



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Prevalencia del síndrome de burnout en los empleados públicos nacionales de contratación temporaria de Río Negro

Estudiante: Kevan, María Noel

Legajo: 4690

Director/es: Lic. Érica Andrada.

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

2026

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 4-0 internacional que 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.

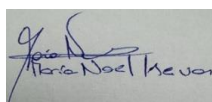
Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI []

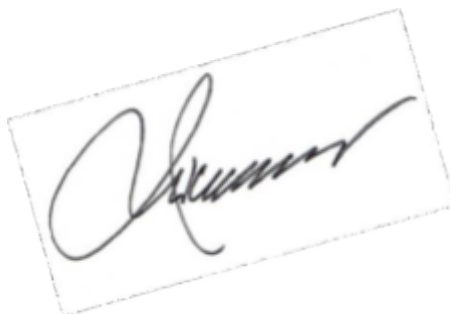
A partir de otra fecha, especificar: ... / ... / ...

Lugar y fecha:

Firma y aclaración del autor:



María Noel Mevón



Índice:

Agradecimientos	5
Resumen	6
Palabras clave	6
Introducción	7
Planteamiento del problema	7
Preguntas de investigación	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	
Fundamentación	9
Hipótesis	11
Estado del arte	12
Nacionales	12
Internacionales	16
Marco teórico	21
1.Comprendiones en torno al universo laboral	21
2. Síndrome de Burnout	26
2.1. Síndrome de agotamiento profesional o burnout	26
2.2. Gestión pública y burnout	30
3.El empleado público	33
4. Distinción entre personal de contratación permanente y personal de contratación temporal	35
4.1 Los derechos según el tipo de contratación	38
5.El marco de los contratos temporales regulados: la Ley 25.164	40
6.Intersección: burnout y precariedad laboral en el sector público	42
Método	46
Definición operacional de variables	46

Diseño de estudio	46
Participantes	47
Criterios de inclusión	48
Criterios de exclusión	48
Instrumento	48
Procedimiento	49
Resultados	51
Discusión	57
Conclusión	60
Aportes y contribuciones de la investigación	61
Limitaciones de la investigación	62
Líneas de investigación futuras	63
Propuestas de intervención	64
Referencias bibliográficas	68
Anexos	71
Anexo 1: Protocolo del MBI-HSS	71
Anexo 2: Cuestionario sociodemográfico	75
Anexo 3: Formulario de consentimiento informado	77

Agradecimientos

Durante toda mi carrera universitaria, anhelé este momento. Lo visualicé infinidad de veces. Hoy puedo decir que llegar hasta aquí fue posible gracias al apoyo y la compañía de personas que caminaron conmigo en esta etapa y confiaron en mí, incluso cuando yo misma dudaba.

En primer lugar, a mis padres, quienes con enorme esfuerzo y privaciones sostuvieron los primeros años de esta carrera. A ellos, especialmente, les debo este título: hoy se cierra un ciclo.

A César, mi pareja, quien apoyó, aconsejó y caminó a mi lado durante todo este proceso. Gracias por la tranquilidad, la presencia y la confianza incondicional en cada etapa del camino.

A Juana, mi psicoanalista, quien me motivó a retomar la carrera y me acompañó durante este proceso. Me ayudó a construir confianza. Sin ese impulso, este trabajo no existiría.

A mis amigos de la vida, de la universidad y algunos compañeros de trabajo, quienes dieron ánimo y felicitaban cada pequeño logro hasta llegar a esta instancia.

A Erica, mi directora de TFI, fue a través de ella que descubrí la psicología laboral como territorio propio, un espacio que desde entonces no dejé de explorar y hoy encuentra su forma más acabada en esta investigación.

A Abel, mi coordinador de Capacitación, por impulsarnos como referentes hacia la profesionalización. Su confianza fue un motor silencioso y valioso durante esta etapa.

Para finalizar, a todas y cada una de las incomodidades y piedras en el camino que me sacaron de la “zona de confort”. Sin ellas, no habría movimiento, ni aprendizaje, ni crecimiento. Gracias también a ellas.

A todos, gracias. Confiaron en mí hasta cuando yo no lo hacía.

Resumen.

Este estudio tuvo como propósito determinar la prevalencia del síndrome de burnout en 46 trabajadores públicos nacionales de la provincia de Río Negro, vinculados bajo el régimen de contratación temporaria del Artículo 9 de la Ley 25.164. A través de una metodología de investigación con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y descriptivo quienes presentan una antigüedad media que supera los 10 años de servicio bajo este esquema de temporalidad contractual. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de la versión adaptada al español del Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), junto con un instrumento diseñado para relevar datos sociodemográficos y de salud de los participantes.

Los resultados obtenidos revelan una situación crítica en la salud laboral del sector, destacando que el 32,6% de los agentes presenta un cuadro de burnout pleno, lo cual implica tener las tres dimensiones del síndrome en niveles de riesgo de manera simultánea. Asimismo, el 41,3% de los evaluados cumple con el criterio diagnóstico de Neira, mientras que un alarmante 87,0% de la muestra registra al menos una de las dimensiones del síndrome comprometida. De manera particular, el Agotamiento Emocional se identificó como la dimensión más afectada severamente, alcanzando un nivel alto en el 73,9% de los casos analizados. Las conclusiones de la investigación sugieren que factores estructurales como la incertidumbre contractual crónica, la inexistencia de un horizonte de carrera escalafonaria y las respuestas defensivas de los trabajadores ante el temor constante a la no renovación de sus contratos actúan como potentes catalizadores del síndrome.

Finalmente, este trabajo aporta la primera evidencia empírica documentada sobre el burnout en este segmento específico de la Administración Pública Nacional en la región, proporcionando información fundamental para la elaboración de futuras políticas de salud laboral.

Palabras Clave: burnout, empleo público temporario, Artículo 9 Ley 25.164, Administración Pública Nacional, precarización laboral.

Introducción.

“Cuando una persona trabaja, es todo el ser humano el que trabaja y no solamente el cuerpo”

Julio César Neffa

Planteamiento del problema.

En la última década, los organismos de la Administración Pública Nacional (APN) con sede en la provincia de Río Negro han incrementado la utilización de contratos temporarios regulados por el Art.9 de la Ley 25.164, figura que niega estabilidad y se reserva -al menos en la norma- para funciones transitorias. Sin embargo, numerosas renovaciones sucesivas han convertido esta modalidad en un recurso ordinario para cubrir tareas permanentes, generando un colectivo de trabajadores expuestos a condiciones de incertidumbre laboral crónica. (Honorato, 2016.)

El estado del arte muestra que la inseguridad laboral, la sobrecarga de tareas y la escasa autonomía son factores de riesgo que precipitan el síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. En Argentina, nueve de cada diez personas trabajadoras ya reportan síntomas de burnout, lo que sitúa al país a la cabeza de la región en este problema de salud laboral. (Infobae, 2025) . No obstante, persiste una brecha de conocimiento: se desconoce la prevalencia de este síndrome específicamente en el segmento de empleados públicos nacionales con contratación temporaria radicados en la provincia de Río Negro.

El burnout conlleva ausentismo, rotación y disminución de los servicios públicos. Para los contratados temporarios, la falta de estabilidad y de recompensas simbólicas potencia el riesgo.

El régimen ART. 9 implica inestabilidad contractual, que conlleva a la precariedad e incertidumbre, remuneración sin carrera escalafonaria y renovación periódica, factores identificados como estresores laborales crónicos que pueden incrementar el riesgo de

burnout.

Sin evidencia local, los organismos públicos carecen de insumos para diseñar planes de acción ajustados a su realidad.

Por lo tanto, para evitar que estos factores se agraven es importante que se realicen acciones en conjunto entre los empleadores, los trabajadores y los sindicatos, para implementar medidas de prevención (Neffa, 2019; Amable et al, 2021).

En función de lo expuesto, resulta indispensable investigar sobre la prevalencia del síndrome de burnout en los trabajadores públicos nacionales de contratación temporaria en una ciudad de la provincia de Río Negro.

Pregunta de Investigación

- ¿Cuál es la prevalencia de burnout y de cada dimensión del MBI en empleados públicos nacionales con contratación temporaria en Río Negro?

Objetivo General.

- Conocer la prevalencia asociada al síndrome de burnout en empleados públicos nacionales de contratación temporaria en la provincia de Río Negro.

Objetivos Específicos.

- Identificar el nivel de agotamiento emocional en empleados públicos nacionales con contratación temporaria bajo el Art. 9 de la Ley 25164 en Río Negro, mediante la subescala correspondiente del MBI-HSS.
- Determinar el nivel de despersonalización de la muestra seleccionada, a través de la subescala correspondiente del MBI-HSS.
- Evaluar el nivel de realización personal percibida en los participantes, mediante la subescala de realización personal del MBI-HSS.

Fundamentación.

La presente investigación sitúa el síndrome de burnout en los empleados públicos nacionales bajo la modalidad del Art. 9 de la Ley 25.164, no como un fenómeno aislado ni como una falla individual en la gestión del estrés, sino en relación con las condiciones de la organización del trabajo. La problemática central -una “temporalidad permanente” en la que agentes con más de diez años de antigüedad continúan sujetos a la incertidumbre contractual - expone contradicción estructural que incide sobre la economía psíquica del trabajador.

Desde la psicodinámica del trabajo (Dejours y Gernet, 2014), el trabajo constituye un pilar en la construcción de la identidad del sujeto y su inscripción en el orden social. Cuando esa actividad, que podría ser fuente de gratificación y reconocimiento, queda atravesada por la amenaza de la no renovación, el horizonte temporal se fractura y el futuro deja de operar como promesa para volverse amenaza.

Desde la Psicología Laboral y Organizacional, la problemática puede leerse como una tensión en el vínculo sujeto-institución. Al negar la estabilidad y la carrera escalafonaria, la modalidad de contratación limita los mecanismos de reconocimiento simbólico, vitales para la salud mental en el trabajo. Cuando el agente percibe que su esfuerzo, su capacitación y su compromiso no se traducen en una consolidación de su posición, la organización tiende a transformarse en un entorno de supervivencia más que de realización.

Cobra relevancia el sufrimiento ético (Dejours y Gernet, 2014), que emerge cuando el trabajador sostiene un servicio público bajo condiciones que siente como injustas, agravado por la dificultad de negociar tareas, horarios o condiciones. Esta indefensión podría vincularse con el sentimiento de ineficacia profesional, uno de los componentes de la baja realización personal observada en los resultados.

En la misma línea, la despersonalización hallada en buena parte de la muestra podría interpretarse -desde el marco teórico- como una estrategia defensiva frente a un entorno demandante. Tal como se ha señalado respecto del clima organizacional (Burgos, 2011), ante la falta de autonomía y reconocimiento, el trabajador despliega mecanismos de distanciamiento que protegen su integridad psíquica. El silenciamiento del malestar -no

decir, no preguntar, ni quejarse-funcionaría como defensa frágil ante el temor de perder el vínculo contractual; antes que una elección voluntaria, constituyendo una respuesta adaptativa. Los niveles elevados de agotamiento emocional resultan coherentes con un contexto que demanda disponibilidad y compromiso sostenido mientras ofrece escasa estabilidad.

Los datos de este estudio permiten describir el burnout, bajo este régimen, como un indicador de salud organizacional comprometida. El 97,8% de la muestra lleva más de una década en esta situación, lo que sugiere que no se trata de una transición sino de una forma consolidada de trabajo precarizado.

La psicopatología del trabajo ha mostrado que la frontera entre la vida laboral y la privada no es estanca: la tensión del trabajo, al no encontrar vías de descarga mediante el reconocimiento o la estabilidad, tiende a somatizarse. De allí la pertinencia de comprender la gestión del estrés en su dimensión estructural.

El aporte desde la Psicología Organizacional y Laboral a esta problemática reside en un corrimiento de foco: del individuo a la organización. Esta disciplina interpreta el burnout como un emergente de la organización del trabajo y no a rasgos de carácter. Los datos de este estudio podrían respaldar ese encuadre: cuando el 87,0% de la muestra presenta al menos una dimensión comprometida, el fenómeno excede lo individual y se inscribe en lo organizacional.

La relevancia social de la investigación radica en otorgar visibilidad y respaldo empírico a un colectivo silenciado. En relación a la política pública, el estudio aporta evidencia local inédita sobre un segmento hasta ahora escasamente relevado; sin datos específicos, los organismos carecen de insumos para diseñar acciones ajustadas a su realidad.

Los dispositivos psicosociales-espacios colectivos de elaboración, prevención y reconstrucción de lo grupal-resultan necesarios para sostener la salud de los agentes en el presente. Sobre esta base se fundamenta la propuesta de intervención que se desarrolla más adelante, orientada a fortalecer los recursos psicosociales del colectivo.

Hipótesis.

Los agentes públicos bajo la modalidad contractual del Art. 9 de la Ley 25164 en la provincia de Río Negro presentan niveles significativos de síndrome de burnout, en un contexto laboral caracterizado por la naturaleza temporaria del empleo y la incertidumbre respecto a la estabilidad laboral.

Estado del arte.

Nacionales

Roxana Graciela Marsollier (2019) en “Análisis del Modelo burnout-engagement en empleados públicos” (Conicet) profundiza en la relación entre el desgaste profesional (burnout) y el compromiso laboral (engagement) dentro del sector público, específicamente en empleados administrativos de Mendoza, Argentina. El estudio se fundamenta en la evolución de dos constructos que median la relación entre el trabajador y su empleo. El Burnout: definido como un proceso de desgaste ante exposición prolongada a riesgos psicosociales. Sus dimensiones principales son el cansancio emocional (agotamiento físico y mental), el cinismo (distanciamiento emocional del trabajo) y la falta de eficacia profesional (sensación de incompetencia). El Engagement: surgido desde la psicología positiva, se define como un estado de vinculación positiva caracterizado por el vigor (energía), la dedicación (entusiasmo) y la absorción (concentración plena).

El modelo sugiere que ambos no son necesariamente polos opuestos absolutos, sino una unidad dual. Mientras el burnout se asocia con bajos niveles de activación y placer, el engagement implica altos niveles de ambos.

La investigación fue de alcance descriptivo-explicativo con una muestra de 147 empleados (48,3% mujeres y 52,7% varones) con una antigüedad media de 16 años en el sector público. Se utilizaron dos instrumentos psicométricos validados: el Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Los análisis descriptivos revelaron que aproximadamente un tercio de los participantes muestra un perfil típico de burnout, con niveles altos de cansancio emocional (35,4%) y cinismo (32%), además de una baja eficacia profesional (33,3%).

El estudio concluye que el agotamiento y el compromiso no son experiencias excluyentes, sino complementarias que entretienen la realidad cotidiana del empleado público.

Assef y Bamonde (2021), elaboraron una tesis de investigación titulada “La Salud laboral en el Hospital Artémides Zatti de la ciudad de Viedma: El síndrome de Burnout y sus

implicancias en la prestación de servicio dentro del Área de Cuidados Progresivos”.

Se analizaron los riesgos para la salud laboral ante la presencia del Síndrome de Burnout en el personal del Área de Cuidados Progresivos de Pacientes, dependiente del Departamento de Enfermería del Hospital Zatti de Viedma, durante el período 2019-2021. El estudio buscó conocer cómo el síndrome de Burnout, secuela del estrés laboral, afecta la motivación, el clima laboral y, consecuentemente, la prestación de servicios y la productividad.

Los autores emplearon una metodología cualitativa. La investigación se clasificó como documental, descriptiva, correlacional y de campo virtual.

Se recolectaron datos a través de cuestionarios estructurado, entrevistas abiertas y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), especialmente la versión MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), simplificando la escala de valores para medir la prevalencia del Burnout en la muestra.

El estudio abarcó la totalidad del plantel operativo del Área de Cuidados Progresivos (25 empleados). Esta investigación se llevó a cabo durante la pandemia por COVID-19, lo que obligó a migrar las actividades de seguimiento e interacción al ámbito del entorno virtual. La pandemia se reconoció como un agravante de estrés que implicó una carga extra significativa sobre la salud física y psicológica del personal sanitario. Como resultados, se determinó que alrededor del 80% (79,16) del personal encuestado presenta algún signo de estrés que los expone a la manifestación del Síndrome de Burnout. Estos indicios se derivan principalmente de la “naturaleza de la tarea”, debido a las exigencias emocionales y el contacto directo con el sufrimiento, la enfermedad y la muerte.

Cecilia Méndez, trabajó sobre “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Gendarmería Nacional: El caso de Agrupación Cinturón Sur, escuadrón Villa 1-11-14”. (2024).

Los miembros de la Gendarmería Nacional Argentina se consideran una población de riesgo, ya que afrontan situaciones de estrés, riesgo y alta demanda operativa, incluyendo la prevención y represión de delitos en grandes centros urbanos como el Área

Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

El estudio se llevó a cabo utilizando un diseño cuantitativo, no experimental y transversal, recolectan datos en un momento único.

La muestra estuvo conformada por 100 miembros de la Gendarmería Nacional Argentina, específicamente de la Agrupación Cinturón Sur, escuadrón "Villa 1-1-14". Los rangos más bajos (gendarmes, cabos y cabos primeros) constituyeron la mayoría de la muestra.

Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado al español, que consiste en 22 ítems con una escala tipo Likert (0=Nunca a 6 = Todos los días).

Para establecer la presencia del Síndrome de Burnout, se utilizaron los criterios de Neira (2004): puntajes mayores a 20 en Agotamiento Emocional, mayores a 5 en Despersonalización, y menores a 34 en Realización Personal.

Los resultados mostraron una prevalencia del Síndrome de Burnout en el 35% del personal del escuadrón. Este valor se considera relevante para la implementación de medidas de intervención.

Kroonstadt, E.C.C., y Treiver, E. (2022) presentaron una investigación titulada "Afrontamiento y Burnout en empleados del poder judicial de Entre Ríos, Argentina", publicado en la revista Psico Sophia. El estudio se centró en determinar si el perfil de afrontamiento de los empleados del Poder Judicial varía en función de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout (SBO).

La investigación se realizó con una muestra no probabilística de 47 trabajadores judiciales (14 hombres y 33 mujeres), incluyendo jueces, secretarios y administrativos, de los fueros penal y familiar de las ciudades de Paraná, Gualeguaychú, en la provincia de Entre Ríos, Argentina.

Se utilizaron tres instrumentos: un cuestionario sociodemográfico, el inventario de burnout de Maslach (MBI) para evaluar las tres dimensiones del SBO, y el cuestionario Modos de Afrontamiento (WOCCL) de Lazarus y Folkman. El MBI clasifica la presencia del síndrome al obtener puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, y

una baja puntuación en realización personal. Los resultados se obtuvieron mediante un estudio descriptivo y un análisis multivariado.

Los principales estilos de afrontamiento utilizados por los empleados del Poder Judicial son la planificación de solución de problemas y la reevaluación positiva.

Se concluyó que existe una asociación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout.

Gutiérrez, H. D. (2021) realizó una tesis de grado titulada “El Síndrome de Burnout en funcionarios Aduaneros y Despachantes de Aduana de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.

La tesis de grado se centró en la investigación de la posible presencia del Síndrome de Burnout en despachantes o empleados dependientes de aduana y funcionarios aduaneros (guardas y verificadores) que trabajan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Además de identificar la presencia del síndrome, el estudio buscó analizar si existían diferencias estadísticamente significativas en función de variables sociodemográficas (edad, género, nivel educativo) y variables laborales (antigüedad, función desempeñada y contacto con funcionarios aduaneros).

El estudio se llevó a cabo con un diseño básico, no experimental, de temporalidad transversal, con un enfoque cuantitativo (descriptivo/comparativo).

Se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), en su versión adaptada por Mansilla Izquierdo (2008), que está científicamente validada. El MBI evalúa tres subescalas: Agotamiento Emocional (EE), Despersonalización (D) y Realización Personal (RP).

La muestra estuvo compuesta por 143 sujetos. De estos, el 39,9% (n=57) eran mujeres y el 60,1% (n=86) eran hombres, con una edad media de 45,41 años.

-Agotamiento Emocional (EE): el 51,7% de los empleados mostraron niveles altos de agotamiento emocional, que se refiere a la sensación de estar saturado o cansado, con posibles síntomas de hostilidad e irritación.

-Despersonalización (D): el 58,7% de los empleados obtuvieron puntajes superiores en el nivel alto, lo que refleja actitudes frías e impersonales, así como evitación y distanciamiento

en relación con el trabajo.

-Realización Personal (RP): el 44,1% de los empleados mostraron un alto porcentaje en el nivel bajo, indicando una posible pérdida de valores, desaparición de expectativas o evitación de responsabilidades.

Los resultados sugieren que el síndrome de burnout es un problema que se origina en el entorno laboral y sus condiciones, afectando la vida de los sujetos en todos sus contextos.

Internacionales

Un estudio reciente analizó el síndrome de burnout en funcionarios de oficinas públicas con contacto frecuente con personas (Villao Borbor y Calero Mendoza, 2024).

Los autores analizan el síndrome de burnout en funcionarios públicos que trabajan en agencias del registro civil en la provincia de Santa Elena, Ecuador, que mantienen un contacto frecuente con el público. En la investigación se utilizó un enfoque descriptivo y mixto, empleando el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La muestra fue no probabilística por conveniencia y se aplicó el cuestionario a 30 funcionarios de seis agencias públicas en la provincia de Santa Elena. La presencia del síndrome de burnout se determina cuando los valores de despersonalización y cansancio emocional son altos, o cuando los valores de realización personal son bajos.

Los hallazgos principales indican que el 33% de los empleados evaluados sufren de burnout, con la despersonalización siendo la dimensión más impactante y correlacionada con la agencia específica de trabajo. Asimismo, el estudio destaca un alto nivel de realización personal en más del 90% de los funcionarios, aunque subraya la necesidad de implementar estrategias preventivas, especialmente dadas las demandas del servicio al público.

Taruchaín Pozo y Mayorga (2020) se centraron en la realización de una investigación con foco en la descripción de los niveles del síndrome de Burnout en funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) Municipales de los

cantones Cevallos, Píllaro y Quero en la provincia de Tuncurahua. El contexto de la investigación resalta el incremento de las exigencias laborales y los horarios inflexibles generan inestabilidad e incertidumbre en los servidores públicos, lo que desencadena el estrés laboral, una afección conocida como enfermedad por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El estudio se enmarca en un proyecto de vinculación y prevención primaria del estrés laboral en el sector público.

Posee un enfoque cuantitativo, utilizando un tipo de investigación descriptivo-exploratorio con diseño transversal (Sampieri, Fernández, y Baptista, 2010). La población de la investigación fue de 280 funcionarios públicos de los GAD municipales, distribuidos en Píllaro (120), Cevallos (70) y Quero (90). Los criterios de inclusión fueron tener más de 10 años de experiencia, ser empleados de planta con nombramiento, y tener como función principal la atención al público.

Para la recolección de datos, se aplicó el inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollado por Maslach y Jackson (1981). Los resultados globales revelaron una distribución variada de los niveles de Burnout.

Los niveles medios de agotamiento emocional y realización personal sugieren que, aunque los individuos encuestados son capaces de afrontar trabajo, están expuestos a un decaimiento físico o mental ante nuevas exigencias laborales. El hallazgo más preocupante es el nivel alto de despersonalización, catalogado como grave. Este indicador refleja inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores y sus clientes, alterando la cohesión del trabajo armónico.

Heydi Marienela Saravia Papuico en su tesis se centra en determinar la relación entre las “Competencias laborales y síndrome de burnout en trabajadores de una entidad gubernamental-Huancayo, 2023”.

El estudio empleó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal.

En lo que respecta a la población, fue de 420 trabajadores, de la cual se extrajo una

muestra no probabilística (intencional) de 128 trabajadores. Los participantes pertenecían a gerencias y subgerencias como Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto, Rentas, Obras Públicas, Desarrollo Urbano, Desarrollo Económico y Ambiental, y Obras y Desarrollo Rural.

Para la recolección de datos se utilizaron 2 instrumentos: El inventario Bochum de Personalidad y Competencias (BIP), de Hossiep et al. (1998), para medir las competencias laborales. También se utilizó el Inventario de burnout de Maslach y Jackson (1997) (MBI) para medir el síndrome de Burnout.

Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS versión 27.0. Dada la distribución no normal de las variables ordinarias, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la relación entre ellas.

Respecto a los niveles de las variables medidos en la muestra:

- Competencias laborales: la mayoría de los trabajadores presentaron un nivel bajo (62,5%) de competencias laborales, seguido por un nivel medio (31,3%).
- Síndrome de Burnout: Se observó que el síndrome de Burnout se manifiesta en un nivel medio (50%) de la población, y un nivel alto (48,4%). El objetivo principal era determinar la relación entre ambas variables.

Intriago-Cerdeño, J.g., Nieto-Medranda, M. del R., Villacreses-Viteri, J.c., y. Vera-Mesías, T. J. (2025) son los autores de una investigación titulada “Síndrome de burnout en los servidores públicos acción social del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua”

El estudio, realizado por cuatro autores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, tuvo como objetivo evaluar la presencia del síndrome de burnout entre los empleados de la Unidad de Acción Social del cantón de Tosagua.

La investigación fue de tipo cuali-cuantitativo, no experimental y con revisión teórica documental.

Se utilizó una muestra censal debido al tamaño de la población, participando el total de la población que trabaja en la Unidad de Acción Social del GAD del cantón Tosagua,

sumando 25 encuestados.

Se aplicó un test de 22 preguntas diseñado para identificar el nivel de desempeño laboral. Este test se base en la escala de conversión del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que clasifica las respuestas en tres dimensiones clave: Agotamiento emocional (AE) Despersonalización (DE) y Realización personal (RP).

Para el análisis se utilizó una escala de tipo Likert con valores de 1 a 5, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. El análisis descriptivo se realizó con el programa estadístico SPSS, empleando el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar las relaciones entre variables.

Carga de Trabajo y desgaste emocional: Se encontró una correlación positiva alta entre el desgaste emocional (DE) y la carga. De trabajo (CT), con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,635 (con significancia al nivel 0,01), lo que comprueba que, a medida que aumenta la carga de trabajo, también se incrementa el desgaste emocional en los servidores públicos de la Unidad de Acción Social.

En cuanto a la frecuencia del agotamiento emocional, el 48,0% de los encuestados manifestó. Experimentarlo “a veces”, el 40,0% “rara vez” y el 12,0% “frecuentemente”. Respecto a la despersonalización, el 40,0% de los servidores públicos la experimenta “a veces”.

El trabajo concluyó que, si bien la edad y el sexo (siendo la mayoría mujeres con un 76%) han sido considerados por teóricos como factores de influencia en el síndrome de Burnout, la carga de trabajo es un factor predominante en el desgaste emocional en esta unidad.

Yabur Jaimes, M.A., Arenas Duarte, LA., Ochoa Orozco, M.D., y Lemos Ramírez, N.V. (2025) investigaron sobre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de seguridad en el Nororiente colombiano, en un grupo de 154 trabajadores de una empresa de seguridad en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia.

La investigación empleó un enfoque cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental de corte transversal.

Género y edad: el 95,5% son hombres, y el rango de edad predominante es de 28 a 37 años. (35,7%)

Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el desgaste y el cuestionario del Ministerio de Salud y Protección Social para evaluar el desempeño.

El análisis reveló que el 87,7% de los trabajadores presenta un nivel “medio” de burnout general. Al desglosar el síndrome por dimensiones, observó:

-Agotamiento emocional: el 89,6% presenta nivel “bajo”, lo que sugiere que los participantes mantienen una energía favorable hacia sus tareas.

-Despersonalización: el 67,5% se encuentra en un nivel “bajo”, indicando relaciones laborales empáticas y colaborativas.

-Realización personal: esta dimensión mostró resultados preocupantes, ya que el 45,5% presenta un nivel “bajo”, lo que refleja insatisfacción con los logros y una percepción negativa de las propias capacidades.

Uno de los hallazgos más significativos es que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre burnout y el desempeño laboral.

Para finalizar, las fuentes subrayan que, aunque el desempeño sea óptimo actualmente, la baja realización y los niveles moderados de burnout exigen la intervención de las organizaciones

MARCO TEÓRICO

1. COMPRENSIONES EN TORNO AL UNIVERSO LABORAL.

En el ámbito de los organismos internacionales, como la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la relación entre la salud mental y el trabajo suele abordarse predominantemente a partir del concepto de estrés psicosocial (Dejours y Gernet, 2014). En este marco, el estrés es concebido como la consecuencia de un desajuste entre las demandas provenientes del entorno, tanto afectivo como laboral y las capacidades efectivas de respuesta del individuo. Desde esta perspectiva, la problemática se centra fundamentalmente en los procesos de adaptación del sujeto frente a las exigencias del mundo, implicando la elaboración y puesta en marcha de estrategias adaptativas orientadas a afrontar las situaciones percibidas como problemáticas.

Los modelos teóricos del estrés han dado lugar al desarrollo de intervenciones orientadas a la identificación de factores predictivos del estrés y de factores protectores de la salud en el ámbito laboral, principalmente desde una perspectiva organizacional.

Desde esta misma perspectiva, el concepto de job strain refiere al desajuste entre las exigencias psicológicas propias del puesto de trabajo y el margen de control o capacidad de maniobra del que dispone el individuo para desarrollar su actividad. Las situaciones laborales son analizadas en función de la capacidad del sujeto para regular, o no, las tensiones que emergen de la relación entre el nivel de demandas y el grado de autonomía, lo que conduce a un enfoque centrado en el comportamiento individual y en la gestión personal del estrés derivado del trabajo. Asimismo, la identificación de relaciones de causalidad entre las restricciones laborales y sus efectos sobre la salud presupone la existencia de marcos interpretativos previos respecto de los posibles determinantes del estrés, tales como las limitaciones temporales y de ritmo, la intensidad y duración del trabajo, el nivel de autonomía y las condiciones físicas del entorno laboral, a partir de los cuales se evalúan sus repercusiones en la salud de los trabajadores

El sufrimiento, entendido como una experiencia de carácter subjetivo, se vincula necesariamente a vivencias singulares asociadas a contextos y prácticas laborales concretas. En este sentido, resulta fundamental identificar aquellos aspectos de las situaciones de trabajo que pueden resultar particularmente nocivos para el funcionamiento psíquico de los sujetos, lo que conduce a diferenciar analíticamente entre las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. Las condiciones de trabajo, tradicionalmente abordadas desde el campo de la ergonomía, comprenden, entre otros elementos, las restricciones físicas propias del puesto, así como los factores de naturaleza química y biológica que inciden en el desarrollo de la actividad laboral (Dejours y Gernet, 2014).

Mientras que las condiciones de trabajo producen efectos directos sobre la salud corporal, la organización del trabajo incide de manera particular en el funcionamiento psíquico de los sujetos. Desde esta perspectiva, se propone desplazar el eje de la investigación desde el estudio de las enfermedades mentales hacia el análisis del sufrimiento, entendido como un estado que se sitúa más allá de la descompensación y de la patología propiamente dicha. Una de las principales dificultades para identificar patologías mentales específicamente atribuibles al trabajo radica en que las configuraciones clínicas de los trastornos psicopatológicos dependen, en gran medida, de la historia singular de cada sujeto, más que de las restricciones organizacionales en sí mismas, mientras que las modalidades del sufrimiento si resultasen características de dichas restricciones laborales (Dejours y Gernet, 2014).

El ejercicio de la actividad laboral mantiene una relación estrecha con el miedo, el cual puede adoptar múltiples formas. Este afecto puede ser entendido como un indicador de los riesgos que el trabajo implica tanto para la integridad física como para la integridad psíquica del sujeto. El miedo emerge de la confrontación entre la situación laboral y la realidad, encontrándose estrechamente vinculado a los riesgos reales, presuntos o imaginados inherentes al trabajo, y resultando particularmente desestabilizador para la economía psíquica. Para poder ser tolerado, el miedo requiere la puesta en marcha de sistemas defensivos específicos, distintos de los mecanismos de defensa clásicos descritos

por el psicoanálisis, cuya función principal es la elaboración de la angustia derivada del conflicto intrapsíquico.

Asimismo, es posible identificar manifestaciones de un sufrimiento de carácter ético en aquellas situaciones laborales en la que los sujetos se ven compelidos a realizar tareas moralmente reprobables, generadores de daño o injusticia hacia usuarios o clientes. Dichas prácticas suelen responder a prescripciones explícitas que, en la mayoría de los casos, se legitiman en nombre de la racionalidad económica. Este tipo de exigencias produce un conflicto entre la actividad efectivamente realizada y la reprobación moral que suscita, al contradecir los valores del sujeto, lo que se traduce en vivencias de vergüenza y culpa. Con frecuencia, las causas de la exigencia de “trabajar mal” resultan difíciles de identificar. Para los propios trabajadores constituyen una fuente significativa de sufrimiento, especialmente cuando se ven obligados a acelerar los ritmos de trabajo o a falsear la calidad de la tarea realizada.

El temor a la incompetencia y la vivencia de ejecutar un trabajo de baja calidad se intensifican en contextos de precarización laboral, donde la amenaza de despido o de pérdida del empleo afecta a un número creciente de personas. El miedo así generado contribuye a la negación del sufrimiento ajeno y al silenciamiento del propio padecimiento, siendo el individualismo una de las expresiones más frecuentes de este proceso.

La noción de placer en el trabajo encuentra su fundamento en la concepción psicoanalítica freudiana de la elaboración psíquica, entendida como el resultado del trabajo que el Yo realiza sobre las excitaciones pulsionales. En este sentido, a partir de los procesos de elaboración que permiten diferir tanto el principio del placer como la búsqueda inmediata de las excitaciones propias de lo sexual, emerge una modalidad alternativa de placer, asociada al ejercicio del pensamiento subjetivo y expresada, de manera privilegiada, a través de la sublimación. De este modo, el potencial transgresor del placer sexual puede orientarse hacia distintos destinos, siendo el placer vinculado a la actividad del pensamiento una de sus manifestaciones más significativas (Dejours y Gernet, 2014).

En la experiencia laboral, el vínculo singular que el sujeto establece con su tarea

puede constituirse en una fuente de gratificaciones de carácter narcisista. No obstante, el acceso al placer no se limita a una dimensión estrictamente individual, sino que se halla igualmente condicionado por los vínculos de trabajo que se construyen con los otros. En esta perspectiva, el sufrimiento no representa el punto final de un proceso ni resulta patógeno en sí mismo, sino que puede transformarse en placer cuando ciertos obstáculos son superados y la contribución singular del sujeto a la resolución de los problemas encuentra reconocimiento por parte de los demás.

El placer puede manifestarse en el trabajo cuando el sufrimiento logra convertirse en una exigencia de trabajo para el Yo y pasa a constituirse en una experiencia fundante de la identidad. Para que esta dinámica pueda desplegarse, es necesario que se reúnan determinadas condiciones: en primer lugar, que el sujeto sea capaz de tolerar el fracaso derivado de la confrontación con los límites de su competencia técnica en el encuentro con una realidad que resiste al dominio: en segundo término, que el descubrimiento, la resolución o el logro estén, al menos, parcialmente, implicados en un mayor. Involucramiento psíquico con la tarea: y, finalmente, que dichos esfuerzos y compromisos sean reconocidos por los otros (Dejours y Gernet, 2014).

En consecuencia, el trabajo no resulta neutral en la dialéctica entre sufrimiento y placer, ya que puede desempeñar una función mediadora en los procesos de realización personal, contribuyendo a poner de manifiesto determinadas formas de sensibilidad que emergen de la implicación subjetiva en la actividad laboral y que orientan al desarrollo de las competencias en el trabajo (Dejours y Gernet, 2014).

Las investigaciones desarrolladas en el campo de la psicopatología y la psicodinámica del trabajo han permitido poner de manifiesto que, junto a los mecanismos de defensa clásicamente descritos por el psicoanálisis, existen configuraciones defensivas específicas que son elaboradas y sostenidas de manera colectiva por los trabajadores, cuyo objetivo principal es enfrentar de forma eficaz el sufrimiento producido por las restricciones reales del trabajo. La función central de estas defensas, ya sean de carácter individual o colectivo, consiste en modificar el vínculo con la realidad mediante su incidencia sobre los

procesos de pensamiento del sujeto.

Las estrategias defensivas, al igual que todo proceso psíquico orientado a preservar al Yo frente a la angustia, obtienen su eficacia de su dimensión simbólica, la cual tiende a ocultar, neutralizar o inmovilizar la percepción de aquellos aspectos de la realidad laboral que resultan cuestionantes, en particular frente al incremento de la vulnerabilidad y del sufrimiento.

Las estrategias defensivas de carácter colectivo constituyen construcciones frágiles que implican una lucha activa y anticipatoria frente al miedo, con el fin de evitar su manifestación explícita. Sin embargo, resulta suficiente que un solo integrante del colectivo exprese abiertamente dicho temor para que este recobre presencia y sea nuevamente percibido por el conjunto de los trabajadores (Dejours y Gernet, 2014).

El análisis del vínculo subjetivo con la actividad laboral pone de relieve que el sufrimiento se experimenta siempre de manera singular, aunque los trabajadores pueden cooperar entre sí y elaborar colectivamente determinadas formas de defensa. Estas estrategias defensivas inciden en el funcionamiento psíquico individual en la medida en que introducen restricciones, pero, al mismo tiempo, permiten una economía psíquica al atenuar la confrontación individual directa con el sufrimiento. En la práctica cotidiana del trabajo, las defensas individuales y colectivas suelen articularse de manera conjunta.

En este sentido, los vínculos dinámicos entre sufrimiento y placer en el trabajo evidencian el papel central que la actividad laboral puede desempeñar en la economía psíquica, ya sea como mediadora de los procesos de realización personal o, por el contrario, como un factor de desestabilización de los equilibrios psíquicos que puede conducir a la enfermedad cuando los dispositivos defensivos elaborados para enfrentar los efectos perturbadores de las restricciones organizacionales se ven obstaculizados. Desde la perspectiva de la psicodinámica, el vínculo subjetivo con la actividad se caracteriza, en primer lugar, por el celo, entendido como la movilización de la inteligencia práctica del sujeto para afrontar las resistencias e imprevistos que emergen en el ejercicio del trabajo y que constituyen la dimensión de lo real. (Dejours y Gernet, 2014).

2. Síndrome de Burnout.

2.1 Síndrome de agotamiento profesional o Burnout

Las descripciones fundamentales se hicieron entre los cuidadores y trabajadores sociales. El término síndrome de *burnout* que aparece en la década de 1970 en los Estados Unidos (HJ Freudemberger, 1974) hace hincapié en el desgaste, agotamiento ante la excesiva demanda de energía y recursos".

La "Fatiga por compasión" (M. de Clercq, F. Lebigot, 2001) precede al *burnout* y se presenta esencialmente en aquellos profesionales que trabajan en actividades de ayuda y asistencia que requieren un alto compromiso emocional como es el caso de enfermeras, médicos y psiquiatras.

En el plano descriptivo, tres dimensiones caracterizan el síndrome:

- El agotamiento emocional que es el punto central del síndrome
- La despersonalización y la deshumanización de la relación interpersonal, que conducen a una pérdida de empatía, un desprendimiento progresivo, una rutina en las prácticas de cuidado con una tendencia a tratar al paciente como una cosa:
- La disminución de la realización personal que resulta del involucramiento desmedido en la actividad desemboca en el agotamiento y en la pérdida de eficacia que genera duda sobre las propias capacidades.

El burnout no representa una categoría particular en la medida en que los signos clínicos que lo caracterizan no son específicos. Sin embargo, es posible identificar ciertas manifestaciones físicas y psíquicas que brindan información sobre el estado físico y psíquico consecutivo a la sobrecarga de trabajo. En el plano físico, se presentan quejas mal definidas:

- Trastornos del sueño
- Fatiga excesiva
- Manifestaciones gastrointestinales
- Dolores lumbares

- Difusos dolores cardíacos

Los perjuicios psíquicos son sutiles y se presentan como inhabituales para el sujeto:

- Desprendimiento progresivo
- Irritabilidad
- Desconfianza o rigidez hacia el prójimo
- Pérdida de la autoestima
- Pérdida de confianza en sí mismo
- Incremento del pesimismo
- Variaciones del humor

Este tipo de manifestaciones psicopatológicas que afectaban en primera instancia a las profesiones que implicaban una relación de ayuda, de asistencia o de cuidado, tiende a propagarse en el conjunto de las actividades “de servicio” que solicitan la participación emocional de los empleados, para responder al pedido del cliente, del usuario o del enfermo.

El agotamiento laboral no es un fenómeno reciente: aparece en la psicopatología del trabajo de mediados del siglo XX (Bégoïn y Le Guillant, 1958; Veil, 1952). En las últimas décadas, el foco se desplazó hacia los riesgos psicosociales en profesiones de cuidado, ayuda y servicio, donde la exposición al sufrimiento y la muerte incrementa la vulnerabilidad. En este marco, el burnout puede entenderse como resultado de la dificultad para completar el trabajo emocional: cuando la implicación afectiva desborda el “desapego” profesional (A. Hochschild, 1983).

Desde la clínica del trabajo, Dejours y Gernet explican que, en las actividades de servicio y de cuidado, la eficacia suele ser inmaterial y depende de su invisibilidad, lo cual complica el reconocimiento del trabajo real, esa dificultad se intensifica cuando la evaluación queda capturada por el juicio del usuario sobre el servicio, y cuando el reconocimiento basado en juicios sobre la calidad del hacer es reemplazado por la gratitud

del beneficiario, fenómeno que puede derivar en verdaderas negaciones de reconocimiento. En este contexto, la sobreimplicación en la relación con usuarios o clientes puede funcionar como una defensa individual y como una forma de sostener el narcisismo, activando conflictos vinculados al Yo ideal, más que un rasgo fijo de “ideal elevado”, lo que se pondría en juego es un conflicto psíquico reactivado por los efectos de la organización del trabajo, especialmente cuando se debilita la deliberación colectiva sobre el trabajo concreto (Freudenberger citado en Dejours y Gernet, 2014).

En las actividades de servicio, una dimensión particular incide sobre la “gestión” y el modelado de las emociones para favorecer el intercambio con el cliente. La prescripción y el control de los usos del cuerpo (A, Jeantet, 2003: J. Calderón, 2005) movilizan de manera específica la expresión de los sentimientos, pudiendo llegar hasta suscitar una vivencia de extrañeza de sí mismo, en particular cuando las emociones movilizadas en el trabajo se acumulan con las solicitudes de la vida familiar (A. S. Wharthon, 2004).

En el burnout, el involucramiento personal está identificado como el factor de riesgo principal: la vulnerabilidad reside en la implicación y la conciencia profesional, que son también condiciones del rendimiento y se revelan apreciados por sus colegas y los superiores jerárquicos. Esta contradicción es lo que caracteriza los fundamentos psicológicos de compromiso subjetivo en situación de trabajo. (Dejours y Gernet, 2014).

La introducción del concepto de burnout describe el desgaste que surge de la exigencia excesiva de energía, recursos y disponibilidad por parte de los trabajadores, lo cual repercute negativamente en su integridad física, emocional y psicológica. Esta caracterización fue posteriormente retomada y ampliada por otros autores, los cuales definieron el fenómeno como una respuesta inconsciente frente a demandas laborales desmesuradas.

Si bien el análisis de distintos marcos teóricos puede conducir a equiparar el *burnout* con otras manifestaciones sintomatológicas, como el estrés crónico, con el cual suele

confundirse, en el contexto laboral ambos conceptos refieren a fenómenos diferenciados. En este sentido, el estrés se asocia a procesos de duración relativamente breve, mientras que el burnout se configura como una respuesta o consecuencia derivada de la exposición prolongada y reiterada al estrés laboral. En consecuencia, puede sostenerse que el burnout constituye el resultado de la cronicidad del estrés sostenido en el tiempo que afecta al individuo (Mori Tapullima et al., 2021).

Se identificaron un conjunto de síntomas asociados al síndrome, entre los que se destacan el cansancio extremo, cefaleas, insomnio, afecciones respiratorias y trastornos gastrointestinales. Asimismo, el síndrome presenta múltiples manifestaciones psicológicas, entre las cuales se encuentra la frustración, la irritabilidad y síntomas de carácter depresivo. Estas se acompañan de diversas repercusiones, destacándose el desgaste emocional, la fatiga o el estrés crónico, la despersonalización, el cinismo y dificultades en las relaciones interpersonales, tanto con compañeros de trabajo como con supervisores y usuarios o clientes. El burnout se distingue de otros conceptos afines precisamente por la presencia simultánea de agotamiento emocional y deterioro psicológico (Hernández-Corona et al., 2021).

Investigaciones recientes indican que las condiciones que configuran el burnout han experimentado variaciones, identificándolas actualmente como un síndrome estrechamente asociado a ambientes laborales hostiles, altos niveles de insatisfacción laboral y jornadas extensas acompañadas de sobrecarga de trabajo. Asimismo, se ha determinado que factores como salarios bajos, vínculos interpersonales conflictivos y exigencias desmedidas en el cumplimiento de tareas constituyen algunos de los principales riesgos para el desarrollo de esta condición (Hernández-Corona et al., 2021).

Asimismo, se ha determinado que entre las principales consecuencias del síndrome de burnout en el ámbito organizacional se encuentran el desgaste emocional, la disminución del rendimiento laboral, el incumplimiento de funciones, la deserción y la persistencia de actitudes negativas en las interacciones de trabajo.

En el plano individual, las repercusiones más frecuentes incluyen comportamientos hostiles, insatisfacción laboral y patrones actitudinales disfuncionales, los cuales suelen acompañarse de la sintomatología previamente señalada.

Por otra parte, siguiendo a León Corzo, (2022), pueden distinguirse dos tipos de burnout:

- Burnout activo: se caracteriza por la presencia de conductas asertivas y se asocia principalmente con factores externos vinculados al ejercicio profesional.
- Burnout pasivo: se manifiesta a través de sentimientos de evasión y apatía, y se relaciona con componentes psicosociales de naturaleza interna.

En ambos casos, se consideran dimensiones fundamentales del síndrome el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, las cuales afectan de manera significativa al personal administrativo que se desempeña en la gestión pública.

El síndrome de burnout constituye un problema social que incide directamente en el desempeño laboral y, por ello, debe considerarse prioritariamente en el diseño de nuevas políticas orientadas a la gestión del recurso humano en las organizaciones.

2.2 Gestión Pública y burnout

En la actualidad, los procesos de gestión pública han puesto énfasis creciente en la dimensión del recurso humano, orientándose hacia la prestación de servicios de calidad para la ciudadanía. Tanto el estrés como la ansiedad se reconocen como factores que inciden en la labor de los trabajadores de la salud, al igual que en la de otros agentes que desarrollan funciones operativas o profesionales. A partir de tales hallazgos, se diseñan intervenciones a mejorar la efectividad en el ejercicio de las tareas, bajo el supuesto de la necesidad de implementar mecanismos de refuerzo que permitan sostener un servicio de calidad de manera continua (León Corzo, 2022).

Figuerola (2020, citado en León Corzo, 2022), en su investigación orientada al desempeño laboral, la efectividad y la calidad de servicio, evidencia mejoras en la

satisfacción de los usuarios como parte de los procesos de gestión pública. Por su parte, Flores (2020, citado en León Corzo, 2022) vincula los componentes de liderazgo y motivación con la consecución de un desempeño laboral óptimo, incluso frente a la presencia de factores estresores propios del ámbito administrativo y de gestión.

De manera complementaria, Tapia (2020, citado en León Corzo, 2022) destaca la importancia de la fortaleza administrativa en el ejercicio de la gobernabilidad, mientras que Ñaupari (2018, citado en León Corzo, 2022) analiza la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, atendiendo a la forma en que los trabajadores organizan y ejecutan sus actividades desde una perspectiva administrativa. En conjunto, estos aportes muestran que la gestión administrativa, fundamentada en el valor del recurso humano y en los desafíos que este enfrenta de manera constante, puede sostener respuestas eficientes pese a la influencia de estresores que generan desgaste y afectan la salud de los servidores públicos.

Así, siguiendo los planteos de León Corzo (2022), se reconoce la capacidad del trabajador estatal para mantener la efectividad de su desempeño aún bajo la incidencia del síndrome de burnout, dentro del contexto propio de la administración pública.

La efectividad incide en el desempeño laboral desde una perspectiva psicológica y administrativa, contribuyendo al desarrollo del conocimiento científico orientado a generar propuestas de mejora para el personal. Este enfoque contempla variables como la estructura formal de la administración, los horarios de trabajo, las funciones asignadas y las responsabilidades inherentes al ejercicio profesional.

Guerrero et al. (2021, citado en León Corzo, 2022) señalan la importancia de gestionar adecuadamente el conocimiento mediante el uso de tecnologías en la administración pública, con el propósito de optimizar los tiempos y procesos de gestión y, al mismo tiempo, brindar un mejor servicio a la comunidad. En este contexto, al analizar la influencia del síndrome de burnout sobre la efectividad del desempeño laboral en el ámbito municipal, se

destacan los componentes psicológicos y administrativos que toda organización pública contemporánea debe considerar para alcanzar resultados satisfactorios.

Aunque la efectividad se reafirma como un elemento fundamental, también se reconoce que la presión laboral puede generar desgaste emocional, cognitivo y físico. Esto implica que el personal debe ser concebido de manera integral como un recurso de alto valor para la institución, cuya salud y bienestar influyen directamente en la calidad de la gestión pública.

En el ámbito de la psiquiatría y la psicopatología, las descompensaciones psicopatológicas asociadas al trabajo continúan siendo abordadas principalmente desde la perspectiva de las vulnerabilidades individuales que se manifiestan en un contexto social específico, como el laboral. En efecto, la forma semiológica que adopta la descompensación ya sea depresión, delirio o crisis somática, entre otras, no depende directamente de las exigencias del trabajo, aun cuando estas puedan encontrarse en el origen de la crisis psicopatológica. La modalidad clínica de la descompensación se halla determinada, por la estructura psicopatológica del sujeto, de modo que cuando el análisis se centra exclusivamente en los trastornos de manera aislada de su contexto, resulta imposible identificar las huellas de la organización del trabajo (Dejours y Gernet, 2014).

En este sentido, la expresión clínica de una descompensación vinculada a una situación laboral patógena depende parcialmente de la organización psicopatológica subyacente del individuo. No obstante, dichas descompensaciones también se encuentran condicionadas por las circunstancias sociales y la organización del trabajo, lo que conduce a cuestionar los principios tradicionales de la práctica en psicopatología clínica, centrados exclusivamente en una etiología estructural. Entre las obligaciones materiales del trabajo y la descompensación psicopatológica se interpone la complejidad del funcionamiento psíquico del sujeto, incluyendo tanto los procesos defensivos individuales como las defensas colectivas elaboradas en el marco laboral (Dejours y Gernet, 2014).

La tesis de la centralidad del trabajo pone de manifiesto que la separación entre el

ámbito laboral y el espacio extralaboral no resulta operativa para la vida psíquica. En este sentido, la desestabilización de los dispositivos defensivos en el trabajo puede afectar la economía afectiva y familiar del sujeto, y de manera recíproca, las tensiones provenientes del ámbito privado pueden incidir sobre su equilibrio psíquico en el contexto laboral.

La alteración del vínculo subjetivo con el trabajo, producto de la sobrecarga, del incremento de restricciones, del temor al despido o de la confrontación con situaciones de injusticia, tiene efectos tanto sobre la economía psicosomática del individuo como sobre la dinámica de las relaciones familiares que estructuran el espacio privado. La descompensación psíquica puede producirse cuando se ve cuestionada la articulación existente entre la economía erótica y familiar y las exigencias defensivas impuestas por el trabajo (Dejours y Gernet, 2014).

3. EL EMPLEADO PÚBLICO

El estado, para poder ejercer eficazmente sus competencias, requiere la participación de colaboradores encargados de materializar su voluntad administrativa. En este sentido, la actividad estatal se desarrolla por medio de personas físicas, tradicionalmente identificadas como agentes del Estado, empleados o funcionarios públicos. Desde una perspectiva amplia, estos sujetos comprenden a toda persona que desempeña funciones esenciales y propias de la estructura estatal.

Dentro del vínculo jurídico que se establece, los agentes públicos constituyen una de las partes, incorporándose de manera voluntaria a la administración con el objetivo de cumplir tareas fundamentales para el funcionamiento del Estado, recibiendo a cambio una remuneración o salario como contraprestación. La doctrina ha sintetizado esta noción afirmando que tanto el funcionario público como el empleado público son aquellas personas responsables de ejecutar funciones esenciales y específicas del Estado (Honorato, 2016).

Marienhoff (1970, citado en Honorato, 2016) conceptualiza al empleado público tanto

en un sentido amplio como en uno restringido. En su acepción amplia, comprende a todas aquellas personas que desempeñan funciones esenciales y específicas inherentes al Estado. En cambio, desde una perspectiva restringida, se refiere exclusivamente a quienes ejercen funciones esenciales propias de la Administración Pública, entendida esta en un sentido sustantivo u objetivo.

La distinción entre empleado y funcionario público no ha recibido un tratamiento doctrinario uniforme. Tradicionalmente, se ha señalado que los empleados cumplirían tareas de carácter material que no implican la manifestación directa de la voluntad administrativa, mientras que los funcionarios serían quienes realizan actividades que si expresan dicha voluntad. No obstante, tanto el derecho positivo nacional como el supranacional no establecen una diferenciación normativa entre ambos términos, utilizándose indistintamente en ambos ámbitos. De igual manera, el propio Derecho Administrativo suele emplear estas denominaciones sin efectuar distinciones conceptuales estrictas.

En su formulación más abarcativa, la categoría comprende a toda persona que, independientemente de la modalidad de su incorporación y del régimen jurídico aplicable a su vínculo, presta servicios al Estado.

El régimen jurídico de los agentes públicos se fundamenta en principios autónomos, diferenciados de aquellos que rigen las relaciones laborales privadas, como las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo. Esta autonomía normativa surge del artículo 14 bis de la Constitución nacional, que reconoce la estabilidad del empleado público, y del artículo 16, que garantiza la igualdad ante la ley para el acceso a los cargos estatales. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la regulación de esta materia corresponde también a las provincias en virtud del sistema federal, lo que implica la coexistencia de regímenes jurídicos diferenciados según se trate de agentes de la Nación o de las jurisdicciones provinciales (Honorato, 2016).

Cuando se aborda el término estabilidad desde una perspectiva jurídica, suele aludir inicialmente al ámbito del derecho laboral privado. En este sentido, Guillermo Cabanellas define la estabilidad como el derecho del trabajador a mantener su puesto de manera indefinida, siempre que no incurra en faltas previamente tipificadas o no se presenten circunstancias excepcionales que justifiquen su desvinculación.

En relación a los agentes estatales, la doctrina ha caracterizado la estabilidad como facultad de conservar el cargo y de continuar gozando de los derechos establecidos por el régimen estatutario, salvo que alguna causa legal determine la extinción del vínculo o modifique la relación funcional. En otras palabras, la estabilidad se concibe como el derecho de los empleados públicos a no ser removidos de su cargo sino por las causas expresamente previstas por el ordenamiento jurídico vigente.

4. DISTINCIÓN ENTRE PERSONAL DE CONTRATACIÓN PERMANENTE Y PERSONAL DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

En términos generales, las funciones esenciales y permanentes del Estado son desempeñadas por los agentes públicos. Sin embargo, puede suceder que la Administración requiera contratar personal para tareas de carácter eventual o transitorio.

Además de la relación ordinaria que surge del nombramiento correspondiente, el acceso a la función o al cargo público también puede efectuarse mediante un contrato celebrado entre Estado y un administrado, modalidad que la doctrina suele denominar “ad hoc”, dado que se origina en un vínculo diferente del que regula al personal con estabilidad (Honorato, 2016).

Este tipo de personal ingresa a la Administración sabiendo que sus funciones se encuentran sujetas a un plazo determinado y que su relación con el Estado posee un carácter precario. En consecuencia, la Administración puede rescindir el contrato en cualquier momento, sin que ello genere derecho a indemnización alguna.

En primer lugar, corresponde distinguir a quienes integran la planta permanente, es decir, aquellos que acceden a la Administración mediante procedimientos formalmente establecidos y cumpliendo con los requisitos previstos por el ordenamiento jurídico. A estos agentes se les reconoce el derecho a la estabilidad una vez que han sido confirmados, ya sea de manera expresa o tácita, tras la finalización del periodo de prueba.

En segundo término, conforme a la legislación vigente, el personal no permanente comprende a quienes prestan servicios al Estado dentro de una relación que, desde su inicio, se establece como transitoria. Esta categoría abarca al personal político, de gabinete, contratado, transitorio y a los trabajadores regidos por la Ley de Contrato N.º 20.744. Asimismo, existen situaciones en las cuales la Administración busca evitar la configuración de un vínculo de dependencia, recurriendo para ello a figuras contractuales propias del derecho privado, como la locación de servicios, la locación de obra o los contratos de consultoría, de modo que los prestadores facturen como proveedores por las tareas realizadas (Honorato, 2016).

En cuanto a los empleados contratados, esta denominación suele reservarse para quienes mantienen una relación laboral con el Estado sujeta a plazos determinados.

Los agentes contratados son aquellos a quienes el Estado, ya sea en el Estado, ya sea en el ámbito nacional, provincial o municipal, convoca para el desempeño de tareas por fuera de la planta permanente y que, en consecuencia, no cuentan con la estabilidad propia del empleo público. Por lo general, se trata de vínculos contractuales de duración determinada, en los cuales se establece que cualquiera de las partes puede rescindir el contrato durante su vigencia, previa notificación con un plazo de 30 días, sin que ello genere derecho a indemnización.

El funcionario contratado es aquel que integra la estructura de la administración pública en virtud de un contrato específico o ad hoc, distinto del régimen que rige para la

generalidad de los funcionarios o empleados públicos. Este tipo de personal es incorporado para atender necesidades particulares y transitorias de la Administración y, dado el carácter no permanente de su vínculo, carece del derecho a la estabilidad laboral (Honorato, 2016). Se trata de vínculos contractuales de duración limitada, que no implican su incorporación a la carrera administrativa ni les reconocen estabilidad laboral. En este marco, uno de los principales ejes de debate radica en determinar si dichos agentes deben ser considerados funcionarios o empleados públicos.

Desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, la incorporación de personal no permanente se encuentra justificada en aquellos supuestos en los que resulta necesario cubrir tareas de carácter temporal o eventual, tales como suplencias por licencias, incrementos transitorios de la carga de trabajo o funciones de asesoramiento, que, por diversas razones, entre ellas las presupuestarias, no pueden ser asignadas a agentes de planta permanente. El régimen del personal contratado por tiempo determinado tiene, así, como finalidad atender necesidades especiales y transitorias de la administración mediante la incorporación de agentes destinados a la prestación de servicios de carácter temporal o estacional, ajenos a las funciones propias del personal estable y que no pueden ser cubiertos por este último (Honorato, 2016).

El personal contratado no goza del derecho a la estabilidad, en tanto el régimen de empleo público distingue entre personal permanente y no permanente, comprendiendo este último al personal de gabinete y al personal temporario. Dado que se trata de contrataciones celebradas por un plazo determinado, dichos agentes carecen de estabilidad laboral, siendo habitual que los contratos prevean expresamente que, una vez finalizado el vínculo, no existe derecho a indemnización alguna.

La ausencia de estabilidad y, en consecuencia, de los derechos que ella conlleva, el carácter temporal y transitorio de la relación laboral y una retribución escasa como haber mensual, constituyen los rasgos distintivos de este tipo de contratación. Asimismo, el artículo 9 de la Ley 25.164 establece un límite cuantitativo para este

régimen, al disponer que el personal contratado no podrá superar el porcentaje fijado en el convenio colectivo de trabajo correspondiente, el cual guarda una relación directa con la cantidad de agentes que integran la planta permanente del organismo (Honorato, 2016).

4.1. Los derechos según el tipo de contratación.

El artículo 16 de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional establece una diferenciación entre los derechos exclusivos del personal de planta permanente y aquellos que son compartidos con el personal contratado de carácter transitorio. En este marco normativo, el personal contratado se encuentra amparado por una serie de derechos básicos, entre los que se incluyen: una retribución justa por los servicios prestados, junto con los adicionales que correspondan; la libertad de afiliación salarial y el ejercicio de la negociación colectiva: el acceso a licencias, justificaciones y franquicias: la posibilidad de interponer recursos administrativos: el derecho a la jubilación o al retiro: la facultad de renunciar al cargo: y el derecho a condiciones adecuadas. De higiene y seguridad en el ámbito laboral (Honorato, 2016)

De ello se desprende que el personal comprendido en el régimen transitorio no goza del derecho a la estabilidad, prerrogativa propia del personal de planta permanente. No obstante, estos trabajadores cuentan con un grado limitado de protección, en la medida en que, si fueran desvinculados sin causa antes de la finalización del contrato, tienen derecho a recibir las remuneraciones correspondientes al periodo no cumplido. Sin embargo, no les asisten otros derechos reconocidos al personal estable, tales como el acceso a instancias de capacitación, la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa, las compensaciones, indemnizaciones, subsidios o prestaciones de asistencia social para ellos y sus familias (Honorato, 2016).

El artículo 9 del decreto respectivo dispone que el personal temporario debe ser destinado exclusivamente al desempeño de actividades de carácter transitorio o estacional, necesarias para complementar el ejercicio de las acciones y competencias asignadas a

cada jurisdicción o entidad descentralizada. Las actividades transitorias comprenden la prestación de servicios, el asesoramiento técnico especializado, la coordinación y el desarrollo integral de programas de trabajo y/o proyectos especiales, así como la atención de incrementos no permanentes de tareas. Por su parte, las actividades de carácter estacional se refieren a aquellas que se realizan de manera periódica y únicamente en determinadas épocas del año, pudiendo, en estos casos, el personal ser incorporado a una planta transitoria mediante designaciones a término. (Honorato, 2016).

Los contratos deberán contener mínimamente:

- a) La determinación precisa de las funciones objeto de la contratación, así como de los resultados esperados o los estándares de desempeño a alcanzar, incluyendo, en su caso, la modalidad y el lugar de prestación de los servicios.
- b) La asignación de la equiparación escalafonaria correspondiente, de acuerdo con los requisitos mínimos establecidos para cada nivel o posición dentro del escalafón aplicable.
- c) Fijación expresa del plazo de duración del vínculo contractual.
- d) La inclusión de una cláusula relativa a la titularidad de los resultados derivados de estudios o investigaciones, estableciendo su registro a nombre del Estado Nacional, sin perjuicio del reconocimiento del contrato como autor del trabajo realizado y, de corresponder, de las eventuales compensaciones económicas que pudieran acordarse.
- e) La incorporación de una cláusula de rescisión en favor de la Administración Pública Nacional, en la cual se establezca que el personal alcanzado por el régimen de contrataciones y aquel incorporado a plantas transitorias carece de estabilidad, pudiendo el contrato ser rescindido o la designación en la planta. Transitoria dejada sin efecto en cualquier momento. Asimismo, se dispone que las contrataciones de personal por tiempo determinado y las designaciones en plantas transitorias, cuando corresponda, serán efectuadas por las autoridades competentes, conforme a la normativa vigente.

5. EL MARCO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES REGULADOS: LA LEY 25164

Según Honorato, (2016), la normativa específica aplicable al ámbito nacional es la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N.º 25.164. En su Capítulo III, artículo 8, la ley dispone que el régimen de estabilidad se reconoce al personal que haya ingresado mediante los procedimientos formales de selección. Asimismo, el artículo 16 enumera los derechos que les corresponden a los agentes públicos, entre los cuales se destacan:

a) El derecho a la estabilidad. La percepción de una retribución justa por los servicios prestados, junto con los adicionales que resulten aplicables.

b) La igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa.

c) El acceso a instancias de capacitación continua.

d) La libertad de afiliación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

El otorgamiento de licencias, justificaciones y franquicias.

e) El reconocimiento de compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

f) La provisión de asistencia social para el agente y su grupo familiar.

g) La posibilidad de interponer los recursos administrativos pertinentes.

h) El acceso al régimen jubilatorio o de retiro.

i) El derecho a presentar la renuncia.

j) Condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo.

k) La participación, a través de las organizaciones sindicales, en los procesos de evaluación y disciplinarios, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce y garantiza la estabilidad de los empleados públicos, interpretación que ha sido entendida como de carácter operativo;

es decir, la garantía resulta aplicable aun en ausencia de una ley reglamentaria que la desarrolle. Este derecho se adquiere una vez que al agente estatal se le reconoce formalmente el acceso al empleo público, y no puede serle privado sino por las causas expresamente previstas en la normativa vigente.

Dromi (citado en Honorato, 2016), conceptualiza la estabilidad como el derecho del agente a la continuidad en su cargo o función, del cual no puede ser removido de manera arbitraria. Distingue, además, entre una estabilidad propia y otra impropia: la primera implica una protección absoluta que excluye la posibilidad de reemplazar el cargo por una indemnización, mientras que la segunda admite la sustitución indemnizatoria en caso de separación.

Por su parte, Escola (citado en Honorato, 2016), define la estabilidad como el derecho del agente a no ser desvinculado de su cargo y también diferencia entre estabilidad propia e impropia. Sin embargo, sostiene que la estabilidad absoluta no existe y que, incluso, no sería conveniente su implementación, ya que podría generar situaciones contrarias al adecuado funcionamiento de la administración pública.

El derecho a la estabilidad consagrado en la Constitución Nacional impone a las provincias la obligación de asegurar dicha garantía para sus propios agentes mediante la sanción de normas del derecho local; de lo contrario, se configuraría un supuesto de inconstitucionalidad. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha modificado su criterio respecto de la estabilidad del empleado público en un periodo relativamente reciente. En el precedente Héctor Maximinio Enrique, el Tribunal sostuvo que la estabilidad no reviste carácter absoluto, pudiendo ser objeto de reglamentación sin que ello implique vulnerar el texto constitucional.

Esta orientación fue reafirmada en decisiones posteriores, como en el caso Aurelio A. Brasesco (1967, citado en Honorato, 2016), donde se estableció que la estabilidad reconocida en el artículo 14 bis tiene por finalidad proteger al empleado público frente a una

remoción arbitraria, garantizando su permanencia en el cargo. No obstante, el Tribunal aclaró que tal protección no es absoluta, sino relativa, en tanto puede ser sustituida por una indemnización cuando así lo determinen las normas aplicables.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo su postura respecto de la estabilidad impropia del empleo público en los precedentes *Salandria* (1987) y *Barrionuevo* (1989), reafirmando en ambos casos que la garantía prevista en la Constitución Nacional posee un carácter relativo. Esta orientación continuó vigente en el fallo *Liliana Guinda* del año 2000, en el que nuevamente ratificó que la estabilidad reconocida a los agentes estatales es de tipo impropio.

Sin embargo, en el año 2007 el máximo tribunal modificó sustancialmente este criterio en el caso *María Cristina Madorrán*. En esta oportunidad, la Corte afirmó que la Constitución Nacional, en particular el artículo 14 bis, reconoce operativamente el derecho a la estabilidad, lo que implica que dicho mandato es aplicable aun frente a la ausencia de una ley reglamentaria. Asimismo, sostuvo que la norma constitucional prohíbe la ruptura discrecional del vínculo de empleo público y exige ser acatada autónomamente por las autoridades administrativas (Honorato, 2016).

En este marco, el Tribunal concluyó que la trabajadora no podía ser desvinculada válidamente sin la existencia de una causa justificada y razonable, por lo que correspondía hacer lugar a su solicitud de reincorporación. El artículo 14 bis, enfatizó la corte, protege a la totalidad de los empleados públicos, independientemente de si se desempeñan en ámbitos de la administración nacional, provincial o municipal.

6. INTERSECCIÓN: BURNOUT Y EMPLEO PÚBLICO

En la actualidad del mercado laboral de Argentina, la precariedad laboral se manifiesta en un mercado de trabajo con alta informalidad, salarios bajos, condiciones laborales inestables y todo lo que subyace como la seguridad social, la pérdida de derechos laborales, no solo la informalidad en lo que tiene que ver con los diseños

organizacionales.

“Precario” procede del latín *precarius*, “obtenido mediante la plegaria” y, por tanto, no está garantizado. A diferencia de la solidez o la permanencia, lo precario se vincula con lo inestable, lo incierto y lo inseguro. “Las nociones de fragilidad, resiliencia y vulnerabilidad nos hablan de la precariedad. (Weber, S, 2025). Pero la precariedad vista a través de estos filtros, es una precariedad light, descafeinada, mucho más ligera y menos inquietante. En todo caso, se nos presentaría como una precariedad amable” (Weber, S, 2025).

“Al hablar tan poco de la precariedad en sí misma, al reducirla a la fragilidad, a la vulnerabilidad o a la resiliencia, intentamos preservar una mínima esperanza (...) en todo lo que representan las instituciones y el orden establecido, ahí donde la precariedad es inapelable en cuanto a la inadaptación de las instituciones, de las prácticas sociales, culturales y educativas” (Weber, S. 2025).

La precarización concierne precisamente, y por definición, a todo lo social, para destruirlo. Asimismo, el pobre tiene “poco”, pero ese poco le da consistencia y una cultura propia. En cambio, el precario vive una ruptura del continuo histórico donde el futuro no es una promesa, sino una amenaza. (Ott, L. 2019, citado por Weber, S. 2025).

El trabajo se define como una actividad central para la construcción de la identidad del sujeto. La investigación sostiene que la inestabilidad laboral no debe reducirse únicamente a una cuestión de precariedad contractual; es, en cambio, un fenómeno multicausal derivado de las condiciones de trabajo que genera incertidumbre sobre el futuro y proyecto personal. Esta inestabilidad surge a menudo cuando las organizaciones son inflexibles y el trabajador no puede negociar tareas, horarios o posiciones, lo que deriva en ansiedad, estrés y afecciones psicosomáticas. (Burgos, 2011)

En el marco del estudio de la precarización laboral en el sector público, la modalidad de contrato constituye un factor crítico en el denominado Eje Transubjetivo, o de

condiciones generales de trabajo.

Una de las prácticas más recurrentes identificadas es el uso de regímenes temporarios o periodos de prueba para cubrir funciones que son, por naturaleza, permanentes dentro de la organización. Esta distorsión contractual genera una contradicción entre la tarea diaria del empleado y su estatus legal, lo que vulnera sus derechos fundamentales al dejarlos, en muchos casos, fuera del sistema de seguridad social. Los testimonios recogidos en las fuentes describen esta situación como estar “más en el aire que firme”, reflejando una falta de estabilidad que impide al sujeto consolidar su posición laboral. (Burgos, 2011).

Las fuentes aclaran que la inestabilidad laboral no es simplemente un dato contractual, sino una consecuencia multicausal que genera padecimientos psíquicos. En el caso de contratos temporarios, la inestabilidad se manifiesta en incertidumbre sobre el futuro, en tanto que el trabajador experimenta una inseguridad constante respecto a la continuidad de su proyecto personal y laboral. Asimismo, el trabajador genera una dependencia del ciclo político, pues muchos contratos tienen una duración de seis meses o un año, y su renovación suele quedar supeditada a la “situación política” o al funcionario de turno, más que al desempeño profesional. (Burgos, 2011).

Por otro lado, la imposibilidad de negociación, ya que la rigidez de estas formas de contratación deja al trabajador con nulas posibilidades de negociar condiciones, tareas u horarios, lo que profundiza el sentimiento de indefensión. (Burgos, 2011).

La temporalidad de los contratos actúa como un catalizador de ansiedad, estrés, burnout y afecciones psicosomáticas, ya que el sujeto debe dirigir sus esfuerzos a “tolerar” condiciones precarias en lugar de realizarse a través de su trabajo. Esta precariedad se ve agravada por el “amiguismo” o la arbitrariedad política, donde el acceso a categorías más altas, la renovación de contratos o el otorgamiento de horas extras no dependen de la capacitación o el mérito, sino de vínculos personales o

simpatías políticas. (Burgos, 2011).

Dado que el trabajo es una actividad central donde el sujeto construye y reconstruye su identidad, la fragilidad de un contrato temporario interrumpe este proceso. Se trata de un vínculo indisoluble que une psiquismo y trabajo, que hace referencia al sujeto en un lugar particular. Al no poder precisarse el lugar que se ocupa en la organización ni predecir hasta cuándo se tolerarán las tensiones, se genera un malestar específico que las fuentes vinculan directamente con la imposibilidad de proyectarse a futuro. Esta situación empuja a los trabajadores a adoptar estrategias de supervivencia como el silencio ante conflictos, por temor a que una queja pueda significar la no renovación de su contrato. (Burgos, 2011).

Método.

Diseño de estudio

La investigación adopta un diseño no experimental, de corte transversal, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Es no experimental dado que no se manipulan las variables independientes, sino que se observan los fenómenos tal como ocurren en el contexto laboral natural de los participantes. El corte transversal implica que los datos fueron recabados en un único momento en el tiempo, permitiendo obtener una “fotografía” del estado actual del burnout en la muestra. El alcance descriptivo posibilita caracterizar la prevalencia del síndrome, identificar los niveles de cada dimensión y describir la distribución de la problemática en función de las variables sociodemográficas y laborales (Hernández Sampieri et al., 2014). Este diseño resulta el más pertinente para los objetivos del estudio en tanto no pretende establecer relaciones causales, sino cuantificar y describir la presencia del fenómeno en esta población específica.

Definición operacional de las variables de estudio

La variable principal de estudio es el síndrome de burnout, operacionalizado en sus tres dimensiones constitutivas según el Maslach Burnout Inventory (MBI). El Agotamiento Emocional (AE) refiere a la sensación de encontrarse emocionalmente exhausto por las demandas del trabajo, con puntajes que oscilan entre 0 y 54 puntos, clasificándose en el nivel bajo (<17), medio (17-26) y alto (≥ 27). La despersonalización (D) comprende actitudes de distancia, frialdad e indiferencia hacia los destinatarios del trabajo, con puntajes de 0 a 30, clasificados en bajo (<6), medio (6-9) y alto (≥ 10). La Realización Personal (RP) evalúa los sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo, con puntajes de 0 a 48; a diferencia de las otras subescalas, en esta dimensión las puntuaciones bajas (≤ 31) son indicativas de riesgo, siendo la codificación invertida respecto al burnout (Maslach y Jackson, 1981).

Como variable independiente se considera la modalidad de contratación temporaria bajo el artículo 9 de la Ley 25.164 de Regulación del Empleo Público Nacional. Las variables sociodemográficas y laborales incluidas como variables de caracterización son:

sexo (femenino/masculino), edad (en rangos etarios), nivel educativo alcanzado (secundario completo, terciario, universitario, posgrado), antigüedad en el organismo (en años), sector de pertenencia, posición jerárquica, grupo de convivencia (solo/a, pareja, familia), tenencia de hijos/as, y condición de vivienda (propietario/a o inquilino/a). Se incluyeron además indicadores de salud asociados al burnout: calidad del sueño (horas de sueño y despertares nocturnos), uso de medicación para conciliar el sueño, realización de tratamiento psicológico o psiquiátrico en los últimos seis meses, y solicitud de licencia laboral por malestares físicos o emocionales.

Participantes

Población objetivo.

Empleados públicos nacionales con contratación temporaria bajo el régimen del artículo 9 de la Ley 25164, pertenecientes a organismos nacionales con asiento en la provincia de Río Negro (SENASA, ANSES, PAMI). La elección de esta población responde a la identificación de un vacío en la literatura respecto de la situación de salud laboral en este segmento específico del empleo público.

Tipo de muestra

No probabilística por conveniencia, conformada por todos los participantes que accedieron voluntariamente a completar el cuestionario en línea durante el periodo de recolección.

Cantidad de participantes

N=46 (cuarenta y seis) empleados públicos nacionales con contratación temporaria bajo el régimen del Artículo 9 de la Ley 25.164, pertenecientes a organismos nacionales con asiento en la provincia de Río Negro (SENASA, ANSES y PAMI).

Criterio de Inclusión

Se establecieron los siguientes criterios de inclusión para participar en el estudio:

- Ser empleado/a público/a nacional con contrato temporario bajo el artículo 9 de la Ley 25.164.

- Tener una antigüedad mínima de seis meses en el organismo, con el fin de garantizar una exposición suficiente a las condiciones laborales para que puedan manifestarse síntomas de burnout.
- Desempeñarse en una jornada laboral de 40 horas semanales o equivalente.
- Haber otorgado el consentimiento informado para participar de la investigación.
- Poseer acceso a medios digitales para completar el cuestionario autoadministrado en línea.

Criterio de exclusión:

- Encontrarse en situación de licencia prolongada por enfermedad (más de treinta días) al momento de la convocatoria, dado que dicha situación podría sesgar las respuestas sobre la experiencia laboral cotidiana.
- Desempeñar funciones directivas o de conducción de alto nivel jerárquico, en tanto estas posiciones conllevan condiciones laborales sustancialmente diferentes a las del personal operativo-administrativo contratado.
- No completar el cuestionario en su totalidad.

Instrumento.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Para la evaluación del burnout se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión adaptada al español, desarrollada originalmente por Maslach y Jackson (1981). El MBI es el instrumento de mayor aceptación y uso en la investigación empírica sobre burnout a nivel mundial, contando con evidencia sólida de validez y confiabilidad en numerosos estudios nacionales e internacionales (Mendez 2024; Kroonstadt y Treiver, 2022; Gutiérrez, 2021).

El instrumento consta de 22 ítems distribuidos en tres subescalas:

- Agotamiento Emocional (AE) :9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20). Puntuación máxima 54). Valora la vivencia de agotamiento emocional por las demandas de trabajo.
- Despersonalización (DP): 5 ítems (5,10,11,15 y 22; 5). Puntuación máxima 30. Evalúa actitudes de frialdad. Y distanciamiento hacia las personas atendidas.

- Realización Personal (RP): 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19 y 21). Puntuación máxima 48). Evalúa sentimientos de autoeficacia y realización en el trabajo. En esta Subescala, puntuaciones bajas indican mayor riesgo de burnout.

Cada ítem se responde en una escala de frecuencia tipo Likert de siete opciones, que van desde 0 (Nunca) hasta 6 (Todos los días). La clasificación en niveles de riesgo sigue los puntos de corte establecidos por Maslach y Jackson (1981), con la corrección de que en la subescala de Realización Personal puntajes bajos implican mayor riesgo de burnout.

Se complementó el MBI con un cuestionario sociodemográfico y de salud diseñado ad hoc, que incluyó variables como edad, género, nivel educativo, antigüedad, sector, posición, grupo de convivencia, tenencia de hijos, calidad del sueño, actividad física y consultas a profesionales de salud mental, con el fin de contextualizar y enriquecer el análisis de los resultados.

Criterio de clasificación

Los sujetos con puntuaciones por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría alto; entre el percentil 25 y 75 en medio; y por debajo del percentil 25 en bajo.

Interpretación de RP: Puntuaciones bajas (0–31) indican alto nivel de desgaste; puntuaciones altas (39–48) reflejan mayor bienestar y autoeficacia percibida. En AE y D, a mayor puntaje, mayor nivel de burnout.

Diagnóstico del síndrome: Se considera presencia de burnout ante puntuaciones altas en AE y D, y bajas en RP de forma simultánea.

Fuente: Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual* (2.^a ed.). Consulting Psychologists Press.

Procedimiento

Fase I. -Convocatoria y contacto con los participantes.

Los participantes fueron contactados a través de referentes sindicales y redes de empleados públicos contratados bajo el régimen del artículo 9 de la Ley 25164 en organismos nacionales con asiento en la provincia de Río Negro (SENASA, ANSES, PAMI).

Se distribuyó el cuestionario mediante un enlace de acceso al formulario digital (Google Forms), acompañado de una comunicación explicativa sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario y anónimo de la participación, y la garantía de confidencialidad en el tratamiento de los datos. El formulario incorporó una sección de consentimiento informado al inicio, sin la cual no era posible avanzar en la respuesta. El periodo de recolección de datos se llevó a cabo entre julio y agosto de 2025.

Fase II. Diseño metodológico y aplicación del instrumento.

Previo a la difusión del cuestionario, se realizó el diseño metodológico completo, determinando la muestra objetivo, seleccionando el instrumento validado (MBI) y elaborando el cuestionario de datos sociodemográficos y de salud. El cuestionario autoadministrado, de modalidad virtual, tuvo un tiempo estimado de respuesta de 20 minutos. Los formularios completos fueron recibidos y almacenados de manera automática y anónima en la plataforma de Google Forms.

Fase III-Análisis de datos.

Los datos fueron exportados en formato de planilla de cálculo y procesados mediante análisis estadístico descriptivo. Se calcularon los puntajes totales de cada subescala del MBI para cada participante, clasificándolos según los niveles de riesgo establecidos (bajo, medio, alto). Se calcularon medidas de tendencia central (medias) y dispersión para cada dimensión. Se determinó la prevalencia de burnout pleno (las tres dimensiones en nivel de riesgo), la prevalencia según criterio de Neira (2004) y la proporción de participantes con al menos una dimensión comprometida. Se describió la distribución de los resultados en función de las variables sociodemográficas. Adicionalmente, se analizaron los indicadores de salud asociados (calidad del sueño, consultas profesionales, licencias), para ampliar la comprensión del impacto del síndrome en la muestra estudiada. En el marco del presente trabajo, Looker Studio fue utilizado como instrumento de análisis y presentación de los datos relevados, permitiendo organizar la información de manera sistemática y facilitar su interpretación en función de los objetivos planteados.

Resultados

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al análisis del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a una muestra de trabajadoras y trabajadores de tres organismos públicos nacionales PAMI, ANSES y SENASA, con una totalidad de 46 personas, de los cuales 25 fueron mujeres (54,3%) y 21 varones (45,7%). La franja etaria predominante fue la de 42 a 51 años. En cuanto a la antigüedad, la gran mayoría (45 personas, 97,8%) supera los 10 años de servicio. Respecto al nivel educativo, el 34,8% completó el secundario, el 28,3% posee título universitario, el 17,4% tiene estudios terciarios y el 15,2% alcanzó posgrado, maestría o doctorado.

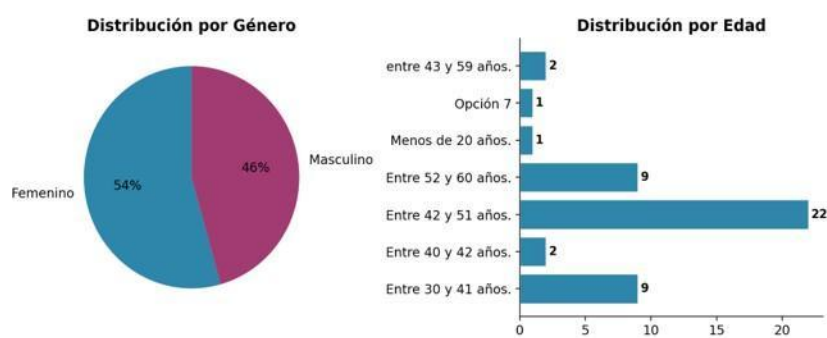


Figura 1. Distribución de la muestra por género y grupo etario. Fuente: Claude (2026)

A continuación, se presentan los principales estadísticos de cada subescala del MBI:

Subescala	Media	Mediana	DE	Mín.	Máx.
Agotamiento Emocional	33.3	33	12.29	3	53
Despersonalización	10.65	10.5	6.87	1	25
Realización Personal	29.96	30.5	9.64	6	46

Tabla 5. Estadísticas descriptivas de las subescalas del MBI (n = 46). Fuente: Claude (2026)

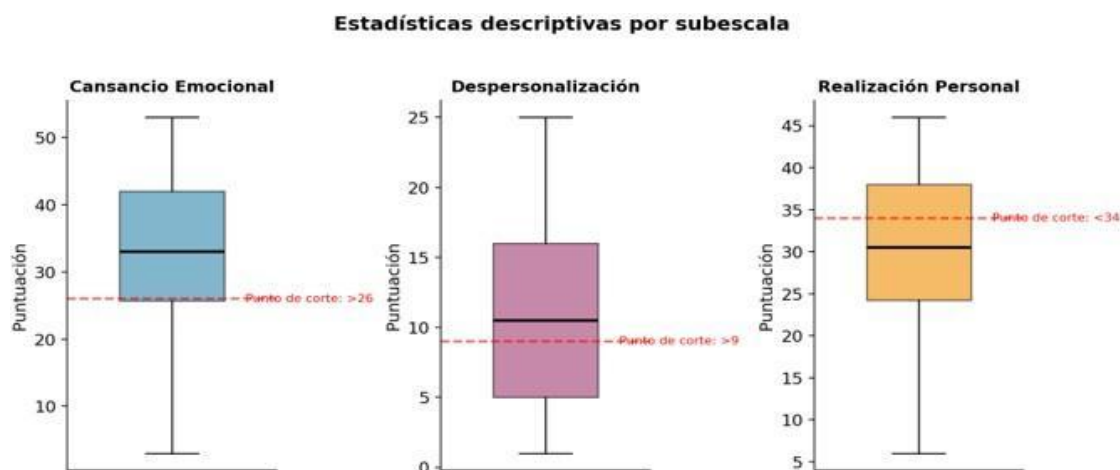


Figura 2. Diagramas de caja para cada subescala. La línea roja indica el punto de corte para indicios de burnout. Fuente: Claude (2026)

La media de Agotamiento Emocional (33.3) supera ampliamente el punto de corte de 26, ubicándose en el rango alto. La Despersonalización también presenta una media elevada (10,65), por encima del umbral de 9. En cuanto a la Realización Personal, la media de 29,96 se sitúa por debajo del punto de corte de 34, lo que refleja una baja percepción de logro profesional en la muestra. Se clasificaron las puntuaciones individuales según los valores de referencia del MBI:

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	8 (17.4%)	4 (8.7%)	34 (73.9%)
Despersonalización	13 (28.3%)	8 (17.4%)	25 (54.3%)
Realización Personal	8 (17.4%)	10 (21.7%)	28 (60.9%)

Tabla 6. Distribución de participantes por nivel en cada subescala (n = 46). Fuente: Claude (2026)

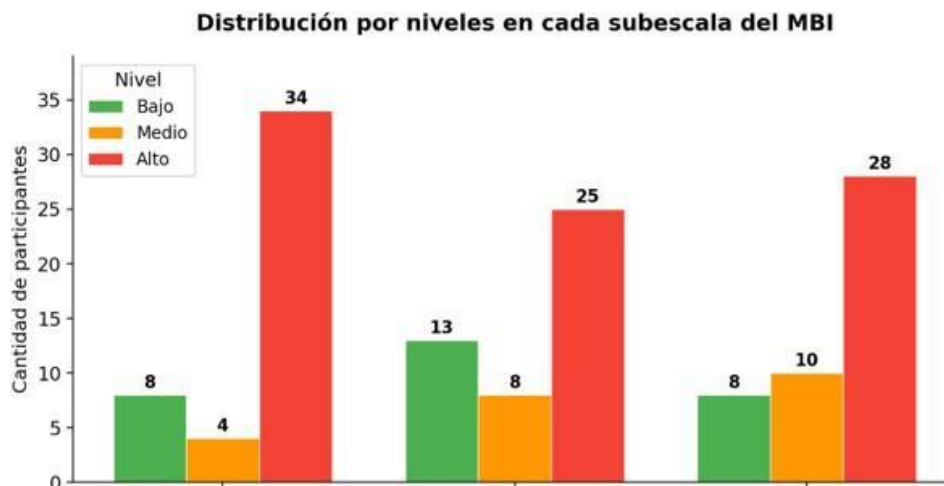


Figura 3. Distribución de participantes por nivel en las tres subescalas del MBI. Claude (2026)

Los resultados muestran una marcada concentración en los niveles altos de riesgo. En la subescala de Agotamiento Emocional, 34 participantes (73,9%) se ubican en el nivel alto. En Despersonalización, 25 personas (54,3%) presentan niveles elevados. Respecto a la Realización Personal, 28 participantes (60,9%) muestran puntuaciones bajas, lo que implica alto riesgo en esta dimensión.

Indicios de Síndrome de Burnout

Según el criterio del MBI, se considera que una persona presenta indicios del Síndrome de Burnout cuando obtiene puntuaciones altas en Agotamiento Emocional y Despersonalización (>9), junto con puntuaciones bajas de Realización Personal (<34).

Los datos revelan que 15 participantes (32,6%) presentan indicios de Síndrome de Burnout con las tres áreas comprometidas. Si se consideran también quienes tienen dos áreas afectadas (riesgo moderado), 32 personas (69,6%) se encuentran en situación de alerta. Apenas 6 participantes (13,%) no presentan ninguna área por encima de los puntos de corte.

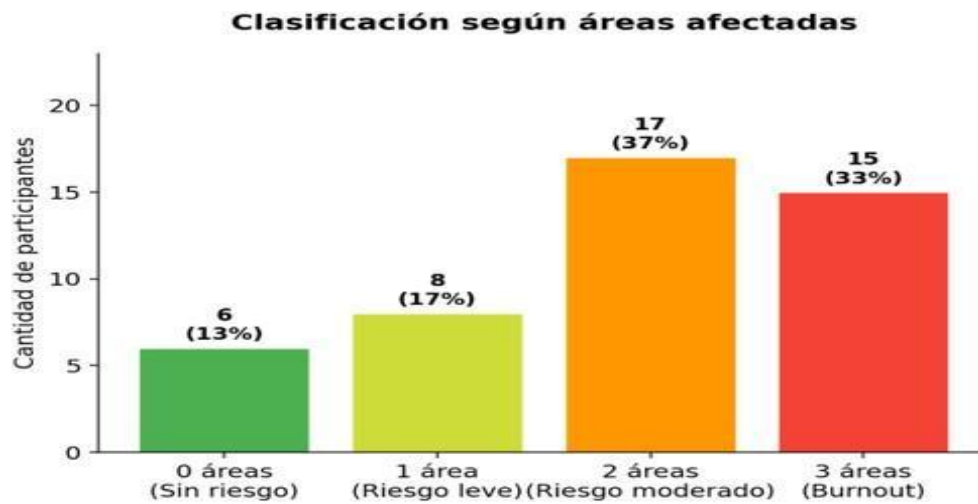


Figura 4. Clasificación de participantes según cantidad de áreas del MBI afectadas. Claude (2026)

Clasificación	n	%	Riesgo
Sin áreas afectadas	6	13.0%	Sin riesgo
1 área afectada	8	17.4%	Leve
2 áreas afectadas	17	37.0%	Moderado
3 áreas afectadas (Burnout)	15	32.6%	Severo

Tabla 7. Distribución según áreas afectadas del MBI (n = 46). Claude (2026)

<u>Indicador</u>	<u>Respuesta</u>	<u>n</u>	<u>%</u>
Horas de sueño nocturno	Entre 2 y 4 hs.	3	6,5%
	Entre 4 y 6 hs.	23	50,0%
	Entre 6 y 8 hs.	19	41,3%
Se despierta y no puede volver a dormir	Nunca	19	41,3%
	1 noche/semana	18	39,1%
	3-4 noches/semana	7	15,2%
	Todas las noches	2	4,3%
Medicación para conciliar el sueño	Sí	5	10,9%
Tratamiento psicológico últimos 6 meses	Sí	9	19,6%
Licencia por malestares físicos/emocionales	Sí	8	17,4%

Tabla 8. Indicadores de salud asociados. Claude (2026)

Los datos de salud revelan un panorama que complementa los hallazgos del MBI. El 56,5% de los participantes duerme entre 4 y 6 horas por noche, tiempo inferior al recomendado (7-9 horas para adultos) y el 6,5 apenas alcanza entre 2 y 4 horas. En conjunto, el 58,7% de la muestra se despierta al menos una noche por semana sin poder volver a dormirse, asociación que la literatura vincula directamente con el agotamiento emocional crónico (Beurskens et al., 2003). El 10,9% utiliza medicación para conciliar el sueño, lo que podría ser indicador de perturbaciones del sueño que exceden las estrategias naturales de afrontamiento.

El 19,6% de los participantes realizó tratamiento psicológico en los últimos seis meses, dato que puede leerse tanto como indicador de malestar subjetivo significativo como de recursos disponibles para su abordaje. El 17,4% solicitó licencia laboral por malestares

físicos y/o emocionales en el período, lo que se traduce en impacto directo sobre la prestación del servicio público. En consonancia con la literatura que señala la somatización como consecuencia del burnout (Hernández-Corona et al., 2021), estos datos confirman que el síndrome no se limita a la esfera subjetiva sino que se materializa en consecuencias organizacionales concretas.

La muestra está conformada mayoritariamente por mujeres (54,3%), con predominio del rango etario de 42 a 51 años (47,8%) y con antigüedad mayoritariamente superior a los 10 años (97,8%), lo que implica una exposición prolongada a las condiciones de contratación temporaria. Esta última característica resulta especialmente relevante desde la perspectiva del burnout como proceso: la mayoría de los participantes lleva más de una década en situación de precariedad contractual, conviviendo con la incertidumbre en la renovación anual del contrato. El 76,1% tiene hijos/as, lo que incrementa las responsabilidades familiares y la presión económica asociada a la inestabilidad laboral.

El 28,3% alquila su vivienda, lo que añade vulnerabilidad económica en un contexto de contratos sin estabilidad.

En cuanto a los sectores de pertenencia, predominan el sector agro (principalmente SENASA, n=12) y Servicios Públicos (ANSES, PAMI N=34). La posición mayoritaria es la de personal operativo (n=21), seguida por staff administrativo (n=8) y coordinadores (n=4), lo que sitúa a la mayor parte de la muestra en los escalafones más expuestos a las demandas del servicio directo al ciudadano y con menor capacidad de decisión y autonomía.

Discusión

En la presente investigación se propuso como objetivo general conocer la prevalencia del síndrome de burnout en empleados públicos nacionales de contratación temporaria en la provincia de Río Negro. Los hallazgos obtenidos revelan una situación de alta vulnerabilidad psicosocial, caracterizada por una prevalencia de burnout pleno del 32,6% y un alarmante 87,0% de la muestra con al menos una de las dimensiones del síndrome comprometida. Estos datos permiten describir el panorama del síndrome en la muestra y discutirlo a la luz de los antecedentes teóricos y empíricos.

La expectativa que orientó este estudio era observar niveles elevados de burnout en agentes bajo el régimen del ART. 9 de la Ley 25.164. Los resultados son consistentes con esa expectativa: la muestra presenta una prevalencia alta del síndrome en un contexto de incertidumbre contractual crónica. El diseño descriptivo no permite, sin embargo, atribuir esa prevalencia a la modalidad de contratación. La particularidad de la muestra es determinante: el 97,8% de los participantes posee una antigüedad superior a los 10 años bajo un esquema de contratación que, normativamente debería ser transitorio pero que en la práctica se ha normalizado como una contratación por tiempo indeterminado, sin los beneficios de ella.

Esta “temporalidad permanente” actúa como un estresor crónico. Al contrastar estos resultados con el estudio de Marsollier (2019), quien analizó empleados de planta permanente en Mendoza, se observa que mientras ella halló un 35,4% de agotamiento emocional alto, en la presente muestra dicho nivel asciende al 73,9%. Esta diferencia es llamativa, aunque debe leerse con cautela: se trata de muestras, instrumentos (MBI-HSS frente a MBI-GS) y contextos distintos, por lo que la comparación es ilustrativa y no un contraste estadístico. La mayor prevalencia observada resulta coherente con la literatura que vincula la precariedad contractual con el desgaste emocional. En lo que respecta al análisis de las dimensiones y contraste con el Estado del Arte, el Agotamiento Emocional (AE) surge como la dimensión más crítica, con una media de 33,3, superando ampliamente el corte de 26. Este resultado es coherente con la literatura que sitúa al AE como el núcleo del síndrome. Los testimonios de fatiga matutina y agotamiento antes de iniciar la jornada coinciden con lo planteado por Dejourns y Gernet (2014) sobre la movilización de la

inteligencia y el cuerpo ante la “la realidad” del trabajo. En este contexto, una lectura posible -en línea con Dejours y Gernet (2014) - es que el agotamiento se vincule no sólo con la tarea sino con la anticipación del conflicto en un entorno sin estabilidad. Los datos del estudio son compatibles con esta interpretación, sin que el diseño permita establecerla como relación causal. En lo concerniente a la Despersonalización (D), el 54,3% de la muestra presenta niveles elevados. Este porcentaje es superior al 32% reportado por Marsollier y se asemeja a los hallazgos de Gutiérrez (2021) en funcionarios aduaneros (58,7%). Desde la psicodinámica del trabajo, la despersonalización puede interpretarse como una estrategia defensiva para distanciarse del sufrimiento y la exigencia emocional del servicio al público. Sin embargo, en un entorno de contratación precaria, este distanciamiento también respondería a la imposibilidad de negociación y al sentimiento de indefensión descritos por Burgos (2011), interpretación coherente con los datos, aunque no verificable con este diseño. La realización personal (RP) mostró que un 60,9% de los participantes tiene puntuaciones bajas (riesgo de burnout). Este dato es significativamente más preocupante que el 33,3% de baja eficacia profesional hallado en otros estudios nacionales. La baja realización personal observada puede vincularse, desde el marco de Dejours y Gernet (2014), con la falta de carrera escalafonaria, la ausencia de ascensos por mérito y la dependencia de la coyuntura para la renovación del vínculo, condiciones que dificultan encontrar en la tarea una fuente de reconocimiento. Esta articulación es interpretativa y se apoya en la literatura, no en una medición de relaciones entre variables. Como señalan Dejours y Gernet (2014), el sufrimiento solo se transforma en placer a través del reconocimiento, ante la amenaza de la no renovación, el trabajo se vuelve un espacio de mera supervivencia.

Un aporte relevante de este estudio es la vinculación entre el burnout y los indicadores de salud física. El hecho de que el 58,7% de la muestra sufra despertares nocturnos y el 56,5% duerma menos de las horas recomendadas evidencia la confusión entre el ambiente laboral y el privado. Los indicadores de sueño y descanso, junto con los del MBI, son compatibles con la noción de “porosidad” entre lo laboral y lo privado señalada por Dejours y Gernet (2014). Estos datos resultan coherentes con la literatura que describe

la precariedad laboral como fenómeno multicausal asociado al padecimiento psíquico.

Resulta imperativo discutir sobre la limitación señalada y el temor a responder el cuestionario. El silenciamiento del malestar es, un síntoma de la precariedad descrita por Burgos (2011). Si el trabajador percibe que una queja o la expresión de su agotamiento puede poner en riesgo su contrato, optará por el silencio como estrategia de supervivencia. Por lo tanto, es altamente probable que los resultados obtenidos, aunque ya elevados, representen una subestimación de la prevalencia real del síndrome en este colectivo.

En síntesis, la evidencia recolectada describe una prevalencia elevada del síndrome de burnout en un colectivo caracterizado por la contratación temporaria del Art.9 y la cronicidad de la incertidumbre. Los niveles observados de agotamiento emocional y baja realización personal son superiores a los reportados en estudios sobre trabajadores con estabilidad laboral, diferencia que invita a futuras investigaciones con diseños comparativos. No se trata de considerar al burnout como una problemática individual, sino de comenzar a abordarlo como una consecuencia directa de estructuras organizacionales precarizantes que requieren un cambio, una transformación urgente a nivel política pública y regularización laboral.

Conclusión

El hallazgo central de esta investigación es la elevada prevalencia del síndrome de burnout en empleados públicos nacionales con contratación temporaria en Río Negro.

En el presente estudio, los niveles de AE en rango alto alcanzan el 73,9%, considerablemente superiores. La inestabilidad inherente al contrato temporario constituye un estresor crónico específico que los modelos teóricos describen como factor de riesgo del burnout (Burgos, 2011). Los hallazgos son coherentes con la expectativa que orientó el estudio: el colectivo presenta niveles de burnout elevados en un contexto de temporalidad contractual prolongada. En la muestra, la baja realización personal alcanza al 60,9% de los participantes lo que sugiere que la condición de contratación temporaria perjudica los recursos energéticos (agotamiento emocional) sino también la percepción de eficacia y valor del trabajo. Esto podría asociarse, en términos de Dejours y Gernet (2014), a las dificultades de reconocimiento que enfrentan los trabajadores precarios: sin carrera escalafonaria, sin posibilidad de ascenso y con la amenaza permanente de la no renovación contractual, el trabajo se vuelve un espacio donde difícilmente puede elaborarse el sufrimiento en placer a través del reconocimiento.

El Agotamiento Emocional sobresale como la subescala más comprometida de la muestra (73,9%) lo que es coherente con el rol que la literatura le asigna como “núcleo” del síndrome (Maslach y Jackson, 1981; Dejours y Gernet, 2014). El cansancio al final de la jornada, la fatiga matutina al enfrentarse a otra jornada de trabajo y la sensación de estar emocionalmente agotado por el trabajo fueron los ítems con mayores puntuaciones medias. Tanto el cansancio acumulado, la dificultad de recuperación nocturna y la experiencia subjetiva de malestar emocional que surge antes del inicio efectivo de la jornada laboral, los ítems con mayores puntuaciones medias remiten a la fatiga anticipatoria: las y los participantes reportan agotamiento al proyectar la jornada por comenzar. Esta lectura, en línea con Dejours y Gernet (2014), es interpretativa y se apoya en los puntajes observados.

La alta prevalencia del AE debe leerse en el contexto de las condiciones específicas del contrato ART. 9: la imposibilidad de negociar tareas u horarios, la dependencia del ciclo político para la renovación del contrato y la ausencia de carrera escalafonaria configuran un entorno en el que el trabajador no puede “tomarse un descanso” psíquico de la incertidumbre, incluso fuera del horario laboral. En términos de Dejours y Gernet (2014), el agotamiento emocional puede comprenderse en relación con el obstáculo a las estrategias defensivas individuales y colectivas que impone el miedo a expresar el sufrimiento ante la amenaza de no renovación. Se trata de una clave interpretativa coherente con los datos descritos. El dato de que el 58,7% de la muestra se despierta al menos una noche por semana sin poder volver a dormir, sumando a que el 56,5% duerme menos de las horas recomendadas, resulta compatible con la noción de porosidad entre lo laboral y lo privado descrita por Dejours y Gernet (2014). Esta “porosidad” entre el sufrimiento laboral y la vida extralaboral es señalada por Dejours y Gernet (2014) como una de las características más dañinas del burnout en contextos de alta vulnerabilidad laboral.

Aportes y Contribuciones de la Investigación

Esta investigación constituye un aporte empírico original al conocimiento sobre el síndrome de burnout en el sector público argentino, al focalizarse en un segmento poblacional hasta ahora escasamente estudiado: los empleados públicos nacionales con contratación temporaria bajo el artículo 9 de la Ley 25.164, radicados en la provincia de Río Negro. Los resultados confirman la presencia de una prevalencia significativa y clínicamente relevante del síndrome, con un 32,6% de burnout pleno (criterio Maslach y Jackson, 1981) y un 41,3% con riesgo significativo (criterio Neira, 2004), en una muestra en la que el 87,0% presenta al menos una dimensión comprometida.

La investigación aporta evidencia local -inédita hasta el momento- que puede ser utilizada por los organismos públicos de la provincia y por el estado nacional para el diseño de planes de acción en materia de salud laboral. En un país donde nueve de cada 10 trabajadores reportan síntomas de burnout (Infobae, 2025), disponer de datos específicos

sobre colectivos vulnerables como el de los contratados temporarios constituye un insumo indispensable para la formulación de políticas públicas con mayor precisión y justicia distributiva. La investigación también contribuye a visibilizar el vínculo entre precariedad contractual y sufrimiento psíquico, articulando la evidencia cuantitativa con los marcos teóricos de la psicodinámica del trabajo (Dejours y Gernet, 2014) y la sociología del trabajo (Burgos, 2011; Neffa, 2019), lo que enriquece la comprensión del fenómeno desde una perspectiva integradora.

Limitaciones de la investigación

La limitación más relevante de este estudio está vinculada al miedo de los agentes públicos temporarios a responder el cuestionario por temor a posibles represalias o consecuencias sobre la renovación de su contrato. Si bien se garantizó el anonimato y la voluntariedad de la participación, la sola percepción de riesgo puede haber actuado como inhibidor, tanto para participar en el estudio como para responder con plena sinceridad. Este fenómeno del silenciamiento del sufrimiento como estrategia de supervivencia laboral está descrito por Burgos (2011) como una de las manifestaciones centrales de la precariedad: los trabajadores aprenden a callar su malestar para no arriesgar la renovación del contrato, lo que hace que el propio instrumento de medición esté condicionado por el mismo factor que estudia.

Esta limitación tiene consecuencias metodológicas concretas: es probable que los resultados obtenidos subestimen la prevalencia real del burnout y la intensidad del malestar en la población.

Otras limitaciones ya señaladas en la sección de Discusión incluyen el carácter no probabilístico de la muestra, el diseño transversal, la heterogeneidad sectorial de los participantes y la ausencia de un grupo de comparación con personal de planta permanente, que hubiera permitido estimar el efecto específico de la modalidad contractual sobre el burnout.

Líneas de Investigación Futuras

Los hallazgos de esta investigación abren diversas líneas de trabajo que se consideran relevantes para avanzar en la comprensión y abordaje del burnout en el empleo público de contratación temporaria.

- Estudios longitudinales: Resulta necesario realizar estudios de seguimiento que permitan analizar la evolución del burnout a lo largo del tiempo, especialmente en función de la cantidad de años en situación de contratación temporaria. Los datos actuales sugieren que la exposición prolongada (97,8% de la muestra con más de 10 años de antigüedad) es un factor de acumulación de riesgo.
- Estudios mixtos: Complementar los datos cuantitativos con metodologías cualitativas- entrevistas en profundidad, grupos focales-permitiría acceder a la experiencia subjetiva del burnout en este colectivo, y especialmente a las estrategias defensivas individuales y colectivas desarrolladas ante la precariedad laboral y sueldos bajos, según INFOBAE (30/03/2026), el salario mínimo perdió el 38% de su poder adquisitivo durante el actual gobierno. La voz de los trabajadores, silenciada por el miedo en el contexto de la encuesta, podría emerger con mayor libertad en espacios de mayor confianza y seguridad psicológica.
- Extensión geográfica: El estudio se circunscribe a la provincia de Río Negro. Sería adecuado replicar la investigación en otras provincias con características similares, o tal vez con condiciones de empleo público diferentes, lo cual permitiría comparar la prevalencia y establecer si los hallazgos responden a factores locales o a dinámicas propias del régimen de contratación a nivel nacional.

Propuesta de Intervención

Nombre: “Trabajar sin quemarse”. Taller psicoeducativo para la prevención del burnout en agentes públicos nacionales.

Fundamentación

El estudio realizado, de diseño descriptivo-transversal, reveló mediante el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) la prevalencia del síndrome de burnout en agentes públicos nacionales contratados bajo la modalidad temporaria de Art. 9 de la Ley 25.164. Los hallazgos evidenciaron una elevada proporción de agotamiento emocional alto y un porcentaje significativo de casos de burnout pleno. Por tratarse de un diseño descriptivo, estos datos no autorizan inferencias causales, pero identifican una necesidad institucional concreta que justifica una acción preventiva focalizada. La condición de temporalidad contractual -incertidumbre sobre la renovación, ausencia de estabilidad y exposición sostenida a la demanda laboral - configura el marco que fundamenta dirigir la intervención a este colectivo.

Maslach y Jackson (1981) definen el burnout por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Conforme a Phillips (1984), la prevención opera en dos planos: reducir los estresores organizacionales y fortalecer el afrontamiento individual.

La justificación de este taller radica en que los agentes que están expuestos a escenarios de angustia y miedo, puedan registrar y tramitar los pensamientos, las emociones antes que se depositen en el cuerpo, afectando el trabajo cotidiano. La intervención busca no solo concientizar, sino proporcionar herramientas de autocuidado para prevenir consecuencias graves como enfermedades psiquiátricas, adicciones y disminución de rendimiento laboral.

Objetivos

Objetivo general: conocer los factores de riesgo asociados al desarrollo del burnout en agentes públicos nacionales bajo contratación temporaria, mediante un dispositivo psicoeducativo grupal de carácter preventivo.

Objetivos específicos:

- 1- Brindar información sobre el síndrome de burnout, sus tres dimensiones y sus consecuencias, favoreciendo el reconocimiento temprano.
- 2- Promover la identificación de los factores de riesgo psicosocial propios de la modalidad temporaria.
- 3- Fortalecer estrategias individuales y grupales de afrontamiento y autocuidado.

Población

Agentes públicos nacionales contratados bajo el régimen del Art. 9 de la Ley 25.164, sin distinción de antigüedad ni función. Se conformarán cohortes de hasta 20 participantes para preservar la dinámica grupal. La participación será voluntaria, con consentimiento informado y resguardo de confidencialidad de los datos personales relevados.

Recursos y viabilidad

Desde la Coordinación Técnica de Capacitación se proveerá de un/a licenciada en Psicología con formación en psicología laboral.

Recursos materiales: sala provista por el organismo, sillas, proyector, notebook, copias de MBI (pre y post), afiches, fibrones, post-it de colores.

Recursos institucionales: aval de la dirección y autorización para el uso de espacio físico y tiempo laboral de los agentes.

Viabilidad económica: alta, los insumos son de bajo costo y la infraestructura ya está disponible.

Viabilidad operativa: los cuatro encuentros pueden integrarse a la jornada laboral previa autorización de las respectivas coordinaciones. Una cohorte se completa en cuatro semanas y el dispositivo es replicable por cohortes sucesivas.

Condición de factibilidad: el compromiso institucional es el factor crítico, ya que convocar agentes con asiento de función en lugares alejados del Centro Regional, requiere aval de la dirección y del área de recursos humanos.

Limitación reconocida: la intervención actúa sobre el nivel individual y no modifica por sí sola los factores estructurales de la modalidad contractual, cuya transformación excede el alcance de un dispositivo psicoeducativo.

Descripción de las actividades

Dispositivo de cuatro encuentros semanales de noventa minutos, coordinados por un licenciado en psicología.

Encuentro 1- Encuadre. Presentación, acuerdo de confidencialidad y aplicación del MBI (medición pre). Exposición dialogada del concepto de burnout y sus dimensiones. Como cierre, cada participante registra por escrito una situación laboral reciente que le haya generado malestar, para retomar más adelante.

Encuentro 2- Factores de riesgo de la contratación temporaria. Trabajo en 5 grupos de 4 agentes: cada subgrupo identifica estresores propios de la modalidad (incertidumbre, renovación, sobrecarga, multiplicidad de funciones), trabajan sobre papel afiche y post-it y los expone en plenario.

Encuentro 3- Estrategias de afrontamiento. Presentación de técnicas de regulación del estrés, organización de la carga y reconocimiento de límites. Ejercicio de equilibrio entre áreas vitales (López, 2004): cada participante mapea su distribución actual de tiempo y energía e identifica un ajuste posible.

Encuentro 4-Autocuidado, cuidado del equipo y cierre. Dinámica grupal de reflexión sobre el cuidado propio y mutuo. Aplicación del MBI (medición post) y ronda de cierre como evaluación cualitativa.

Cuadro de planificación

Problema o necesidad del objeto de la intervención	Objetivo general	Objetivo específico	Encuentros	Actividades
Prevención del síndrome de burnout en agentes públicos nacionales bajo contratación temporaria (Art. 9, Ley 25.164)	Reducir los factores de riesgo asociados al desarrollo del burnout mediante un dispositivo psicoeducativo grupal de carácter preventivo	OE1: Brindar información sobre el síndrome, sus dimensiones y consecuencias, favoreciendo el reconocimiento temprano	Encuentro 1	Encuadre y confidencialidad; MBI (pre); exposición dialogada sobre burnout; registro escrito de una situación de malestar
		OE2: Promover la identificación de los factores de riesgo psicosocial propios de la modalidad temporaria	Encuentro 2	Trabajo en subgrupos sobre estresores de la temporalidad; plenario; sistematización en afiche y vínculo con las dimensiones del MBI
		OE3: Fortalecer estrategias individuales y grupales de afrontamiento y autocuidado	Encuentro 3	Técnicas de regulación del estrés y organización de la carga; ejercicio de equilibrio entre áreas vitales
		OE3: Fortalecer estrategias individuales y grupales de afrontamiento y autocuidado	Encuentro 4	Dinámica de autocuidado y cuidado del equipo; MBI (post); ronda de cierre

Evaluación

De proceso: registro de asistencia y de participación en cada encuentro.

De resultados: comparación de las puntuaciones del MBI entre el primer y el último encuentro. Dado el carácter preventivo y la corta duración, esta medición se interpreta como indicador de sensibilización y reconocimiento del síndrome, y no como evidencia de reducción causal de la prevalencia, lo que requeriría un diseño de seguimiento de mayor alcance temporal.

Formas de comunicación de resultados

Los resultados agregados, resguardando el anonimato, se comunicarán mediante

- Un informe técnico dirigido a la dirección del organismo y a las áreas de recursos humanos.
- Una devolución grupal a los participantes.
- Eventual presentación en instancias de difusión institucional, de modo que la información posicione el burnout en este colectivo como problema de salud ocupacional a abordar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Flores, y Castillo Revilla (2023). *Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional*. Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales, 4(2), 44–61.
<https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Amable M., Reif L., San Juan C., García V., González Francese R., y Zelaschi C. (2021). Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, versión corta. Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral. Ediciones Undav.
- Assef y Bamonde (2021). *La salud laboral en el Hospital Artémides Zatti de la ciudad de Viedma: El síndrome de burnout y sus implicancias en la prestación de servicio dentro del Área de Cuidados Progresivos* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Comahue].
<https://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/16600>
- Burgos, N. (15-17 de Noviembre de 2011). *Precarización laboral y salud mental: principales factores de inestabilidad laboral y malestar en trabajadores en una entidad gremial* [Ponencia]. 3er Congreso Internacional de Investigación, La Plata, Argentina.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1529/ev.1529.pdf
- Dejours, C., y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila.
- Gutiérrez (2021). *El síndrome de burnout en funcionarios aduaneros y despachantes de aduana de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* [Tesis de grado, Universidad Abierta Interamericana]. <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/1004>
- Hernández-Corona et al. (2021). *El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 9(63), 1–19.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00063.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.) McGraw-Hill.
- Honorato, P. H. (2016). *Contratos temporarios de la administración pública*. [Tesis de grado,

Universidad Empresarial Siglo 21]. Infobae. (2025, 1 de noviembre). Según un estudio, nueve de cada diez trabajadores argentinos están "quemados" por su trabajo. *Infobae*.

<https://www.infobae.com/economia/2025/11/01/segun-un-estudio-nueve-de-cada-diez-trabajadores-argentinos-estan-quemados-por-su-trabajo/>

Intriago-Cerdeño et al. (2025). *Síndrome de burnout en los servidores públicos acción social del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua*. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR. Vol.8, Núm.16 (Ed. Julio-Diciembre 2025) ISSN: 27376354. <https://doi.org/10.46296.v8i16.0375>

Kroonstadt y Treiver (2022). *Afrontamiento y burnout en empleados del poder judicial de Entre Ríos, Argentina*. Psico Sophia, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.37354/rpsiso.2022.4.2.029>

León Corzo, C. A. (2022). *Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022*. Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar, 1090–1108. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2276.

Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. CONICET.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Méndez, C. (2024). Prevalencia del síndrome de burnout en Gendarmería Nacional: El caso de Agrupación Cinturón Sur, escuadrón Villa 1-11-14 [Tesis de grado, Universidad de

Flores]. Mori Tapullima, C., Salazar, E., Girón, M., Cántaro, R., y Gonzales, S. (2021).

Revisión sistemática sobre síndrome de burnout en personal de salud en América Latina entre 2015- 2020. Revista de Investigación en Psicología, 24(1), 197–221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608>

Neffa, J. C. (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: enfoques y problemáticas*.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

<https://www.argentina.gob.ar/srt/museosrt/voces/neffa>

Neira, C. (2004). *Cuando se enferman los que curan*. Gambacop.

Pérez Flores y Giraldo Sánchez (2015). *Prevalencia del síndrome de burnout en los funcionarios de la empresa municipal de servicios públicos de Arauca EMSERPA E.I.C.E., E.S.P.* [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].

Saravia Papuico (2023). *Competencias laborales y síndrome de burnout en trabajadores de una entidad gubernamental*, Huancayo, 2023 [Tesis de grado, Universidad de Huancayo].

Taruchaín Pozo y Mayorga Alvarez (2020). *Síndrome de burnout en funcionarios públicos de la provincia de Tungurahua*. Revista Científica CENTROS, 9(2), 1–19.

<https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros/article/view/1402/1161>

Villao Borbor, M., y Calero Mendoza, M. (2024). Síndrome de burnout en funcionarios públicos con contacto frecuente con personas en agencias del registro civil de la provincia de Santa Elena, Ecuador. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*.

Weber, S. (2025, 10 de abril). Dimensionar la precariedad. En el margen. *Revista de Psicoanálisis*. <https://enelmargen.com/2025/04/10/dimensionar-la-precariedad-por-sonia-weber/>

Yabur Jaimes, M. A., Arenas Duarte, L. A., Ochoa Orozco, M. D., y Lemos Ramírez, N. V. (2025). Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de seguridad en el Nororiente colombiano. *Revista de Psicología Organizacional*.

Anexos

Anexo 1: Protocolo del Maslach Burnout Inventory — Human Services Survey (MBI-HSS)

Sección 2 de 2

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo para realizar mi Trabajo Final Integrador de la Lic. en Psicología.

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.

1- Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días

2- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días

3- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

4- Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

5- Siento que estoy tratando a algunos usuarios externos como si fuesen objetos impersonales. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

6- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

7- Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

Tt

Tt

Tt

8- Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

9- Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

10- Siento que me he hecho más duro con la gente. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

Tt

Tt

Tt

Tt

11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. *

☐ Nunca
☐ Pocas veces al año.
☐ Una vez al mes o menos.
☐ Unas pocas veces al mes.
☐ Una vez a la semana.
☐ Unas pocas veces a la semana.
☐ Todos los días.

12- Me siento muy enérgico en mi trabajo. *

☐ Nunca
☐ Pocas veces al año.
☐ Una vez al mes o menos.
☐ Unas pocas veces al mes.
☐ Una vez a la semana.
☐ Unas pocas veces a la semana.
☐ Todos los días.

13- Me siento frustrado por el trabajo. *

☐ Nunca
☐ Pocas veces al año.
☐ Una vez al mes o menos.
☐ Unas pocas veces al mes.
☐ Una vez a la semana.
☐ Unas pocas veces a la semana.
☐ Todos los días.

Tt

Tt

Tt

14- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. *

☐ Nunca
☐ Pocas veces al año.
☐ Una vez al mes o menos.
☐ Unas pocas veces al mes.
☐ Una vez a la semana.
☐ Unas pocas veces a la semana.
☐ Todos los días.

15- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. *

☐ Nunca
☐ Pocas veces al año.
☐ Una vez al mes o menos.
☐ Unas pocas veces al mes.
☐ Una vez a la semana.
☐ Unas pocas veces a la semana.
☐ Todos los días.

16- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. *

☐ Nunca
☐ Pocas veces al año.
☐ Una vez al mes o menos.
☐ Unas pocas veces al mes.
☐ Una vez a la semana.
☐ Unas pocas veces a la semana.
☐ Todos los días.

Tt

Tt

Tt

17- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

18- Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

19- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

Tr

📄

📄

☰

Tr

📄

📄

☰

Tr

📄

📄

☰

Tr

📄

📄

☰

20- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

21- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

22- Me parece que los usuarios externos de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas. *

☐ Nunca

☐ Pocas veces al año.

☐ Una vez al mes o menos.

☐ Unas pocas veces al mes.

☐ Una vez a la semana.

☐ Unas pocas veces a la semana.

☐ Todos los días.

Tr

📄

📄

☰

Tr

📄

📄

☰

Tr

📄

📄

☰

Anexo 2: Cuestionario sociodemográfico

1- Edad *

☐ Menos de 20 años.

☐ Entre 20 y 29 años.

☐ Entre 30 y 41 años.

☐ Entre 42 y 51 años.

☐ Entre 52 y 60 años.

☐ Opción 7

2- Género *

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Prefiero no decirlo

☐ Otro:

3- Último nivel de educación obtenido *

☐ Posgrado-Maestría-Doctorado.

☐ Carrera Universitaria.

☐ Terciario.

☐ Secundario completo.

☐ Secundario incompleto.

Tt







Tt







Tt

4- Antigüedad *

☐ Menos de un año.

☐ Entre 2 y 4 años.

☐ Entre 5 y 10 años.

☐ Más de 10 años.

5- Indicar sector de la organización *

☐ Comunicaciones

☐ Salud

☐ Agro

☐ Educación

☐ Construcción

☐ Medios

☐ Seguridad

☐ Servicios Públicos

☐ Turismo

☐ Otro:

6- Posición que ocupa *

☐ Coordinador

☐ Supervisor

☐ Staff

☐ Operario

☐ Otro:







Tt







Tt







Tt

75

7- Grupo de convivencia *

☐ Familia
☐ Pareja
☐ Solo
☐ Otro: _____

8- ¿Tiene hijos? *

☐ Si
☐ No
☐ Cursando un embarazo.

9- ¿Usted alquila vivienda? *

☐ Si
☐ No

10- ¿Viaja para asistir a su puesto de trabajo? *

☐ Si
☐ No

11- ¿Cuánto tiempo destina a viajar para asistir a su puesto de trabajo? *

☐ Menos de 10 minutos
☐ Entre 10 y 30 minutos.
☐ Entre 31 y 60 minutos.
☐ Entre 1 y 2 hs
☐ Más de 2 horas de viaje.

▶

☰

Tr

☰

▶

Tr

☰

▶

Tr

☰

▶

12- En relación a la actividad física ¿con cuál afirmación se identifica? *

☐ No realizo ejercicio.
☐ Hago ejercicio cuando puedo.
☐ 1 hora por día.
☐ 2-3 veces por semana.
☐ 4-5 veces por semana.
☐ Todos los días

13- ¿Cuántas horas duerme de corrido por la noche? *

☐ Duermo unas horas.
☐ Duermo entre 2 y 4hs.
☐ Duermo entre 4 y 6hs.
☐ Duermo entre 6 y 8hs.
☐ Duermo más de 8hs.

14- ¿Necesita tomar alguna medicación para conciliar el sueño?

☐ Si
☐ No

15- ¿Se despierta por las noches y no puede volver a dormirse?

☐ Todas las noches.
☐ 3-4 noches por semana.
☐ 1 noche por semana.
☐ Nunca.

☰

Tr

☰

▶

Tr

☰

▶

Tr

☰

▶

16- ¿Realiza o realizó en los últimos 6 meses algún tratamiento psiquiátrico? *

☐ Si
 ☐ No

17- ¿Realiza o realizó en los últimos 6 meses algún tratamiento psicológico? *

☐ Si
 ☐ No

18- En los últimos 6 meses ¿tuvo que solicitar licencia laboral por malestares físicos y/o emocionales? *

☐ Si
 ☐ No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Anexo 3: Formulario de consentimiento informado

Cuestionario MBI

Preguntas

Respuestas 40

Configuración

Publicado

Sección 1 de 2

Cuestionario -Consentimiento del participante.

La siguiente encuesta busca tomar una muestra anónima para medir el impacto del agotamiento en salud de los trabajadores del estado nacional argentino. Todo lo que te pido es 10 minutos para responder sobre datos sociales en la primer parte. En la sección 2 responderás el cuestionario de 22 ítems sobre agotamiento. No hay nada oculto en este estudio: se te presentarán una serie de preguntas y simplemente se te pedirá que elijas la respuesta que consideres más apropiada. Tus respuestas sólo se utilizarán para fines de investigación de un Trabajo Final Integrador para la carrera de Lic. en Psicología. No se solicita ni se almacena información personal.

Al continuar, confirmás que:

- Sos mayor de 18 años de edad.
- Actualmente sos residente de Argentina.
- En la actualidad trabajás en una dependencia del estado nacional argentino bajo la modalidad de contratación ART.9 hace más de 6 meses.
- Das consentimiento para que tus respuestas sean utilizadas para la investigación descrita arriba.
- Entendés que tu participación es completamente anónima.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos: [Cambiar configuración](#)

Acepto la participación en la investigación. *

☐ Si
 ☐ No

77