

Evaluación del Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario de la ciudad de Neuquén post pandemia por COVID-19

Estudiante: Pisano Piro Denise

Legajo: 24577

Director: Lic. Gustavo Nahmod

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en
Psicología.

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - Repositorio Institucional de la Universidad de Flores - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra: Evaluación del síndrome de burnout en docentes de nivel primario de la ciudad de Neuquén post pandemia por COVID-19

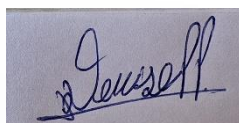
Desde la fecha [18 de Agosto de 2023]

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación [18 de Enero de 2024]

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: Neuquén Capital. 18 de Agosto de 2023

Firma y aclaración del autor: Denise Pisano Piro



índice

Resumen.....	4
I. Introducción.....	5
II. Delimitación del objeto de estudio.....	6
III. Estado del Arte.....	9
IV. Marco teórico.....	13
1. <i>Pandemia por COVID-19</i>	13
1.1. Pandemia.....	13
2. <i>Estrés y Burnout</i>	13
2.1. Estrés.....	13
2.2. Tipos de Estrés.....	14
2.3. <i>Diferencia entre Estrés y Burnout</i>	15
2.4. Síndrome de Burnout (SBO).....	16
2.5. Síntomas del Síndrome de Burnout.....	17
3. <i>Rol del Docente</i>	20
4. <i>Burnout en Docentes</i>	21
4.1. Estresores en docentes.....	21
5. <i>Prevención</i>	25
5.1. Promoción de la salud general:.....	26
6. Tratamiento psicoterapéutico.....	29
V. Método.....	32
VI. Resultados.....	37
A. <i>Datos Sociodemográficos</i> :.....	37
B. <i>Cuestionario Burnout</i>	42
VII. Discusión.....	44
VIII. Aportes y Contribuciones de la Investigación.....	48
IX. Limitaciones de la Investigación.....	49
X. Referencias.....	50
Anexo.....	54
<i>MBI-Ed</i>	54
<i>Consentimiento Informado</i>	57
<i>Cuestionario Sociodemográfico</i>	58

Agradecimientos

Le dedico este trabajo a mi familia, hermanas y hermano, abuelos, tías, y también a mis mascotas, Violetta y Peri, por apoyarme siempre y acompañarme en cada momento de la carrera. A mis compañeros de cursada por hacer más divertido y fructífero el aprendizaje, y a mis profesores a quienes admiro y de quienes aprendí mucho.

Agradezco más que a nadie a mis padres, Enzo y Fernanda, por darme la posibilidad de estudiar la carrera que me gusta, por preocuparse y motivarme siempre.

Resumen

“Síndrome De Burnout En Docentes De Nivel Primario Después de la Pandemia por Covid-19”

La pandemia por Covid-19 produjo que los docentes, entre otros trabajadores, tuvieran que adaptar la forma de cumplir sus tareas, debido al Aislamiento social y preventivo durante el año 2020 en adelante (Nahmod, 2014), lo cual da lugar a evaluar cómo afectó esta modificación en este grupo particular. La presente investigación trata de evaluar el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario de Neuquén, finalizada la pandemia por Covid-19. El objetivo de este trabajo es analizar el síndrome de Burnout en docentes, de nivel primario, finalizada la pandemia por Covid-19 en Neuquén Capital. El diseño seleccionado para llevar a cabo esta investigación fue empírico y no experimental; de corte cuantitativo y transversal. La muestra se realizó en un grupo de 48 docentes de nivel primario, de una escuela de Neuquén Capital. Se utilizó como instrumento el cuestionario de MBI-Ed, adaptado al español por Seisdedos (1997) de MBI (Maslach & Jackson, 1986); y un cuestionario Sociodemográfico. Los principales resultados evidencian, en cuanto al cansancio o agotamiento emocional, que el 57,1% de la muestra tuvo un nivel alto del mismo; en la despersonalización el 81,6% de la muestra obtuvo un nivel bajo de la misma y por último, en la Realización Personal, el 71,4% de la muestra estudiada mostró un nivel alto del mismo. Con respecto al Síndrome de Burnout, el 97,9% de la muestra tiene indicio del mismo, y el 2,1% restante no lo manifiesta. Estos resultados dejan en evidencia que la pandemia pudo haber aumentado el Burnout en los docentes.

Palabras clave: Síndrome de Burnout - Pandemia - Docentes - Estrés

I. Introducción

La presente investigación corresponde a la carrera de Licenciatura en Psicología de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales.

Tiene como fin analizar el síndrome de Burnout en docentes, de nivel primario, finalizada la pandemia por Covid-19 en Neuquén Capital.

Se realizará un recorrido por el estado del arte, donde se encontrarán investigaciones similares en las cuales se utilizaron las mismas variables de estudio aplicadas a este trabajo.

Dentro del marco teórico, se hará una exposición acerca de la pandemia, sus alcances y su definición epidemiológica, como así también sobre el Síndrome de Burnout, sus tres dimensiones y cómo afecta éste al desempeño de los docentes. Asimismo se abordarán estrategias de prevención y de promoción para el tratamiento del mismo.

En el método de la investigación se expondrá la muestra de la misma, la cual estará compuesta por 48 docentes. El diseño de la investigación será no experimental, transversal y descriptivo; en este apartado también se encontrará el consentimiento informado, el mismo consiste en la explicación para los participantes, la utilización de los datos recolectados y la confidencialidad; entre otros.

En el siguiente apartado se explicarán los resultados de la investigación, en cuanto a lo recolectado a partir de la evaluación a través de los cuestionarios administrados a los participantes, los cuales se interpretarán más adelante, en la discusión.

Por último, se encontrarán los aportes y limitaciones del estudio, las referencias bibliográficas. El anexo donde se ubican el consentimiento informado presentado a los participantes de la investigación, el cuestionario sociodemográfico y el inventario de Maslach para el Síndrome de Burnout.

II. Delimitación del objeto de estudio

A principios del año 2020 a nivel mundial se propagó un virus altamente contagioso conocido como Coronavirus o SARS-CoV-2. La Organización Mundial de la Salud (2023) nombró la pandemia como “emergencia de salud pública de interés internacional”, debido a que la misma afectó a más de un país, por lo tanto requirió una estrategia coordinada entre todos los países del mundo.

Este virus llevó a la OMS (2023) a declarar el nuevo brote de COVID-19 como una pandemia. Esta noticia hizo que el presidente de la Nación Argentina a fines del mes de Marzo del 2020, decretara el ‘Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio’ el cual llevó a toda la población a no poder salir de sus casas, incluyendo el trabajo y el estudio, exceptuando las personas con trabajos que eran considerados esenciales (trabajadoras/es de los servicios de salud, fuerzas armadas, personal diplomático, autoridades superiores del gobierno, personal de servicios de comunicaciones, comerciantes y transporte público) quienes podían circular con un certificado que los habilitaba. Por lo que diferentes actividades, que no eran consideradas esenciales, comenzaron a realizarse de forma virtual y remota, como lo fue la educación.

Desde el nivel primario al nivel universitario y terciario, las clases se dictaron a través de las plataformas de videoconferencias, por lo que los estudiantes y docentes tuvieron que adaptarse a esta nueva forma de enseñanza, teniendo que buscar nuevas formas de enseñar, evaluar y hacer llegar a sus estudiantes los contenidos pedagógicos necesarios para cada nivel educativo.

Para Maslach y Jackson (1981) “El Burnout es un Síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre las personas que realizan algún tipo de trabajo de personas”. Este síndrome se caracteriza por tres aspectos principales, el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal con respecto al trabajo.

Por un lado, el agotamiento o cansancio emocional se refiere al agotamiento gradual de los recursos emocionales de los trabajadores; los hace sentir incapaces a nivel psicológico. Esta dimensión del síndrome, también se encuentra en el deterioro del compromiso con el trabajo. Produce una pérdida de energía, desgaste y fatiga de forma gradual en la persona con agotamiento.

En relación a la despersonalización, las autoras se refieren a los sentimientos, actitudes y reacciones negativas con los clientes, el desgaste de las emociones. Es una construcción, una

defensa de la persona con agotamiento para protegerse a sí mismo de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración que le genera el trabajo.

La realización personal, suele ser baja y se refiere al trabajo, ya que es la tendencia a evaluarse negativamente a uno mismo con respecto al trabajo con los clientes, se sienten infelices e insatisfechos con sus logros laborales. Es un desajuste entre la persona y el trabajo, ya que el trabajo pierde el valor que tenía para la persona con agotamiento. (Maslach y Jackson 1981; Saborío Morales e Hidalgo Murillo 2015; El Sahili González 2015)

En este sentido podemos decir que el Síndrome de Burnout afecta negativamente la vida laboral, social y emocional de las personas, produce mucho desgaste en todas las áreas de la vida por eso es muy importante su prevención.

Con respecto a la prevención, una opción de las tantas que existen para este Síndrome es un ambiente laboral sano, sin que produzca estrés en la persona, la observación y el cuidado de uno mismo para evitar posibles malos momentos que contribuyan al desarrollo del Burnout y a su mantenimiento, si no se actúa y previene a tiempo. (El Sahili González, 2015)

Considerando además que los docentes se enfrentaron a desafíos adicionales, como la falta de interacción directa con los estudiantes, la dificultad para mantener la atención y participación de los alumnos, así como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal debido a la fusión del hogar y el entorno laboral.

Todo esto ha contribuido a un aumento en las demandas emocionales y cognitivas de los docentes, lo que podría llevar al agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, características principales del síndrome de Burnout.

En resumen, se plantea la siguiente hipótesis, los docentes de nivel primario de la Ciudad de Neuquén evidencian un alto grado de burnout luego de la pandemia por COVID 19. La pregunta de investigación de este trabajo es ¿existe un nivel alto de Síndrome de Burnout en los docentes de nivel primario de Neuquén?

Con respecto a las variables del presente estudio serán, como variable dependiente el Síndrome de Burnout y como variable independiente los docentes de nivel primario de Neuquén Capital, tras finalizar la pandemia por COVID-19.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, la presente investigación, tiene como finalidad analizar la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario de Neuquén, Argentina, finalizada la pandemia por COVID 19.

Refiriéndonos a la delimitación del problema,

El objetivo general de la investigación es:

- Analizar el síndrome de Burnout en docentes, de nivel primario, finalizada la pandemia por Covid-19 en Neuquén Capital.

Los objetivos específicos son:

- Revisar la practica docente luego de la pandemia
- Identificar el Síndrome de Burnout en los docentes de nivel primario después de la pandemia.

Dado que se ha advertido que durante la pandemia de COVID-19, los docentes tuvieron que adaptarse rápidamente a nuevos métodos de enseñanza, como la educación a distancia y el uso de herramientas tecnológicas. Debido a esto se estima que, esta necesidad de adaptarse constantemente podría haber generado altos niveles de estrés y presión en los docentes.

Para llevar a cabo esta problemática, se realizó una investigación empírica y cuantitativa, de tipo no experimental y transversal.

Se realizó la búsqueda de la muestra en la población docente, lo cual se dificultó por la falta de tiempo libre de los docentes y encontrar el espacio para rellenar los cuestionarios de la investigación. Lo que deja en evidencia el estado de salud mental de esta población. Luego de varios intentos, en diversas escuelas y con diferentes cargos jerárquicos de las mismas, un grupo de docentes durante una jornada institucional de la escuela número 125 ubicada en Neuquén Capital, participó de la investigación aceptando el consentimiento informado y rellenando los cuestionarios.

III. Estado del Arte

Albarracin Quisca (2020), realizó una investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de nivel inicial en instituciones educativas estatales, en Perú. El objetivo fue identificar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno referente al año 2019. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de (MBI) Maslach Burnout Inventory adaptado por Fernández (2002). La muestra estuvo conformada por 62 docentes de nivel inicial. Como resultado obtuvieron que, en 28 docentes fue hallado dicho Síndrome equivalente a un 45% de la muestra total, mientras que el 55% de la muestra total no presentan Síndrome de Burnout. Por otro lado, los docentes presentaron el mayor porcentaje en agotamiento emocional con un 68%, mientras que el 58% de las docentes presentaron un bajo nivel de despersonalización y un 69% de baja realización personal.

Medina-Guillen et. al (2021), Realizaron otra investigación sobre ‘La carga laboral en un grupo de Latinoamérica de docentes durante la pandemia de COVID-19’ en Costa Rica. El objetivo fue analizar la carga laboral en docentes de Latinoamérica, según el nivel educativo impartido durante la pandemia de COVID-19 en junio y julio del 2020. La muestra consistió en 887 docentes, para quienes se detallaron características sociodemográficas y se evalúan sus factores de carga personal, técnica, institucional y espacial. Utilizaron como instrumento un cuestionario de 37 preguntas. Como resultado, se determinó el porcentaje de deserción de estudiantes, por otra parte, los docentes encuestados percibieron un aumento de la carga de trabajo debido a los factores estudiados, entrelazados con un aumento de la deserción de estudiantes.

Juárez Colque (2020), investigó sobre ‘El Síndrome de Burnout en docentes del nivel primaria en tiempos de covid-19 de la institución educativa Guillermo Auza Arce del distrito del Alto de la Alianza’ en Perú. El objetivo fue identificar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Guillermo Auza Arce del distrito de Alto de la Alianza en el año 2020. Con una muestra conformada por 23 docentes. El instrumento utilizado fue Maslach Burnout Inventory adaptado por Fernández en 2002. Como resultado, el 65,22% presentaron alto agotamiento emocional, presentaron síntomas físicos como: malestar general, cefalea, fatiga, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, etc. La mayoría alcanzó un nivel alto de despersonalización 52,20%, y el 73.90% nivel bajo de realización personal.

Lazarte (2017) realizó una investigación de corte cuasi experimental descriptivo, sobre la influencia del Síndrome de Burnout en docentes del gran Buenos Aires, en Argentina. El objetivo fue conocer la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes del Gran Buenos Aires. La muestra consistió en 30 docentes. El instrumento que utilizaron fue el Inventario de Burnout de Maslach para docentes (IBM) y escala Likert. Los resultados obtenidos dejaron en evidencia la presencia y prevalencia de niveles elevados del Síndrome de Burnout en los docentes que conforman la muestra, realizada en el Gran Buenos Aires (Argentina), así como se ha observado en diferentes estudios realizados a nivel internacional.

Bach Carrillo Béjar (2020) investigó sobre ‘El Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua’ en Perú. El objetivo fue analizar la correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes que estuvieron realizando trabajo remoto durante la etapa de pandemia COVID 19 de una institución educativa privada de Moquegua. La muestra estuvo compuesta por 56 docentes de los tres niveles, inicial, primaria y secundaria. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para medir las variables: Maslach Burnout Inventory (MBI GS) y la Escala de satisfacción laboral SL- SPC. Los resultados determinaron que existe relación entre las variables Síndrome de Burnout y satisfacción laboral y que a su vez es una correlación negativa débil, además que el 55.4 % de los profesores tienen un nivel alto del Síndrome de Burnout y el 67.9% presentaban una regular satisfacción laboral.

Salcedo Guerrero, et. al (2020) realizaron un estudio llamado ‘Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria’, en Lima. El objetivo fue determinar las diferencias significativas entre las dimensiones que componen el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de secundaria en el contexto de emergencia sanitaria, Lima Este. El instrumento utilizado para este estudio fue Maslach, et al. (1996). Con una muestra de 107 docentes de secundaria. Los resultados indicaron que afecta en formas diferentes los niveles de despersonalización, cansancio emocional y realización personal del Síndrome de Burnout. Observaron que existe una prevalencia media 82.2%, de cansancio emocional; igualmente, prevalece un nivel alto 59.8%, respecto a la despersonalización prevalece un nivel bajo 53.3%, y con respecto a la realización personal prevalece un nivel alto 57.9% .

Ferreira Orostegui (2021), realizó un estudio sobre ‘Estrés laboral en docentes de la comuna de Quilpué en el periodo de pandemia por COVID – 19’ en Chile. El objetivo fue detectar la existencia del Síndrome de Burnout por teletrabajo en tiempos de pandemia, en los docentes de educación básica de establecimientos educacionales de la comuna de Quilpué. La muestra fue compuesta por 62 docentes de educación básica de establecimientos educacionales de la comuna de Quilpué. Se utilizó como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados indicaron que un 65,57% padece el Síndrome en un nivel alto y un 34,43% en un nivel medio. Se observaron niveles altos de cansancio emocional 62,3%, niveles bajos 14,52% en la despersonalización y la realización personal presentó altos niveles de satisfacción.

Matute-Castillo *et. al.* (2020) investigaron sobre ‘Tecnología en tiempos de pandemia: Una panorámica de salud mental en docentes’. El objetivo fue analizar la presencia del Síndrome de Burnout desde la obligatoriedad pedagógica tecnológica en tiempos de pandemia COVID 19, como una panorámica de salud mental de docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Corazón de María de la ciudad de Biblián-Ecuador. La muestra estuvo conformada por 23 docentes. El instrumento fue un cuestionario adaptado de Maslach Burnout Inventory (MBI-GS). Los resultados de la presente investigación indicaron que, al encontrarse la mayoría en un nivel alto y medio, estos se caracterizan por padecer Síndrome de Burnout, lo cual afecta su salud mental y de no acatarse medidas para tal fin, podrían sufrir repercusiones fisiológicas que intensificaron el desgaste o despersonalización, afectando el rendimiento profesional, social y familiar.

Hernández Suárez, *et. al.* (2021) Investigaron sobre el ‘Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis’ en Colombia. El objetivo fue medir el desgaste profesional. Se elaboró un cuestionario para determinar las afectaciones asociadas con el ejercicio laboral durante el periodo de aislamiento y se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados de este estudio demuestran que se han generado conflictos relacionados con el trabajo y la familia con un nivel alto de Burnout, de 55,2%. Por otra parte, se evidenció que los docentes reconocen que no tienen las competencias digitales necesarias para desarrollar sus prácticas pedagógicas de manera adecuada.

Rodríguez Ramírez, *et. al.* (2017). Investigaron sobre ‘El fenómeno del estrés laboral y su manifestación más aguda: el Síndrome de Burnout’ en México. La muestra fue realizada en 226 docentes de una escuela secundaria. Las técnicas fueron historia de vida, observación no participativa y entrevista. Los instrumentos fueron el cuestionario MBI y el diario de campo. Los principales resultados presentan un análisis de la problemática de este Síndrome a través de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional. En la primera se explica la esencia de cómo se percibe el Síndrome; en los tres restantes se expone la percepción y vivencia del problema por el docente y sus actividades; el alumno y lo que le implica convivir con un maestro con este problema y, por último, la institución, en el sentido de cómo enfrenta lo que se vive al interior de la misma como consecuencia de la existencia de un docente con estas características.

IV. Marco teórico

1. Pandemia por COVID-19

En el año 2020, a nivel mundial se propagó un virus altamente contagioso conocido como coronavirus o COVID-19. Según Nahmod (2020) “la propagación del coronavirus ha logrado el estatuto de pandemia”. La OMS (2023) utiliza el término "emergencia de salud pública de interés internacional" cuando el brote de una enfermedad afecta a más de un país y se requiere una estrategia coordinada internacionalmente para enfrentarlo.

1.1. Pandemia

Para poder definir este término, primero hay que diferenciarlo de una epidemia. Esta última “se produce cuando una enfermedad contagiosa se propaga rápidamente en una población determinada, afectando simultáneamente a un gran número de personas durante el periodo de tiempo concreto.” (La Nación, 2020). A diferencia de una pandemia, ya que esta se produce cuando la propagación de la enfermedad contagiosa es a nivel internacional, es decir, “el brote afecta regiones geográficas más extensas, cruzando fronteras internacionales y propagándose a lo largo de varios continentes.” (La Nación, 2020).

La Organización Panamericana de la Salud afirma que luego de que la epidemia de COVID-19 fuera declarada, el 30 de enero de 2020, por la OMS como una emergencia de salud pública de preocupación internacional. “La caracterización ahora de pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas.” (OPS, 2023)

2. Estrés y Burnout

2.1. Estrés

El médico y fisiólogo Selye (1950, como se citó en Pérez Martínez, 2017) definió el estrés como “la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores” (1950, como se citó en Pérez Martínez, 2017, p. 1). Al que denominó Síndrome General de Adaptación.

El autor describió tres etapas de adaptación al estrés:

1. Alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor.
2. Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el estresor.
3. Fase de agotamiento: por su duración o intensidad

Otra de las definiciones que podemos mencionar de dicho autor, refiere al estrés como “un mecanismo de protección por el que el organismo trata de responder de forma adecuada a dicha situación. Ante ciertas situaciones que percibimos como amenazantes o desafiantes es una respuesta natural y automática de nuestro cuerpo.” (1950: p. 2).

Selye, desarrolló un modelo de estrés múltiple que incluye tanto las características de la respuesta fisiológica de un organismo a las demandas de estrés como las consecuencias perjudiciales a nivel orgánico que puede producir el estrés excesivo o prolongado. (Acosta 2002, como se citó en Martín Monzón, 2007)

2.2. Tipos de Estrés.

Según la Asociación Psicológica Americana (2023), existen tres tipos de estrés:

- **Agudo:**

“Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano” (APA, 2023, p. 1). Los síntomas más comunes son, la agonía emocional, problemas musculares, problemas estomacales e intestinales, sobreexcitación pasajera. Este tipo de estrés es en base a los sucesos a corto plazo, ya que según APA (2023) no tiene el tiempo suficiente para causar daños a largo plazo. “El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquier persona, es muy tratable y manejable” (2023: p. 1).

- **Agudo episódico:**

Las personas que tienen este tipo de estrés, su vida es desordenada y en crisis. “Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.” (p. 1).

Los síntomas del estrés agudo episódico son los mismos a los de una “sobre agitación prolongada: dolores de cabeza intensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca.” (2023: p. 1). Este tipo de personas, tienen su estilo de vida y rasgos de personalidad tan arraigados que habitualmente no pueden identificar nada malo en cómo dirigen su vida.

- **Crónico:**

Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. El mismo a largo plazo puede llevar de acuerdo a lo afirmado por APA (2023), al suicidio, a la violencia, ataque al corazón, apoplejía e incluso el cáncer. Según APA (2023):

Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés. (p. 1)

Continuando con el estrés crónico, la Asociación Psicológica Americana (2023), define el estrés como: “una sensación de agobio, preocupación y agotamiento. El estrés puede afectar a personas de cualquier edad, género y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto física como psicológica”. (p. 1).

El estrés es el que necesita habitualmente el organismo para poder sobrellevar diversas situaciones que surgen en la vida de una persona. Por otro lado, para la Asociación Psicológica Americana (2023) “una cantidad excesiva de estrés puede tener consecuencias sobre la salud y afectar adversamente el sistema inmunitario, cardiovascular, neuro endocrino y nervioso central.” (p. 1)

El estrés crónico, si no se trata, puede tener consecuencias adversas para la salud, entre éstas ansiedad, insomnio, dolor muscular, alta presión y debilitamiento del sistema inmunitario. Las investigaciones demuestran que el estrés puede contribuir al desarrollo de enfermedades graves tales como enfermedades cardíacas, depresión y obesidad. (APA, 2023, p. 1).

“El estrés crónico puede ser el resultado de estresores cotidianos que no se atienden o no se manejan adecuadamente, así como de eventos traumáticos.” (p. 1)

2.3. Diferencia entre Estrés y Burnout

El Sahili González (2015) explica esta diferencia:

El Burnout es un efecto a largo plazo del estrés crónico y se da en trabajos que presentan un contacto personal agudo, donde el apoyo del profesional se vuelve imprescindible; en especial dichas profesiones son las de la salud y el magisterio, donde el desafío es mantener una buena relación en donde exista acatamiento de las reglas que establece; esto implica un gasto importante de voluntad, atención constante y energía de reserva para responder a las demandas, tanto de estímulos internos como externos.

El gasto de fuerzas y la frustración que surge ante la falta de una relación de cordialidad y acatamiento hacia la autoridad se convierte en el origen del Burnout. Por lo tanto, éste es la consecuencia del estrés, pero en periodos prolongados de tiempo; lo que genera es un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y descaro hacia los destinatarios de los esfuerzos; así como sentimientos de incompetencia, deterioro de la propia valía y actitudes de rechazo hacia el trabajo, que a la vez pueden estar acompañados de diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima. (p. 8)

2.4. Síndrome de Burnout (SBO)

2.4.1. Freudenberger. El psicólogo alemán, define el Burnout como “una sensación de fracaso, con agotamiento permanente, resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía, recursos personales y fuerza anímica del individuo.” (Freudenberger, 1974; como se citó en El Sahili González 2015, p. 25)

Freudenberger y Richaelson (1980) describen que el Síndrome de Burnout, se da generalmente en las personas con profesiones de ayuda o servicio. Estas personas a medida que su estrés laboral incrementa y se va desarrollando el Síndrome, llegan a una instancia en la que comienzan a rodearse de muros, los mismos les permiten anestesiar sus emociones y sentimientos realizando sus rutinas diarias de una manera más mecánica y aislada. Si bien estas personas continúan siendo concienzudos y trabajadores, estas personas ya no funcionan como seres humanos completos, a través de un proceso lento y corrosivo, que va eliminando la parte vital de sí mismos.

2.4.2. Maslach y Jackson. “El Burnout es un Síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre las personas que realizan algún tipo de trabajo de personas”. (Maslach y Jackson; 1981, p. 1)

Siguiendo a las autoras, se detallan los aspectos clave del Síndrome de Burnout:

1. El aumento de los sentimientos de agotamiento emocional, a medida que se van agotando los recursos emocionales, los trabajadores sienten que ya no pueden darse a nivel psicológico.

2. El desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos hacia los clientes, estas reacciones negativas hacia los clientes pueden estar relacionadas con las experiencias de agotamiento emocional, es decir, estos dos aspectos del Burnout anteriormente mencionados parecen estar relacionados de alguna manera.
3. La tendencia a evaluarse negativamente a uno mismo, particularmente en lo que respecta al trabajo con los clientes. los trabajadores se sienten infelices consigo mismos e insatisfechos con sus logros laborales. (p. 1)

Maslach y Jackson a lo largo de su carrera y de sus investigaciones, desarrollaron un cuestionario para evaluar el Síndrome de Burnout, el mismo tiene varias versiones dependiendo de la muestra a la que se evaluará. El cuestionario “MBI HSS” está destinado específicamente para servicios humanos de salud (médicos/as y enfermeros/as). Luego el cuestionario “MBI ED” está destinado específicamente para la evaluación del Burnout a educadores o docentes. Por último, el cuestionario “MBI GS” está destinado para la evaluación de personas en general, sin ninguna profesión en específico. (Maslach, et al., 2001, p. 7)

2.4.3. Aportes de la Organización Mundial de la Salud. Por otra parte, la OMS (2023), en la Clasificación Internacional de las Enfermedades -11, el Burnout se define como “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés laboral crónico que no se ha manejado con éxito.” (p. 1). El mismo se caracteriza por tres dimensiones:

- Sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía;
- Mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno.
- Reducción de la eficacia profesional.

El Burnout se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. (2023, p. 1)

2.5. Síntomas del Síndrome de Burnout

Si bien el Síndrome de Burnout no figura en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, DSM-IV y DSM V, ni en la Clasificación internacional de Enfermedades CIE-10, el mismo es reconocido por la OMS como fenómeno laboral en el CIE-11 dentro del capítulo de Factores que Influyen en el Estado de Salud o el Contacto

con los Servicios de Salud, con el código ‘QD85’. (Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015; OMS, 2023)

Según Saborío Morales e Hidalgo Murillo (2015), se identifican tres dimensiones dentro de la presentación clínica del síndrome.

- Cansancio o Agotamiento Emocional: se produce una pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga.”
- Despersonalización: es una “construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.”)
- Abandono de la Realización Personal: en esta dimensión del síndrome, “el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.” (p. 4)

Según los autores, estos tres aspectos suelen presentarse de forma insidiosa, paulatina, cíclica y pueden repetirse a lo largo del tiempo experimentando varias veces las 3 dimensiones. Por otra parte, lo afirmado anteriormente depende de la personalidad del sujeto, entre otros aspectos, ya que cada sujeto tiene una presentación única del Síndrome debido a la influencia de los aspectos subjetivos de cada uno.

Los autores expresan que suelen aparecer manifestaciones como signos de alarma o como cuadro clínico, estos son:

Negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad y autoinmolación, cargas excesivas de trabajo, se puede presentar cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal, cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada, pérdida de memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño. (Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015, p. 4)

Según dichos autores, la presentación clínica del Síndrome, se dividen en 4 niveles de gravedad:

- Leve: Quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana.
- Moderado: Cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo.
- Grave: Enlentecimiento, automedicación de psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas.

- Extremo: Aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios. (p. 4)

Desde otra perspectiva, que continúa con esta visión del Síndrome de Burnout, El Sahili González (2015) simplifica las tres dimensiones del Síndrome de la siguiente manera.

1. El Agotamiento Emocional como deterioro del compromiso con el trabajo;
2. La Despersonalización como un desgaste de las emociones;
3. Abandono de la Realización Personal como un desajuste entre la persona y el trabajo. (El Sahili González, 2015, p. 33)

En la siguiente tabla se encuentran los síntomas emocionales, cognitivos, conductuales y sociales según Buendía y Ramos (2001, como se citó en Martínez Pérez, 2010, p. 21) en donde se puede identificar fácilmente en qué consiste el síndrome de Burnout en las diferentes formas de los profesionales de la educación, de sentir, pensar y hacer, y como se nota el cambio debido a la presencia de este síndrome teniendo como referencia la personalidad única de cada uno de ellos.

Figura 1

Síntomas del Síndrome de Burnout.

EMOCIONAL	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIALES
Depresión	Perdida de significado	Evitación de	Evitación de
Indefensión	Pérdida de valores	responsabilidades	contactos
Desesperanza	Desaparición de	Absentismo	Conflictos
Irritación	expectativas	Conductas	interpersonales
Apatía	Modificación del	inadaptativas	Malhumor familiar
Desilusión	autoconcepto	Desorganización	Aislamiento
Pesimismo	Desorientación	Sobre implicación	Formación de grupos
Hostilidad	cognitiva	Evitación de	críticos
Falta de tolerancia	Perdida de la	decisiones	Evitación profesional
Acusaciones a los	creatividad	Aumento del uso de	
clientes	Distracción	cafeína, alcohol,	
Supresión de	Cinismo	tabaco y drogas.	
sentimientos	Criticismo		
	generalizado		

Fuente: (Buendía y Ramos, 2001, como se citó en Martínez Pérez, 2010, p. 21)

3. Rol del Docente

En la actualidad, el rol docente tiene una multiplicidad de nuevas funciones debido a las nuevas demandas de sus estudiantes y familiares de estos. Históricamente, el docente es un “facilitador de los aprendizajes cuya misión principal está en acompañar y orientar al estudiante en su proceso de formación integral” (Barraza, 2008, como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 10). El mismo sigue presente aún en la actualidad, pero con más responsabilidades también a nivel emocional para con sus estudiantes, el acompañamiento no solo será a nivel pedagógico sino que también afectivo y emocional, donde el docente se ve en una posición en la cual debe poder dar atención a los sentimientos y emociones de sus estudiantes para que estén en condiciones cognitivas para luego dar lugar al aprendizaje.

El docente, “desde su experiencia pedagógica planifica, evalúa y se capacita con la finalidad de promover oportunidades de aprendizajes significativos y pertinentes.” (Falus y Goldberg, 2011; Elkin, 2019, como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 10)

De esta manera, Diaz Melendez (2021), Vaillant (2004) y Granados et. al.(2017) afirman que:

El docente construye su identidad a partir de la interacción con otros colegas, compañeros y estudiantes con los que comparte tiempo, espacio, ideas, sentimientos, valores, esforzándose en la vida diaria y adquiriendo nuevas experiencias que le fortalecen en su rol e identidad como docente (Vaillant, 2004; Granados et. al., 2017 como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 10)

En ese sentido, “el docente al ser un agente educativo tiene la potestad de diseñar y modificar sus actividades con la finalidad de responder a las necesidades educativas desarrollando competencias en cada uno de sus estudiantes” (Pinto, 2018 como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 11). “Debe tener la capacidad de adaptación para llevar a cabo su quehacer pedagógico y a pesar de los cambios responder de manera acertada a las exigencias y demandas.” (Flores, 2018 como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 11).

Diaz (2015), Falcón, (2019) y Diaz Melendez (2021) afirman que el docente:

Tiene la responsabilidad de fomentar el desarrollo integral trascendiendo las aulas, transmitiendo nuevos aprendizajes, estímulos que favorezcan el futuro, enriquezcan su

formación y desarrollo personal del estudiante (Falcón, 2019 como se citó en Diaz Melendez, 2021). No obstante, el proceso de formación también involucra la participación de los padres de familia como mediadores y agentes que contribuyan al desarrollo del estudiante en el contexto sociocultural (Díaz, 2015; como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 11)

Continuando con lo mencionado por Diaz (2015; como se citó en Diaz Melendez, 2021), el proceso de formación de los estudiantes, si bien los padres y familia deben ser los mediadores y agentes que también aporten al proceso de aprendizaje y formación como ciudadanos de sus hijos, muchos no lo hacen y es el docente quien debe cumplir muchas veces ese rol, el rol de padre/tutor de enseñarle lo que no aprende en casa. Los docentes al verse implicados en estas situaciones atienden la misma cumpliendo con la enseñanza que no ha dado la familia desde el hogar, lo que lleva a una doble responsabilidad para el docente, por lo tanto más tiempo y dedicación del que realmente puede y/o debe dar.

Si bien el docente tiene que tener la habilidad de adaptarse a los cambios del quehacer pedagógico, como menciona Flores (2018; como se citó en Diaz Melendez, 2021), la necesidad de adaptación constante por parte del docente lleva a una sobreadaptación y sobrecarga en el que funciona como una responsabilidad más que contribuye a su cansancio y agotamiento, a la desmotivación con respecto a su trabajo y vocación, entre otras consecuencias.

4. Burnout en Docentes

4.1. Estresores en docentes

Según Avilés (2019, como se citó en Diaz Melendez, 2021) existen diversas clasificaciones de estresores en docentes. Además menciona que actualmente “el estrés es una realidad que aqueja a varios particularmente a docentes quienes se involucran con estudiantes de múltiples realidades cuyas necesidades son tan urgentes como las demandas socioeducativas”. (Avilés 2019, como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 15)

Luego Murguía, Pozos, Plascencia (2018; como se citó en Diaz Melendez, 2021) agrega: “Los estresores no distinguen sexo, edad, género, profesión; sin embargo, los docentes tienen mayor incidencia de estrés debido a los constantes cambios a nivel económico, político y social.” (p. 15)

Los docentes por lo anteriormente expuesto luchan con muchas responsabilidades que les genera mucha atención y a la vez más agotamiento, tanto físico como mental. Hace aproximadamente 50 décadas atrás los docentes eran vistos como:

Una especie de avanzado de la cultura, de luchador incansable contra la ignorancia, sin que le importan los sacrificios espirituales y materiales que se le imponen; un santo laico, abnegado, desinteresado y tan identificado con su tarea que llega a olvidarse hasta de sí mismo. (Nassif, R., 1984; como se citó en Quirolo, A. L. 2005, pp. 2-3).

Continuando con aquella época, el trabajo y cansancio docente era principalmente físico, si bien era un trabajo sacrificado que requería mucha atención y responsabilidad, el agotamiento mental era mucho menor al que tienen los docentes en la actualidad. Los estresores en la época actual son tanto físicos como mentales, por lo que los estresores son aún mayores y complejos que dejan al docente en un estado de agotamiento enorme.

Por otra parte, dentro de los estresores que producen agotamiento en los docentes, además de las reiteradas y cada vez más demandas y necesidades de los estudiantes, estos se encuentran dentro y fuera de la institución educativa, los estresores socioeconómicos y políticos, individuales e institucionales.

Barraza (2008; como se citó en Diaz Melendez, 2021) señala que “las condiciones, decisiones, carga laboral de acuerdo a normas políticas e institucionales vinculadas en la interacción con colegas, directivos y autoridades son estresores organizacionales”. (p. 15)

En el aspecto social, Dávila y Díaz (2015; como se citó en Diaz Melendez, 2021) refieren que:

Las condiciones en las que se desempeña el docente influye en su quehacer, ya que le resta reconocimiento a su rol por lo que al no ser asequible afecta su vida profesional. No obstante, en la vida profesional del docente, atender a las necesidades educativas de los estudiantes, específicamente de aquellos que tienen una condición, resulta desgastante si no se tiene las herramientas necesarias, ya que el docente debe regular su atención para cubrir la necesidad de todos los estudiantes por lo que las condiciones terminan siendo un estresor (p. 15)

Eguren y Belaunde (2019; como se citó en Diaz Melendez, 2021) afirman en cuanto a el aspecto económico, que el salario docente es bajo, por lo que no compensa las funciones y actividades que estos realizan en las escuelas, también el trabajo extra por fuera de la escuela, por lo que este aspecto influye considerablemente en el desarrollo de estresores, sumados a el resto de los estresores que terminan agotando al profesional de educación.

Además, un aspecto muy importante a tener en cuenta con respecto al trabajo docente es la expresión a través de la palabra sobre estos sentimientos acerca de lo que les genera estrés. Cuando el docente no es capaz de hablarlo “se somatizan a través de fatiga, alteraciones cardiacas, trastorno del ánimo, debido a la demanda de trabajos y poca regulación que afecta su salud mental desarrollando el Síndrome de Burnout cuya consecuencia tiende al agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro” (Rodríguez, et al., 2018; como se citó en Diaz Melendez, 2021, p. 16)

Continuando con los estresores en docentes, se encuentra la violencia con que se maneja la sociedad hoy en día, y por consiguiente, los niños y niñas que asisten a la escuela. Esto quiere decir que en el aula los estudiantes acostumbran a insultar y/o agredir físicamente a los docentes. Hoy en día la falta de respeto para con estos profesionales son enormes y no distinguen clase social, escuela pública o privada, ni género. Varios autores ven este asunto desde diferentes perspectivas.

El Sahili González (2015) propone hablar de este tema como una crisis de valores, en la que el autor comenta sobre la existencia de síntomas que aseguran esta crisis, ya que los valores en la actualidad tienen preferencia por la cantidad y no por la calidad. Por lo que hay más deserción de estudiantes, motivo por lo cual son culpados los docentes por dar un mal servicio. Cada vez hay más estudiantes en las universidades, ya que se considera socialmente como un fenómeno reivindicación social y requisito para tener una mejora en el aspecto económico y social. Para el autor, esto da a entender a los docentes que lo que cuenta realmente es la cantidad y no la calidad. El mismo agrega que la crisis también es vivida por los estudiantes y lo expresan presentado hostilidad, desobediencia en clase.

Otra causa de la crisis de valores es la debilidad de las sanciones por parte de la institución y directivos de esta, lo que obliga a los profesionales de la educación a tener que adaptarse a estas situaciones de hostilidad: “Estos valores le advierten de su fragilidad profesional y lo llevan de forma paulatina a la desilusión sobre la tarea que desarrolla” (El Sahili González, 2015, p. 58)

Por último, el autor comenta que esta crisis se produce por el crecimiento de las instituciones, y que esto lleva a que las mismas sean más grandes, impersonales y frías, donde los maestros no encuentran una comunidad sólida e integradora para crear lazos laborales de calidad. “Una comunidad sólida caracterizada por la confianza ayuda a prevenir el Burnout”. (El Sahili González, 2015, p. 58). Cuando la relación entre docentes y estudiantes es distante, no hay confianza ni comprensión, genera en el profesional de la educación sentimientos de frustración, enojo, miedo o falta de respeto.

Díaz Melendez (2021) y Peñafiel (2020) refiriéndose a esta temática afirman que:

Es uno de los estresores más desgastantes debido a que los estudiantes están en pleno desarrollo por lo que su comportamiento va cambiando constantemente; es decir, su capacidad y forma de vincularse se va ampliando de tal manera que adopta conductas que mejor se acomoden a ellos (Peñafiel, 2020 como se citó en Diaz Melendez, 2021).

En ese sentido, la presencia y aporte de las docentes y padres es crucial en este proceso; sin embargo, cuando una de las partes no apoya lo suficiente el estudiante refuerza y normaliza las bromas, insultos, molestias, generando estrés en las docentes. (Diaz Melendez, 2021, p.44)

En la actualidad es muy común identificar estos estresores en el aula y cómo estos afectan a la dinámica, ya que los compañeros se distraen, interfiriendo en la clase del docente. Si bien con el tiempo y la experiencia los docentes van aprendiendo a cómo manejar este tipo de situaciones, estas estrategias no siempre sirven para todos los estudiantes y hay que buscar nuevas, lo que también constituye una carga más para el docente. Para el profesional de la educación, acompañar este tipo de situaciones de por sí ya significa un desgaste ya que el mismo se enfrenta a diversas conductas que demuestran la indisciplina, y a las mismas conductas día a día. (Diaz Melendez, 2021).

Desde otra perspectiva pero en la misma línea, López de Mesa, Carvajal Castillo, Soto Godoy y Urrea Roa (2013) afirman que:

La violencia ha estado presente desde hace ya más de cincuenta años en el país. Constituye una problemática que afecta a diferentes contextos, debido a que el fenómeno está relacionado con el conflicto armado y el narcotráfico, lo que ocasiona desplazamiento, venganza, chantaje, asesinato, y afecta la convivencia en los diferentes

escenarios de la vida cotidiana. (Pecaut, 2003; como se citó en López de Mesa, Carvajal Castillo, Soto Godoy y Urrea Roa, 2013: p. 5)

Si bien esta afirmación por parte de los autores se refiere a Colombia, también aplica para nuestra sociedad Argentina. La violencia que se vive en las ciudades y en el país en general, se ven reflejadas en la escuela. Es por esta razón que los autores López de Mesa, *et. al.* (2013), con respecto al aprendizaje de estos estudiantes, agregan:

La importancia de crear ambientes propicios para la construcción de las relaciones sociales es vital en la conservación de la cultura, especialmente en la misión de la construcción de una escuela para el desarrollo del aprendizaje. Por ello, es importante cuidar el ambiente social en el que se relacionan los niños y niñas, tanto la escuela como la familia, para asegurar que el reflejo sea positivo en la sociedad (p. 5)

Con esta afirmación se refieren a lo que dice Diaz Melendez (2021) sobre la participación de los docentes y también de los padres, siendo crucial su presencia para educar a los estudiantes en estas cuestiones y no normalizar estas conductas indisciplinarias termina siendo un estresor para el docente, que no puede trabajar adecuadamente debido a las mismas. Es importante que los padres eduquen y den a sus hijos un espacio cuidado a sus hijos, para que estén mejor preparados y predispuestos a la hora de acudir a la escuela y puedan centrarse en el proceso de aprendizaje, en lugar de interferir en la clase con faltas de respeto y conductas inapropiadas que obstaculizan la práctica docente.

5. Prevención

El Sahili González (2015) presenta algunas herramientas que pueden utilizarse para la prevención del Síndrome de Burnout, a nivel individual y organizacional. El autor plantea la prevención dividida en primaria, secundaria y terciaria.

La prevención primaria, para el autor, consta básicamente de la psicoeducación del Síndrome de Burnout en el ámbito docente, para poder identificar ciertos indicadores que pueden prevenir y/o tratar el mismo. Además, dentro de la prevención primaria se incluyen las acciones y medidas que debe tomar la institución para generar la menor cantidad de estrés en los docentes, también incentivar a los mismos a llevar una vida saludable en cuanto a alimentación, actividad física, para motivarlos a que realicen el cambio de hábitos.

La prevención secundaria se refiere a el diagnóstico temprano de los profesionales de la educación en cuanto a salud laboral, implementando determinados test o inventarios para dicho objetivo. Continuando con lo que presenta el autor, la prevención terciaria se detallará a continuación, y se refiere a la recuperación, a acciones concretas para frenar a tiempo el síndrome de burnout y revertirlo. (2015: p. 117-118)

5.1. Promoción de la salud general:

- Ejercicio físico, ya que disminuyen los riesgos laborales del docente. Además “aminora la ansiedad y la depresión, incrementa la autoestima y evita la vivencia patológica del estrés social y psicológico, que es el que desgasta al maestro.” (Berger, 1984; Crew & Landers, 1987; Biddle y Fox, 1989; Fox y Corbin, 1986; como se citó en El Sahili González, 2015: p. 138)
- Alimentación adecuada, ya que como consecuencia de la vida llena de responsabilidades se ha cambiado la conducta alimentaria negativamente, llevando al docente a alimentarse rápidamente y muchas veces con alimentos poco saludables, lo que lleva a un aumento de peso y de estrés. Whetten y Cameron (2005, como se citó en El Sahili González, 2015) recomiendan adquirir buenos hábitos, como ingerir algo que dé volumen al estómago, comer con lentitud para que llegue la señal de saciedad al cerebro y focalizarse en los motivos que empujan a comer.
- Actitudes positivas, para Zarái (1999, como se citó en El Sahili González, 2015), las emociones negativas enferman. El Sahili González (2015) afirma que un maestro que ha logrado mantener ideas positivas evita que todas las retroalimentaciones negativas del entorno le sean amenazantes.
- Masaje periódico, según El Sahili González (2015) un buen masaje puede lograr grandes beneficios en lo que al estrés respecta, ya que aumenta la relajación, mitiga la tensión muscular, alivia el insomnio y reduce el dolor.
- Uso de la música, la misma produce relajación en la persona. Según Weineck (2001; como se citó en El Sahili González 2015) “hay pruebas que entre más lenta sea tiene un mayor efecto relajante; además, se ha comprobado que disminuye la adrenalina, la noradrenalina y el cortisol, que son las hormonas implicadas en el estrés” (p. 138). El uso de la música permite además hacer más creativa e interesante la clase.
- Desarrollo de la resiliencia, según El Sahili González (2015) para que el docente logre la resiliencia, el docente “debe dejar de lado esa sensación de que hubiera podido

controlar las condiciones educativas; asimismo, debe darse cuenta de la irracionalidad que representa preverlo, saberlo y resolverlo todo” (p. 139).

Para el autor, El Sahili González (2015) “el desarrollo de la resiliencia implica centrarse en el presente y sus bondades, en disfrutar lo que se tiene y saber que una actitud favorable no puede ser alcanzada por ningún ‘fantasma’ del pasado o del futuro.” (p. 139).

Estrategias protectoras para el docente:

Saz Piro (2005, como se citó en El Sahili González, 2015) con respecto a “la práctica de Higiene mental, es posible si hay un aislamiento periódico del mundo, el cuidado de las palabras y de los pensamientos.” (p. 140)

Higiene Mental

Aislamiento periódico del mundo, El Sahili González (2015) propone debido a la extensa carga horaria de los docentes frente a sus estudiantes, la recomendación de 30 minutos en lo posible, de aislamiento total sin ser interrumpido por nadie. Según el autor, este aislamiento periódico “tiene la finalidad de que éste logre serenar su consciencia y llene la mente con recuerdos positivos y autorreflexivos”. (p. 140)

Cuidado de las palabras, “El docente debe ser cuidadoso en expresar ideas negativas o pesimistas, tanto por su salud mental como por la de sus alumnos” (2015: p. 141). Para el autor, “la higiene mental significa prevenir preocupaciones futuras al cuidar las expresiones cotidianas, lo cual va a hacer que las personas vivan más tranquilas, sin ideas de retaliación.”

Cuidado de los pensamientos, el autor explica la importancia de detectar y tener cuidado cuando se producen pensamientos negativos, de cualquier tipo, para hacer énfasis en la visualización de escenarios positivos. El afirma que los pensamientos negativos “deben neutralizarse en cuanto sean detectados al girar la atención hacia imágenes positivas e incrementar de esta manera las sensaciones benéficas.” (p. 141)

Incremento de la tolerancia a la frustración

Para incrementar la tolerancia a la frustración el autor afirma que “es necesario tener una actitud de aceptación, cambiar la percepción con respecto a ver el mundo y temporalizar la experiencia”. (p. 141)

Construcción de una Organización escolar saludable:

Con respecto al ámbito organizacional del Síndrome de Burnout en docentes, El Sahili González (2015) afirma que algunos estresores deberían disminuir la institución, estos son;

El cuidado de recursos tiene que ver con el material y recursos disponibles y en buen estado que la institución debe proveer al docente para no obstaculizar su praxis en el aula, lo que reduce el nivel de estrés.

El cuidado del aula, mantener el orden y limpieza dentro del aula tanto para el mismo docente como para el docente que deberá utilizar el aula posteriormente, y que no se encuentre en una situación en la que deba ponerse a higienizar el aula para poder dar su clase, lo que generaría más estrés. La higiene ambiental influye mucho en la higiene mental, tanto para los docentes, sus estudiantes y cualquier persona. (El Sahili González, 2015).

La remuneración adecuada, es un aspecto sumamente importante que sea estable para mantener la motivación del docente para seguir trabajando y dando clases de calidad a sus estudiantes. Generalmente, en la actualidad los docentes no son bien remunerados e incluso es una profesión que se desprestigia cada vez más, y eso desmotiva aún más al docente, por lo que le genera más estrés.

Con respecto a esto, el autor dice “es importante que se retribuya en forma correcta a los maestros que dedicaron su tiempo, dinero y esfuerzo en obtener un nivel profesional.” (p. 143).

Los aparatos electrónicos en buen estado, actualmente en la era digital en la que vivimos, este es un aspecto sumamente importante ya que al no funcionar correctamente estos aparatos, obligan al docente a enfrentarse a un estresor más que no sabe muchas veces como resolver. Los recursos digitales son muy fructíferos a la hora de dar una clase, el docente prepara la misma en torno al recurso digital y no debería tener que idear un plan B por si el mismo no funciona, ni tampoco debería saber cómo solucionarlo, ya que esto le generará más estrés aún.

De acuerdo a lo expuesto, el autor afirma que:

Los maestros tienen centrada su atención en la clase, en la didáctica y en los programas, no en cómo deben ser usados los videoproyectores, bocinas o grabadoras, o en qué estrategia seguir si éstos no funcionan. La administración suele abandonar estos aparatos a múltiples manos sin revisarlos de manera constante, por lo que es normal encontrarlos en mal estado; esto provoca una pérdida de tiempo. (p. 142)

Reconocimiento a los docentes.

Siguiendo con el autor:

La falta de reconocimiento es una fuente directa de Burnout; por lo tanto, las autoridades escolares deben fomentar el reconocimiento público de los maestros, en el que se tome en consideración la antigüedad, promedio académico de sus alumnos, sus resultados o inclusive sus logros sociales. La idea con esto es lograr que todos los días el trabajador escolar sienta que es una persona querida y admirada por otros cuya función es importante para los demás. (p. 144)

6. Tratamiento psicoterapéutico

- Vacuna contra el estrés: Según El Sahili González (2015) la técnica consiste en simular situaciones normales de la escuela o el aula, para que la persona experimente en un medio controlado los escenarios negativos que la llevaron a ese estado de deterioro. “Al hacerlo se analizan sus reacciones, sus ideas y sus actitudes ante el mundo; de esta manera se le prepara para tener conductas más constructivas, energizadas, esperanzadas y de mayor contacto con los alumnos”. (pp. 148-149)
- Terapia Racional Emotivo-Conductual:
Esta técnica fue propuesta por Ellis y Dryden (1997, como se citó en El Sahili González, 2015). Parte de la idea de que las distorsiones emotivas no provienen de las situaciones ambientales, sino de la interpretación que hacen las personas. “El objetivo de esta terapia es que las personas cambien sus pensamientos irracionales a través del modelo A-B-C-D-E”, y repetir el mismo la cantidad de veces necesaria. (El Sahili González, 2015, p. 149)
- Desensibilización sistemática: según el autor, esta técnica “pretende aproximar con lentitud a la persona afectada a aquellas situaciones que le causaron desagrado, inquietud o furor. La meta es que la persona pueda producir respuestas normales en un ambiente controlado ante las situaciones que lo estresan.” (p. 130)

El psicólogo alemán Freudenberger (1974) propone desde otra perspectiva, algunas medidas preventivas a nivel organizacional.

La primera consiste en filtrar a las personas que se ofrezcan a ayudar a través de un programa de capacitación, donde algunos durarán y otros no. Los que abandonaron la

capacitación no hubieran durado en el trabajo, debido a que se hubiera agotado -desarrollado el Síndrome de Burnout- aún más rápido.

La segunda será “ayudar al personal de capacitación a juzgar y evaluar la diferencia entre una persona realmente dedicada o comprometida, y una persona dedicada poco realista.” (1974: pp. 4-5).

La tercera es evitar “enviar al mismo miembro del personal a una situación de trabajo dado, una y otra vez” (1974: p. 5). Teniendo a diferentes personas haciendo un mismo trabajo, e ir rotando las funciones tanto como sea posible.

La cuarta es el límite de horas que una sola persona trabaja para la organización, no permitir que las personas excedan la cantidad de horas de trabajo, excepto en casos de emergencia.

El quinto, el autor propone trabajar cuatro semanas y tomarse la quinta semana, o también, dependiendo el tipo de trabajo, trabajar tres meses y el cuarto tomárselo libre.

El sexto, es la importancia de que:

Un grupo que trabaja en conjunto se sientan juntos como grupo, significa que a ningún miembro de la fuerza laboral se le permite llegar tan lejos por su cuenta que los otros miembros pierdan el contacto con él o él lo pierda con ellos. (p. 5).

El séptimo es que los trabajadores compartan sus experiencias de cuando se sentían agotados mentalmente con los demás, entre sí, así de esta forma se podrá prevenir el Burnout.

El octavo, es darle tiempo libre al personal ya que es muy útil ya que les permite alejarse por un tiempo del entorno, el autor propone que asista a algún taller siempre que sea una experiencia de aprendizaje, lo que puede ser estimulante e inspirador para la persona, y además valioso para su trabajo.

En el noveno, para el autor, dentro de la organización es posible que se necesite más personal debido a que más de una persona está haciendo el trabajo que requiere de muchas más personas.

Por último, el décimo, es alentar a al personal a que hagan ejercicio físico, para que las personas de agoten físicamente, ya que métodos introspectivos no son la mejor opción para las personas mentalmente agotadas.

Por otra parte, Apiquian Guitart (2007) propone estrategias para la intervención individual.

- Técnicas fisiológicas: “orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral. La relajación física, el control de la respiración y el biofeedback, entre otras.” (p. 6)
- Técnicas conductuales: “buscan que el sujeto domine un conjunto de habilidades y comportamientos para el afrontamiento de problemas laborales. entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las de autocontrol.” (p. 6)
- Técnicas cognitivas: “mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales y la Terapia Racional Emotiva.” (p. 7)

V. Método

1. Definición Operacional de las Variables de Estudio

En el presente trabajo se estudiaron las variables de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario finalizada la pandemia por COVID 19. Las variables de este fueron, el Síndrome Burnout, como variable dependiente y los docentes de nivel primario, como variable independiente, después la pandemia. El mismo contó con una muestra de 48 participantes, hombres y mujeres, entre 28 y 50 años de edad, que residían en la localidad de Neuquén, Neuquén.

2. Hipótesis

Los docentes de nivel primario de la Ciudad de Neuquén evidencian un alto grado de burnout luego de la pandemia por COVID-19.

3. Objetivos

- Objetivo General:
 - Analizar el síndrome de Burnout en docentes, de nivel primario, finalizada la pandemia por Covid-19 en Neuquén Capital
- Objetivos específicos:
 - Revisar la práctica docente luego de la pandemia
 - Identificar el Síndrome de Burnout en los docentes de nivel primario después de la pandemia.

4. Diseño de Estudio

El presente estudio tuvo un diseño empírico y no experimental; de corte cuantitativo y transversal, debido a que el propósito de este fue recabar información para responder a la hipótesis planteada.

Enfoque cuantitativo, representa un conjunto de procesos empíricos, es secuencial y probatorio. El mismo parte de una idea, la cual es delimitada de donde surgen los objetivos y preguntas de investigación. Se realiza la revisión de la literatura (también llamado como estado del arte o antecedentes) y se construye el marco teórico. A partir de esto se realizan las hipótesis y variables, se realiza un plan para poder comprobar las mismas, de donde surgirán los resultados a partir de la recolección de datos, a través de métodos estadísticos, con el fin de establecer

pautas de comportamiento y probar teorías. La investigación con un enfoque cuantitativo finaliza con una conclusión de acuerdo a la hipótesis y los resultados obtenidos. (Hernández Sampieri, *et. al.* 2014).

El diseño no experimental consiste en no manipular deliberadamente las variables, lo que se hace es observar los fenómenos tal cual son para analizarlos en su contexto natural. (Hernández Sampieri, *et. al.* 2014). “En la investigación no experimental, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. (2014: p.185)

La investigación transversal, en este tipo de investigación se “recolectan los datos en un solo momento y en un tiempo único” (2014: p.187). Su propósito es describir las variables y su incidencia e interrelación en un momento dado, los autores la describen como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández Sampieri *et. al.* 2014)

Los diseños de investigación transversales se dividen en 3, uno de ellos es el diseño transversal descriptivo, utilizado en esta investigación. El mismo tiene como propósito “indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (2014: p.188). Consiste en “ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción” (2014: p.188). Son “estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores)” (2014: p.188).

5. Participantes

La muestra fue de tipo no probabilístico. Este tipo de muestra no depende de la probabilidad, la elección de los elementos no está sujeta a esta, sino a causas relacionadas a las características de la investigación u objetivos del investigador, es decir, el proceso depende de las decisiones que tome el investigador. (Hernández Sampieri *et. al.* 2014).

La muestra consistió en la participación de 48 docentes de nivel primario en la Escuela Pública N° 125, de la ciudad de Neuquén Capital. El relevamiento de los datos utilizados para la presente investigación se llevó a cabo en Diciembre de 2022.

En cuanto a la muestra, de los 48 docentes que participaron de la investigación, 39 son mujeres y 9 son hombres.

Como criterios de inclusión se consideraron a aquellos participantes que sean docentes de nivel primario, que ejerzan su profesión en ningún área en específico, docente de grado, música, educación física, inglés, entre otras. También que ejerzan en escuela pública o privada, que hayan ejercido su profesión durante la pandemia por COVID 19. Además, que tuvieran entre los 23 y 60 años de edad.

Como criterios de exclusión se consideraron docentes ya jubilados, docentes de nivel secundario y/o terciario/ universitario.

6. Instrumento

Se utilizó para la recolección de datos el Inventario de Burnout de MBI-Ed (Maslach Burnout Inventory; Educator Survey). Adaptado al español por (Seisdedos, 1997) del MBI (Maslach & Jackson, 1986).

El mismo estuvo compuesto por 22 preguntas, las cuales evalúan las 3 dimensiones del Síndrome de Burnout.

Los rangos de medida para cada respuesta serán:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Unas pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Para el Agotamiento Emocional, las preguntas que lo evalúan son: 1, 2, 2, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. cuyo resultado, si es mayor a 26 puntos habrá indicios de Burnout.

Para la Despersonalización, las preguntas que la evalúan son: 5, 10, 11, 15, y 22. cuyo resultado, si es mayor a 9 habrá indicios de Burnout.

Para la Realización Personal, las preguntas que lo evalúan son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Cuyo resultado, si es menor a 34 habrá indicios de Burnout.

Los valores de referencia que se utilizaron para cada una de las dimensiones del Síndrome son:

Agotamiento Emocional:

Bajo: 0 a 18

Medio: 19 a 26

Alto: 27 a 54

Despersonalización:

Bajo: 0 a 5

Medio: 6 a 9

Alto: 10 a 30

Realización Personal:

Bajo: 0 a 33

Medio: 34 a 39

Alto: 40 a 56

7. Procedimiento

En cuanto al proceso de investigación, la primera etapa de la recolección de datos, se realizó la búsqueda de un instrumento de medición validado y confiable, para el Síndrome de Burnout en Docentes/Educación.

En la segunda etapa, los participantes fueron contactados de manera aleatoria, a través de visitas a diferentes escuelas de Neuquén Capital. Los docentes fueron contactados con permiso de la directora de la escuela quien colabora con la invitación a una jornada institucional, donde se explicó el síndrome de burnout, sus dimensiones, causas y consecuencias, para luego realizar la distribución de los cuestionarios para ser completados.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, donde se encuentra el consentimiento informado, las preguntas sociodemográficas y luego el cuestionario propiamente dicho de Síndrome de Burnout del MBI.

La tercera etapa, luego de haber realizado la recolección de datos se realizó el análisis descriptivo de los datos recogidos.

Consentimiento Informado

El mismo fue agregado al inicio del cuestionario, en donde se explica el objetivo del estudio y la utilización de los datos recolectados, junto con la confidencialidad de los mismos.

Losada (2014) explica el consentimiento informado como parte constituyente del derecho a la salud, que es lo que contribuye a asignar al consultante, en este caso al participante de la investigación, el rol de paciente con derechos. Según la autora, el proceso de consentimiento informado basado en la bioética moderna cimienta en el reconocimiento del paciente como un sujeto moral, racional y con autonomía para tutelar su propia vida, a través de decisiones autónomas.

El mismo es un instrumento, que es otorgado al participante de forma voluntaria al principio de la recolección de los datos, luego de haberle brindado la información necesaria para su decisión como el objetivo, método, instrumental, duración, utilización de los datos recolectados y beneficios si los hubiera. Como explica Losada (2014), es el paciente o participante quien podrá aceptar o no voluntariamente su participación, como sujeto de derecho, en el proyecto de investigación.

VI. Resultados

Los datos obtenidos a través del cuestionario del MBI sobre el Síndrome de Burnout y el cuestionario sociodemográfico, demuestran el nivel de presencia del Síndrome, en sus tres subescalas.

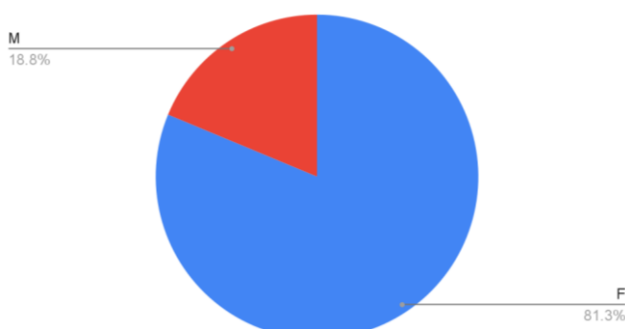
A. Datos Sociodemográficos:

a. Género

En cuanto a los datos sociodemográficos, como se observa en el Gráfico 1, el 18,8% son de género Masculino, mientras que el 81,3% de la muestra es de género femenino.

Gráfico 1

Genero



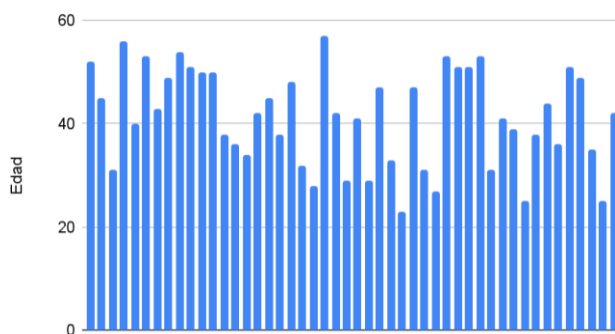
La media de la muestra es la edad de 39.18408565.

b. Edad

Como se puede observar en el Gráfico 2, entre hombres y mujeres, la muestra consiste en docentes de 23 a 57 años.

Gráfico 2

Edad



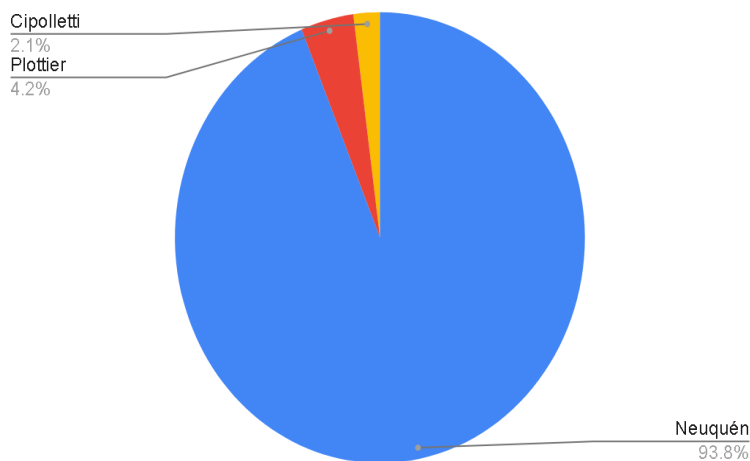
La media de edad es de 39.03472506

c. Lugar de residencia

En el gráfico 3, del total de la muestra (N=48), el 93,8% de ellos son de Neuquén Capital, 4,2% de ellos son de Plottier, el 2,1% es de Cipolletti.

Gráfico 3

Lugar de residencia



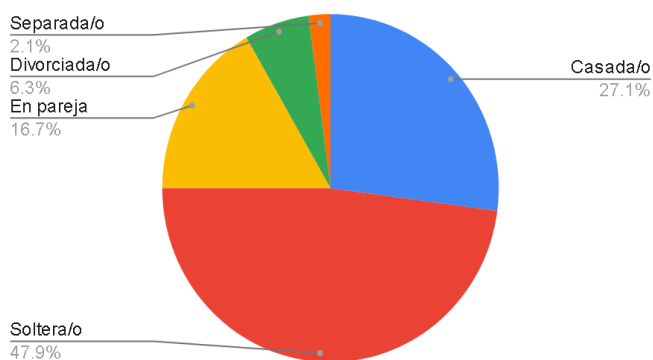
d. Estado Civil

En el gráfico 4, se observa que de la muestra (N=48), el 2,1% es separado/a, el 6,3% es divorciado/a, el 27,1% es casada/o, el 18,7% se encuentra en pareja, y el 47,9% se encuentra soltera/o.

Gráfico 4

Estado Civil

Estado civil



e. Hijos

Como se demuestra en los gráficos 5 y 6, el 64,6% de los participantes de la muestra (N=48) tienen hijos, es decir, 31 de ellos. 17 de ellos, es decir, el 35,4% no tienen hijos.

Gráfico 5

Hijos

¿Tenés hijos?

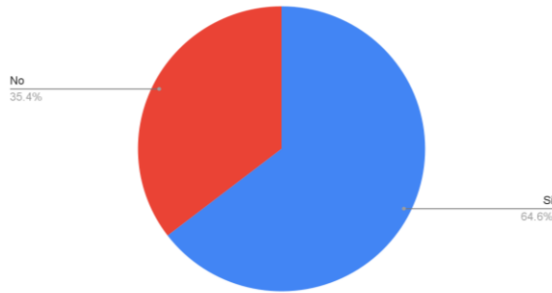
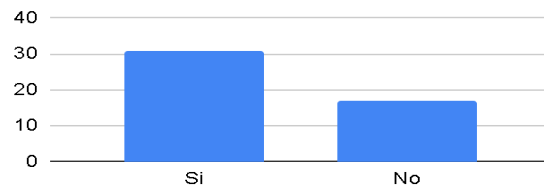


Gráfico 6

Hijos

¿Tenés hijos?



f. Trabajo Durante la Pandemia.

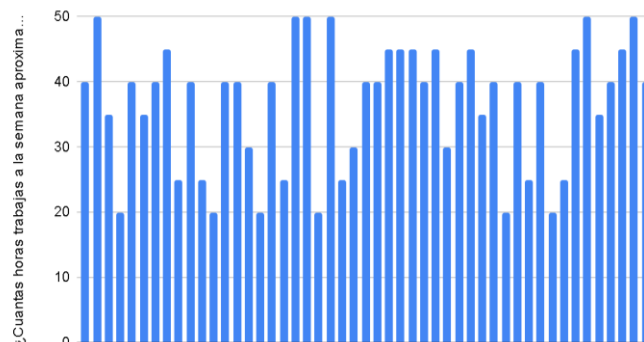
Se observó que el 6,3% de la muestra no trabajó durante la pandemia. En cambio, el 93,8% de la muestra si trabajó durante la pandemia.

g. Cantidad de Horas a la Semana que Trabaja el Docente.

Como se puede observar, el Gráfico 7 muestra la cantidad de horas trabajadas por cada docente, sin contar la cantidad de horas extras trabajadas en sus casas o fuera de la institución. Siendo 20 hs semanales el mínimo que trabajan, y 50 hs semanales el máximo.

Gráfico 7

Cantidad de Horas a la Semana que Trabaja el Docente



La media de la muestra es de 34.11049724 horas a la semana que trabaja el docente.

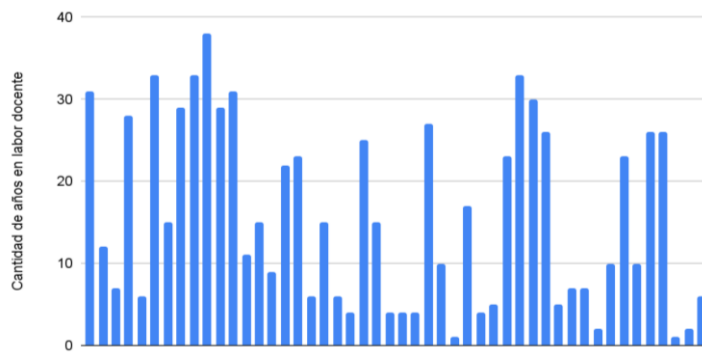
h. Cantidad de años en labor docente.

Como se observa en el gráfico 13, la cantidad de años de la muestra en labor docente es muy variada.

La media es de 6.535816931.

Gráfico 8

Cantidad de años en labor docente

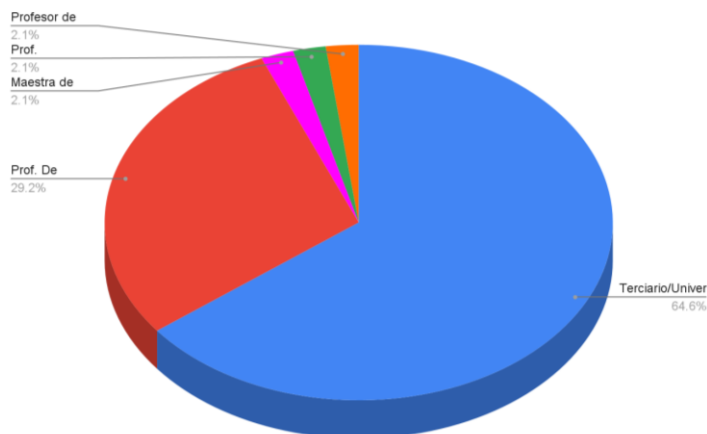


i. Nivel de instrucción como docente.

El 2,1% de los participantes son profesores de Música, otro 2,1% de ellos son profesores de Educación Física, el 2,1% de los participantes es maestra/o de primaria, el 29,2% son profesores de educación primaria, y el 64,6% restante tiene un nivel de instrucción terciario y/o universitario, sin especificar su título.

Gráfico 9

Nivel de instrucción como docente.



j. Ejerce en: Primaria / Secundaria, Pública / Privada/ Otro.

En los siguientes Gráficos (10 y 11), se observa que el 64,6% de los docentes ejercen en escuela primaria y pública; 6,3% en escuela primaria privada; 2,1% en escuela primaria, secundaria y terciaria pública; 2,1% en escuela primaria y club independiente; 2,1% ejerce en escuela primaria privada y pública, y adultos; 8,3% en escuela primaria pública y privada; 2,1% en escuela primaria pública y especial; Y el 12,5% restante ejerce en primaria y secundaria pública.

Gráfico 10

Ejerce en: Primaria / Secundaria, Pública / Privada/ Otro

Ejercen en:

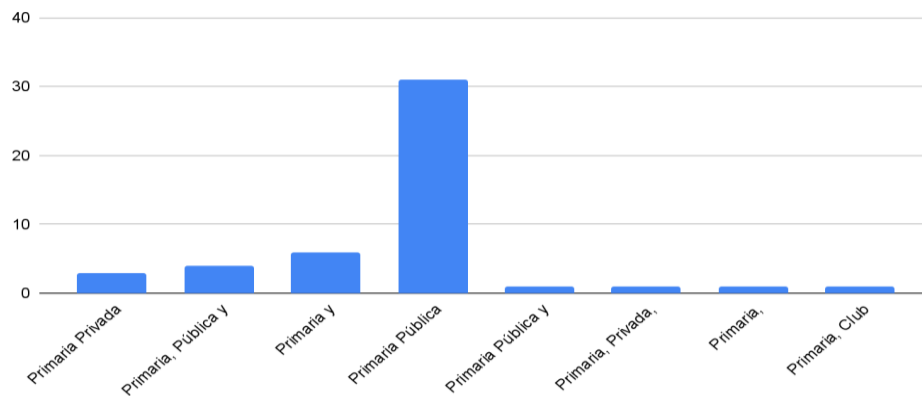
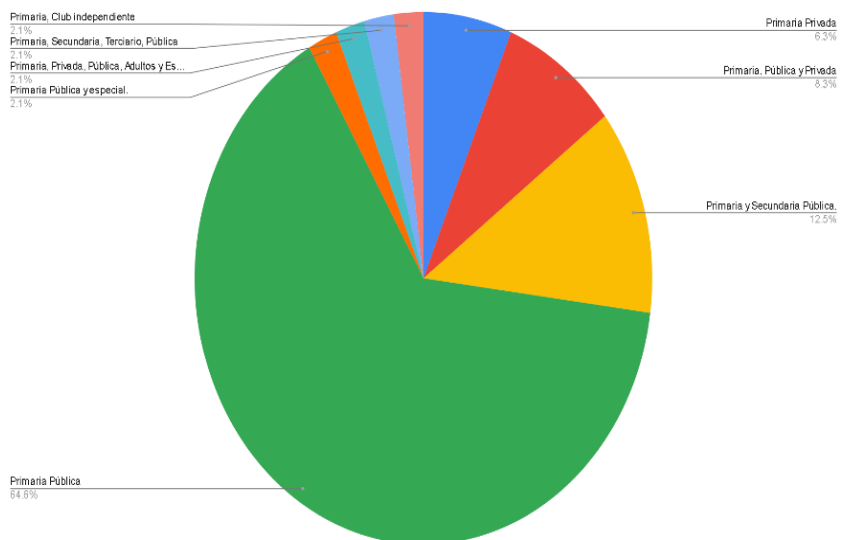


Gráfico 11

Ejerce en: Primaria / Secundaria, Pública / Privada/ Otro

Recuento de Ejercen en: (Se puede seleccionar varios, si trabajas en los 4 podés seleccionarlos!)

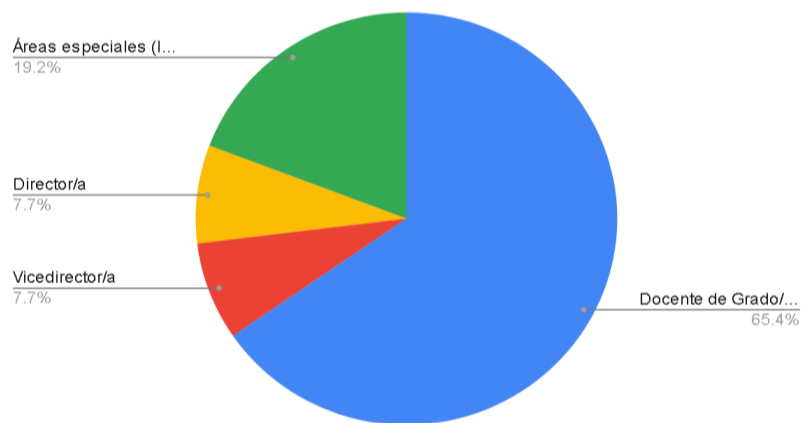


k. Cargo

En el siguiente Gráfico 13, se observa que el 19,2% de la muestra tiene un cargo en áreas especiales, ya sea inglés, educación física, arte, etc. El 7,7% de la muestra tiene un cargo directivo/a. Por otro lado, el 7,7% de la muestra tiene un cargo de vicedirección. Por último, el 65,4% de la muestra tiene un cargo de docente de grado/año.

Gráfico 12

Cargo



B. Cuestionario Burnout

a. Agotamiento Emocional

Tabla 1

Variable	N°	%
Agotamiento Emocional Bajo	48	23,4
Agotamiento Emocional Medio	48	19,1
Agotamiento Emocional Alto	48	57,4

El 23,4 % de la muestra tiene un grado bajo de cansancio emocional. El 19,1% de la muestra tiene un grado medio de cansancio emocional. El 57,4 % de la muestra tiene un grado alto de cansancio emocional.

b. Despersonalización

Tabla 2

Variable	N°	%
Despersonalización Bajo	48	83,0
Despersonalización Medio	48	8,5
Despersonalización Alto	48	8,5

El 83,0 % de la muestra tiene un grado bajo de despersonalización. El 8,5 % de la muestra tiene un grado medio de despersonalización. El 8,5 % de la muestra tiene un grado alto de despersonalización.

c. Realización Personal

Tabla 3

Variable	N°	%
Realización Personal Bajo	48	8,5
Realización Personal Medio	48	19,1
Realización Personal Alto	48	72,3

El 8,5 % de la muestra tiene un grado bajo de Realización Personal. El 19,1 % de la muestra tiene un grado medio de Realización Personal. El 72,3 % de la muestra tiene un grado alto de Realización Personal.

d. Indicio de Síndrome de Burnout

En cuanto al indicio de Síndrome de Burnout, el 97,9% tiene indicios del Síndrome, y el 2,1% restante de la muestra, no tiene indicios del mismo.

Tabla 4

Variable	N°	%
Indicio de Síndrome de Burnout	48	97,9
Sin indicio de Síndrome de Burnout	48	2,1

VII. Discusión

En la presente investigación, que tiene como propósito analizar el Síndrome de Burnout en los docentes de nivel primario finalizada la pandemia por Covid.19, los resultados demuestran que el 97,9% de la muestra (N=48) tiene indicios del Síndrome de Burnout y el 2,1% no padece de Síndrome de Burnout.

Por otra parte, analizando las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, el 57,4% de la muestra tiene un nivel alto de cansancio o agotamiento emocional, el 83,0% tiene un nivel bajo de despersonalización, y el 8,5% tiene un nivel bajo de realización personal (equivale a tener baja realización personal).

Con respecto a los datos sociodemográficos, en una muestra de 48 participantes, el 81,6% es de género femenino y el 18,4% restante es de género masculino. El 93,8% de la muestra reside en Neuquén Capital y el porcentaje restante reside en zonas aledañas, el 2,1% en Cipolletti y el 4,2% en Plottier.

La pandemia por COVID-19 fue declarada por la OMS un 11 de Marzo del año 2020, debido al brote del coronavirus, “luego de que el número de personas infectadas a nivel mundial superara los 118.000 y el número de muertes superara los 4.000, afectando hasta ese momento a 110 países”. (Nahmod, 2020, p. 4). Esta pandemia llevó a que unos días después de esta declaración, el presidente de Argentina anunciara el Aislamiento Preventivo, social y Obligatorio, el cual llevó a que la educación, entre otras áreas de trabajo tengan que realizarse de forma virtual lo que produjo un gran impacto y adaptación por parte de la población a esta nueva modalidad, donde no se podía salir de las casas excepto para realizar compras para necesidades básicas, entre muchas otras cosas que no se podían hacer. Lo que afectó a la población argentina, incluyendo a los docentes que tuvieron de adaptar y cambiar rotundamente su manera de enseñar y evaluar a sus estudiantes, y puedo haber producido un alto burnout.

Freudenberger (1974) define al Síndrome de Burnout como “una sensación de fracaso, con agotamiento permanente, resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía, recursos personales y fuerza anímica del individuo”. (p. 25)

Siguiendo con la misma línea, Maslach & Jackson (1981) lo definen como un "Síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre las personas que realizan algún tipo de trabajo de personas”. (p. 1)

Estos autores son quienes introducen y detallan los tres aspectos o dimensiones clave del Síndrome. El cansancio emocional es definido como el desgaste y agotamiento de los recursos emocionales que hace que se pierda la energía en forma progresiva. La despersonalización, es

entendida como una defensa que crea el sujeto para protegerse de los sentimientos de frustración, que provocan reacciones negativas en el trabajo. Por último, la tercera dimensión del Síndrome de Burnout, la realización personal, definida como la autoevaluación negativa (generalmente relacionado al trabajo), sintiéndose infelices e insatisfechos con su trabajo. (Maslach y Jackson, 1981)

Para medir el Burnout a través del cuestionario MBI-Ed, se analiza a través de puntaje de cada dimensión del Síndrome de Burnout. Por lo que un puntaje total de 1 a 33 significa un indicio bajo de la presencia del Síndrome; de 34 a 66 significa un indicio medio del Síndrome; y un puntaje de 67 a 99 evidencia un indicio alto de Burnout.

De acuerdo a esto, de un total de 48 participantes de la muestra, 47 de ellos presentan indicios de Síndrome de Burnout, teniendo en cuenta que este puntaje está constituido por el puntaje individual de cada dimensión del cuestionario del MBI sumados. Un puntaje mayor de 26 en la dimensión de cansancio emocional, un puntaje mayor a 9 en la dimensión de despersonalización y un puntaje menor a 34 en la dimensión de realización personal; estos tres puntajes individuales, sumados dan un puntaje total que indican el nivel del Síndrome.

En los resultados de la presente investigación, se encontró que de los 48 encuestados, 31 de ellos tiene un indicio alto de Síndrome de Burnout, 16 de ellos tiene un indicio medio de Síndrome de Burnout y uno de los participantes tiene un indicio bajo del Síndrome. Esto es lo que lleva a estas personas a sufrir las consecuencias del Síndrome en su vida cotidiana, tales como el cansancio, la desmotivación para realizar su trabajo y acudir al mismo, comienza a tener consecuencias cognitivas como la falta de la memoria y de concentración, a queja constante, el desgaste emocional y físico, el estrés constante y manifestaciones físicas como dolores de cabeza, voz, entre otras.

La mayoría de los participantes que tuvo un nivel alto del Síndrome, el nivel de cansancio emocional y de realización personal eran elevados, es decir, la puntuación de cansancio emocional era de 27 a 54 y la puntuación de realización personal era de 40 a 56. Luego, en los participantes con indicios medios del Síndrome, el puntaje de cada una de las dimensiones no seguían un patrón tan claro como el indicio alto. Por otra parte, el único participante con indicio bajo del Síndrome tuvo un nivel inferior de las tres dimensiones del Burnout, en el inventario del MBI.

El presente estudio puede contrastarse con la investigación de Ferreira Orostegui, en el 2021, con una muestra de 62 docentes en Viña del Mar. El autor obtuvo como resultado que el 62,3% tuvo un nivel alto de cansancio emocional. En cuanto al nivel de despersonalización, el

70,07% de la muestra tuvo un nivel bajo y en cuanto a la realización personal, el 61,29% de la muestra tuvo un nivel elevado. El estudio es similar en términos de los resultados de este al presente estudio, teniendo en cuenta que en esta investigación el nivel de agotamiento emocional alto es de 57,4% de la muestra, el nivel bajo de despersonalización es el 83,0% de la muestra y el nivel alto de realización personal es de 72,3% de la muestra. Este último significa que el 72,3% de la muestra no tiene un bajo nivel de realización personal, sino todo lo contrario.

En cuanto al indicio del Síndrome de Burnout, el 65,57% de la muestra tuvo un nivel alto del Síndrome, y el 34,43% restante de la muestra tiene un nivel medio del Síndrome. Datos similares en comparación con el presente estudio. Estos resultados de las tres dimensiones y de los indicios del Síndrome de Burnout, evidencian que la pandemia por Covid-19 colaboro en el alto nivel de Síndrome de Burnout en los docentes que formaron parte de la muestra, por lo que la hipótesis fue acertada.

Recordando el objetivo de esta investigación, analizar el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario finalizada la pandemia por COVID-19 en Neuquén Capital; y la hipótesis, los docentes de nivel primario de la ciudad de Neuquén evidencian un alto grado de Burnout luego de la pandemia por Covid-19.

Teniendo en cuenta que la mayoría de la muestra tiene un nivel medio/alto del Síndrome de Burnout, la sobrecarga de trabajo del docente, tanto en su casa como en la institución, es una de las tantas causas del Síndrome. El bajo salario que reciben por tal cantidad de trabajo y la frustración que eso genera, acompañada de la baja realización personal -a pesar de que el nivel de esta dimensión del Síndrome de Burnout no dio los resultados que se esperaban, lo que significa que un inferior nivel de esta dimensión demuestra la alta realización personal-. Contribuyen también a la causa del Síndrome de Burnout la demanda constante de los estudiantes (y progenitores-tutores) en cuanto a aprendizaje y a contención emocional, lo que aumenta el desgaste del docente, por lo cual dicha tarea es continuada también en sus hogares con su familia e hijos, incluyendo a sus mismos estudiantes ya sus padres.

A esto se le agrega lo afirmado por el Sahili González (2015) sobre el aspecto político y social, en cuanto a exigencias y desvalorización por su rol de educadores y la presión para con ellos, que produce la desmotivación a trabajar de aquello que los apasiona y en su mayoría, de su vocación.

Por otro lado, las consecuencias de estos resultados en los docentes con indicios de Burnout son los síntomas del Síndrome tanto físicos como mentales y emocionales. Los mismos pueden ser síntomas leves, medios o elevados, según el nivel de gravedad del Síndrome.

En un nivel leve del mismo los síntomas pueden ser, quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana. En un nivel medio los síntomas pueden ser, cinismo, aislamiento, suspicacia y negativismo. En un nivel alto del Burnout se esperan síntomas como enlentecimiento, automedicación de psicofármacos, ausentismo, aversión y abuso de alcohol o drogas. Por último, en un nivel extremo del Síndrome, los síntomas se caracterizan por un aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos y suicidio. Entre algunos síntomas de alarma están la ansiedad, trastornos del sueño, pérdida de memoria y desorganización, cambios de hábitos en higiene y alimentación, entre otros.

Es pertinente resaltar que los resultados de la presente investigación se encuentran en concordancia con un estudio realizado por Lazarte en 2017 en el Gran Buenos Aires (Argentina), que tiene como objetivo conocer la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes del Gran Buenos Aires, la cual deja en evidencia la prevalencia elevada del Síndrome de Burnout en la muestra. Diversos estudios internacionales, latinoamericanos en su mayoría, como Albarracín (2019), Guillen et. al (2020), Colque (2020), Carrillo Bjejar (2020), Salcedo et. al. (2020), Matute Castillo et. al (2020), Hernández Suarez et a. (2021) y Ramírez et. al. (2017) demuestran los mismos resultados, el elevado porcentaje de Burnout en diversas muestras de la población docente, en diferentes años y países, por lo que deja entrever la falta de prevención del Síndrome para con los docentes, quienes conviven y se desgastan día a día como consecuencia.

Los resultados obtenidos de esta investigación podrán confrontarse con otras análogas en otros momentos, que evidenciarán también el alto grado de Síndrome de Burnout en docentes.

VIII. Aportes y Contribuciones de la Investigación

El presente trabajo aporta un nuevo aspecto a la ciencia ya que no se han encontrado investigaciones de este estilo en la provincia de Neuquén, contribuye al conocimiento científico de las variables Síndrome de Burnout después de la pandemia por Covid-19 en docentes neuquinos de nivel primario.

El mismo, además, aporta información valiosa en el campo de la psicología y sobre el estado mental de los docentes, para lo cual sería necesario comenzar con la promoción de la salud mental y prevención del Síndrome de Burnout.

IX. Limitaciones de la Investigación

Una de las limitaciones que surgen durante el proceso de investigación, fue la búsqueda de la muestra en la población docente. Esto ocurre ya que, por lo comentado por los docentes encuestados, tienen demasiada carga laboral y personal, por lo que no encontraron un espacio para ser parte de la muestra de la investigación.

Para futuras investigaciones de este estilo, se recomienda una muestra más amplia. En cuanto a la metodología, no se han encontrado limitaciones.

X. Referencias

- American Psychological Association (27 de Abril de 2023). *Comprendiendo el estrés Crónico*. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- American Psychological Association (27 de Abril de 2023). *Los distintos tipos de estrés*. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Apiquian Guitart, A. (2007). *El síndrome de Burnout en las empresas*. [Archivo PDF] <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-28861/sindrome%20burnout.pdf>
- Albarracin Quisca, Y.T. (2020). *Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno*. [Archivo PDF] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13653>
- Bach Carrillo Bejar, J.L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua*. [Archivo PDF] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%20a9jar%20%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diaz Melendez M.C. (2021). *Estresores asociados al rol docente de nivel primaria de una institución pública en Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Antonio Ruiz de Montoya] https://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12833/2364/D%20Mel%20a9ndez%20Mar%20Del%20Carmen_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*. [Archivo PDF] <https://drive.google.com/file/d/1hL1KCSkZs5NITO674Jye-eCh50tuLaMI/view?usp=sharing> / <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1 de Junio de 2023). *The high cost of high achievement*. <https://archive.org/details/burnouthighcosto00freu/page/n11/mode/2up?view=theater>
- Ferreira Orostegui, J.E. (2021). *Estrés laboral en docentes de la comuna de Quilpué en período de pandemia por covid-19*. [Archivo PDF] <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/50441/3560901069152UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Suárez, C.A. et. al. (2021). *Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis*. [Archivo PDF] <https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/1191/S%20adndrome%20de%20burnout>

[%20en%20docentes%20de%20educaci%3b3n%20b%3a1sica%20y%20media%20en%20t
iempos%20de%20crisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Saborío Morales, L. e Hidalgo Murillo, L. F. (2015). *Revisión bibliográfica. Síndrome de Burnout*. [Archivo PDF] <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Juárez Colque, M.V. (2020). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primaria en tiempos de covid-19 de la institución educativa Guillermo Auza arce del distrito del alto de la alianza*. [Archivo PDF] <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/7be60946-2569-4c77-adf6-5fac572f3b73>

La Nación. (8 de Agosto de 2023). *Coronavirus: cuál es la diferencia entre pandemia, endemia y epidemia*. https://www.lanacion.com.ar/el-mundo/cual-es-diferencia-endemia-epidemia-pandemia-nid2336927/?outputType=amp&gclid=CjwKCAjw5remBhBiEiwAxL2M90GX3vkv4A3Dl6gXbUeBK2qsZ1ZyZfnvnUAZbnFIAHSrNBKB37KGcBoCiKsQAvD_BwE

Lazarte, M.G. (2017). *Influencia del Síndrome de Burnout en docentes del Gran Buenos Aires*. [Archivo PDF] https://doc-uflo.bibliotecarios.ar/tesinas/Tesina_Lazarte_Miriam_Graciela.pdf

Losada, A. V. (2014). *Uso en Investigación y Psicoterapia del Consentimiento Informado*. En Kerman, B. y Ceberio, M. R. (Comps.) *En búsqueda de las ciencias de la mente. Investigación en Psicología sistémica, cognitiva y neurocientífica* (pp. 159-167). Buenos Aires: Ediciones Universidad de Flores.

López de Mesa *et. al* (2013). *Factores asociados a la convivencia escolar en adolescentes*. [Archivo PDF] <https://www.redalyc.org/pdf/834/83429830001.pdf>

Martínez Pérez, A. (2010), *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. [Archivo PDF] <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Medina Guillen *et. al* (2021). *Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19*. [Archivo PDF] https://www.scielo.sa.cr/pdf/uniciencia/v35n2/es_2215-3470-uniciencia-35-02-223.pdf

Maslach, C y Jackson, S. E. (1981) *The measurement of experienced burnout*. [Archivo PDF] https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205?utm_campaign=The%20Talent%20Beat&utm_source=hs_email&utm_medium=email&hsenc=p2ANqtz-BFbomWbRPTQxIBNfsBf5AB2M10LhHIGYQO_xedMrLthXZp9CldG3OzW8SPnclZy9aDBuW

- Maslach, C. et. al (2001) *Agotamiento laboral*. [Archivo PDF]
https://www.researchgate.net/publication/211390827_JOB_BURNOUT?enrichId=rgreq-6099cbba10179cfbbb7495594ce1edd7-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIxMTM5MDgyNztBUzoxMDE2MjcxNjM4NDA1MjBAMTQwMTI0MTIxMjQ3OQ%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf
- Matute Catillo, V.V. et. al (2020). *Tecnología en tiempos de pandemia: Una panorámica de salud mental en docentes*. [Archivo PDF]
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1047/pdf>
- Martín Monzón, I. M. (2007). *Estrés académico en estudiantes universitarios*. [Archivo PDF]
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/12812/file_1.pdf
- Nahmod, G. (2020). *Clínica de la incertidumbre. Reflexiones en tiempos de cuarentena*. [Archivo PDF] https://www.kennedy.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/04_04_02_1.-CLI%CC%81NICA-DE-LA-INCERTIDUMBRE.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (21 de junio de 2023). *Burnout un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f129180281>
- Organización Mundial de la Salud. (8 de Agosto de 2023). *Coronavirus*.
https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_3
- Organización Panamericana de la Salud. (17 de Agosto de 2023). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*.
<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Pérez Martínez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. [Archivo PDF]
<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Quirolo, A. L. (2005). *Propuesta de construcción del rol docente en la actualidad: docencia, transformación y crisis*. [Archivo PDF]
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/3501/Quirolo%2C%20Alicia.%20Propuestas....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Ramírez, J.A. et. al. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. [Archivo PDF]
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015/>
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

Salcedo Guerrero, H.L. et. al (2020) *Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima*. [Archivo PDF]

<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/18/21>

Seisdedos, N. (1997). MBI. *Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del Quemado por estrés laboral asistencial*. [Archivo PDF]

<https://es.scribd.com/document/401906977/MBI-Burnout-Manual-Original-TEA-Ediciones>

Anexo

MBI-Ed

(Inventario de Maslach y Jackson para docentes, adaptado al español por Seisdedos 1997)

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización (D). Esta formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment). Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

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

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

Consentimiento Informado

CUESTIONARIO - AGOTAMIENTO LABORAL

Mi nombre es Denise Pisano, estudiante de la Licenciatura en Psicología en la Universidad de Flores. Este cuestionario consiste en un relevamiento de datos que utilizaré como muestra en mi Trabajo Final Integrador (tesis) para obtener mi título de Lic. en Psicología.

Desde ya, agradezco muchísimo su participación!!

Contacto/Correo electrónico:

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Por el presente, consiento voluntariamente a participar del relevamiento a desarrollarse en relación al Trabajo Final Integrador para optar por el título de Lic. En Psicología. Se me ha explicado la naturaleza y el objetivo de lo que se me compromete, estoy satisfecho con esas explicaciones y las he comprendido. Entiendo que la información obtenida tendrá carácter absolutamente confidencial, como lo especifica la Ley 25.236 de habeas Data (Protección de datos personales), y que mi participación en el estudio será absolutamente anónima.

Acepto

No acepto

Firma del encuestado:

Aclaración:

Documento Tipo y Número:

Cuestionario Sociodemográfico

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad:

Lugar de residencia:

Estado civil:

- Soltera/o
- Casada/o
- Divorciada/o
- En pareja
- Viuda/o
- Otro: (especificar)

¿Tenes hijos?

- Si
- No
- Otro: (especificar)

Nivel de instrucción como docente:

Cantidad de años en labor docente:

Ejerces en: (Se puede seleccionar varios, si trabajas en los 4 podés seleccionarlos!)

- Escuela primaria
- Escuela secundaria
- Escuela pública

Género:

¿Trabajaste en la pandemia?

- Si
- No
- Otro: (especificar)

¿Cuántas horas trabajas a la semana aproximadamente (como docente)?

- 20 hs
- 25 hs
- 30 hs
- 35 hs
- 40 hs
- 45 hs
- Otro: (especificar número de Hs)

- Escuela privada
- Otro: (especificar)

Cargo:

- Docente de Grado/ Año
- Suplente
- Director/a
- Áreas especiales (Inglés, Ed. Física, Arte, etc.)
- Otro (especificar):
