo

N° CLASIFICACION:	ADQUISICION:
	1027
	1027
	N° INVENTARIO:
	1027

Alumnos:

- Alarcón, Silvina (Mat. 4071/97)
- Castro, Vanesa (Mat. 4582/98)
- González, Leandro (Mat. 3753/96)

Uso del trabajo de investigación

Este informe final corresponde al requisito curricular de investigación y como tal es propiedad exclusiva de los alumnos Alarcón Silvina matrícula 4071/97, Castro Vanesa matrícula 4582/98 y González Leandro matrícula 3753/96, de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar del Plata, y no puede ser publicado en su totalidad o en alguna de sus partes o resumirse sin el previo consentimiento escrito de los autores.

Aprobación de la supervisora

La que suscribe manifiesta que el presente informe final ha sido elaborado por los alumnos Alarcón Silvina matrícula 4071/97, Castro Vanesa matrícula 4582/98 y González Leandro matrícula 3753/96, conforme a los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de los contenidos, en el mes de noviembre de 2005.



.....

Ana Isabel Redondo

Supervisora

Informe de la supervisora

Dejo constancia que el trabajo de investigación aquí presentado con el título **“Conclusiones de una experiencia en el ámbito educativo”** fue realizado por los alumnos Aiarcón Silvina, Castro Vanesa y González Leandro.

Los alumnos han trabajado con suma responsabilidad, cumpliendo con los objetivos especificados en el Plan de Trabajo oportunamente aprobado por la Secretaría de Investigación.

La planificación diseñada pudo ser llevada a cabo y se ha logrado abordar el problema de estudio.

Dada la temática sobre la que se ha trabajado, es posible sugerir la utilización de este informe como material de consulta en su cátedra de radicación.

El informe escrito da cuenta clara de todo el proceso y ha sido elaborado siguiendo las pautas formales que estipula la reglamentación vigente.



Lic. Ana Isabel Redondo

Presentación ante la Comisión Asesora

Atento al cumplimiento de los requisitos prescritos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al trabajo de investigación presentado por los alumnos Alarcón Silvina matricula 4071/97, Castro Vanesa matricula 4582/98 y González Leandro matricula 3753/96.

Fecha de aprobación.....de.....de 2005.

del psico

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - REQUISITO CURRICULAR

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S. 586/85 - O.C.S.143/89

Nombres y Apellidos: Alarcón, Silvina; Castro, Vanesa; González, Leandro.

Matrícula y Año: 4071/97, 3753796, 4582/98

Cátedra o Seminario de Radicación: Psicología Laboral

Supervisor: Lic. Ana Isabel Redondo

*
Acepto

Co " : Lic. Carmen Rodríguez Colpans

Consignar si el Proyecto forma parte de uno mayor en desarrollo: Si No

Título de Proyecto: CONCLUSIONES DE UNA EXPERIENCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Palabras Clave: Síndrome de Burnout - Estrés crónico - Establecimiento educativo - Docentes - Contexto demográfico

Descripción Resumida:

Hay acuerdo casi unánime en fijar 1974 como el año de origen del estudio sobre el burnout, y citar a Freudenberger como el autor que inició dicho estudio, aunque Corcoran (1985) fija el inicio un poco antes (Freudenberger, 1971).

También en 1974 aparece otro autor que reflexiona sobre el síndrome (Ginsburg, 1974) que, sin embargo, ha sido escasamente citado, tal vez porque a diferencia del primero no tuvo un desarrollo científico tan prolífico. García Izquierdo (1991) ha señalado que el burnout es un problema característico de los trabajos de "servicios humanos", es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el "cliente": médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, policías, etc

Una de las características propias del síndrome es el "desgaste emocional" que dicha interacción va produciendo en el trabajador.

Cualquier individuo sea cual sea su situación personal y organizacional podría verse afectado por este problema.

Freudenberger (1977) expone que el burnout sería "contagioso", ya que los trabajadores que padecen el síndrome pueden afectar a los demás de su letargo, cinismo y desesperación, con lo que en un corto periodo de tiempo la organización, como ente, puede caer en el desánimo generalizado.

confirma el dato: profesiones de
alta responsabilidad
15
y de alto riesgo

A pesar de todo lo anterior, la conceptualización del burnout sigue siendo un obstáculo para la investigación. Hay que tener en cuenta que independientemente de que el síndrome sea similar al estrés laboral o, por contra, consecuencia de éste, el primer problema que encontramos es la imprecisión y ambigüedad del concepto estrés (Peiró, 1993); además, como señala este autor, actualmente no existe consenso para definir estresor ocupacional.

Los profesionales de la sanidad y de la enseñanza son los más vulnerables al Síndrome del burnout. Remitiendo, entonces, al ámbito educativo, podríamos exponer, que la realidad actual lo enfrenta a este con una serie de problemáticas que configuran un escenario inusual.

Los docentes se han visto obligados a incorporar funciones, demandas y responsabilidades que históricamente no eran de su incumbencia. En el marco de estas nuevas exigencias, los profesionales del ámbito educativo estarían propensos a la posibilidad de padecer estrés crónico; que en el peor de los casos puede estallar en crisis, desembocando en el Síndrome de burnout, el cual podría ser entendido, como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado 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.

El objetivo de esta investigación consiste en medir la prevalencia del Síndrome de Burnout en una escuela pública de la ciudad de Mar del Plata y una escuela pública de la ciudad de Bariloche. El cumplimiento del mismo, se llevará a cabo mediante la administración de un instrumento elaborado para medir el Síndrome de Burnout denominado "Maslach Burnout inventory" (MBI) (Maslach y Jackson 1981/1986).

Objetivos Generales:

-Medir la prevalencia del Síndrome de Burnout en un segmento de la población docente de la ciudad de Mar del Plata y en un segmento de la población docente de la ciudad de Bariloche, para poder establecer semejanzas y diferencias y realizar una comparación entre las mismas.

-Explorar si se encuentran o no diferencias significativas entre ambas poblaciones docentes una vez administrado el instrumento e intentar inferir cuales podrían ser los motivos.

Objetivos particulares:

-Evaluación y descripción del establecimiento educativo de la ciudad de Mar del Plata y del establecimiento de la ciudad de Bariloche.

-Descripción del contexto demográfico del establecimiento educativo de la ciudad de Mar del Plata y del establecimiento de la ciudad de Bariloche.

- Analizar la existencia de una asociación entre los resultados obtenidos de la evaluación y descripción de los establecimientos educativos y los resultados que arroje la encuesta "Maslach Burnout inventory" (MBI)

Métodos y Técnicas:

Sujetos: Personal docente de los establecimientos educativos "Instituto Galileo Galilei" de la ciudad de Mar del Plata y la Escuela 16 de la ciudad de Bariloche.

Procedimiento: Se tomarán dos instituciones escolares, una perteneciente a la ciudad de Mar del Plata y otra de Bariloche

Se llevará a cabo un relevamiento institucional que permita vislumbrar las características generales y particulares de cada uno de las instituciones, recavando información por medios formales e informales.

Se administrará la encuesta MBI al personal docente de ambas instituciones educativas.

Análisis de datos: Se analizarán en forma descriptiva las características de cada una de las instituciones así como también se analizarán los resultados obtenidos por medio de la encuesta MBI.

Lugares donde se realizará el trabajo:

-Escuela Pública N°16, de la ciudad de Bariloche, provincia de Río Negro, que cuenta con un turno mañana y un turno tarde, ambos de nivel primario, con un número aproximado de 700 alumnos. Su nivel socioeconómico es medio-medio/bajo, presenta déficit edilicios.

-Escuela pública N°67, de la ciudad de Mar del Plata, cuenta con un turno mañana y tarde, por la tarde el nivel es EGB, con un número aproximado de 500 alumnos. Su nivel socioeconómico es medio-medio/bajo, presenta déficit edilicios.

Cronograma de Actividades:

ACTIVIDAD	MESES					
	1	2	3	4	5	6
Búsqueda Bibliográfica	X					
Elaboración del marco teórico		X				
Definición de variables y selección de instrumentos.			X			
Relevamiento institucional			X			
Administrar prueba piloto				X		
Administración y Puntuación.					X	X
Análisis de datos y conclusiones.						X

Bibliografía Básica de Referencia:

- Lic. Ibáñez, María Sandra. El Estrés como problema en la economía, la sociedad y la salud. (2001)
- Lisi, F. Enfermedad psicosomática y trabajo. Manual de medicina del trabajo. Cap. XXXIV pag. 577 a 594
- Redondo, A. Burnout: delimitación conceptual, diagnóstica, estrategias de enfrentamiento y prevención. Congreso ADEIP 2001.
- Cada vez son más los docentes estresados por la realidad escolar. Diario La Capital. MDP 2002

- Garcés, E. Tesis sobre el burnout. Asociación Colombiana para el avance de las cs. del comportamiento.



Firma Supervisor
Lic. ANAI RESONDO

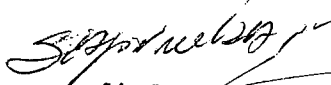
Firma Co-Supervisor



Firma Alumna
ALEJANDRA
CASTRO



Firma Alumno
LEANDRO GONZÁLEZ



Lic. LILIANA DELGADO
PSICÓLOGA
M. P. 45064

Comité de Investigación



Firma Alumna
SILVINA ALARCON

Comité de Investigación

Supero que
reconozcan
el término
contingencia
en el acto de
Freudenberg
Lina D.

Índice

Palabras clave y resumen-----	3-4 Págs.
Objetivos y procedimiento-----	5-6 Págs.
Introducción-----	7-38 Págs.
Trabajo de campo-----	39 Págs.
Resultados-----	47 Págs.
Conclusiones-----	47Págs.
Bibliografía-----	51Págs.

“Conclusiones de una experiencia en el ámbito educativo”

Alarcón Silvina

Castro Vanesa

González Leandro

Palabras claves

Estrés – Estrés Crónico – Síndrome del Burnout- Docentes – Contexto Educativo – Maslach Burnout Inventory

Resumen

Hace más de medio siglo, Hans Selye definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior".

El estrés es la respuesta inespecífica del cuerpo a la demanda, ya tenga por resultado condiciones agradables o desagradables. Otra manera de ver el estrés es como respuesta fisiológica, cuando estamos en una situación de tensión, el cuerpo padece estrés, esta situación implica cambios fisiológicos, motores, nos movemos mas rápido, aumenta la tensión arterial, estos cambios también se relacionan con cambios emocionales y conductuales.

Todos estamos expuestos diariamente a cierto grado de estrés, si la intensidad del mismo es alta, el nivel hemostático se altera y esto afecta negativamente la salud.

La persistencia del individuo ante los agentes estresantes durante meses o aun años, produce enfermedades de carácter más permanente, con mayor importancia y también de mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos vitales.

Una de las fuentes más importante que por múltiples presiones genera estrés esta relacionada con el desarrollo del trabajo. En el año 1974, el psicólogo familiar Hubert J. Freudenberger utiliza el término Burnout, diciendo:

“Es un conjunto de síntomas medico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía”

En 1974 Von Ginsburg también se refiere a el como:

“Agotamiento psicofísico de los trabajadores en las organizaciones de ayuda”.

El término proviene del idioma ingles y hacia referencia al estado en que quedaba una persona fundida, quemada por la droga. Este acepción del termino fue extrapolada al ámbito laboral, luego.

Según el psicólogo y profesor de la universidad de Barcelona, Jesús Vicenc, sería una fase avanzada del estrés laboral que puede llegar a desarrollar una incapacidad total para volver a trabajar.

La grave crisis económica que atraviesa nuestro país afecta a los niños de muchas maneras y esto se trasluce en los docentes notablemente.

Los docentes se han visto obligados a incorporar funciones, demandas y responsabilidades que históricamente no eran de su incumbencia. En el marco de estas nuevas exigencias, los profesionales del ámbito educativo estarían propensos a la posibilidad de padecer estrés crónico; que en el peor de los casos puede estallar en crisis, desembocando en el Síndrome de burnout.

El objetivo de esta investigación consiste en medir la prevalencia del Síndrome de Burnout en una escuela de nivel EGB de la ciudad de Mar del Plata y una escuela de nivel EGB de la ciudad de Bariloche.

Esto se llevará a cabo mediante un instrumento creado para medir el Síndrome de Burnout denominado “Maslach Burnout Inventory” (MBI) (Maslach y Jackson 1981/1986).

OBJETIVOS

Objetivos generales:

- Medir la prevalencia del Síndrome de Burnout en un segmento de la población docente de la ciudad de Mar del Plata y en un segmento de la población docente de la ciudad de Bariloche.
- Explorar si se encuentran o no diferencias significativas entre ambas poblaciones docentes una vez administrado el instrumento e intentar inferir cuales podrían ser los motivos

Objetivos particulares:

- Evaluación y descripción del establecimiento educativo de la ciudad de Mar del Plata y del establecimiento de la ciudad de Bariloche.
- Descripción del contexto demográfico del establecimiento educativo de la ciudad de Mar del Plata y del establecimiento de la ciudad de Bariloche.
- Analizar la existencia de una asociación entre los resultados obtenidos de la evaluación y descripción de los establecimientos educativos y los resultados que arroje la encuesta "Maslach Burnout inventory"(MBI).

Métodos y Técnicas:

Sujetos: Personal docente de los establecimientos educativos de la ciudad de Mar del Plata y Bariloche

Procedimiento: Se tomarán dos instituciones escolares, una perteneciente a la ciudad de Mar del Plata y otra de Bariloche. Se llevará a cabo un relevamiento institucional que permita vislumbrar las características generales y particulares de cada uno de las instituciones, recavando información por medios formales e informales.

Se administrará la encuesta MBI al personal docente de ambas instituciones educativas.

Análisis de datos: Se analizarán en forma descriptiva las características de cada una de las instituciones así como también se analizarán los resultados obtenidos por medio de la Encuesta MIB.

Utilizaremos para el análisis el baremo incluido en el libro "Cuando enferman los que curan" de María del Carmen Neyra.

Introducción

El uso del término estrés se ha popularizado en los últimos años. Lo utilizamos con frecuencia en nuestra vida cotidiana y hemos visto como gran cantidad de empresas están prestando atención al concepto para mejorar la calidad laboral de sus empleados, ya que esto se refleja en la productividad que pueden obtener.

El término proveniente del idioma inglés ha sido incorporado rápidamente a todos los idiomas, la idea, nombre y concepto se han alojado fácilmente en la conciencia popular.

Revisando la literatura sobre el tema se encuentran una multitud de definiciones. El concepto se ha abordado desde varias perspectivas, como respuesta, como consecuencia o como estímulo.

Hace más de medio siglo, Hans Selye definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior".

No es el objeto del presente trabajo teorizar sobre las diferentes definiciones, por lo que solo se realizara un recorrido por los orígenes de estrés y los conceptos asociados con este.

Detallaremos como reacciona el cuerpo ante el mismo y como puede afectar nuestra salud causando diversas enfermedades.

Cuando y como surge el concepto:

El concepto de Estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien lo denominó el "Síndrome de estar enfermo".

Selye se graduó como médico y posteriormente realizó un doctorado en química orgánica en su universidad, a través de una beca de la Fundación Rockefeller se trasladó a la Universidad John Hopkins en Baltimore EE.UU. para realizar un posdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal Canadá en la Escuela de Medicina de la Universidad Mc Gill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio.

Con los mismos pudo concluir que se producía en estos animales una elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas.

Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés biológico". Consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente.

Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés.

Que es el Estrés

Se refiere a cualquier exigencia que nos produzca un estado de tensión y que nos pida un cambio adaptativo.

Estos estímulos pueden ser (un examen, una boda, una separación, viaje, etc.)

El estrés es la respuesta inespecífica del cuerpo a la demanda, ya tenga por resultado condiciones agradables o desagradables. Otra manera de ver el estrés es como respuesta fisiológica, cuando estamos en una situación de tensión, el cuerpo padece estrés, esta situación implica cambios fisiológicos, motores, nos movemos mas rápido, aumenta la tensión arterial, estos cambios también se relacionan con cambios emocionales y conductuales.

Otros autores no están de acuerdo con la concepción del estímulo o respuesta. Plantean que si se considera como estímulo se olvidan las características personales y si solo se considera como respuesta fisiológica, habría que tener en cuenta que las mismas ocurren en situaciones como el enamoramiento, y sin embargo este sobreesfuerzo es positivo para el cuerpo.

Para estas personas lo importante es como la persona percibe la situación.

“El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior o interior de uno mismo. Es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad y es producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o en situaciones extremas de peligro”.

El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente, en esta reacción participan los órganos y funciones del cuerpo, cerebro, nervios, corazón, flujo de sangre, digestión y la función muscular.

Como afecta el estrés

Todos estamos expuestos diariamente a cierto grado de estrés, si la intensidad del mismo es alta, el nivel hemostático se altera y esto afecta negativamente la salud.

El organismo es una maquina eficiente y siempre trata de mantener la homeostasis (equilibrio del ambiente interno). La misma se caracteriza por un nivel adecuado de salud en todos sus componentes.

Por ejemplo si la amenaza es la posibilidad de ser mordidos por un perro el estrés nos ayuda a correr para evitar el peligro de ser mordidos.

También es sinónimo de cambio, cualquier cosa que cause un cambio en la vida no importando si es bueno o es malo, real o imaginario.

No todas las personas reaccionaran de igual manera ante el estímulo que provoca, unos reaccionaran inmediatamente y otros soportaran y acumularan las cargas negativas hasta que se conviertan en problemas mas serios.

Si bien el estrés es bueno ya que sin el no seriamos capaces de organizar un proyecto o cumplir nuestras metas puede volverse nocivo. Debe ser canalizado y utilizado a nuestro favor.

El problema del estrés moderno es que su causa principal es de origen psicosocial y muchas veces no es sencillo liberarnos de este.

Fisiopatología del estrés

El estrés es tan antiguo como el mismo ser humano. El objetivo de la reacción del cuerpo ante el estrés era movilizar los recursos energéticos de la persona para prepararle al esfuerzo físico y permitirle responder al peligro mediante la lucha o la huida.

Las causas del estrés eran el hambre, el frío y la necesidad de defenderse.

Fue en este siglo que se descubrió el mecanismo psicofisiológico del estrés. Se producirían las siguientes modificaciones:

- 1) Aumento en el volumen (hipertrofia) de las glándulas suprarrenales.
- 2) Órganos linfáticos encolidos (atrofia).
- 3) Úlceras gastrointestinales sangrantes.

Concluyo que estos tres cambios eran causados por un síndrome entendiendo por este, un grupo de signos y síntomas que ocurren juntos y que son característicos de una enfermedad particular.

En la descripción de la enfermedad, se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés.

Reacción general de adaptación al estrés:

Hans Selye ha creado el concepto de una reacción general de adaptación al estrés. Las tres fases fundamentales de la reacción al estrés serían:

Fase 1

Reacción de Alarma:

Todas las facultades del organismo se encuentran en su estado de movilización general. El sistema orgánico no queda implicado.

Si el estrés persiste, el organismo se habitúa al mismo y entra en la fase B.

El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicadas en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal. El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce "factores liberadores" que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada A.C.T.H. (Adrenal Cortico Tropic Hormone) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides.

A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina. Estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal.

Fase 2

Estado de Resistencia:

El metabolismo se adapta a la frecuencia del estrés durante un período de tiempo indeterminado. La reacción del estrés se dirige hacia el órgano o la función fisiológica mejor capacitada para tratar o suprimir el mismo.

Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Así, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente.

Fase 3

Fase de Agotamiento:

El órgano o la función encargada de enfrentar al estrés quedan vencidos y se desmorona.

La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio.

Respuestas al estrés:

La respuesta podrá ser psicológica (mental) o fisiológica (física-orgánica).

Según la literatura científica:

“Implica cualquier factor que actúe interna o externamente al cual se hace difícil adaptar y que induce un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de el mismo y con su ambiente externo”.

También puede ser un evento o cualquier estímulo, que ocasiona que una persona se sienta tensa o excitada (sería algo externo a la persona).

El estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo (es el estado mental interno de tensión o excitación).

Describe una reacción física del cuerpo hacia una demanda o a una intrusión perjudicante. Además puede significar pruebas a que un organismo vivo se ve sometido por parte de su entorno (ambiente), la respuesta del organismo a esas pruebas.

Enfermedades causadas por el estrés

La práctica médica ha constatado por años las enfermedades producto del estrés, los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y produce la aparición de diversas patologías.

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1) Enfermedades por Estrés Agudo.

Aparecen en los casos de exposición breve e intensa a los agentes lesivos, en situaciones de gran demanda que el individuo debe solucionar, aparece en

forma súbita, evidente, fácil de identificar y generalmente es reversible. Las enfermedades que habitualmente observan son: úlcera por estrés, estados de shock, neurosis post traumática, neurosis obstétrica, estado posquirúrgico, etc.

2) Patologías por Estrés Crónico.

La persistencia del individuo ante los agentes estresantes durante meses o aun años, produce enfermedades de carácter más permanente, con mayor importancia y también de mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos vitales.

A continuación se mencionan algunas de las alteraciones más frecuentes:

Dispepsia

Gastritis

Ansiedad

Accidentes

Frustración

Insomnio

Colitis Nerviosa

Migraña

Depresión

Agresividad

Disfunción Familiar

Neurosis de Angustia

Trastornos Sexuales

Disfunción Laboral

Hipertensión Arterial

Infarto al Miocardio

Adicciones

Trombosis Cerebral

Conductas antisociales

Psicosis Severas

Tipos de estrés

Eutres:

(Estrés positivo) El individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, prepara al cuerpo y mente para una función objetiva.

El individuo deriva placer, alegría, bienestar, equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. Estas personas se caracterizan por ser creativas y motivadas, las mantiene viviendo y trabajando.

Se enfrentan y resuelven problemas. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única.

Es un estado muy importante para la salud del ser humano, resulta en una diversidad de beneficios (efectos positivos tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognitivas y de comportamientos superiores.

Indispensable para nuestro funcionamiento y desarrollo. La ausencia del estrés positivo es la muerte.

Ejemplos serían una gran alegría, éxito profesional, satisfacción sentimental.

Selye señaló que "La completa libertad del estrés es la muerte".

Distres:

(Estrés negativo) Se produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y envejecimiento acelerado, lo que produce una sensación desagradable.

Estresantes negativos pueden ser: mal ambiente de trabajo, fracaso, ruptura familiar o un duelo entre otros.

Interrelaciones entre Eutres y Distres:

Un mismo estrés puede ser positivo para unos y negativo para otros, un ejemplo sería la presión profesional, cada persona responde de diferentes maneras ante un mismo estresante. Para un individuo esta presión puede ser una motivación para lograr su meta y para otra se volvería tan insoportable que no podría tolerarla.

Un estrés positivo puede convertirse en nocivo a causa de su intensidad.

La escuela de Salud distingue también tres tipos de estrés:

Estrés agudo:

Es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del futuro próximo. Es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado agotador.

Puede producir molestias psicológicas, cefaleas de tensión, dolor de estómago y otros muchos síntomas.

Es breve y no posee tiempo suficiente para producir las grandes lesiones asociadas con el estrés crónico

Los síntomas más comunes son:

*Desequilibrio emocional: ira, irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.

*Problemas musculares: Dolor de cabeza tensión, dolor de espalda, dolor en la mandíbula, y tensiones musculares que producen contracturas y lesiones en tendones y ligamentos.

*Problemas digestivos: Molestias en el estómago, intestino, acidez, diarrea, estreñimiento y síndrome del intestino irritable.

*Manifestaciones generales transitorias. Elevación de presión arterial, taquicardia, sudoración de las palmas de la mano, palpitaciones cardiacas, mareos, migrañas, manos pies fríos, dificultad respiratoria y dolor torácico

Estrés agudo episódico.

Están permanentemente en la cresta del estrés agudo. Reaccionan de formas descontroladas, emocional, están irritables, ansiosos y tensos. Es más difícil de tratar y no responden formalmente al tratamiento.

También se puede distinguir en otros dos tipos:

1-Estrés físico: producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo etc..

2-Estrés mental: Se produce por angustias, preocupaciones de tipo económico Afectivo, problemas en el trabajo y otros.

Respuesta normal del organismo ante un estrés amenazante:

Como mecanismo de defensa ante un peligro inminente y real, nuestro organismo responde de una manera particular para ayudarnos a defendernos o evitar este peligro.

La respuesta se divide en

*Alarma: el cuerpo se prepara para combatir la amenaza. Aumentan los niveles energéticos del organismo.

*Acción: El cuerpo ejecuta las acciones necesarias para combatir o evadir la amenaza, utiliza la energía producida durante la etapa inicial de alarma.

*Relajamiento: Bajan los niveles energéticos y retorna la homeostasis fisiológica y psíquica hacia sus niveles normales. Se produce alivio subjetivo y emocional.

Causas del estrés:

La causa del estrés son los estresantes, estos son agentes que estimulan los procesos de estrés nervioso y hormonales. Se pueden distinguir tres categorías Psicosociales (mentales y sociales), bioecologicos (funciones orgánicas y medio ambiente) y personalidad (manejo de ansiedad, distres).

Psicosociales:

Son resultado de una interacción ante el comportamiento social y la manera en que nuestros sentidos y nuestras mentes interpretan estos comportamientos. Se determina por el significado que le asignamos a los eventos de nuestras vidas.

Cada persona tiene un estrés diferente. Estresantes pueden ser conflictos, cambios de trabajo, pérdidas personales, problemas económicos etc....

Bioecologicas

Se originan de toda actividad derivada de nuestras funciones normales y anormales de los órganos y sistema del organismo humano, incluyendo de los que produce el ejercicio y de aquellos estresantes que surgen de nuestro ambiente físico o ecológico.

Funciones orgánicas (factores biológicos) Enfermedades causadas por bacterias, virus, sustancias tóxicas, deficiencias alimenticias y todo estímulo químico-fisiológico que cause dolor.

Actividad física, ejercicio: representan cualquier tipo de actividad física ejercicio o deporte. Demandan del cuerpo mayor cantidad de energías para realizar un esfuerzo deportivo o actividad física (nadar, correr).

Factores ambientales:

Son condicionamientos del medio físico tales como calor, frío, ruido, estímulos, ópticos la contaminación del aire etc....

Personalidad

Se originan de la dinámica del propio individuo, su percepción de si mismo y el significado que le asigna a las situaciones estresantes, lo cual se manifiesta en actitudes y comportamientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas.

Algunas personalidades parecen ser más propensas al estrés que otras.

Reacciones del cuerpo ante el estrés

Hans Selye sentó las bases para el conocimiento y estudio posterior de los cambios funcionales orgánicos de nuestro organismo que ocurren durante un estado de estrés que experimenta una persona.

Se activa el sistema nervioso y el sistema endocrino. Ambos se conocen como el sistema neuroendocrino.

También son afectados el sistema inmunológico, el cardiovascular, el digestivo. Se han diseñado tablas de consulta para medir el grado de estrés acumulado en periodos de un año, esto es porque los cambios tienen generalmente efecto a largo plazo.

El origen de los cambios físicos está causado por una disfunción química cerebral. Esta alteración en el balance de los mediadores químicos cerebrales (sustancias que llevan los mensajes entre las células cerebrales) es lo que propicia la aparición de los signos y síntomas relacionados con el estrés.

Dentro de estos mediadores se reconocen las siguientes sustancias:

Serotonina: químico cerebral que conduce al sueño. Regalador del reloj interno

Adrenalina: Moviliza azúcares para dar mas energía al cuerpo, reduce también el flujo de sangre a la piel y órganos no esenciales en caso de heridas, asegurando que la energía no sea gastada en procesos que no son inmediatamente útiles.

Noradrenalina: establecimiento de los niveles de energía.

Dopamina: Interviene en el mecanismo del dolor y dirige en el "centro del placer".

Por lo tanto al producirse una alteración de estas sustancias como consecuencia de estímulos estresantes, la persona tendrá problemas para

dormir, le faltara energía y se quejara de dolores de cabeza, espalda, cuello y hombros.

Estrés moderno:

Nuestra civilización moderna vive en un estado de constante sobre estimulación de naturaleza psicosocial. Esto provoca en el individuo hiperactividad cerebral.

Las causas principales son de origen social, las demandas de la sociedad actual tales como la competencia, las personas del trabajo y estudio entre otras.

Estos estresantes afectan nuestra salud mental y emocional. Esta agresión psicológica continua conduce a la acumulación de sustancias energéticas liberadas por nuestros órganos, las cuales resultan en diversas alteraciones fisiológicas y psicosociales con la conjunta aparición de enfermedades.

En síntesis:

Podríamos decir que el estrés "es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga" (Hans Selye).

El concepto involucra entonces la interacción del organismo con el medio, lo que nos podría llevar a definir el estrés según:

- 1) El estímulo: sería el estrés la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta
- 2) La respuesta: es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.
- 3) El concepto estímulo respuesta: Estrés como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

En años recientes se ha comenzado a prestar mayor atención a la influencia que tiene el estrés en la salud pública y el impacto económico que ejerce en la producción.

Estrés Laboral

"Experiencia interna que crea una desbalance psicológico en el individuo y es el resultado de factores del ambiente interno, la organización donde trabaja o las personas que le rodean".

Una de las fuentes más importante que por múltiples presiones genera estrés esta relacionada con el desarrollo del trabajo.

El mismo en una empresa responde a condiciones y a una forma de organización que se estructura en orden a factores como tecnología exigencias productivas etc...

Esto provoca que sea el individuo quien debe adaptarse a la organización a través de ajustes.

La capacidad de adaptación esta íntimamente relacionada con factores personales.

La Organización internacional del trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores"

Según Kalimo "múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud esta relacionada con factores Psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores Psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación."

Se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

¿Porque sufrimos estrés laboral?

En algunos casos el razonamiento que lo conduce resulta en un círculo vicioso que se alimenta con la idea de que "podemos hacer aun más para mejorar esto o lo otro y que solo nos llevara un rato mas".

Llega un momento que la dependencia se vuelve brutal y puede absorbernos a nivel mental.

Hay gente que vive para trabajar al punto de no tener más actividad que la laboral.

Hay varios indicadores que darían cuenta que estamos bajo estrés laboral, como la falta de disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin presentar soluciones, vínculos interpersonales conflictivos, dificultad para realizar tareas habituales, incumplimiento de horarios, enfermedades frecuentes, mayor propensión a accidentes, errores, etc.

Factores psicosociales del trabajo:

Representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, pueden ser de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

Se utiliza el concepto de estrés para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores.

El medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provoca la acción de factores psicológicos y sociales negativos.

Algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral:

1) Desempeño profesional:

- *Trabajo de alto grado de dificultad
- *Trabajo con gran demanda de atención
- *Actividades de gran responsabilidad
- *Funciones contradictorias
- *Creatividad e iniciativas restringidas
- *Exigencia de decisiones complejas
- *Cambios tecnológicos intempestivos
- *Ausencia de plan de vida
- *Ausencia de plan de vida laboral
- *Amenaza de demandas laborales

2) Dirección

- *Liderazgo inadecuado
- *Mala utilización de las habilidades del trabajador
- *Mala delegación de responsabilidades
- *Relaciones laborales ambivalentes
- *Manipulación coacción de trabajador

- *Motivación deficiente
- *Falta de capacitación y desarrollo del personal
- *Carencia de reconocimiento
- *Ausencia de incentivos
- *Remuneración no equitativa
- *Promociones laborales aleatorias

3) Organización y función

- *Prácticas administrativas inapropiadas
- *Atribuciones ambiguas
- *Desinformación y rumores
- *Conflicto de autoridad
- *Trabajo burocrático
- *Planeación deficiente
- *Supervisión punitiva

4) Tareas y actividades

- *Cargas de trabajo excesivas
- *Autonomía laboral deficiente
- *Ritmo de trabajo apresurado
- *Exigencias excesivas de desempeño
- *Actividades laborales múltiples
- *Rutinas de trabajo obsesivo
- *Competencia excesiva, desleal o destructiva
- *Trabajo monótono o rutinario
- *Poca satisfacción laboral

5) Medio ambiente de trabajo

- *Condiciones físicas laborales inadecuadas
- *Espacio físico restringido
- *Exposición a riesgo físico constante
- *Ambiente laboral conflictivo
- *Trabajo no solidario
- *Menosprecio o desprecio al trabajador

6) Jornada laboral

- *Rotación de turnos
- *Jornada de trabajo excesiva

*Duración indefinida de la jornada

*Actividad física corporal excesiva

7) Empresa y entorno social

*Políticas inestables de la empresa

*Ausencia de corporativismo

*Falta de soporte jurídico por la empresa

*Intervención y acción sindical

*Salario insuficiente

*Carencia de seguridad en el empleo

*Subempleo o desempleo en la comunidad

*Opciones de empleo y mercado laboral

Como se puede originar el estrés laboral:

Como indicamos anteriormente el individuo es el que debe adaptarse a la situación laboral con las herramientas de las que dispone. Las dificultades pueden originarse por alguno o por varios aspectos que serian:

Por un procesamiento cognitivo defectuoso:

Una situación puede ser percibida de forma diferente por distintos sujetos. Así, una misma situación puede resultar para algunos amenazantes y para otros motivadora. Estas diferencias entre individuos se dan porque ante una misma situación no todo el mundo recoge la misma información (no todos fijamos nuestra atención ante las mismas cosas). También se percibe de forma distinta la relevancia que tiene esa situación o cómo me afecta a mí o a mi futuro. Un individuo también puede tener dificultades por el hecho de valorar inadecuadamente sus capacidades de respuesta. Esta diferencia de percepción originará en parte la elección de uno u otro tipo de respuestas de afrontamiento.

Por unas demandas del medio excesivas o por una carencia de conductas de afrontamiento o una inadecuada utilización de éstas:

En algunas situaciones lo que se nos demanda en nuestro trabajo es excesivo. De esta forma nos encontramos con problemas de muy difícil manejo. Se

podría decir que para combatir estas situaciones existe la recomendación genérica de que las empresas deben ajustar las demandas a sus trabajadores teniendo en cuenta sus capacidades, sus necesidades, sus expectativas. No obstante, aunque este es un problema "que viene de fuera" el individuo tiene también un cierto margen de maniobra para modificar esas condiciones. En algunas ocasiones el individuo no tiene conductas para enfrentarse a la situación. Esto puede ser por varias causas:

- El individuo ha percibido adecuadamente las demandas del medio y sabe cuáles son las conductas que habría que emitir, pero no dispone de éstas.
- El individuo no sabe seleccionar la respuesta correcta de entre todas las conductas que podría llevar a cabo.
- El individuo dispone de conductas adecuadas pero no es capaz de emitir las en el momento preciso, bien por no saber discriminar en qué momento hay que realizarlas, bien porque determinadas situaciones le generan respuestas emocionales (miedo, ansiedad) de tal magnitud que le impiden la emisión de una respuesta. Puede que exista algún tipo de obstáculo que imposibilite la ejecución de esas conductas y que el individuo no pueda superar.

Por la aparición de unas respuestas fisiológicas y emocionales inadecuadas:

Ante una situación estresante el individuo desarrolla una serie de reacciones fisiológicas y emocionales inadecuadas (tensión física y emocional, ansiedad, fatiga,...). La presencia de estas reacciones además de constituir los primeros síntomas de estrés, interfieren en otros ámbitos del individuo. Producen grandes distorsiones a nivel cognitivo (la forma de percibir la situación) y comportamental (la emisión de respuestas para controlar la situación). La intervención a este nivel está dirigida hacia el control de esas respuestas emocionales.

Formas de medición utilizadas:

Existen diferentes técnicas para medir el estrés tales como medición de las variaciones de las frecuencias cardíaca, monitoreo de la presión sanguínea de

la frecuencia respiratoria, evaluación del gasto energético, medición de la productividad, registro estadístico de la fatiga, electroencefalograma y medición de los niveles sanguíneos de catecolaminas, así como a través de la cuantificación de otros neurotransmisores por espectrofotometría fluorometría, cromatografía, radioisótopos o procedimientos enzimáticos.

Estas pruebas químicas cuantitativas de laboratorio o evaluaciones clínicas del daño orgánico son poco utilizadas debido al alto costo que representarían, se utilizan otro tipo de herramientas tales como encuestas y escalas (la auditoria del estrés de Boston, el Inventario de estados de angustia de Spielberg Gorsuch y Lushene, el cuestionario LES de T.H Colmes y R.H, la valoración del estrés de Adam y otros instrumentos similares que hacen posible la cuantificación del estrés y sus efectos sobre los trabajadores.

A través de estas mediciones es posible diseñar intervenciones para paliar los efectos del estrés y sus efectos sobre los trabajadores.

Diseño de intervenciones

Se pueden modificar aspectos de la organización del trabajo o fomentar la capacidad de adaptación del individuo.

La modificación de estos aspectos de la organización que favorecen el desarrollo del estrés, repercuten en una mejora del bienestar de los trabajadores y en una optimización de los recursos humanos que se traducirá en mejor funcionamiento de la empresa en todos sus niveles.

La intervención sobre el individuo debe ser posterior o complementaria al desarrollo de una política de prevención del estrés que estará basada en la intervención sobre la organización de la empresa, orientada hacia la modificación de condiciones o demandas del trabajo estresantes.

Diagnóstico de la situación:

Se deben conocer los factores que provocan el estrés (los relacionados con la situación laboral como los relacionados con las características personales del individuo y evaluar sus consecuencias.

Preferentemente el estrés debe estar en un estado leve para que se pueda aplicar el tratamiento preventivo.

Las mediciones sernan de la frecuencia, duración e intensidad de los indicadores que reflejan la existencia de esta problemática.

Evaluación de los indicadores

Existen varios instrumentos como pruebas psicológicas y fisiológicas, sistemas de registro administrativo (absentismo; abandonos de la empresa) auto registros personales, cuestionarios, (situación laboral, estado de salud, métodos de evaluación de las condiciones de trabajo)

Programas de prevención del estrés

Consisten en la transmisión de un conjunto de conocimientos a los trabajadores para promover el conocimiento de los estresores así como sus efectos para la salud y el adiestramiento de los trabajadores en una serie de técnicas o habilidades para controlar las condiciones que favorecen el estrés y aminorar los efectos que sobre el individuo tiene al estar sometido al estrés.

Objetivos:

- *Transmitir conocimientos a los trabajadores sobre los estresores, el proceso de generaciones del estrés, los efectos sobre la persona.
- *Que comprendan que es y como se desarrolla el estrés.
- *Comprometer y sensibilizar a los trabajadores en la necesidad de actuar que es el primer paso para empezar a afrontar ese problema.

Estrés y actividad profesional

Es evidente la asociación entre algunas profesiones y el grado de estrés que en forma genérica presentan trabajadores de determinado gremio u ocupación con características comunes:

Trabajo apresurado: Obreros en líneas de producción mecanizadas, cirujanos, artesanos.

Peligro constante: policías, mineros, soldados, bomberos, buzos, paracaidistas.

Peligro vital: personal de aeronavegación, chóferes urbanos y de transporte foráneo.

Confinamiento: Vigilantes, guardias, celadores, médicos, enfermeras.

Alta responsabilidad: sectores, médicos, políticos, otros.

Riesgo económico: gerentes, contadores, ejecutivos financieros.

.Burnout:

En el año 1974, el psicólogo familiar Hubert J. Freudenberger utiliza el término Burnout, diciendo:

“Es un conjunto de síntomas medico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía”

En 1974 Von Ginsburg también se refiere a él como:

“Agotamiento psicofísico de los trabajadores en las organizaciones de ayuda”.

El término proviene del idioma inglés y hace referencia al estado en que quedaba una persona fundida, quemada por la droga.

Según el psicólogo y profesor de la universidad de Barcelona, Jesús Vicenc, sería una fase avanzada del estrés laboral que puede llegar a desarrollar una incapacidad total para volver a trabajar.

A pesar de las diferentes definiciones que han surgido a lo largo de los años, se podría decir que hay un consenso con respecto a que el burnout se manifestaría como una respuesta al estrés laboral crónico.

María del Carmen Neira plantea que se lo puede definir desde dos perspectivas:

Una sería la clínica: como el estado al que arriba el sujeto a consecuencia del estrés laboral.

Y una perspectiva psicosocial: como el proceso generado en la interacción entre entorno laboral y las características personales del sujeto.

El trabajador se da cuenta que algo no funciona en su trabajo, algo falla a nivel organizativo. Según Ramón Ferrer al individuo le invade un sentimiento de fracaso y sufre síntomas ansiosos y depresivos, incluso llega a creer que tiene problemas físicos

Este síndrome afecta sobre todo a profesionales cuya labor está basada en el trato directo con otras personas.

Causa que un miembro de una organización se vuelva inoperante, se producen cambios en la personalidad con tendencia a la inhibición, anergia, anhedonia

Uno de los sectores más afectados son la enseñanza, medicina y comercio.

Según Manuel Fernández (medico responsable del departamento de salud de correos y telégrafos en Cataluña) las enfermedades psicológicas suponen un %40 del total de las bajas de la empresa.

.Podemos entonces coincidir en que el termino hace referencia a estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado o exhausto". Es la fase final del estrés y se caracteriza por un pronunciado desgaste laboral tras varios años de trabajo.

La psicóloga social C. Maslach y S. Jackson en sus trabajos sobre "El síndrome de Burnout", estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de "Sobrecarga emocional" o síndrome del Burnout (quemado.)

Lo definió como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal" que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Según la investigadora de la universidad de Berkley el síndrome es tridimensional ya que tiene consecuencias emocionales, despersonalización y falta de realización personal.

*Cansancio o agotamiento emocional:

Sería el elemento central del síndrome. Se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, "no poder dar mas de si", desde el punto de vista profesional.

Para protegerse de este sentimiento negativo el sujeto trata de aislarse de los demás desarrollando una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas o bien en ocasiones tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma intenta aliviar sus tensiones y trata de adaptarse a la situación aunque sea por medio de mecanismos neuróticos.

Sobreviene luego de haber intentado modificar las situaciones estresantes, pero habiendo fracasado en la gestión. La actividad pierde el atractivo para el individuo se caracteriza por la presencia de fatiga y perdida de energía.

*Despersonalización:

Se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de cariz pesimista y negativo, que va adaptando al sujeto y que surgen para protegerse del agotamiento.

Núcleo del síndrome. Consecuencia del fracaso frente a la fase anterior y la defensa construida por el sujeto para protegerse frente a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. Se manifiesta por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo.

*Falta de realización personal:

El sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales. Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente. Cuando el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

El profesional sucumbe a la creencia que el trabajo no amerita más esfuerzos.

Comienzan las respuestas negativas hacia si mismo.

Como consecuencia de estos tres factores, se producen repercusiones en cuatro áreas:

Manifestaciones psicósomáticas: fatiga crónica, dolores de cabeza, trastornos del sueño, ulcera, hipertensión, cardiopatía isquémica, dolores musculares y desórdenes menstruales.

Signos conductuales: Ausentismo laboral, aumento de conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo como conducción arriesgada, conductas suicidas, abuso de fármacos y alcohol, conflictos matrimoniales y familiares.

Signos emocionales: distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad, y los celos de llegar a convertirse en una persona poco estimada que pueden degenerar en desconfianza y actitudes defensivas.

Trastornos psíquicos: resulta de la consecuencia del estrés laboral y la insatisfacción en el trabajo. Los profesionales se dedican de cuerpo y alma a un hobby o deporte su actividad extrapersonal se convierte en un escudo que lo defiende de la sobrecarga de su profesión.

Variables predictoras:

*Contexto organizacional o profesional: Intrínsecas. Pueden generar situaciones agresivas o juegan un papel importante en la interacción trabajador-puesto de trabajo.

Ejemplos serian sobrecarga de trabajo, frustración en las expectativas laborales, estresares económicos, conflicto de rol, falta de apoyo organizacional.

*interpersonales: propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos y pensamientos, emociones y actitudes. Ejemplo auto concepto negativo, locus de control externo (poca o ninguna posibilidad de control de la situación).

*Contexto ambiental: Variables no relacionadas con el contexto laboral. Ejemplo familia, amigos, estilos de vida.

Como repercute en nuestro cuerpo (características de la enfermedad):

Se caracteriza por:

- *Crisis de ansiedad y angustia
- *Actitud de cansancio, debilidad, fatiga, agotamiento
- *Hipersensibilidad
- *Insomnio
- *Desordenes metabólicos y desequilibrios en la presión arterial
- *Sentimientos persecutorios
- *Pérdida de concentración en el trabajo
- *Fijación en la parte oscuro y conflictiva de la vida
- *Depresión
- *Falta de realización personal
- *Auto evaluación negativa, baja autoestima
- *dismunición del rendimiento laboral

Principales causantes del síndrome:

*Características del puesto. La empresa u organización que organiza su trabajo y controla el desarrollo del mismo.

*Personalidad del trabajador: Características individuales como personalidad del trabajador.

Las personas más vulnerables son las que tiene un alto grado de autoexigencia con baja tolerancia al fracaso, buscan la perfección, necesitan controlarlo todo y desarrollan un sentimiento de indispensabilidad laboral.

Habría variables que pueden incidir en la aparición o no del síndrome en los profesionales, se han realizado muchos estudios. Estas serían algunas de ellas:



La edad

Se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas.

El sexo

Serían principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá en este caso de los sanitarios por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer.

El estado civil

Aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. La existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

La turnicidad laboral:

El horario laboral de estos profesionales pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en enfermedad donde esta influencia es mayor.

Antigüedad profesional:

No existe un acuerdo sobre este punto. Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestado en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome.

Naisberg y Fenning encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

Es conocida la relación entre Burnout y sobrecarga laboral en los profesionales asistenciales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente. Sin embargo no parece existir una clara relación entre el número de horas de contacto con los pacientes y la aparición de Burnout, si bien si es referida por otros autores.

También el salario ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout.

Fases evolutivas del Burnout:

Según Chernis el síndrome se desarrolla en tres fases evolutivas:

- 1-Disbalance entre las demandas y los recursos (estrés psicosocial)
- 2-Estado de tensión psicofísica
- 3-Cambios conductuales: Afrontamiento de tipo defensivo y huidizo, evita las tareas estresantes y procura el alejamiento personal.

Las variables laborales que facilitan el burnout según María del Carmen Neira son aquellas relacionadas con las condiciones adversas del ambiente físico de trabajo (ruidos, mala iluminación, temperaturas extremas, falta de higiene, poca disponibilidad de espacio etc), y con las relacionadas interpersonales y con la tarea en sí misma:

- 1) Trabajo repetitivo y monótono, que provoca fatiga y mayor propensión a accidentes.
- 2) Ambigüedad del rol, entendida como la falta de claridad en las funciones que le corresponden.
- 3)Conflicto de rol (disparidad entre lo que el trabajador espera de su desempeño y lo que esperan los demás, por resistencia a hacer lo que se les pide si está en contra de sus valores, o por considerar que no le corresponde hacerlo.
- 4) Elevada responsabilidad
- 5) Innovación tecnológica sin apoyo para su aprendizaje.

- 6) Sobrecarga cualitativa y cuantitativa de trabajo, con exigencias y apremio de tiempo.
- 7) Falta de adecuación al cargo.
- 8) Recursos e insumos inadecuados.
- 9) Remuneración insuficiente.
- 10) Inestabilidad laboral en el puesto y/o en la organización.
- 11) Falta de autonomía en la realización del trabajo.

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral favorecen el Burnout cuando interfieren en el ejercicio normal de la tarea y generan un clima institucional negativo caracterizado por conflictos de diversa índole y magnitud con superiores, compañeros, personal a cargo, dificultades en la comunicación formal e informal, hostigamiento psicológico, acoso moral, etc....

El síndrome en general se caracteriza por:

Es insidioso:

Se impregna poco a poco, uno no está libre un día y al siguiente se levanta quemado, va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona (se sale y se entra).

Se tiende a negar:

Se vive como un fracaso profesional y personal.

Existe una fase irreversible:

El síndrome adquiere tal virulencia que resulta irreversible y la única solución es el abandono de la actividad.

El Maslach Burnout Inventory

Este síndrome se ha estudiado desde la década de los ochenta. Una buena parte ha utilizado como instrumento de medición el Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson (1981).

Sería uno de los instrumentos que cumple con los criterios de confiabilidad y validez convergente y discriminante.

El instrumento utiliza dos escalas de medición: una de intensidad y otra de frecuencia, y es utilizado para hacer observaciones entre profesionales que trabajan en servicios humanos.

Tiene diversas versiones como adaptaciones. Hay una versión para maestros y ha sido traducido a diversos idiomas. Entre los investigadores que han utilizado el MBI se encuentran Hock (1988), Mcgrath, Houghton y Reid (1989) Hodge, Jupp y Taylor (1994) entre muchos otros que parecen en la literatura de los últimos veinte años.

Este instrumento supone el Burnout como un constructor tridimensional constituido por la sensación de agotamiento emocional, una actitud de desinterés por las personas en el trato profesional y un sentimiento de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional.

Esta escala de forma autoaplicada, mide el desgaste profesional. Se complementa en 10-15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Se consideran puntuaciones bajas, por debajo de 34.

Este cuestionario ha sido el más utilizado. La escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Se trata de un cuestionario auto administrado, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

El MBI ha tenido sus debilidades psicométricas las cuales en el mejor de los casos han conducido a que algunos investigadores lo consideren con propiedades psicométricas aceptables, mientras otros lo han cuestionado parcial o totalmente.

El problema que plantean las características psicométricas del MBI consiste en poder determinar su validez en diferentes contextos y grupos de trabajadores

ESCALA DE MASLACH

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 pacientes
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales

6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes
8. Me siento "quemado" 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 esta profesión
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 le ocurre a mis pacientes
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión
20. Me siento acabado
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas

Preguntas correspondientes a cada escala:

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.

Existen tres subescalas bien definidas, que se describen a continuación:

1. Subescala de agotamiento emocional (AE) Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20). Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

2. Subescala de despersonalización. (D) Esta formada por 5 ítems.5, 10, 11, 15,22) Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30

3. Subescala de realización personal.(RP) Se compone de 8 ítems.(4, 7, 9, 12, 17, 17, 18, 19, 21) Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad:

0	=							Nunca
1	=	Pocas	veces	al	año	o		menos
2	=	Una	vez	al	mes	o		menos
3	=	Unas	pocas	veces	al	mes	o	menos
4	=	Una	vez	a	la			semana
5	=	Pocas	veces	a	la			semana
6	=	Todos los días						

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Maslach y Jackson recomiendan mantener separadas las puntuaciones en cada escala, y no combinarlas en una puntuación única.

Este instrumento arroja un puntaje individual para cada una de las tres dimensiones. Altas puntuaciones en las escalas AE y DP (que se encuentran por encima del percentil66), y bajas puntuaciones en la escala RP (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

Existen pocos estudios de campo en nuestro país sobre el desgaste entre los profesionales sanitarios. En casi todos ellos se llega a la conclusión de que el grado global de desgaste es moderado - elevado, siendo las facetas de cansancio emocional y falta de realización personal las más afectadas.

Uno de los estudios es el que utilizaremos para poder inferir conclusiones en el presente trabajo y está detallado en el libro de María del Carmen Neira "Cuando se enferman los que curan".

El Burnout en nuestra sociedad

"Desde 2001, los argentinos están pagando con su cuerpo la debacle del país. Aumentaron los infartos, las fobias y se dispararon las consultas psicosomáticas."

Georgina Elustondo

Enric Renau en su artículo "Olor a quemado" comenta que el síndrome de estar quemado Burnout no es una anécdota de la sociedad contemporánea, que es una de las causas de baja laboral más importante, especialmente entre los profesionales relacionados con la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales.

Son profesionales que poseen un alto grado de dedicación, implicación, idealismo y atención superior al resto de los profesionales.

El Burnout en los profesionales de la educación:

Los profesores están inmersos en un sistema (modelo ecológico de Urie Bronfenbrenner (1987) que nos permite comprender la importancia de la interacción entre variables personales, colectivas, y sociales del profesorado.

Desde el punto de vista psicológico para evitar que un trabajo quemado debe ser:

*Motivador

*Que no sea repetitivo

*Que se reconozca nuestra labor.

El trabajo del maestro no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca cansancio emocional, frustración y desmotivación.

Aparecen entonces síntomas como irritabilidad, cambios de humor repentinos, cansancio crónico, falta de energía, incapacidad para percibir éxitos laborales, ausencias injustificadas al trabajo, insomnio.

La impotencia para solucionar los conflictos cotidianos causa problemas psicológicos y tensión laboral, se agrega a esto las malas condiciones educativas, la falta de reconocimiento social de la tarea del docente que inciden en el bienestar de los profesores.

Inciden también la falta de recursos materiales, las condiciones del espacio físico, la salud personal, las condiciones medioambientales, y la desmotivación del alumnado que causa en el docente una sensación de presión y angustia difíciles de contener.

La educación en la actualidad:

Podemos ver como hace ya algunos años, la educación fue perdiendo protagonismo entre las prioridades del estado. Se ha desvalorizado notablemente la labor docente.

La grave crisis económica que atraviesa nuestro país afecta a los niños de muchas maneras y esto se trasluce en los docentes notablemente.

Los maestros se ven cada vez más compelidos a resolver toda clase de conflictos que nada tiene que ver con su rol específico que es el de la enseñanza.

Javier López Recio, Editor de contenidos de Monster en su artículo

“La docencia ¿un nicho para el estrés?”, plantea algunas características del estrés y va a detallar de qué manera específica afecta a los docentes. Citando a Carmen Rodríguez indica que profesiones, como la de maestro, son ejercidas por personas con una considerable vocación y que, de acuerdo con esta, se crean unas expectativas que a menudo se sitúan por encima de lo factible. Si a esta frustración vocacional le sumamos las barreras administrativas o de organización con las que a menudo se encuentran estos

profesionales, nos encontramos con una carga de estrés añadida. "Cuando una persona está enamorada de su profesión -explica Rodríguez- pero hay cosas en el ambiente que hacen que no esté recompensada, se produce estrés, y de hecho los mejores profesionales, los que se apasionan con su trabajo, tienen más probabilidades de padecerlo, porque se han creado expectativas altas".

Sus efectos han de abordarse responsablemente desde los gabinetes pedagógicos no sólo por sus consecuencias sobre los docentes en cuanto personas y profesionales, sino por el peligro que supone para el objeto de su labor diaria: los niños y adolescentes con los que trabajan los docentes. El control del estrés es necesario para mejorar la calidad de vida laboral del profesional por una parte, y para cualificar aún más su trabajo por otra. Pero sobre todo lo importante es que no se convierta en una referencia negativa en el proceso de enseñanza, que dañe al bien más preciado de la misma, el alumno y al que se debe esta profesión.

A modo de reflexión final, nos parece ilustrativo citar las palabras de José Manuel Esteve, en "La cara oculta de la enseñanza", quien define los diferentes escalones del malestar docente: desconcierto, inhibición, huida, abandono, absentismos, agotamiento, ansiedad, depreciación del yo y reacción depresiva.

TRABAJO DE CAMPO

Se realizo un estudio transversal, exploratorio y descriptivo.

Se tomo como unidad de análisis el Síndrome de Burnout y su relación con las actividades propias de la labor docente. Para extraer la información se utilizó la Escala de Maslach Burnout Inventory.

Se administro la prueba a 28 docentes de dos escuelas, una ubicada en la ciudad de Bariloche y otra en la ciudad de Mar del Plata.

La muestra fue aleatoria.



CARACTERISTICAS
GENERALES DE LAS ESCUELAS

Relevamiento Institucional Escuela N° 16 B
de San Carlos de Bariloche

Características generales:

Escuela pública, céntrica.

2 Turnos

28 Secciones

22 aulas chicas

30 aulas grandes

Espacio físico adecuado

Nivel socioeconómico: medio bajo

Si bien no realizamos un estudio minucioso de la institución y sus docentes, solicitamos información a modo descriptivo de la misma.

La escuela 16 es la primer escuela de la ciudad (01/09/1930), actualmente es una estructura de piedra que se erige en el centro de la ciudad.

Lleva el nombre de Francisco Pascasio Moreno, recordando al expedicionario de la zona.

Por las características edilicias ha generado un falso mito de fortaleza y durabilidad en la ciudad como en el Consejo Pcial. De educación, porque su construcción es sólida y resistente a cualquier tipo de catástrofe natural.

La realidad es que el tiempo la fue marginando de planes de restauración edilicia, de subsidios para mantenimiento y de todo tipo de ayuda.

Desde hace unos años la escuela esta recibiendo alrededor de setecientos alumnos en su turno diurno, y por la noche funciona la escuela Primaria para adultos N°2 .

También da cursos de capacitación en sus aulas el Instituto de Formación docente.

Todas las adecuaciones y ampliaciones que se han realizado hasta la fecha se han concretado gracias al esfuerzo de la comisión cooperadora.

No reciben subsidio para el mantenimiento edilicio, se puede visualizar un marcado deterioro causado por el paso del tiempo.

Posee catorce aulas, gimnasio, salón de actos, deposito, caldera, mapoteca, biblioteca, sala de maestros, sala de computación, y los respectivos sanitarios.

Para el ingreso de alumnos se encuentra vigente una reglamentación que indica que los mismos deben pertenecer al radio escolar.

Se observa igualmente que ingresan alumnos de diferentes barrios debido a la ubicación y características del edificio y por el prestigio que mantiene por su nivel educativo.

Los grupos son heterogéneos por su diferente nivel socioeconómico cultural.

El mismo es medio bajo.

En el año 2002 se solicitó el refrigerio porque se detectó la necesidad de un refuerzo alimentario.

Nos indicaron que en los últimos tiempos se han verificado situaciones conflictivas que alteran la convivencia escolar (pero en grupos aislados).

Los maestros dicen que sus alumnos presentan buena predisposición, tienen buen nivel de información, son activos, participativos y solidarios. Poseen buen desarrollo de la expresión oral, pero dificultades en la expresión escrita.

Los padres:

Si bien el interés ha decaído en los últimos años, en general los padres le dan importancia a la educación, concurren a citaciones, reuniones y se interesan en el proceso de aprendizaje.

Equipo directivo:

No han logrado consolidarse en el tiempo debido a la inestabilidad en los cargos que ocupan.

Para esto han creado espacios para arribar a acuerdos, implementaron estrategias para la búsqueda de soluciones a situaciones planteadas en el quehacer diario. (delegación de tareas, promoción y elaboración de proyectos).

Nos comentan que en los últimos años el contexto socio-económico cultural de la escuela se ha ido modificando desvirtuando los valores comunes y las normas que posibilitan una sana convivencia.

Como lo ven los docentes:

Los alumnos viven situaciones familiares conflictivas que inciden en su comportamiento y actitudes, entre las manifestaciones se encuentran:

“Grupo conflictivo en general, prevalecen signos de agresión”

“Situaciones recurrentes de malestar a raíz de la conducta de algunos alumnos”

“Rebeldía hacia el docente” “Amenazas manifiestas”

“Conductas de discriminación, marginación, rechazo”.

Luego de haber recorrido la institución creemos que estos serían algunos aspectos a tener en cuenta al momento de evaluar los resultados.

Relevamiento Institucional Escuela N°
67 de la ciudad de Mar del Plata

Características generales

La escuela N° 67, ubicada en Aragón 7521, zona periférica de la ciudad de Mar del Plata.

Distrito: General Pueyrredón

Zona de Influencia: Barrio Caisamar, Barrio aeroparque, Barrio 2 de abril y Barrio la Florida.

Acceso

Fácil; las calles que rodean la manzana están asfaltadas, con buenos medios de transportes (empresas de Transportes Público de Pasajeros, Líneas: 563, 551, 554, 552, 553, 542)

Turnos

Primer y Segundo Ciclo: Turno Tarde.

En el establecimiento funciona la escuela N° 15 en el turno vespertino.

Matricula

La Escuela N°67 cuenta en la actualidad con un a matricula general de 500.

No presentan indicadores significativos de modificación y renovación de la matricula escolar, los casos que se han dado están en relación a factores económicos, desempleo, cambios de domicilio.

Infraestructura:

Metros cuadrados por alumnos son de 1,25 m2 por alumno, cuenta con patio cubierto y descubierta.

En lo que respecta a las instalaciones sanitarias estas son suficiente y con respecto a su funcionamiento presenta las dificultades propias del uso y la falta de presupuesto para un buen mantenimiento.

Se cuenta con agua potable provisión constante.

Instalaciones complementarias:

Biblioteca.

Patio Cubierto.

Sala de docentes.

Portería.

Conservación del edificio: de buena a regular (falta pintura, refracción de paredes, manteniendo óptimo de la caldera)

Calefacción: en la secretaría y dirección y en cada aula, pero en estas, no esta en condiciones óptimas de funcionamiento, en el patio cubierto y pasillos no hay.

Equipamientos

Mesas y sillas en estado regular. Útiles de trabajo y material didáctico suficiente y en estado regular

Recursos humanos: personal docente

La edad promedio de los docentes del establecimiento oscila entre los 25 y 45 años, en casi su totalidad. El lugar de residencia de los mismos es en la ciudad.

Todo el personal docente cuenta con título habilitante.

Se cuenta con 15 maestras.

Su asistencia es buena.

En lo que respecta al Equipo de Orientación Escolar, este esta conformado por: Orientadora Educacional, Orientadora Social y Maestra Recuperadora y las temáticas con las que trabajan diariamente refieren a problemas de conducta, rebeldía hacia las maestras, dificultades de aprendizaje.

Nivel socioeconómico y cultural

El 90% de las familias se hallan integradas y en la mayoría, el número de hijos supera la familia nuclear (padre, madre y dos hijos).

Nivel educacional de los padres: 15 % con educación primaria incompleta, 45 % con educación primaria completa y un 25% con educación secundaria completa. El restante porcentaje se distribuye en secundario incompleto y algún terciario. La educación universitaria no es significativa.

Nivel ocupacional del padre: 60 % de empleados, 30 % de trabajadores independientes, 5 % de comerciantes, el resto trabaja en forma discontinua o está desocupado.

Nivel ocupacional de las madres: Alrededor del 65 % de las madres son amas de casa, el porcentaje restante tiene ocupaciones por cuenta propia siendo mínimo el personal en la categoría empleada.

Sólo el 50 % de las familias cuenta con cobertura social, el otro 50 %, ha de necesitar ser asistidas en hospitales públicos o salitas sanitarias.

Resultados

En función de la división en tres dimensiones que establece el instrumento para medir el Burnout (MBI), encontramos que: en la dimensión cansancio emocional los porcentajes fueron prácticamente idénticos en ambos establecimientos.

Un 40% de la muestra registro un nivel medio de CE y se midió un 25% de rango bajo y un 33 % de rango alto de la dimensión citada.

Por otro lado, en la dimensión despersonalización, en ambas instituciones una mayoría (58%-Escuela de la ciudad de Bariloche y 53% Escuela marplatense) de índice bajo de esa dimensión. La muestra se completo con un 25% en el rango medio y un 16% en el rango bajo en la Escuela de Bariloche y un 21% en el rango medio y un 26% e el rango bajo en la institución marplatense.

Finalmente en la escala Realización personal los resultados arrojaron una disparidad ligeramente significativa. El rango medio engloba respectivamente un 25% de la muestra en ambas escuelas; mientras que en el nivel bajo de RP en la Escuela de Bariloche representa un 8%, mientras que en la institución marplatense alcanza el 33%. A Su vez el índice alto de RP se traduce en un 64% de la muestra en la escuela de Bariloche y un 40% en Mar del Plata.

Conclusiones

Consideramos que no es posible extraer conclusiones definitorias en este trabajo, ya que la muestra que tomamos no es tan amplia como para hacerlo.

Nuestra intención era poder utilizar el instrumento para tener una noción de cómo se mide el síndrome de Burnout en las instituciones.

Seleccionamos las escuelas en diferentes ciudades para tener a nivel descriptivo la posibilidad de establecer mas relaciones y diferencias que tuvieran que ver con la idiosincrasia propia de cada espacio geográfico.

Luego de los resultados notamos una diferencia significativa en cuanto a Realización Personal del cuerpo docente.

Creemos luego de recavar información a nivel formal (relevamiento institucional) e informal (dialogo con personal) que hay algo que distingue a la

escuela de Bariloche y es que hay espacios creados y destinados al cuerpo docente.

En el Relevamiento institucional si bien hacen hincapié en aspectos formales, es mucha la importancia que se le da al debate entre los miembros que forman la institución.

Indican que si bien no se ha logrado una consolidación en el tiempo por la inestabilidad de cargos que se ocupan, se han creado espacios abiertos al equipo directivo y plantel docente para poder arribar a soluciones y acuerdos entre el personal.

Creemos que se podría inferir que un adecuado nivel de comunicación y preocupación por parte del personal directivo de las problemáticas de la escuela y sus miembros tanto docentes como no docentes, estaría implicando un puntaje más alto en esta escala, entendiendo Realización Personal como eficiencia y realización exitosa del trabajo.

Finalmente, es apropiado aclarar la posibilidad de investigaciones futuras que nos presenta esta tesis, siendo este objetivo tan importante como la realización de la misma. La vigencia y urgencia que nos presenta la problemática del burnout nos orienta fuertemente a iniciar un camino investigativo y preventivo sobre este fenómeno. Este trabajo se orienta en dar un puntapié inicial en ese sentido.

Bibliografía consultada

www.binass.sa.cr/población/estres.htm

<http://www.mindtools.com>

<http://www.daxicor.com/users/daxicormedica/links/estres/estres.html>

<http://www.elnuevodiario.comni./archivo/1999/abril/22-abril->

[1999/variedades/variedades1.html](http://www.elnuevodiario.comni./archivo/1999/abril/22-abril-1999/variedades/variedades1.html)

http://www.usc.es/ice/pxtos_investigacion/burnout.htm

<http://www.odontomarketing.com/articulos/art37.htm>

<http://webold.entornosocial.es/biblio/441601.html>

<http://www.consumer.es/web/es/especiales/56353>

<http://www.psicologia-online.com/autoayuda/burnout.htm>

<http://www.diezminutos.org/documentos/burnout/quees.html>

<http://acceso.uv.es/Gandia/burnout.pdf>

http://www.perso.wanadoo.fr./jacques.nimier/violencia_y_burnout.htm

http://mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones020402.shtml

<http://www.grupoaulamedica.com/aula/salud%20-03%20.pdf>

http://www.tuttogratis.es/sindrome_de_burnout.html

<http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article638.shtml>

<http://reme.uji.es/articulos/agarce2110312102/texto.html>

<http://psicologiacentifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/arguevra01.htm>

<http://binass.sa.cr/poblacion/estres.htm>

<http://daxicor.com/users/daxicormedica/links/estres/estres.html>

http://medspain.com/n3_feb99/stress.htm

<http://www.aacap.org/publications/apntsfam/benny66.htm>

<http://www.cucs.udg.mx/invsalud/abril2003/art2.html>

Ivancevich, J. Stress y trabajo, cap. IV y IX

Redondo, A.I.: Burnout: delimitación conceptual, diagnóstico, estrategias de enfrentamiento y prevención. Congreso ADEIP 2001

Ibáñez, S. (2002) El Stress

Lisi, F: (2000) Enfermedad Psicósomática y Trabajo

Redondo y ot. (2000) Psicodiagnóstico y calidad de vida laboral. IV Congreso Nacional de psicodiagnóstico, Salta

Desjours: (1990) Trabajo y desgaste mental, 1º parte cap. 3, 2º parte cap. 7 y cap.9. Humanitas, Bs. As.

Neira, Maria del Carmen. Cuando se enferman los que curan: estrés laboral y Burnout en profesionales de la salud. 1 ed. Buenos Aires: el autor, 2004.