

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

**Síndrome de Burnout en docentes de nivel
primario de establecimientos educativos
públicos del Partido de la Matanza de la
Provincia de Buenos Aires**

Estudiante: GISELA STAFFA

Legajo: 27027

Director/es: Julieta Gómez Zeliz

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Lic. en Psicopedagogía.

2025

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.

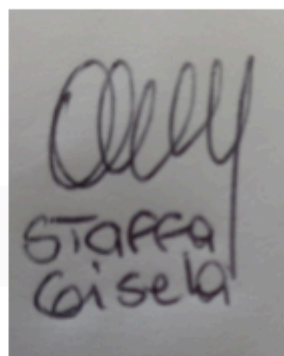
Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

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

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

Lugar y fecha: Buenos Aires, 5 de marzo de 2025

Firma y aclaración del autor:



Ollly
STAFFA
Gisela

“Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario de establecimientos educativos públicos del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires”

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo identificar la presencia del síndrome de burnout en el ámbito educativo en los docentes de nivel primario del Partido de La Matanza, Provincia de Buenos Aires. El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del quemado, se caracteriza por un agotamiento mental, físico y emocional derivado del estrés crónico en el trabajo. Entre sus principales síntomas se encuentran la pérdida de energía, la desmotivación, la sensación de incapacidad para afrontar nuevos retos, problemas de salud recurrentes, aislamiento social y baja autoestima.

Para el estudio, se seleccionó una muestra de 45 docentes, quienes completaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos revelaron diversos niveles de estrés laboral y distintos grados de manifestación del síndrome en la población analizada.

Los hallazgos de la investigación sugieren que el burnout no solo afecta el bienestar de los docentes, sino que también repercute en la calidad educativa, disminuyendo la productividad y el desempeño académico. Asimismo, se destaca que el desánimo y la ansiedad de los docentes pueden impactar negativamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, afectando la motivación y el compromiso. Estos resultados subrayan la importancia de implementar estrategias de prevención y apoyo para mejorar el bienestar psicofísico de los docentes y garantizar un ambiente educativo saludable.

Palabras claves

síndrome de burnout, educación primaria, estrés laboral

Índice

Introducción	3
Delimitación del objeto de estudio	3
Planteo del problema	4
Objetivo	5
Hipótesis	5
Marco Teórico	6
Estrés: causas y consecuencias	6
El estrés como respuesta: Síndrome General de Adaptación	7
Ambiente laboral y estrés	8
Síndrome de Burnout	10
La educación en contexto	15
Antecedentes	16
Aspectos Metodológicos	22
Diseño	23
Participantes	23
Instrumentos de evaluación	23
Procedimiento	24
Resultados	24
Agotamiento Emocional (AE)	25
Despersonalización (DP)	29
Realización Personal (RP)	34
Discusión	38
Conclusión	40
Aportes y Contribuciones de la Investigación	41
Limitaciones de la Investigación	41
Líneas de Investigación Futuras	41
Propuestas de Intervención	42
Referencias	44

Introducción

Delimitación del objeto de estudio

Durante varias décadas se ha estudiado el *síndrome de estar quemado*, también conocido como el *síndrome de burnout*. Diferentes autores han investigado sobre el tema indicando que el ambiente laboral suele considerarse la causa más importante de estrés que sufren las personas provocando graves repercusiones psicopatológicas tanto en el plano individual, familiar como en el mismo espacio laboral.

Maslach et al. (2001) y Enzmann (1998), por ejemplo, enuncian que dicho síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico, compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia el propio rol profesional que se traduce en la sensación de estar emocionalmente agotado. De acuerdo a López Lozano (2000) en el ámbito laboral, este síndrome responde a la combinación de tres elementos básicos: el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas al mismo. Es por ello, que el ambiente es caracterizado como la principal causa de estrés que sufren los docentes manifestando una variedad de sensaciones, emociones y pensamientos negativos, los cuales conducen finalmente a la sensación de “*estar quemado*”. Las investigaciones mencionadas coinciden en señalar que son numerosas las variables psicosociales que contribuyen en la cristalización del síndrome, y que las mismas favorecen a que se produzca una atmósfera de constante ansiedad, mal humor, enfrentamientos entre compañeros, indiferencia, entre otras situaciones, provocando importantes cambios en la personalidad de estos trabajadores con tendencia a la inhibición, anergia y anhedonia.

Ante lo expuesto, en éste trabajo se prevé identificar la presencia del síndrome en el nivel primario de establecimientos educativos públicos del Partido de la Matanza, Provincia de Buenos Aires. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). El instrumento plantea una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos en relación a la interacción con el trabajo, que permiten medir tres aspectos del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Planteo del problema

El síndrome de burnout es un agotamiento laboral excesivo que afecta a un gran número de trabajadores argentinos. En 2023, el 94% de los trabajadores argentinos reportó padecerlo, según el estudio Burnout 2023 de Bumeran (en 2021 la cifra alcanzó al 81% y en el año 2022 al 86% de los trabajadores consultados). Es el personal de salud y educación, el conjunto de profesionales más estudiados sobre este fenómeno -principalmente médicos, enfermeras y profesores (Lovo, 2021). De acuerdo con otro artículo científico publicado por Abreu Rodrigues (2021), este síndrome también afecta más a docentes, personal de salud, cuidadores y a todas aquellas personas que tengan contacto directo y frecuente con personas.

El síndrome de burnout es una problemática especialmente importante en la psicopedagogía y en los docentes porque afecta la calidad de la enseñanza y el clima escolar. Este síndrome causa daño a nivel cognitivo, emocional y actitudinal, que se traduce en un comportamiento negativo hacia el trabajo, los compañeros, los usuarios (estudiantes) y finalmente el propio rol profesional, a consecuencia de las características propias de la actividad laboral que funcionan de estresores a lo largo del tiempo (Edú-Valsania et al., 2021). Al impactar la calidad de la enseñanza pueden generar menos interés por los alumnos, incremento del ausentismo, bajo desempeño y actitudes negativas con sus compañeros.

Un docente afectado por el burnout puede experimentar dificultades en la planificación, motivación y gestión del aula, lo que repercute directamente en la calidad del aprendizaje. En suma, la salud mental de los docentes impacta de manera significativa en la educación que brindan y el síndrome de burnout es una de las afectaciones laborales de carácter psicosocial más frecuentes, es la respuesta que da un trabajador (docente) cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral.

La psicopedagogía analiza los desafíos educativos desde un enfoque integral que contempla la interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales. Esto implica trabajar con los docentes, pero también con directivos y alumnos para crear un entorno de aprendizaje que minimice las fuentes de estrés y favorezca la motivación intrínseca. Por ello resulta fundamental conocer los indicadores del síndrome de burnout en la comunidad educativa.

Objetivo

Objetivo general

- Identificar indicadores del síndrome de burnout en los docentes que trabajan en escuelas de nivel primario del sector público del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires en el periodo 2024- 2025.

Objetivos específicos

- Identificar los niveles de agotamiento emocional de los docentes que trabajan en escuelas de nivel primario del sector público del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires.
- Analizar los niveles de despersonalización de los docentes que trabajan en escuelas de nivel primario del sector público del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires.
- Examinar los niveles de realización personal de los docentes que trabajan en escuelas de nivel primario del sector público del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires.

Hipótesis

Los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal constituyen los factores principales del síndrome de burnout en los docentes que trabajan en las escuelas de nivel primario del sector público del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires en 2024-2025.

Marco Teórico

Estrés: causas y consecuencias

Según Lazarus y Folkman (1984 citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003) el término *estrés* es muy antiguo es por eso que sus raíces se las puede encontrar en las diferentes etapas de la historia. El origen de su término se encuentra en el vocablo “distres”, que significa en inglés antiguo “pena o aflicción” pero con el uso frecuente de la palabra “estrés” se ha perdido la primera sílaba.

La formulación más clara del concepto, tuvo lugar en el siglo XVII, a través del físico Robert Hooke quien entendía al estrés como la relación entre la carga externa ejercida sobre un objeto y la deformación experimentada por el mismo. (Olga y Terri 1997)

Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) mencionan a Hans Selye quien en 1936 introdujo el término estrés como un síndrome específico, constituido por cambios inespecíficos inducidos por las demandas que se le hacen. Cabe aclarar que inicialmente el estrés se desarrolla a partir de trabajos realizados por dicho autor (años: 1936, 1960 y 1974), en donde su impacto tuvo una connotación novedosa y relevante dentro de la medicina. Es así que, Selye consideró la respuesta de estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas de carácter hormonal que tienen lugar por la activación del eje hipotálamo-hipófiso-corticosuprarrenal, con la correspondiente elevación de la secreción de corticoides y del eje simpático-médulo-suprarrenal. Finalmente, el autor, conceptualiza al estrés como una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga. Dichas respuestas pueden ser de tipo psicológico (mental) o fisiológico (física-orgánica).

Otros investigadores establecen que el estrés implica cualquier factor interno o externo, al cual se hace difícil adaptarse y que produce un aumento en el esfuerzo por parte de la persona con el fin de mantener un estado de equilibrio dentro de sí mismo y con su ambiente externo. (Miller 1997 citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003). Por su parte Lazarus (1981 citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003) afirma que los seres humanos no

son víctimas del estrés, sino que su forma de apreciar los acontecimientos estresantes (interpretación de los mismos) y sus propios recursos y posibilidades de afrontamiento determinan la naturaleza del mismo. También explica que el afrontamiento se concibe como un esfuerzo conductual y cognitivo dirigido a reducir las exigencias internas y/o externas causadas por las transacciones estresantes. (Lazarus y Folkman 1984 citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003).

Peiró (1992) señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye en buena medida a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida.

En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés: *eustrés* y *distrés*.

Pose (2005) define el *eustrés* como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. Es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas. Siguiendo la línea de dicho autor, el mismo postula que cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa del estado de eustrés a distrés (o mal estrés). Sólo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto se producen consecuencias negativas. Este resultado negativo se denomina distrés, a diferencia del estrés positivo, o eustrés, que puede ser un buen dinamizador de la actividad conductual.

El estrés como respuesta: Síndrome General de Adaptación

Según Sierra y Ortega (2003) en los años cincuenta el científico canadiense Hans Selye en el curso de sus estudios sobre el estrés como respuesta, describe al eje biológico (hipofisario-suprarrenal) como el “síndrome de estrés biológico” o “síndrome general de adaptación”, el cual incluía tres fases: *alarma*, *resistencia* y *agotamiento*. La Fase o reacción de alarma está caracterizada por una primera respuesta del sistema nervioso autónomo con liberación de noradrenalina por sus terminaciones nerviosas, lo cual producirá la preparación del organismo para la huida o la lucha. Si la condición agresiva o desafiante cesa o se neutraliza, el organismo retorna a la normalidad pero si se mantiene se

pasa a la fase de resistencia. Aquí persiste la activación del sistema nervioso autónomo y se produce la liberación de la hormona adrenalina por la médula de las glándulas suprarrenales. Si la fase se prolonga, ahora sí, la corteza de las glándulas comenzará con la secreción de corticoides para proveer al organismo de la energía necesaria para afrontar el desafío. Esta fase de resistencia puede durar desde minutos hasta muchísimo tiempo (incluso años) y durante la misma el funcionamiento del organismo parece ser normal, pero lo hace a expensas de un mayor gasto energético, o sea que aumenta progresivamente, en función de la duración, la carga alostática. En la fase de agotamiento, si la condición agresiva continúa en su acción desafiando la capacidad de afrontamiento del organismo y aumentando más aún la carga alostática, llegará un momento en el cual por la hiperactivación persistente del sistema nervioso autónomo y la elevada secreción de corticoides suprarrenales, comenzarán a producirse alteraciones funcionales y lesiones orgánicas.

Estos autores explican que el estrés puede dinamizar la actividad de la persona (a modo de estado de alerta) provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, y así la pérdida de rendimiento. Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades psicofísicas, de mayor intensidad e importancia.

De igual manera, Nieto, Cano Vindel, Tobal, Sayalero y Blanco (2001) explican que el estrés puede producir una excesiva activación fisiológica que, sostenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas, tales como: dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, etc. Eventualmente, puede producir alteraciones en el sistema inmune, generando una depresión del mismo, y en consecuencia el aumento del riesgo de infecciones y el incremento de la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas graves, como, por ejemplo: el cáncer.

Ambiente laboral y estrés

Según Trucco (2004) el estrés se produce cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias del medio ambiente. Dicho autor también propone que el estrés laboral es producto de la interacción entre el individuo y su ambiente, estilo de vida, relaciones interpersonales, disposiciones de temperamento, vulnerabilidades biográficas y biológicas; y se asocia a diferentes situaciones en el escenario laboral generando ciertos riesgos que pueden manifestarse como síntomas de estrés, trayendo serias repercusiones en la persona (varía de acuerdo a la persona) y puede implicar consecuencias médicas, psicológicas y conductuales.

En referencia a Trucco, Quick y Quick (1984) agregan que el estrés laboral una vez presente en el ambiente de las diferentes áreas de una organización, tendrá consecuencias que afectarán negativamente a la misma. (Quick y Quick 1984 citado en Trucco, 2004). Dichos autores establecen dos tipos de consecuencias: directas e indirectas.

Directas: Ausentismo laboral. Tardanzas y retrasos. Poca membresía y participación.

Indirectas: Cantidad de la productividad. Calidad de la productividad. Accidentes. Falta de iniciativa y creatividad.

Merín Reig, Cano Vindel y Miguel Tobal (1995) también hacen sus aportes sobre el tema manifestando que los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con lo que el medio le exige al sujeto, las características de la persona y cuáles son las herramientas con las que esta cuenta para darle respuesta a ese estímulo.

Siguiendo con lo antedicho, Calabrese (2006) define el estrés como la respuesta adaptable no específica del organismo a cualquier cambio, demanda, presión, desafío o amenaza. Pero cuando el estrés tiene su epicentro en el ámbito del trabajo, se lo define como de estrés laboral. Éste último, se caracteriza por nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no equiparan las capacidades, los recursos y las necesidades del trabajador. Por tal motivo, cuando el estrés laboral se acumula y se mantiene en el tiempo, se convierte en *estrés laboral crónico*. Así mismo, si éste se torna excesivo superando la tolerancia del organismo, puede generar una serie de situaciones que pueden generar un impacto muy importante produciendo desgaste en la salud psicofísica del trabajador, conduciendo a un desempeño profesional pobre e ineficaz con repercusiones negativas en su vida familiar y social.

Pérez Jaurequi (2005) señala que el estrés laboral constituye una enfermedad peligrosa para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo al afectar la salud física y mental de los trabajadores. Señala que las instituciones que precisen como estrategias de recursos humanos el ayudar a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo en función de las aptitudes y aspiraciones humanas, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas que aquellas instituciones que no lo consideren relevante.

Síndrome de Burnout

Según explica Tonon (2003) desde que en 1974 el síndrome de burnout fue anunciado por primera vez en el ámbito de la psicología por el psicólogo Freudenberger otros autores también han elaborado teorías explicativas de este fenómeno. Comenzando por este autor, fue él quien comenzó el estudio sobre el tema, conceptualizando al síndrome como un estado de agotamiento, decepción y pérdida de interés, como consecuencia del trabajo cotidiano en la prestación de servicios y ante expectativas inalcanzables. Otros, lo describían como un estado resultante del trauma narcisista que lleva a la disminución de la autoestima. (Fischer, 1983). Harrison (1983) lo consideraba como un fenómeno que afecta a las personas que trabajan en profesiones de servicios que están motivadas para ayudar a los demás y que en su contexto laboral existen factores que obstaculizan sus tareas, no permitiendo alcanzar sus objetivos, retroalimentando negativamente su motivación para ayudar. Pines y Aronson (1988), conceptualizaban al síndrome como un proceso de desilusión en una persona altamente motivada por su trabajo, que se caracteriza por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, irritabilidad y baja autoestima. Golembiinsky (1983) consideraba que el estrés laboral está generado por la sobrecarga laboral o por la denominada pobreza de rol. Ambas situaciones producen en la persona: pérdida de autonomía, disminución de su autoestima, irritabilidad y fatiga.

Sin embargo, a pesar de las diferentes conceptualizaciones realizadas durante décadas por muchos autores, fueron los aportes de Maslach y Jackson (1981) sobre la definición de Burnout, la cual ha tenido mayor aceptación por la comunidad científica. Estos autores lo definen como un estrés laboral asistencial y como una respuesta disfuncional frecuente en individuos que trabajan en servicios asistenciales y educativos. Es por ello que lo describen

como un síndrome psicológico en respuesta a estresores crónicos o prolongados, emocionales e interpersonales en el trabajo respondiendo en base a tres dimensiones básicas: El *cansancio emocional* (extenuación), la *despersonalización* (cinismo), y la falta de *realización personal* en el trabajo (ineficacia). El cansancio emocional representa la dimensión individual del burnout, es una cualidad central y la manifestación más obvia del síndrome. Se refiere a los sentimientos de estar extralimitado y agotado de los recursos emocionales y físicos. El componente de falta de realización personal, reducción de la eficacia o consecución, representa la dimensión auto-evaluativa del burnout. Se refiere a los sentimientos de incompetencia y falta de consecución y productividad en el trabajo. Una situación laboral de demandas abrumadoras que contribuyen a la extenuación y al cinismo por lo que es probable que erosione la sensación de ser efectivo. (Maslach y Jackson 1997 citado en Gil Monte y Peiró, 1999)

De la misma manera Tonon (2003) también describe las tres dimensiones básicas de respuesta afectadas por el síndrome y de un modo más amplio considerando que el *agotamiento emocional* se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales sintiéndose abrumado emocionalmente para poder afrontar las tareas cotidianas, transformándose en un burócrata árido, cuyas relaciones con los demás se cumplen solo de acuerdo con el reglamento y sin poner compromiso emocional. Por sus recursos emocionales agotados, se siente sin energías para afrontar un nuevo día laboral. La *despersonalización* se refiere a las actitudes negativas de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado. Los profesionales manifiestan apatía y subestimación de las necesidades y sentimientos de sus destinatarios, ignoran a la gente y a sus necesidades y no brindan ayuda, formándose una mala opinión ante los demás. Por último, según esta autora, la *realización personal* se refiere a la evaluación del propio trabajo de forma negativa, sensación de no haber alcanzado los objetivos propuestos y baja autoestima profesional. Existen sentimientos de reducida o nula realización personal, con sentimientos negativos hacia sí mismo y hacia los demás. También se hace presente el auto veredicto de fracaso, la culpa por la forma de tratar a los demás, la inadaptación, depresión e ideación suicida (en los casos más graves de afectación).

Enzmann (1998) y Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) caracterizan al síndrome como una respuesta al *estrés laboral crónico*, compuesto por actitudes y sentimientos negativos

hacia las personas con las que se trabajan y hacia el propio rol profesional, llevando a vivenciarse emocionalmente agotado. Seguido a esto, otros autores establecen que el Burnout es el resultado a largo plazo de un estrés negativo, que surge de un desequilibrio entre las aportaciones y los resultados que dichos profesionales hacen y reciben dentro de su ámbito laboral.

En relación a lo anterior, Gil Monte (2005) agrega que el estrés laboral crónico es una de las principales fuentes de riesgo psicosociales en cualquier tipo de organización laboral y en el sector de servicios asistenciales la forma más habitual de desarrollarse dicho estrés es el *síndrome de quemarse en el trabajo* o *burnout*. Se considera síndrome al conjunto de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología. Dicho autor describe al síndrome como una forma de acoso psicosocial en el trabajo en respuesta a los estresores crónicos laborales.

Por otro lado, Moreno y Peñacoba (1999 citado en Quiceno y Vinaccia, 2007) hacen una diferenciación entre el *estrés* y el *burnout*, indicando que el primero se refiere a un sinnúmero de situaciones que pertenecen a la vida cotidiana y el segundo es una de las formas que tiene de ir progresando el estrés laboral en crónico. De ésta manera se considera al burnout como un proceso a la desmotivación emocional y cognitiva que le sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto. (Shiron 1989 citado en Quiceno y Vinaccia, 2007)

Flórez Lozano (1994) también ha realizado aportes sobre el tema definiendo al síndrome como una combinación de tres elementos: el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas. El ambiente se caracteriza por ser la principal causa de estrés que sufren trabajadores del área de asistencia, educación (médicos, enfermeros, docentes personal policial) sintiendo ansiedad, cólera o depresión, manifestando finalmente la sensación de “*estar quemado*”: *estoy cansado, estoy quemado, no tengo ganas de seguir trabajando, no encuentro ningún incentivo en mi trabajo, estoy rendido, me da todo igual.*

Cuando la calidad de vida laboral, la cual implica un equilibrio de bienestar entre los factores bio-físico (salud física y mental, certidumbre, protección, seguridad e higiene laboral, obra social, jubilación, remuneración adecuada para satisfacer las necesidades básicas: alimentación, vivienda, educación, vestimenta, salud. Descanso, recreación), *psíquico-social* (sentido de pertenencia, aceptación e integración en grupos, relaciones

interpersonales armónicas, clima laboral amistoso, trabajo en equipo, reconocimiento, prestigio, valoración, autoestima positiva, desarrollo personal-profesional, independencia, felicidad), se deterioran en forma parcial o total y en circunstancias transitorias o permanentes, el grupo de trabajo “se enferma”. De esta manera se pierden los valores positivos y favorables para una buena productividad y como consecuencia de ello, se resiente la calidad de los servicios que se han organizado para el cumplimiento de los objetivos de la institución. (Guibourdenche y Fernandez Peláez, 2003)

Flórez Lozano (1994) refiere que existen factores fundamentales en el trabajo de asistencia educativa que definen la problemática psicopatológica que padecen los docentes en dicho ámbito laboral:

- *Carga física*: consumo energético importante de las múltiples tareas realizadas por dichos docentes, por ejemplo, los *desplazamientos* entre una escuela a otra son habituales (recorrido de distancias entre una institución a otra a veces corriendo o habitualmente haciendo uso del transporte público atravesando la ciudad implicando plena tensión para llegar a horario, etc.).

- *Condiciones del medio físico*: habitualmente en las escuelas las condiciones edilicias no son adecuadas, quedando las mismas por debajo de los índices saludables (frío-calor-humedad). Deterioro de las infraestructuras edilicias plausibles de posibles accidentes físicos etc.

- *Carga mental y psíquica*: se refiere a la presión, la falta de tiempo, la minuciosidad de las actividades, planificaciones. El control y organización del equipo docente de todos los turnos etc. despliega consideraciones sobre exigencias de sus propios valores, capacidad profesional, autocrítica, moralidad, dignidad, confianza en sí mismo, seguridad, etc. Además de cumplir con las obligaciones de las demandas interinstitucionales (ministerios). La demanda de padres y alumnos. El requerimiento constante de formación académica aumentan considerablemente un estado de estrés mental que termina en algún tipo de disfunción psicológica (irritabilidad, agresividad, inhibición, sensación de vacío, sensación de aislamiento y/o marginación, autoconcepto disminuido).

De la misma manera Tonon (2003) explica que la tensión psicológica vivida y/o experimentada en dicho ámbito depende de la interpretación cognoscitiva individual (apreciación de acontecimientos internos o externos), considerados consciente o

inconscientemente como amenazantes o nocivos. También expone que las tensiones o conflictos psíquicos percibidos por éstos trabajadores repercuten directamente sobre dos áreas: la psicológica y la fisiológica, produciéndose una psicopatología relacionada con la insatisfacción laboral (deterioro del estado de ánimo, problemas gastrointestinales, dolor de cabeza, propensión coronaria, indigestión, pérdida de peso, etc.). También explica que la tensión psicofísica, puede llevar a desplegar consecuencias conductuales tales como: el absentismo laboral, tener un desempeño alterado en las tareas, lentitud en el trabajo llevando a un aumento del número de errores y también consecuencias físicas, como las enfermedades coronarias, úlceras, episodios de gripes, etc.

Sardi y Fischer (1996 citado en Pérez Jauregui, 2005) caracterizan al Síndrome como un trastorno de la identidad profesional cuyo síntoma esencial es la pérdida de la autoestima acompañada de desánimo, tedio en la labor cotidiana y ausencias de expectativas de mejoría. Señalan que los profesionales afectados, manifiestan un intento de adaptación a la pérdida progresiva de los ideales que llevaron a la elección de la profesión elegida con alto nivel de expectativas sin medir suficientemente el juicio de realidad respecto a la demanda de todo su contexto.

Gil Monte (2005) enuncia que el síndrome de quemarse por el trabajo, es una enfermedad laboral. Hace hincapié en las interacciones problemáticas de las relaciones interpersonales que existen dentro de una institución, como por ejemplo, enfrentarse día a día con a los niveles de demandas/problemas implicando una exigencia desmedida y una tensión para los componentes emocionales y cognitivos del trabajador.

Los síntomas del *síndrome de Burn-out* han sido asociados de forma aproximada a los trastornos psicopatológicos enunciados por el DSM IV bajo las siguientes denominaciones: Trastorno por ansiedad, Trastorno por estrés agudo, y los Trastornos Adaptativos con estado de ánimo depresivo. (Pérez Jauregui, 2005). Es así que, ante todo lo expuesto Flórez (1994) menciona como fundamental importancia un tratamiento individual y grupal con el fin de prevenir las alteraciones psicopatológicas que integran a éste cuadro clínico. También, especifica la importancia de la psicoterapia, ya que la misma proporciona al sujeto un mejor conocimiento de sí mismo y el despliegue de una mayor profundidad en las estrategias de comunicación, ya que, al desarrollar una buena capacidad de escucha y el mejorar continuamente la autoestima personal, constituyen formas de superación en el

control y el dominio de dicho síndrome. Esto contribuye a poder identificar el estrés negativo por pequeño que éste sea, ya que las frustraciones, las insatisfacciones, las contrariedades, las malas relaciones profesionales, etc., que se desarrollan en este ámbito laboral, constituyen agentes estresantes muy peligrosos porque erosionan poco a poco la personalidad del individuo.

La educación en contexto

La educación en la Provincia de Buenos Aires está organizada en cuatro niveles: inicial, primaria, secundaria y superior. La educación es obligatoria desde los 4 años de edad. Entre las características del sistema educativo provincial se destacan las siguientes:

- La provincia tiene una gran variedad de instituciones educativas, que incluyen jardines de infantes, escuelas primarias, secundarias, técnicas, agrarias, especializadas en arte, y más.
- Las instituciones educativas funcionan en diversos contextos, como en el campo, en la ciudad, en islas, en hospitales, en cárceles, y en edificios de organizaciones e instituciones de la sociedad civil.
- La Dirección Provincial de Educación Primaria coordina las instituciones educativas de la provincia.

La Dirección Provincial de Educación Primaria de la provincia de Buenos Aires coordina las más de cinco mil instituciones que funcionan en el amplio territorio bonaerense, con sus diferentes modelos de organización: escuelas de jornada simple, completa o extendida; escuelas de alta matrícula en zonas urbanas muy pobladas o en zonas céntricas de ciudades pequeñas. También a las instituciones en contextos rurales en las que las y los estudiantes se agrupan en plurigrados por ciclo o de 1° a 6° con un docente único. La educación primaria en la provincia de Buenos Aires es obligatoria y dura seis años. Se divide en dos ciclos: el primero incluye los grados primero a tercero, y el segundo, los grados cuarto a sexto. El primer ciclo se enfoca en la alfabetización inicial, es decir, en la enseñanza de las letras y los sonidos. En el segundo ciclo se utilizan estrategias para la comprensión de textos más complejos, además de la producción de textos.

En el Partido de La Matanza, Provincia de Buenos Aires, existen 216 escuelas de nivel primario distribuidas en diferentes localidades del mismo. A su vez el 10% (228.507)

de los habitantes de La Matanza son alumnos que asisten a instituciones de educación formal, obligatoria, pública y gratuita.

Desde el punto de vista de Paime (2020), “la profesión docente, incluido su ámbito laboral, se ubica dentro de las cinco principales profesiones que generan un alto nivel de estrés con el consiguiente deterioro emocional, fisiológico y neurológico”. Todo esto, va generando en el maestro, agotamiento y cansancio que denotan un estado de angustia existencial, lejos quedaron aquellos tiempos en los cuales, ser docente implicaba una vocación, una entrega, una misión, un arte, cargado de sentimientos y emociones.

Antecedentes

En los últimos años varios estudios realizados sobre el Síndrome de Burnout (SB) en la población docente evidencian una serie de variables comúnmente asociadas a su aparición, su desarrollo y su mantenimiento, precisando a su vez, el impacto y repercusiones que tiene en la salud del sujeto. Por ejemplo, se asocia el SB a la generación de altos niveles de agotamiento emocional, cansancio físico e irritabilidad y/o a sintomatología somática. En la actualidad, diversas investigaciones siguen esta tendencia, indicando que en el ámbito docente se evidencian síntomas relacionados al síndrome como ser el cansancio crónico, problemas del sueño y baja capacidad de recuperación al estrés; otros resultados arrojan disminución de la eficacia profesional; síntomas ansiosos y depresivos, falta de compromiso, dificultades cognitivas; variaciones en la respuesta inmunológica y/o extenuación emocional y despersonalización (Oberle y Schonert citado en Salgado Y Leria Dulció, 2020).

Una publicación realizada por los investigadores Parra G., Chavez Sanchez, H. y Zea Verdin A. (2020) hace referencia a una investigación llevada a cabo por el personal docente de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit (UAEN) perteneciente a la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), en el Oeste de México, que tuvo como objetivo realizar un análisis longitudinal sobre la incidencia del síndrome de Burnout en los años 2018 a 2020. La investigación se llevó a cabo con 49 docentes universitarios que tienen su adscripción en la UAEN de las licenciaturas en Administración, Contaduría, Mercadotecnia, Ciencias de la Educación y Derecho con una población estudiantil de aproximadamente 1000 estudiantes, distribuidos en 3 turnos: matutino, vespertino y

semiescolarizado. El objetivo de dicha investigación se basó en medir el desgaste profesional pretendiendo analizar la frecuencia y la intensidad con la que se sufre dicho síndrome. Para tal efecto el instrumento de recolección utilizado fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory el cual mide los siguientes aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados obtenidos muestran que hubo un incremento del 10% de incidencia del Síndrome de Burnout en el personal docente atribuible a las condiciones de trabajo provocadas por la pandemia por el COVID-19. al comparar los resultados con investigaciones de años anteriores en donde había un 16% de esta población que presentaba el Síndrome de Burnout, en la actualidad el 26% lo manifiestan, teniendo un aumento de un 10%, por lo cual se concluyó que el confinamiento por la pandemia COVID-19, en donde la implementación del uso de nuevas de tecnologías con las que no se estaba familiarizado sumado a la preocupación por la adaptación a la nueva normalidad de enseñanza afectaron el desempeño de los docentes universitarios de la UAEN.

Siguiendo la misma línea de investigación, los autores Santa Cruz Flores, Rojas Jaimes, Y Barboza Palomino (2021) quienes son miembros de la Universidad privada del Norte de Lima, Perú, se enfocaron en estudiar la relevancia del Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. Los resultados de la investigación realizada en Brasil, con 679 profesores de escuelas públicas, reveló que un 25,77% tiene el perfil del Síndrome de burnout concluyendo que la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales sumado a una retroalimentación negativa y la percepción de un menor apoyo social/laboral eran las principales variables predictivas del Síndrome. Así mismo el estudio desarrollado en Perú con 717 profesores de escuelas públicas y privadas que enseñan en el nivel de educación secundaria reportó que el agotamiento emocional es la variable con el porcentaje más elevado en esta población caracterizándose en comportamientos asociados a la indiferencia e ineficacia profesional. A su vez la investigación realizada en Colombia, con una muestra de 54 profesores de escuelas de nivel secundario y universitarios, identificó que las horas extras de trabajo y la severidad de las sanciones por un desempeño bajo sumado al cansancio al final de la jornada laboral y los dolores de cabeza son los factores que influyen en mayor medida en el desarrollo del Síndrome. Por último, en Chile, fueron 212 profesores de escuela primarias y secundarias

participantes de la muestra. Los resultados arrojaron que un 25,2% de los participantes presentaban niveles elevados del Síndrome. Asimismo, dichos autores hacen referencia según evidencias recabadas que las características de personalidad como la estabilidad emocional, la extraversión y la amabilidad influyen como variables protectoras frente al Síndrome no siendo de la misma manera para personalidades con predisposición a desarrollar sentimientos de frustración ante situaciones estresantes del medio ambiente con bajos recursos propios para su afrontamiento.

Otra investigación realizada en el año 2020 por Tabarez Diaz et al., integrantes del grupo de investigación CONEPSI (Convivencia y Entornos Psicológicos) del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño, Colombia, se enfocaron en realizar una revisión sistemática sobre el síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica específicamente en Brasil, Perú, México, Colombia y Ecuador comprendido entre los años 2014 y 2018. Los resultados obtenidos de los 53 artículos revisados muestran una tendencia creciente, especialmente entre 2014 a 2018. En cuanto al país de estudio, se destaca que las investigaciones sobre el tópico son mayoritariamente provenientes de Brasil, en contraposición a los resultados encontrados en donde México y Colombia representan un porcentaje inferior al de Brasil. Dichos autores reconocen que las investigaciones sobre el síndrome de burnout en el área de docencia son más frecuentes en los profesionales de instituciones de educación básica coincidiendo en sostener que el sector educativo es uno de los más vulnerables a presentar el síndrome. También afirman que las investigaciones desarrolladas en los últimos años específicamente en países latinoamericanos, la mayoría de los participantes corresponden a docentes de instituciones de educación básica y media, siendo estos grupos altamente vulnerables a presentar tal fenómeno destacando las variables sociodemográficas, psicológica y laboral las cuales pueden actuar como factores potenciales de riesgo en el desarrollo del síndrome. (Tabares Díaz, et al., 2020).

Otro aporte sobre dicho tópico fue la investigación realizada por integrantes de la universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú, con el objetivo de determinar la relación significativa entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout durante el encierro por la pandemia de COVID-19. El estudio tuvo un diseño correlacional transversal del cual participaron voluntariamente 205 docentes (60% de mujeres y 40% de

varones) que trabajaban en instituciones educativas nacionales de la ciudad de Moyobamba, en San Martín, Perú. La edad promedio de los participantes fue de 42 a 49 años. El 42% de los docentes enseña al nivel primario, el 40% al nivel secundario y un 18 % al nivel inicial. Los resultados obtenidos destacaron que el 37.6% de los docentes presentaban un alto nivel de agotamiento emocional y un 30.2% presentaban un nivel moderado. Respecto a la dimensión despersonalización, se aprecia que el 48.3% de los encuestados se encontraban en el nivel bajo mientras que el 39.5% en el nivel alto. Además, se observó que el 36.1% de los participantes tenían niveles bajos de realización personal y un 27.3% se ubicaba en el nivel promedio. De acuerdo a los resultados, se encontró que existía una relación significativa inversa y moderada entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir los docentes que presentan bajos niveles de interés y motivación laboral, mostraban también un elevado cansancio emocional. (Kamneva, citado en Malander, 2020).

Malander (2022) hace mención a una investigación de tipo cuantitativa descriptiva realizada en un total de 133 docentes de seis instituciones de nivel secundario de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina, obteniendo un nivel de respuesta del 92,48% sobre un total de 123 participantes. Las edades oscilaron entre los 23 y los 63 años. En cuanto al estado civil, la mayoría estaban casados y tenían hijos. El rango de antigüedad laboral que predominó era menor a 5 años. En base a los resultados obtenidos se pudo concluir que la satisfacción laboral es predictora significativa del síndrome de *burnout*. *Se pudo evidenciar que* a medida que los individuos presentaban mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de *burnout* disminuía y vice versa. La relación encontrada entre satisfacción laboral y realización personal también ha sido significativa, mostrando que a mayor satisfacción laboral mayor es la realización personal. Los resultados también mostraron que los factores intrínsecos son los que mejor predicen el síndrome de *burnout* y cada una de sus dimensiones. A mayor satisfacción intrínseca, menor es el síndrome de *burnout* , menor es el cansancio emocional y la despersonalización, y mayor la realización personal. Se pudo evidenciar también que a menor edad, mayor es la incidencia del síndrome de *burnout* , indicando que la edad tiene un efecto moderador sobre el síndrome, especialmente de las dimensiones de realización personal y despersonalización. Dicho autor indica que con los años el docente adquiere experiencia, la maduración propia de la edad perdiendo una visión irreal de la vida en

general, esta visión irreal es la que hace que los docentes jóvenes idealicen la profesión docente y, al no coincidir sus expectativas con la realidad del aula, experimentan una baja realización personal.

Siguiendo con la misma línea de investigación del autor, otro estudio cuantitativo realizado en 2020 en la provincia de Misiones, Argentina, enfatizó sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en 151 docentes de nivel primario y secundario de seis instituciones de gestión estatal de dicha provincia. La mayoría de los docentes trabajan a jornada completa. Finalmente se pudo concluir que el análisis de la muestra presentó un grado moderado del Síndrome, evidenciando que la dimensión de Realización Personal ha sido la más afectada en dicho estudio. El resultado de la muestra tuvo como desencadenante el destacar la importancia sobre la incorporación a la currícula de las carreras docentes contenidos orientados hacia la formación de competencias que mejoren el afrontamiento del estrés y disminuyan la frustración y desilusión profesional que se produce en los primeros años de trabajo.

Salgado y Leria Dulcio (2020) hacen referencia al Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria en Chile. Coincidentemente y en relación con el estudio anterior ambos autores hacen referencia al estilo de personalidad relacionado al burnout. En el muestreo participaron 212 profesores de 10 establecimientos de educación básica de la comuna de Copiapó, ciudad del norte de Chile. La muestra quedó conformada por 154 mujeres y 58 hombres con un promedio de edad de 29 a 40 años de edad. La distribución según el estado civil de los participantes fue de 111 solteros 92 casados, 7 separados y 2 viudos con un promedio de 14 años de servicio y un contrato laboral promedio de 39 hs semanales. Los resultados evidenciaron que la personalidad neurótica (debido a la influencia insidiosa de la culpa en la personalidad) es un buen predictor del SB, constituyéndose en un factor de riesgo para su desarrollo. Los resultados concluyeron que los docentes con rasgos de personalidad que obtuvieron valores altos en Neuroticismo presentaron mayores niveles del Síndrome, específicamente en las escalas de Desgaste profesional. Tal situación permitiría identificar al docente como un sujeto proclive al estrés, evidenciando comportamientos de ansiedad, inestabilidad emocional, timidez y/o impulsividad. También los resultados

evidenciaron que los factores de personalidad que actúan como protectores frente al Síndrome, serían la Extroversión (preferencia por el comportamiento interpersonal y la presencia de comportamientos asertivos) y la Responsabilidad (capacidad de controlar los impulsos, proactividad, organización autodisciplina y reflexión), mientras que el Neuroticismo (ansiedad, inseguridad y preocupación excesiva) constituye un factor de riesgo para su desarrollo. (Mancebo citado en Salgado Y Leria Dulció., 2020)

Como ya se mencionó en líneas anteriores la pandemia generó un interés importante impulsando a la realización de nuevas investigaciones sobre el síndrome burnout en la población docente. Tal es así que un estudio cuantitativo realizado en el año 2022 por Mohamed, y Mohamed (2022) tuvo como objetivo determinar el estado de manifestación y prevalencia del síndrome de burnout en docentes de universidades públicas andaluzas. Sobre la muestra realizada en 218 docentes, se evidenció una prevalencia del 62% de los docentes, con un grado medio de 33%, y un 5% como grado bajo. Al realizar el criterio de selección se tuvo en cuenta que el docente hubiese trabajado desde el inicio de la pandemia y confinamiento, hasta el 30 de abril de 2021, sin haber causado baja de ningún tipo durante dicho período. Tal es así que otros resultados del mismo estudio evidenció que dichos docentes mostraron un alto grado de agotamiento emocional, con una prevalencia del 73%. En referencia a todo esto se pudo concluir que el agotamiento emocional, se debió a la sobrecarga de trabajo, cansancio emocional, frustración, cansancio antes de iniciar la jornada laboral, desgaste laboral, excesivo esfuerzo y dedicación al alumnado, así como un alto nivel de tensión derivado de la dedicación docente. Por tal motivo se pudo establecer que el síndrome de burnout es alto en los docentes universitarios, con mayor prevalencia en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, y menor prevalencia del componente realización personal.

Un artículo realizado por la Universidad de Psicología de Lima, Perú, hace mención a un estudio sobre las consecuencias del burnout y la relación existente con los factores protectores de los sujetos analizados. Por tal motivo Choy-Vessoni. y Prieto Molinari, (2023), refieren a una muestra comprendida por 94 docentes de educación superior universitaria de los cuales 35 fueron hombres y 59 mujeres. El 41.49% de la muestra eran solteros, el 47.87% casados; y el 10.63% eran divorciados o viudo. Todos tenían una

antigüedad de enseñanza académica de 10 años aproximadamente. Los resultados demostraron que el contexto laboral y su relación con las características individuales de personalidad tanto intrínsecas como extrínsecas tales como autopercepción de sí mismo en relación a sus necesidades como así también percepción del medio ambiente laboral pueden tener impacto sobre el desempeño docente y sobre su salud ocupacional pudiendo dar lugar a consecuencias negativas como ser el desarrollo del síndrome de burnout. Finalmente, dichos autores concluyeron que el contexto laboral docente y su relación con los factores individuales pueden tener impacto sobre el desempeño docente y sobre su salud ocupacional. Dichos factores individuales tales como la extroversión (relacionada positivamente con la construcción de relaciones sociales, clima laboral deseable y motivación en otras personas), el neuroticismo (relacionado negativamente con el rendimiento laboral, la motivación y el establecimiento de objetivos), la amabilidad (relacionada a elevados niveles de compromiso laboral), la apertura (relacionada positivamente a estas últimas) y finalmente la conciencia (relacionada con mayor recepción de capacitaciones con mayor desempeño y éxito laboral/profesional) pueden ser predictores negativos para el desarrollo y la aparición del síndrome como así también por el contrario pueden tener un impacto positivo predominando el compromiso organizacional demostrando estabilidad y capacidad de desempeño en el ámbito laboral con un comportamiento asertivo.

Aspectos Metodológicos

Diseño

La investigación se basa en un diseño cuantitativo, no experimental de corte transversal y de tipo correlacional que según lo refiere Hernández Sampieri (1991) su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Se trata de una investigación cuantitativa porque surgen de las ciencias exactas, parte de la teoría y tiene lógica deductiva, con preguntas específicas con formulación previa de hipótesis, numeraciones, realidad objetiva y tiene una metodología analítica.

Se trata de un estudio no experimental de corte transversal de tipo correlacional, porque es un método de investigación que se basa en observar y analizar fenómenos sin

manipular variables, se recolectan datos en un solo periodo de tiempo, observacion de fenomenos en su contexto natural y es correlacional cuando un aumento en una variable conduce a un aumento o disminuci3n en otra variable

Participantes

Los participantes fueron 45 trabajadores de la educaci3n (docentes) entre 25 y 50 a1os de edad que desempe1an sus funciones en cinco escuelas de nivel primario del sector p1blico del Partido de la Matanza, Provincia de Buenos Aires. De la muestra total, el 100% fueron mujeres.

Instrumentos de evaluaci3n

Se utiliz3 el instrumento MBI: “Maslach Burnout Inventory” (Maslach y Jackson, 1986), debido a que el mismo es el test m1s ampliamente divulgado y utilizado para evaluar el s3ndrome de Burnout (P3rez Jauregui, 2005). El inventario consta de 22 3tems distribuidos en tres subescalas:

- Agotamiento emocional (AE): est1 compuesta por 9 3tems que eval1an la posibilidad de estar abrumado, sobrepasado, exhausto y agotado emocionalmente respecto al trabajo. El puntaje m1ximo es de 54 puntos, siendo significativa la presencia del Burnout cuando se obtienen puntajes mayores a 21.
- Despersonalizaci3n (DP): compuesta por 5 3tems, implica impersonalidad en el trato hacia las personas que se asiste, el trabajador muestra insensibilidad, indiferencia, hostilidad, cinismo, frialdad, distancia y apat3a. La puntuaci3n m1xima es de 30 puntos y es significativa la presencia de Burnout cuando se obtienen puntajes mayores a 6 en dicha escala.
- Realizaci3n personal (RP): compuesta por 8 3tems y expresan la percepci3n de eficiencia, realizaci3n laboral, autoevaluaci3n y autoconcepto positivo. La puntuaci3n m1xima es de 48 puntos, la obtenci3n de puntajes menores a 36 son indicadores del s3ndrome en esta escala.

Procedimiento

El test se distribuyó entre los docentes de 5 (cinco) escuelas del sector público de nivel primario del Partido de la Matanza, Provincia de Buenos Aires. Se solicitó el consentimiento informado de los participantes del estudio, garantizando que los datos extraídos del mismo serían utilizados con una finalidad exclusiva del ámbito académico-científico, asegurando su anonimato.

Resultados

Como se ha mencionado al principio del trabajo, el síndrome de burnout ha sido estudiado durante décadas por diferentes autores, habiéndose empleado diferentes herramientas como instrumentos de medición, siendo el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) la herramienta más utilizada y aplicada en la actualidad de manera continua y eficaz para poder evaluarlo. (Gil Monte, Peiró, 1999). Es así que según los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se pudo comprobar que existe síndrome de burnout en las tres escalas que componen al cuestionario: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP) en base al puntaje obtenido en cada una de ellas.

Las escalas de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal se miden en base a los siguientes rangos: “Nunca”, “Alguna vez al año o menos”, “Una vez al mes o menos”, “Algunas veces al mes”, “Una vez a la semana”, “Varias veces a la semana”, “Diariamente”.

Agotamiento Emocional (AE)

En esta subescala se clasifican las afirmaciones de los ítems 1, 2, 3, 6, 8,13, 14, 16, y 20.

La puntuación máxima de evaluación es de 54 puntos.

Se considera burnout cuando se alcanzan más de 26 puntos.

Luego de analizar los ítems que componen dicha subescala (AE), se procedió a estudiar los resultados totales de la misma en relación a los participantes intervinientes en este estudio. De acuerdo a los criterios propuestos por Maslach y Jackson (1986), los

puntajes mayores a 26 en esta escala indicarían indicios de niveles de burnout. Se halló que un 75,5% de la muestra (n = 34) obtuvieron puntajes superiores a 26 puntos.

A continuación se presentan los puntajes obtenidos en cada ítem.

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.

Valor:	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna Vez al Año o menos	Alguna vez mes menos	algunas al o mes	vez a la semana	Una Varias la veces a la semana	Diariam ente
Frecuencia (n=45)	3		6	8	6	13	9
Porcentaje válido	6.6		13.3	17.7	13.7	28.8	20.0

De las 45 personas encuestadas, se observa que los porcentajes más elevados son de un 28.8% en donde 13 personas optaron por el rango “varias veces a la semana” y le sigue con un 20.0 % en donde 9 personas optaron por el rango “diariamente” para afirmar que debido a su trabajo se sienten emocionalmente agotados.

2. Al final de la jornada me siento agotado.

Valor	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces o mes menos	Una vez a la semana	Varias la veces a la semana	Diariam ente.
Frecuencia (n=45)	2	2	2	5	5	19	10
Porcentaje válido	4.4	4.4	4.4	11.1	11.1	42.2	22.2

El 42.2% de los docentes encuestados optaron por el rango “varias veces a la semana” para afirmar que al final de la jornada se sienten agotados. Así mismo, otro porcentaje elevado, aunque menor al anterior es del 22.2% el cual indica que “diariamente” estos docentes se sienten de la misma manera.

3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

	Valor					
	0	1	2	3	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Algunas veces al	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	4		7	5	13	16
Porcentaje válido	8.8		15.5	11.1	28.8	35.5

En este ítem 16 docentes optaron por los rangos de “diariamente” resultando un porcentaje de 35.5% mientras que otro porcentaje elevado se encuentra con un 28.8% sobre 13 docentes quienes optaron por “varias veces a la semana” para describir que se encuentran cansados al levantarse por las mañanas y tener que enfrentarse a otro día de trabajo.

6. Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.

	Valor							
	0	1	2	3	4	5	6	
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente	
Frecuencia (n=45)	5	6	4	6	6	5	13	
Porcentaje válido	11,1	13.3	8.8	13.3	13.3	11.1	28.8	

Aquí, el porcentaje más elevado se lo puede observar con un 28.8% en donde 13 docentes optaron por el rango “diariamente” para afirmar que trabajar con pacientes todos los días es una tensión.

8. Me siento “quemado” por el trabajo.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	5	7	2	9	5	10	7
Porcentaje válido	11.1	15.5	4.4	20.0	11.1	22.2	15.5

Al referirse “me siento quemado por el trabajo”, el 22.2% correspondiente a 10 personas indicaron que “varias veces a la semana” se sienten de esta manera. También se observan porcentajes elevados del 20% y del 15.5% en los rangos: “alguna vez al mes” y “diariamente”.

13. Me siento frustrado por mi trabajo.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	14	3	2	11	4	5	6
Porcentaje Válido	31.1	6.6	4.4	24.4	8.8	11.1	13.3

Para dicha afirmación, el porcentaje más elevado se lo observa con un 31% para indicar que “nunca” correspondiente a 14 docentes y con un porcentaje menos a éste aunque también elevado en comparación a al resto es con 24.4% correspondiente a 11 docentes para indicar que “algunas veces al mes” los profesionales se sienten frustrados por su trabajo.

14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

	Valor						
	0	1	2	3	4	4	5
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	7	2	4	6	6	11	9
Porcentaje Válido	15.5	4.4	8.8	13.3	13.3	24.4	20

En este ítem el porcentaje más elevado se puede observar en los rangos: “Varias veces a la semana” con un porcentaje de 24.4 y con un 20% para indicar que “diariamente” el trabajo que están haciendo es demasiado duro.

16. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	1	5	5	6	4	9	15
Porcentaje Válido	2.2	11.1	11.1	13.3	8.8	20	33.3

Aquí los porcentajes más significativos se los observa con un 33.3% en el rango “diariamente” y con un 20% en el rango “varias veces a la semana” para indicar que trabajar en contacto directo con los pacientes produce bastante estrés.

20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Algun a vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariame a nte
Frecuencia (n=45)	10	11	5	5	3	6	5
Porcentaje Válido	22.2	24.4	11.1	11.1	6.6	13.3	11.1

El porcentaje más elevado es del 24.4% correspondiente a 11 docentes en la elección del rango “alguna vez al año o menos” y le sigue el 22.2% para el rango “nunca” elegidos por 10 docentes para afirmar que en su trabajo se encuentran al límite de sus posibilidades.

Despersonalización (DP)

En esta subescala se clasifican las siguientes afirmaciones (ítems): 5, 10, 11, 15 y 22.

La puntuación máxima de evaluación es de 30 puntos.

Se consideran indicios de burnout más de 9 puntos.

Luego de realizar el análisis de los ítems que componen a dicha subescala de **DP**, se estudiaron los resultados totales de la misma en relación a los participantes intervinientes en este estudio. De acuerdo a los criterios propuestos por los autores mencionados anteriormente, los puntajes mayores a 9 puntos indicarían un nivel de burnout. Se halló que un 64,4% (n=29) de los participantes evidenció un puntaje mayor al referido anteriormente.

A continuación se presentan los puntajes obtenidos en cada ítem.

5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	22	4	4	7	2	4	2
Porcentaje Válido	48.8	8.8	8.8	15.5	4.4	8.8	4.4

El porcentaje más elevado se lo observa con un 48.8% para afirmar que “nunca” tratan a sus alumnos como si fueran objetos.

10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	8	7	6	8	3	7	6
Porcentaje Válido	17.7	15.5	13.3	17.7	6.6	15.5	13.3

El 17.7% de los docentes encuestados han optado por los rangos “Nunca” y “algunas veces al mes” correspondientes a 8 docentes para cada afirmación que indica que tienen un comportamiento más insensible con la gente desde que hacen éste trabajo.

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

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	12	6	7	7	4	6	3
Porcentaje Válido	26.6	13.3	15.5	15.5	8.8	13.3	6.6

El porcentaje más elevado se aprecia en el ítem “nunca” con un 26.6% en la afirmación “nunca” sobre 12 docentes. Le sigue con menos porcentajes iguales a 15.5% en ambos ítems “una vez al mes o menos” y “algunas veces al mes” correspondientes a 7 docentes en cada caso para afirmar la preocupación de los mismos en relación a que su labor los esté endureciendo emocionalmente.

15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que enseñar.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	23	5	5	6	2	3	1
Porcentaje Válido	51.1	11.1	11.1	13.3	4.4	6.6	2.2

Aquí el porcentaje más significativo se lo aprecia con un 51.1% para indicar que “nunca” sienten que no les importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tienen que enseñar.

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariame ante
Frecuencia (n=45)	13	5	10	4	5	4	4
Porcentaje Válido	28.8	11.1	22.2	8.8	11.1	8.8	8.8

El valor más significativo aquí, se encuentra en la elección del rango “nunca” con un 28.8% correspondiente a 13 docentes. Le sigue un porcentaje elevado aunque menor al anterior con un 22.2% correspondiente a 10 personas para afirmar que “una vez al mes o menos” sienten que los alumnos los culpan por algunos de sus problemas.

Realización Personal (RP)

En esta subescala se clasifican las siguientes afirmaciones (ítems): 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

La puntuación máxima de evaluación es de 48 puntos.

Se consideran indicios de Burnout: menos de 34 puntos.

Al estudiar los resultados totales de esta subescala (**RP**), se halló que el 62,2% (n=28) de los participantes obtuvieron puntajes menores a 34, indicando indicios de niveles de burnout. Dichos resultados se sustentan según los criterios formulados por Maslach y Jackson (1986) indicando que los puntajes menores a 34 son indicadores significativos del síndrome en dicha escala.

A continuación se presentan los puntajes obtenidos en cada ítem.

4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.

	Valor					
	0	1	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	4	2	4	2	17	16
Porcentaje válido	8.8	4.4	8.8	4.4	37.7	35.5

El 37.7% (17 encuestados) y el 35.5% (16 encuestados) de los docentes encuestados respondieron que “varias veces a la semana” y “diariamente” pueden entender con facilidad lo que piensan sus alumnos.

7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente

Frecuencia (n=45)	2	3	4	4	6	10	16
Porcentaje válido	4.4	6.6	8.8	8.8	13.3	22.2	35.5

El porcentaje más elevado es donde 16 docentes afirmaron “Diariamente” con un 35.5% para señalar que se enfrentan muy bien con los problemas que le presentan sus alumnos.

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	2	3	3	5	4	13	15
Porcentaje válido	4.4	6.6	6.6	11.1	8.8	28.8	33.3

Aquí se observan dos porcentajes elevados en donde con un 33.3% indica que “diariamente” sienten que mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otras personas y un 28.8% afirman que varias veces a la semana” sienten que influyen de la misma manera.

12. Me encuentro con mucha vitalidad.

	Valor							
	0	1	2	3	4	5	6	
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente	
Frecuencia (n=45)	7	4	7	7	7	6	7	
Porcentaje válido		15.5	8.8	15.5	15.5	15.5	13.3	15.5

El 15.5% de los docentes equivalente a 7 personas en cada afirmación que “nunca”, “una vez al mes”, “Algunas veces al mes”, “una vez a la semana” y “diariamente” se encuentran con mucha vitalidad.

17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	5	5	5	5	7	10	8
Porcentaje válido	11.1	11.1	11.1	11.1	15.5	22.2	17.7

Aquí los puntajes más elevados se los puede observar con el 22.2% (10 docentes) manifestando que “varias veces a la semana” tienen facilidad para crear una atmósfera relajada a sus alumnos, siguiendo con un 17.7% (8 docentes) optando por “diariamente”.

18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	6	5	10	8	4	10	2
Porcentaje válido	13.3	11.1	22.2	17.7	8.8	22.2	4.4

Coincidentemente se observan un 22.2% para los ítems donde afirman que “una vez al mes o menos” y “varias veces a la semana” con 10 docentes que optaron por ambos ítems para señalar que se encuentran animados luego de trabajar con sus alumnos. Y un 17.7% para 8 docentes quienes afirman “algunas veces al mes”.

19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	3	5	10	7	4	8	8
Porcentaje válido	6.6	11.1	22.2	15.5	8.8	17.7	17.7

Aquí los porcentajes más significativos se los puede observar con un 22.2% en donde 10 docentes afirman que “una vez al mes o menos” han realizado muchas cosas que merecen la pena en su trabajo. Mientras que el 17.7% (8 personas) afirman que “varias veces a la semana” y “diariamente” optan por dicha afirmación.

21. Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

	Valor						
	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces la semana	Diariamente
Frecuencia (n=45)	2	7	12	5	4	8	7
Porcentaje válido	4.4	15.5	26.6	11.1	8.8	17.7	15.5

El 24.1% optó por el rango “alguna vez al año o menos” para afirmar que sienten que saben tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. Mientras que un 17.2% manifestó que “una vez al mes o menos” y “diariamente” para referirse a lo mismo.

Discusión

Según los resultados obtenidos en este estudio y de acuerdo a la hipótesis planteada al inicio, se pudo comprobar que en las tres escalas que componen al cuestionario: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP) las cuales en base al puntaje obtenido en cada una de ellas se evidencia el nivel de afectación y la presencia significativa del síndrome.

De esta manera y en respuesta a los objetivos específicos planteados para este estudio se verifica que en la escala de Agotamiento Emocional (AE) se observó un resultado del 75,5% (equivalente a 34 participantes de la muestra) ya que en respuesta a las afirmaciones de los ítems que integran ésta escala se hallaron puntajes mayores a 26 puntos, cifra necesaria para indicar la presencia del síndrome. A su vez, los resultados obtenidos en la escala de Despersonalización (DP) se halló que un 64,4% correspondientes a 29 docentes de la muestra general evidenció un puntaje mayor a 9 puntos siendo necesaria la presencia de esta cifra para indicar también la presencia del síndrome. Finalmente, los resultados hallados sobre el análisis de la escala de Realización Personal (RP) se pudo comprobar que el 62,2% equivalente a 28 docentes de la muestra, obtuvieron puntajes menores a 36 puntos siendo cantidad necesaria y significativa para indicar la presencia del síndrome de burnout.

Como se ha mencionado al principio del trabajo, el síndrome de burnout ha sido estudiado durante décadas por diferentes autores, habiéndose empleado diferentes herramientas como instrumentos de medición, siendo el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) la herramienta más utilizada y aplicada en la actualidad de manera continua y eficaz para poder evaluarlo. (Gil Monte, Peiró, 1999). Es así que según los resultados obtenidos en este estudio se pudo comprobar que existe síndrome de burnout en las tres escalas que componen al cuestionario: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP) en base al puntaje obtenido en cada una de ellas.

Los resultados verificados en la escala de Agotamiento Emocional (AE) demuestran que estos profesionales se encuentran emocionalmente agotados de la misma manera que se

observa en la investigación realizada por Malande (2020) en la que se menciona que los profesionales advierten una disminución y pérdida de recursos emocionales sintiéndose abrumados emocionalmente para poder afrontar las tareas cotidianas y en consecuencia, se sienten sobrepasados, exhaustos y sin energías para afrontar un nuevo día laboral. El mismo estudio confirma que el cansancio y/o agotamiento emocional representa una cualidad central ya que es la manifestación más obvia del síndrome en relación a los sentimientos de estar extralimitado y agotado de los recursos emocionales y físicos. Malande, alega que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir, que los docentes que presentan bajos niveles de interés y motivación laboral muestran un elevado cansancio emocional.

Los resultados de esta investigación también concuerdan con el estudio de Salgado y Leria Dulció (2020), realizado en instituciones de educación básica en la comuna de Copiapó, Chile. En su investigación, los autores observaron que los docentes presentaban altos niveles de agotamiento emocional. Además, identificaron que este estado se manifestaba a través de síntomas como ansiedad, impulsividad e inestabilidad emocional en los participantes de la muestra.

Los hallazgos de esta investigación también coinciden con los resultados obtenidos por Mohamed (2022), quien identificó una alta prevalencia del síndrome de burnout en docentes de universidades públicas andaluzas, con un marcado agotamiento emocional. En su estudio, el 73 % de los encuestados presentó niveles elevados en esta dimensión, una cifra cercana al 75,5 % registrado en la presente investigación. Mohamed sostiene que el agotamiento emocional está estrechamente relacionado con la sobrecarga de trabajo, lo que genera un desgaste profesional significativo. Entre las principales causas mencionadas se encuentran la frustración, el esfuerzo excesivo, la dedicación intensa al alumnado y los altos niveles de tensión derivados de las exigencias de la labor docente.

Malander (2020) llevó a cabo una investigación sobre el síndrome de burnout en docentes de nivel primario en Tarapoto, Perú, con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19. Sus hallazgos coincidieron en gran medida con los de la presente investigación, particularmente en lo referente a la dimensión de agotamiento

emocional, donde se evidenció un nivel elevado en ambos estudios. Sin embargo, en la dimensión de despersonalización, Malander encontró que el 87,8 % de los docentes encuestados se ubican en un nivel alto, mientras que en este estudio dicho porcentaje fue menor, alcanzando el 64,4 %. Estos resultados sugieren que, si bien el agotamiento emocional es una constante en ambos contextos, la despersonalización podría verse influenciada por otros factores específicos del entorno laboral y las condiciones particulares de cada población docente.

En contraste con lo señalado por Malander (2022) en su estudio realizado con 133 docentes de nivel secundario en la Provincia de Misiones, donde se evidenció que a menor edad del docente mayor era la incidencia del síndrome de burnout, en la presente investigación los resultados indican lo contrario. Mientras que Malander sostiene que la edad actúa como un factor moderador del síndrome, en este estudio se observó que los docentes con mayor antigüedad fueron quienes presentaron niveles significativos de burnout en las tres dimensiones del cuestionario, destacándose particularmente la escala de agotamiento emocional, que mostró puntajes elevados. En cambio, los docentes con menor antigüedad obtuvieron puntajes bajos o no significativos en la presencia del síndrome. Estos hallazgos contrastan con la conclusión de Malander, quien plantea que, con los años, los docentes adquieren experiencia y madurez, lo que les permite desarrollar una visión más realista de la profesión. Según este enfoque, los docentes jóvenes, al idealizar la profesión y enfrentarse a una realidad que no coincide con sus expectativas, experimentarían una disminución en su sensación de realización personal. Sin embargo, los resultados obtenidos en esta investigación sugieren que la acumulación de años en la docencia podría, en ciertos casos, incrementar el desgaste emocional y la fatiga laboral, lo que refuerza la necesidad de explorar otros factores que influyen en la manifestación del burnout a lo largo de la trayectoria profesional.

Conclusión

En este estudio se pudo dar cuenta de las diferentes dimensiones que componen al síndrome de burnout en una muestra realizada a 45 docentes que desempeñan sus funciones

en 5 (cinco) escuelas de nivel primario del sector público estatal del Partido de la Matanza de la Provincia de Buenos Aires.

Aportes y Contribuciones de la Investigación

Este estudio evidenció una alta prevalencia del síndrome de burnout en la muestra analizada, según los resultados obtenidos a través del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). Los hallazgos permiten visibilizar el impacto psicofísico de este síndrome en los profesionales de la educación y su repercusión en el desempeño docente. En este sentido, la investigación aporta evidencia relevante para la toma de decisiones en el ámbito educativo, sugiriendo la necesidad de informar a las autoridades competentes para la implementación de medidas de prevención y protección. Asimismo, subraya la importancia de futuras investigaciones y el desarrollo de protocolos específicos que profundicen en las variables involucradas en esta problemática, con el objetivo de mejorar la salud psicofísica del docente y optimizar su bienestar en el entorno laboral.

Limitaciones de la Investigación

Si bien este estudio aporta evidencia relevante sobre el síndrome de burnout en profesionales de la educación, presenta ciertas limitaciones que deben considerarse en futuras investigaciones. En primer lugar, no se controlaron variables como la edad, el sexo, la cantidad de horas trabajadas y la antigüedad en la profesión docente, factores que podrían influir en la manifestación del síndrome. Además, no se exploró el impacto del tiempo libre y las actividades recreativas en la prevención del burnout, lo que podría representar una variable protectora a ser investigada. Otra limitación es la ausencia de información sobre antecedentes de salud mental de los participantes, incluyendo si han recibido tratamiento previo, lo que podría incidir en su vulnerabilidad al estrés. Finalmente, se destaca la necesidad de ampliar el tamaño de la muestra en futuras investigaciones, con el objetivo de obtener resultados más representativos y contribuir al desarrollo de estrategias más efectivas para abordar esta problemática.

Líneas de Investigación Futuras

Dada la gravedad de las consecuencias asociadas al síndrome de burnout, sería pertinente ampliar las investigaciones a otros sectores laborales más allá del ámbito docente. Explorar esta problemática en trabajadores de distintas áreas, tanto en organizaciones del sector público como del privado, permitiría comprender mejor la magnitud de su impacto y las particularidades de su manifestación en diferentes contextos laborales. Esto no solo contribuiría a visibilizar la afectación del síndrome en los empleados, sino también a analizar su relación con el ausentismo laboral y las licencias prolongadas por enfermedad. En este sentido, las futuras investigaciones deberían centrarse en la identificación de factores de riesgo específicos, con el fin de desarrollar estrategias de prevención y promover el bienestar psicofísico de los trabajadores.

Propuestas de Intervención

En función de lo expuesto, resulta fundamental la implementación de dispositivos asistenciales de intervención interdisciplinaria que incluyan la participación de médicos psiquiatras, psicólogos clínicos y trabajadores sociales. Estos equipos podrían ofrecer estrategias de prevención y cuidado tanto a nivel grupal, como el apoyo entre compañeros de trabajo, como a nivel individual, mediante tratamientos psicoterapéuticos personalizados. Asimismo, sería clave el respaldo institucional para garantizar la efectividad de estas intervenciones.

Para abordar el síndrome de burnout de manera integral, se propone el desarrollo de un programa psicoeducativo basado en un enfoque multidimensional, que contemple los factores ambientales, biológicos, psicológicos y sociales que influyen en su aparición. Dicho programa debería incluir medidas obligatorias en las instituciones educativas para reducir las fuentes de estrés laboral, flexibilizar las tareas diarias y fomentar la capacitación en estrategias de afrontamiento. Además, se recomienda la promoción de actividades externas a la institución, como el fortalecimiento de relaciones personales, familiares y sociales, con el objetivo de ayudar a los docentes a diferenciar su vida profesional de la personal.

Otro aspecto clave de esta propuesta es el desarrollo de habilidades de autocontrol frente a la presión laboral, promoviendo la capacidad de establecer límites y manejar la

sobrecarga de trabajo de manera efectiva. Es fundamental que los trabajadores cuenten con espacios de orientación profesional para reconocer los primeros signos del síndrome y acceder oportunamente a períodos de descanso o vacaciones.

Desde una perspectiva psicopedagógica se puede contribuir diseñando estrategias de autocuidado y manejo del estrés, brindando herramientas que favorezcan el bienestar emocional y cognitivo del docente. Por ejemplo, la capacitación en habilidades de afrontamiento, gestión del tiempo y técnicas de relajación puede ayudar a reducir la sobrecarga emocional y laboral.

Además, desde la psicopedagogía, se pueden desarrollar intervenciones que mejoren la dinámica educativa, promoviendo metodologías más flexibles y adaptativas que favorezcan un ambiente escolar saludable.

La implementación de programas de prevención del estrés laboral dentro de las instituciones educativas, con enfoque psicopedagógico, permitiría fortalecer las habilidades socioemocionales de los docentes. Estos programas podrían incluir estrategias de autorregulación emocional, trabajo en equipo y resolución de conflictos, tanto para los docentes como para los estudiantes.

En resumen, la psicopedagogía puede ser una herramienta clave para abordar el burnout en los docentes, no solo a través del apoyo individual, sino también desde un enfoque institucional que favorezca el bienestar y la calidad educativa.

Referencias

Abreu Rodrigues, F. de. (2021). Alta productividad y la relación con el síndrome de burnout. *Recisatec, Revista Científica Salud y Tecnología*, 1(4), e1439. <https://doi.org/10.53612/recisatec.v1i4.39>

Andrés, P., De Juan, D., Escobar, J., Jarabo, J., & Martínez, M. (s.f.). *Burnout: técnicas de afrontamiento*. Universitat Jaume-I.

Bazalar-Palacios, J., Bazalar, J., et al. (2022). Mental health among the sugarcane industry farmers and non-farmers in Peru: A cross-sectional study on occupational health. *BMJ Open*, 12, e064396. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-064396>

Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34, 233-240.

Castillo Ávila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gómez, A., Cárdenas Tapias, K., & Licona Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43.

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Flórez Lozano, J. (1994). *Síndrome de estar quemado*. Trajecte.

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(4), 679-689.

Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo: Burnout, una enfermedad laboral*. Pirámide.

Guibourdenche, M., & Fernandez Peláez, J. (2003). *Calidad de vida laboral en servicios de la salud: Desgaste emocional en la prestación de servicios de salud*.

Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), v-vii.

Hernández Sampieri, R. (1991). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Lovo, J. (2021). El síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Retorno*, 70, 110-120.

Macías-Macías, J., Anzules-Guerra, J., & Milian-Hernández, J. (2022). Síndrome de burnout en médicos durante la pandemia COVID-19, una visión de Latinoamérica. *GICOS*, 7(3), 164-180.

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California Consulting Psychol Press.

Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A., & Miguel-Tobal, J. J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1, 113-130.

Nieto, M. A. P., Cano-Vindel, A., Miguel-Tobal, J. J., Camuñas, N., Sayalero, M. T., & Blanco, J. M. (2001). La ansiedad, la ira y el estrés asistencial en el ámbito hospitalario: Un estudio sobre sus relaciones y la eficacia del tratamiento. *Ansiedad y Estrés*, 7(2-3), 247-257.

Paime. (2020). *Síndrome de burnout en profesionales de la educación*. Revista Educare UPEL-IPB Barquisimeto, Edo. Lara - Venezuela. Vol. 24 N° 1. Enero - Abril 2020.

Peiró, J. M. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral* (1ª ed.). Eudema.

Pereda-Torales, L., Márquez Celedonio, F. G., Hoyos Vásquez, M. T., & Yáñez Zamora, M. I. (2009). Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico. *Salud Mental*, 32(5), 399-404.

Pérez Jauregui, M. I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de burnout: Sufrimiento y sin sentido en el trabajo. Estrategias para abordarlo* (1ª ed.). Psicoteca Editorial.

Pineau, P. (1997). *La escolarización de la provincia de Buenos Aires (1875-1930)*. Universidad de Buenos Aires-FLACSO.

Pose, G. (2005). *Estrés en La Evaluación Institucional*. Madrid. McGraw Hill

Puiggrós, A. (2021). *Historia de la educación en la Argentina IX*. Editorial Galerna.

Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.

Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: Tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59.

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: Una mirada del síndrome de burnout* (1ª ed.). Espacio.

Trucco, M. (2004). El estrés y la salud mental en el trabajo: Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 185-188.

ANEXO: MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente según la siguiente escala:

0. Nunca	1. Alguna vez al año o menos	2. Una vez al mes o menos	3. Algunas veces al mes	4. Una vez a la semana	5. Varias veces a la semana	6. Diariamente
----------	------------------------------	---------------------------	-------------------------	------------------------	-----------------------------	----------------

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							

13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunas de las personas con las que tengo que trabajar.							
16	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis alumnos y compañeros laborales.							
18	Me encuentro animado después de trabajar con personas.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que me culpan de algunos de sus problemas personales (ambiente laboral).							

Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

Edad:

Profesión:

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN