Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata

Repositorio RPsico **http://rpsico.mdp.edu.ar**

Trabajos de Tesis Tesis de Grado

2014-03-18

Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamient

Acuña, Sandra

http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/47

Descargado de RPsico, Repositorio de Psicología. Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata. Inni

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Psicología

TESIS DE PREGRADO

Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico Y Estrategias de Afrontamiento

Alumnas:

Acuña,Sandra
Matricula:5017/00

Bruschi, María de la Paz
Matricula: 6430/04

Director de Tesis:

Urquijo, Sebastián

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento

Informe final del Trabajo de Investigación correspondiente al requisito curricular conforme OCS 143/89

Integrantes

Acuña,Sandra Matricula:5017/00

Bruschi, María de la Paz Matricula: 6430/04

SUPERVISOR: Dr. Sebastián Urquijo

CÁTEDRA DE RADICACIÓN: Psicología Cognitiva - Grupo de investigación en Psicología Cognitiva y Educacional

FECHA DE PRESENTACIÓN: 21/03/2013

"Este Informe Final corresponde al requisito curricular de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de las alumnas Acuña, Sandra, Matricula 5017/00 y Bruschi, María de la Paz, Matricula 6430/04, de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse, sin el previo consentimiento escrito del/los autor/es".

"El que suscribe manifiesta que el presente Informe Final ha sido elaborado por las alumnas alumnas Acuña, Sandra, Matricula 5017/00 y Bruschi, María de la Paz, Matricula 6430/04, conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos, a los XX días del mes de febrero del año 2013."

Firma, aclaración y sello del Supervisor

Evaluación del supervisor:

Las alumnas Acuña, Sandra y Bruschi, María de la Paz, han cumplido satisfactoriamente con lo propuesto en el Plan de Trabajo. Durante el desarrollo de este trabajo han demostrado dedicación al estudio, un alto nivel de exigencia y compromiso con las actividades emprendidas. Además de su interés y preocupación por los factores y procesos psicológicos relacionados al burnout laboral, el bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento de docentes de nivel inicial, se destacan por poseer capacidad para aprender y asimilar. Su trabajo reviste importancia, ya que analiza detalladamente las relaciones del burnout laboral, el bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento de docentes de preescolar y sus resultados serán remitidos a las instituciones estudiadas, a fines de que sean analizados, discutidos y que sus conclusiones puedan ser utilizadas para la optimización de los procesos de enseñanza aprendizaje y para el cuidado de la salud mental de los docentes.

Dr. Sebastián Urquijo

"Atento al cumplimiento de los requisitos prescriptos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por las alumnas Acuña, Sandra, Matricula 5017/00 y Bruschi, María de la Paz, Matricula 6430/04"

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

Fecha de aprobación:

INDICE:

Introducción……1
Marco teórico……..4
Antecedentes…….....4
Síndrome de burnout……7
Definición…….....7
Causas del Síndrome de burnout…….....10
Consecuencias del Síndrome de burnout……..……..12
Bienestar psicológico…….....14
Lineamientos teóricos y antecedentes de investigación..……..14
Estrategias de afrontamiento…….……17
Metodología……..……..18
Objetivos……18
Objetivos específicos……..…19
Participantes……19
Instrumentos……..20
Análisis de datos…….....22
Resultados……..…22
Discusión de los resultados……...33
Referencias bibliográficas……36
Anexo……..……40

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - REQUISITO CURRICULAR

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S 143/89

NOMBRES Y APELLIDOS ALUMNOS:

Acuña, Sandra Mat. Nº 5017/00

Bruschi, Maria de la Paz Mat. Nº 6430/04

CATEDRA O SEMINARIO DE RADICACIÓN:

Psicología Cognitiva - Grupo de investigación en Psicología Cognitiva y Educacional

SUPERVISOR: Dr. Urquijo, Sebastián.

EL PROYECTO FORMA PARTE DE UNO MAYOR EN DESARROLLO: SI.

TÍTULO DEL PROYECTO: relación entre el síndrome de Burn-out y el *Bienestar psicológico.*

Descripción resumida

Esta investigación se propone explorar y proveer evidencias empíricas de las relaciones entre el síndrome de burn-out y el nivel de bienestar psicológico en docentes. Para ello se trabajara con una población de maestras de educación inicial de una institución pública. Para evaluar el nivel de Bienestar Psicológico se administrará la adaptación española de la Escala de Bienestar de Ryff (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006), que aborda seis dimensiones: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y dominio del entorno. Y para evaluar síndrome de burn-out (estar quemado por el trabajo) se empleara el Maslach Burnout Inventory (MBI) que incluye la evaluación de tres dimensiones: despersonalización, realización personal y cansancio emocional. Se parte del supuesto de que a mayores niveles de burn-out, se observará un nivel inferior de bienestar psicológico.

PALABRAS CLAVE: síndrome de bourn-out, bienestar psicológico.

Descripción detallada

Motivo y antecedentes

El concepto de “quemarse por el trabajo” (burn-out) surgió en EEUU a mediados de los años 70 (Freudenberguer, 1974) para explicar el proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios (organizaciones de voluntariado, sanitarias, de servicios, sociales, educativas, etc.). El termino Burn-out se tomo de la industria aeroespacial que significa agotamiento del carburante de un cohete como resultado del calentamiento excesivo. La traducción literal de este termino es “estar quemado”.

El termino Burn-out o agotamiento profesional, ha pasado una época de ferviente interés a partir de los trabajos de Maslach desde 1976, quien dio a conocer

esta palabra de forma publica dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicología (APA) refiriéndose a una situación cada vez mas frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores terminaban "quemándose".

Este Síndrome de Quemazón fue considerado como la plaga de fin del siglo XX. Se estima que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral, es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

Cherniss (1980ª) ha sido uno de los primeros autores que enfatizó la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del Burn-out y lo definió como "*…cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas…*".

El Síndrome de Burn-out es el resultado de muchos años de vivir y, sobre todo, trabajar bajo presión constante, cuando el cuerpo, mente y hasta el espíritu dicen basta. La persona que lo padece se siente como una braza quemada, que ya dio todo lo que tenia en su interior quedando de ella-el solo cenizas y humo.

Este síndrome, también denominado síndrome de estar quemado, síndrome de la quemazón, síndrome del estrés laboral, síndrome del desgaste profesional, hace su aparición cuando el profesional o la persona esta quemada, dando a entender que la situación (familiar, social o laboral) le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación.

Se define como la perdida de interés y entusiasmo, fenómeno de despersonalización, bajos logros personales y agotamiento emocional. El cansancio (agotamiento) emocional se caracteriza por la perdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, etc. La despersonalización se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo, clientes, etc.) y la falta de interés (falta de realización personal) con respuestas negativas hacia si mismo y el trabajo.

Maslach y Jackson (1986), especialistas americanas en psicología de la salud han definido el Burn-out como un síndrome de estrés crónico de aquellas presiones de servicios que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o de dependencia.

Gradualmente el cuadro se agrava en relación directa a la magnitud del problema. Inicialmente los procesos de adaptación protegen al individuo, pero su repetición los agobia y a menudo los agota, generando sentimientos de frustración y conciencia de fracaso, existiendo una relación directa entre la sintomatología, la gravedad y la responsabilidad de las tareas que se realizan.

Es un proceso continuo, de comienzo insidioso, que ocurre en el contexto laboral. Tres características son las que describen a este síndrome. La primera de ellas es que no aparece de forma brusca; no aparece de un día para el otro, y varía la intensidad dentro de un mismo individuo. Es frecuente que sea difícil precisar hasta que punto padece el síndrome o es el propio desgaste profesional, y donde esta el limite entre una cosa y la otra. La segunda característica es la negación; se tiende a negar, ya que suele vivirse como un fracaso profesional y personal. Los compañeros son los primeros que lo notan y esto es muy importante para un diagnostico precoz. Y por ultimo, la fase irreversible: entre el 5 y el 10 porciento de los casos el síndrome resulta irreversible. Por lo tanto, es importante la prevención ya que, normalmente, el diagnostico precoz es complicado y la línea que separa el desgaste del Burn-out es muy delgada.

De acuerdo a lo expuesto, resulta evidente que la aparición de los síntomas de este Síndrome y el paulatino agravamiento, debería influir sobre la sensación de Bienestar Psicológico. En el transcurso de los últimos diez años, se destacaron varias investigaciones sobre el bienestar (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999; Diaz y Sanchez, 2002) que han ampliado el campo conceptual de dicho constructo teórico. En su mayoría, los estudios se empadronan entre dos grandes tradiciones generales, una asociada con el desarrollo del potencial humano ó Bienestar Eudemónico, extendiendo esta tradición al concepto bienestar psicológico (Psychological Well-being, PWB) y otra asociada con la felicidad ó Bienestar Hedónico: algunos autores extendieron los límites del concepto al de bienestar subjetivo (Subjetive Well-being, SWB). El bienestar subjetivo incluye dos elementos, el balance afectivo: se obtiene restando la frecuencia de emociones positivas y la frecuencia de emociones negativas; y la satisfacción vital percibida, más estable y con un mayor componente cognitivo (Lucas, Diener, y Suh, 1996).

Actualmente la bibliografía orientada a la Psicología Positiva plantea, según Castro Solano (2010), la existencia de tres componentes básicos del bienestar psicológico: el afecto positivo; el afecto negativo y el componente cognitivo que resulta de la integración cognitiva que la persona hace cuando evalúa su propia vida. Esta

dimensión también se suele denominar “satisfacción vital”. Así, se plantea que los estados emocionales son momentáneos y el bienestar o satisfacción vital es el resultado de un juicio cognitivo y es más estable en el tiempo (Lucas, Diener y Suh, 1996). Ryff (1995) planteó un modelo multidimensional del bienestar psicológico que propone un modelo del bienestar psicológico, compuesto por seis dimensiones: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal. Resulta claro que los niveles de bienestar de una persona se relacionarían con su desempeño general en la vida.

La profesión de docentes de nivel inicial, implica la obligación de educar y cuidar de niños pequeños. La literatura presenta numerosos estudios en los que se los considera una población con alto riesgo de padecer burnout.

Por lo expuesto, el objetivo de este trabajo es el de establecer la presencia de síntomas de burn-out en docentes de nivel inicial y explorar la existencia de relaciones con los niveles de bienestar psicológico.

METODOLOGIA:

OBJETIVO: Esta investigación se propone determinar la existencia de relaciones entre el síndrome de burn-out y el bienestar psicológico. **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

1) Establecer la presencia e intensidad de síntomas de Burn-out en maestras de nivel inicial.

2) Evaluar el nivel de bienestar psicológico en docentes de nivel inicial

3) Establecer la existencia de relaciones entre el burn-out y el nivel de bienestar psicológico, considerando la edad y cantidad de años de trabajo, en docentes de nivel inicial.

HIPÓTESIS:

Las docentes de nivel inicial presentarán indicadores de síntomas de burn-out y niveles bajos de bienestar psicológico.

Se espera que a mayor edad y mayor cantidad de años de trabajo, aumenten los síntomas de burn-out y disminuya el bienestar psicológico.

También se espera que las docentes de la institución pública, presenten más síntomas de burn-out y menor bienestar psicológico que las docentes de una institución privada.

METODOLOGÍA

Participantes:

Se trabajara con todas las docentes de nivel inicial de una institución pública y de una institución privada.

Instrumentos:

Para evaluar síndrome de bourn-out se empleara el Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Maslach y Jakcson en 1981. Este cuestionario mide la frecuencia y la intensidad del Burnout. El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI. La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos

emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional. Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse. Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”.

Para evaluar el nivel de Bienestar Psicológico se administrará la adaptación española de la Escala de Bienestar de Ryff (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006), que aborda seis dimensiones: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y dominio del entorno. El instrumento cuenta con un total de seis escalas y 39 item a los que se responden con un formato de respuesta con puntuaciones comprendidas entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo). El instrumento ha sido traducido a dieciocho idiomas y fueron y están siendo utilizados en ciencias del comportamiento y de la salud para entender los aspectos positivos de la dimensión psicológica

Análisis de los datos:

Los datos obtenidos a través de estos instrumentos serán sometidos a análisis estadísticos descriptivos para caracterizar los niveles de las variables en la población estudiada. Se aplicará un análisis de correlación para determinar los niveles de asociación entre el burn-out y el bienestar psicológico. Adicionalmente se utilizará la prueba t para comparación de muestras independientes con el objeto de establecer diferencias según la edad, el tipo de escuela y la cantidad de años de trabajo.

Cronograma y lugar de realización

Actividad Mes	1	2	3	4
1. Búsqueda bibliográfica				
2. Elaboración marco teórico				
3. Aplicación pruebas				
4. Organización de resultados				
5. Análisis				
6. Reporte de resultados				
7. Redacción Informe Final				

Referencias Bibliográficas

Castro Solano, A. (2010). *Fundamentos de Psicología Positiva*.

Castro Solano, A. y Casullo, M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria, 18,* 1, 65-85.

Chearny, L. (1998): Overcoming "compassion Fatigue"- Informed opinion from the experts at Americas foremost health institution September 4, Baltimore inteliHealt. Johns Hopkins University

Freudenberger, H. (1974) "Staff burn-out" *Journal of Social Issues*, 30 (1),159-165

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2,* 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory.* Palo Alto, CA

Consulting Psychlogists Press.

Maslach,C (1982): Burnout: The cost of caring; prentice-Hall Inc. New Jersey

Redondo, A. (2002). Modulo de material teórico confeccionado para la cátedra de psicología laboral.

Ryff, C. y Keyes, C. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and Social Psychology, 69 (4),* 719-727.

.

.

Firma del Supervisor

Firma del / los alumnos

P/ Área de Investigación

Resultado de la evaluación (aprobado / rehacer)

Fecha:

INTRODUCCIÓN:

El siguiente trabajo de investigación surge a partir del interés por explorar y proveer evidencias empíricas de las relaciones entre el Síndrome de Burnout, el nivel de Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento en docentes de nivel inicial de instituciones educativas de la ciudad de Mar del Plata, Argentina.

Se tiene por objetivo conocer la vinculación que puede existir entre las Estrategias de Afrontamiento en relación al Síndrome de Burnout, y el de Bienestar Psicológico por considerarlos fenómenos actuales que afectan a los trabajadores tanto en su vida laboral como su vida personal.

En esta investigación se espera que a mayor edad y mayor antigüedad tanto en la profesión como en la institución donde desempeñan su labor, disminuyan los Síntomas de Burnout y aumente el Bienestar Psicológico mediante la utilización de Estrategias de Afrontamiento.

El concepto de "quemarse por el trabajo" (Burnout) surgió en EEUU a mediados de los años 70 (Freudenberguer, 1974) para explicar el proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios (organizaciones de voluntariado, sanitarias, de servicios, sociales, educativas, etc.).

El termino Burnout o agotamiento profesional, ha pasado una época de ferviente interés a partir de los trabajos de Maslach desde 1976, quien dio a conocer esta palabra de forma publica dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicología (APA) refiriéndose a una situación cada vez mas frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores terminaban "quemándose".

El Síndrome de Burnout es el resultado de muchos años de vivir y, sobre todo, trabajar bajo presión constante, cuando el cuerpo, mente y hasta el espíritu dicen basta.

Maslach y Jackson (1986), especialistas americanas en psicología de la salud han definido el Burnout como un síndrome de estrés crónico de aquellas presiones de servicios que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o de dependencia.

Es un proceso continuo, de comienzo insidioso, que ocurre en el contexto laboral. Tres características son las que describen a este síndrome. La primera de ellas es que no aparece de forma brusca; no aparece de un día para el otro, y varía la intensidad dentro de un mismo individuo. Es frecuente que sea difícil precisar hasta que punto padece el síndrome o es el propio desgaste profesional, y donde esta el limite entre una cosa y la otra. La segunda característica es la negación; se tiende a negar, ya que suele vivirse como un fracaso profesional y personal. Los compañeros son los primeros que lo notan y esto es muy importante para un diagnostico precoz. Y por ultimo, la fase irreversible: entre el 5 y el 10 porciento de los casos el síndrome resulta irreversible. Por lo tanto, es importante la prevención ya que, normalmente, el diagnostico precoz es complicado y la línea que separa el desgaste del Burnout es muy delgada.

De acuerdo a lo expuesto, resulta evidente que la aparición de los síntomas de este Síndrome y el paulatino agravamiento, debería influir sobre la sensación de Bienestar Psicológico. En el transcurso de los últimos diez años, se destacaron varias investigaciones sobre el bienestar (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999; Diaz y Sanchez, 2002) que han ampliado el campo conceptual de dicho constructo teórico. En su mayoría, los estudios se empadronan entre dos grandes tradiciones generales, una asociada con el desarrollo del potencial humano ó Bienestar Eudemónico, extendiendo esta tradición al concepto bienestar psicológico (Psychological Well-being, PWB) y otra asociada con la felicidad ó Bienestar Hedónico: algunos autores extendieron los límites del concepto al de bienestar subjetivo (Subjetive Well-being, SWB). El bienestar subjetivo incluye dos elementos, el balance afectivo: se obtiene restando la frecuencia de emociones positivas y la frecuencia de emociones negativas; y la satisfacción vital percibida, más estable y con un mayor componente cognitivo (Lucas, Diener, y Suh, 1996).

Actualmente la bibliografía orientada a la Psicología Positiva plantea, según Castro Solano (2010), la existencia de tres componentes básicos del Bienestar Psicológico: el afecto positivo; el afecto negativo y el componente cognitivo que resulta de la integración cognitiva que la persona hace cuando evalúa su propia vida. Esta dimensión también se suele denominar "satisfacción vital". Así, se plantea que los estados emocionales son momentáneos y el bienestar o satisfacción vital es el resultado de un juicio cognitivo y es más estable en el tiempo (Lucas, Diener y Suh, 1996). Ryff (1995) planteó un modelo multidimensional del bienestar psicológico que propone un modelo del bienestar psicológico, compuesto por seis dimensiones: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal. Resulta claro que los niveles de bienestar de una persona se relacionarían con su desempeño general en la vida.

Por otra parte, cuando hablamos de estrategias de afrontamiento referimos a aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas especificas internas y/o externas evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

El afrontamiento se enfoca como un factor estabilizador que puede ayudar a los individuos a mantener su adaptación psicosocial durante periodos de alto estrés (Lazarus y Folkman, 1984;Moos y Chaefer, 1993).

La profesión de docentes de nivel inicial, implica la obligación de educar y cuidar de niños pequeños, lo cual demanda esfuerzo físico, mental y psicológico. La literatura presenta numerosos estudios en los que se los considera una población con alto riesgo de padecer Burnout.

Por lo expuesto, el objetivo de este trabajo es el determinar la vinculación que puede existir entre las Estrategias de Afrontamiento que pueden emplear las docentes de nivel inicial para hacer frente a las exigencias del medio en el cual desempeñan su labor, para así de esta manera disminuir los niveles de Burnout y mantener niveles óptimos de bienestar psicológico.

Considerando al psicólogo como agente promotor de la salud el cual debe llevar a la practica acciones tendientes a optimizar las condiciones del medio ambiente laboral para prevenir situaciones que repercutan negativamente en la

salud psicofísica de los trabajadores, es que se llevara a cabo este estudio permitiendo aumentar el grado de familiaridad con estos fenómenos y de este modo posibilitar la formulación futura de estrategias preventivas en dicha área laboral.

MARCO TEORICO:

Antecedentes

Luego de una revisión bibliográfica exhaustiva hemos encontrado investigaciones en las que se puede observar la vinculación que puede existir entre las Estrategias de Afrontamiento, Síndrome de Burnout y Bienestar psicológico, a continuación se mencionan algunas de ellas.

En la siguiente investigación se vincula las Estrategias de Afrontamiento, el Bienestar Psicológico en relación con el Síndrome de Burnout; la misma se titula "El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas" de Roxana Marsollier de CONICET, Argentina y Miriam Aparicio de Universidad Nacional de Cuyo, Argentina .en su artículo se aborda el constructo de Bienestar P*sicológico* desde el análisis del contexto laboral. La Psicología Positiva permite una mirada diferente de la realidad laboral, procurando enfatizar los aspectos positivos del trabajo cotidiano y fortalecer los recursos de que disponen los trabajadores para afrontar las situaciones conflictivas. A través de un diseño mixto su investigación tuvo por objetivo conocer el nivel de desgaste laboral y de bienestar psicológico de 100 sujetos insertos en la Administración Pública del Gobierno de Mendoza, Argentina, a partir del análisis de factores educacionales, organizacionales y psicosociales que impactan, según la literatura internacional, en la salud. Rescatan desde una mirada positiva y comprehensiva, los alcances del Bienestar Psicológico en el escenario laboral y su especial vinculación con las Estrategias de Afrontamiento, frente a un contexto laboral cada vez más exigente, incierto y estresante. Los resultados invitan a seguir profundizando en las teorías de base. Desde un plano aplicado, los hallazgos pueden derivar en programas tendientes a fortalecer el desarrollo de las estrategias de afrontamiento positivas.

En la siguiente investigación se hace un análisis de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesores de universidad del autor Guerrero Barona, Eloisa; publicado en el año 2003. En esta investigación se contrastan las variables de grados de Burnout y modos de afrontamiento. La misma pretende detectar si se pueden establecer diferencias estadísticamente significativas entre cada una de las dimensiones de Burnout y las diferentes Estrategias de Afrontamiento empleadas por los docentes que sufren diferentes grados de Burnout. Emplean el Inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) o M.B.I. y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento o C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989). Algunos resultados ponen de manifiesto que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas). Por el contrario, los docentes que presentan un alto grado de Logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

Otra investigación publicada recientemente (2011/2012) se titula "Bienestar y competencias profesionales del docente y redes de apoyo social en el contexto de la Educación Superior". Los autores Rocío Guil Bozal , José Miguel Mestre Navas, Serafín Jesús Cruces Montes, Sergio Sánchez Sevilla (Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cádiz); Carmen Vázquez Domínguez (Departamento de Historia,Geografía y Filosofía, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cádiz) Marta Dodero Fuejo (Departamento de Economía General, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cádiz, Facultad de Ciencias de la Educación) ;Mª Jesús Bernal Acuña (Departamento de la educación física, plástica y musical, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cádiz); y Carlos Guillén Gestoso (Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias del trabajo de la Universidad de Cádiz). Su proyecto de innovación docente realiza un análisis del bienestar y control emocional del docente, así como también un análisis de sus niveles de satisfacción vital y habilidades sociales con las que cuenta para poder afrontar las diversas situaciones tanto del ámbito laboral como académico. Plantea

también cuales son las redes de apoyo que desde el ámbito laboral, familiar y virtual poseen los docentes para poder afrontar las distintas situaciones de estrés. Se propusieron y evaluaron un conjunto de estresores del ámbito laboral y familiar para conocer cuales son los elementos que mayor nivel de estrés generan en los docentes. Se han valorado negativamente aspectos como los planes de acogida por los Departamentos, los incentivos institucionales, la coordinación docente y el salario. Por el contrario los docentes mostraron altos niveles de motivación. También se señalaron como estresores la estabilidad laboral, la actualización docente, la burocratización, la ambigüedad de roles (docencia vs. gestión, vs. organización vs. investigación) y la conciliación de la vida laboral y familiar. En relación con esto último se puso de manifiesto la interacción del ámbito laboral con el entorno familiar y personal, situaciones como la distribución de tiempos en el hogar (actividades domésticas/docentes), la relación horarios escolar y laboral, a dedicación laboral horaria mañana/tarde, etc. entre otros. Se plantean desde distintos ámbitos y disciplinas (intervención a nivel organizacional, a nivel sociológico y pedagógico, a nivel individual y a nivel de redes sociales virtuales de apoyo social, etc.) propuestas de solución y mejora a los déficits presentados por los docentes.

La investigación de Paredes y Sanabria-Ferrand *(2008):* "prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales**"** plantea que el Síndrome de Burnout es una de las manifestaciones que más afecta a los profesionales de la salud, con diversas consecuencias para ellos y para quienes los rodean. Es también, una de las causas más reconocidas de ausentismo en el trabajo, de baja calidad en la atención y de demandas laborales. El objetivo del trabajo fue conocer la prevalencia del síndrome entre los residentes de las especialidades médico quirúrgica de hospitales universitarios, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. El estudio de prevalencia analítica contó con una muestra de 138 residentes a quienes se les aplicó, el Cuestionario Breve de Burnout (CBB), que evalúa tres dimensiones de sus condiciones de trabajo: causas del Burnout (CBO), síndrome (SBO) y consecuencias (CON). El 12,6% de los residentes presentó un alto nivel de

Burnout y el análisis estadístico evidenció una asociación negativa entre el Burnout y el bienestar psicológico y entre éste último y las largas horas de trabajo. No se encontraron asociaciones estadísticamente significativas con las variables sociodemográficas y laborales.

Otra de las investigaciones que relaciona el síndrome de Burnout con el bienestar psicológico es la de Arlene Oramas Viera, María Guadalupe Aldrete Rodríguez, María de Lourdes Preciado Serrano, Adamara González Marrero *(2007):* "Variables positivas de la personalidad y Síndrome de desgaste psíquico en el trabajo. Estudio exploratorio de asociaciones e independencia". En la misma se considera que la Personalidad resistente, dura o hardiness, optimismo, autoestima y bienestar psicológico son factores intrapersonales positivos que influyen en la salud, y esta perspectiva se conoce como una orientación salutogénica. Presenta un estudio, descriptivo y transversal, explora las asociaciones entre estas variables y el Síndrome de Burnout o del quemado en trabajadores cubanos no asistenciales. Los instrumentos utilizados fueron aplicados a 74 sujetos. Los análisis factoriales y de consistencia mostraron que los instrumentos son confiables. Los resultados muestran la correlación e influencia mutua existente entre las variables salutogénicas y entre éstas y el Síndrome de Burnout.

SÍNDROME DE BURNOUT

Definición

El Síndrome de Burnout alude a estar fundido, quemado, agotado, fatigado, exhausto, consumido o apagado, refiere a un estado de deterioro o agotamiento producido por una demanda excesiva de los recursos físicos y emocionales del sujeto por su tarea laboral, particularmente las que implican relaciones interpersonales intensas y continuas, determinando que el trabajador se encuentre desbordado y sienta agotada su capacidad de reacción. Ante estas circunstancias se produce un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos del individuo para responder a ellas.

Cuando este desbalance se mantiene a lo largo del tiempo tornándose crónico, sobreviene el Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste

profesional que constituye una seria amenaza para la salud de los trabajadores particularmente la de aquellos que prestan un servicio y tienen a su cargo el cuidado de personas.

El síndrome de Burnout también es conocido como síndrome de desgaste profesional, depresión por agotamiento, síndrome de quemarse por el trabajo o del quemado. Observando esta diversidad de nomenclaturas se desprende q no existe una definición unánime sobre el Burnout, sin embargo hay un consenso entre los diversos autores en considerar q se manifiesta como una respuesta al estrés laboral crónico y en reconocer al Burnout como una experiencia subjetiva que agrupa sentimientos y actitudes negativas y que presenta consecuencias nocivas para el individuo y para la organización en q este trabaja. Tampoco existe un acuerdo entre quienes han estudiado el Burnout acerca de la secuencia y el orden de los tres elementos q lo integran: despersonalización, baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional.

A pesar de que el Síndrome de Burnout está estrechamente relacionado con el estrés laboral, ya que es una etapa final en la que el individuo queda en una situación de agotamiento de sus propios recursos, este síndrome tiene características propias que lo diferencian cualitativamente de un estrés laboral agravado. Mientras que este último tiene aspectos negativos y positivos debido a que en ocasiones los individuos deben estar estresados en su trabajo porque les permite un mejor funcionamiento, el Burnout, tiene solamente aspectos negativos y es una de las maneras que tiene de progresar el estrés laboral, de lo que se desprende que el estrés laboral no necesariamente conduce al Burnout. También debe tenerse en cuenta la diferencia del estrés o la crisis, el Burnout no siempre es reconocido por quien lo padece, sin embargo es muy importante su detección y tratamiento temprano ya que genera situaciones de riesgo para el trabajador en el plano individual, familiar, social y laboral. Es por este motivo que debe prestarse atención a aquellos indicadores q lo evidencia: falta de disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin prestar soluciones, vínculos interpersonales conflictivos, dificultad para realizar tareas habituales, incumplimiento de horarios, enfermedades frecuentes, mayor propensión a accidentes, errores, etc.

Según la licenciada Redondo, este síndrome es un proceso continuo de comienzo insidioso que tiene tres características:

- No aparece de forma brusca, variando su intensidad dentro del mismo individuo;
- Negación: se tiende a negar la situación por q se la suele vivir como un fracaso tanto a nivel profesional como personal.
- Fase irreversible.

Al síndrome de Burnout se lo puede definir desde una perspectiva clínica y desde una perspectiva psicosocial. Desde el punto de vista clínico representado por Freudenberger, el Burnout es el estado al que arriba el sujeto como consecuencia del estrés laboral y hace alusión a una experiencia de agotamiento, decepción y perdida de interés por la actividad laboral como resultado de la pérdida del idealismo y frustración de las expectativas profesionales. En esta misma línea Fischer considero al Burnout como "un estado resultante del trauma narcisista que conlleva una disminución en la autoestima de los sujetos". "Estado en el que se combina fatiga emocional, física y mental, sentimiento de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo por el trabajo y la vida en general y baja autoestima" (Redondo, 2008), junto con síntomas como vacío físico, sentimiento de desamparo, desesperanza, desilusión y desarrollo de autoconcepto y actitud hacia el trabajo y la vida misma. Desde la perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson definen al Burnout como una "respuesta disfuncional en individuos que trabajan en profesiones de asistencia, a una tensión emocional de índole crónica, originada en el deseo de lidiar exitosamente con otros seres humanos que tienen problemas. Está compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo" (Neira, 2004). Estas autoras consideran al Burnout como un síndrome tridimensional compuesto por:

1- Agotamiento emocional: caracterizado por la presencia de cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambas y que hace referencia a la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. "es una situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar

emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo" (Redondo,2008)

2- Despersonalización: alude al desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente a los beneficiarios del propio trabajo. Esta acompañado de un incremento de irritabilidad, perdida de motivación y por la presencia de un profesional que se muestra cínico, irónico culpando a los usuarios de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.

3- Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal: surge cuando comprende que la demandas q se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente, con lo cual se obtiene respuestas negativas hacia uno mismo, hacia su trabajo, produciéndose evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima, una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo, sentimiento de fracaso profesional y carencia de expectativas en el trabajo e insatisfacción generalizada. Como consecuencia d esta situación se produce la impuntualidad, la abundancia de ininterrupciones, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión.

Causas del Síndrome de Burnout:

En la combinación de variables personales del trabajador, variables ambientales (entorno social, familiar, cultural, etc.) y variables laborales de la organización y del trabajo en si va a resultar de dicha combinación el síndrome de Burnout (Neira, 2004). Existen diferencias, sin embargo, entre los investigadores para determinar la importancia que cada contexto tiene en la aparición de Burnout: algunos consideran la situación laboral, otros enfatizan la personalidad considerando que es a través de ella que se evalúa cognitivamente los eventos laborales para considerarlos estresantes; otros autores le dan importancia a las variables individuales como a las organizacionales.

Se considera, con respecto a los rasgos de personalidad y variables personales del trabajador, que serian mas proclives los sujetos empáticos, sensibles, idealistas, con intensa dedicación profesional, obsesivos, que tienden a identificarse masivamente con los demás. El síndrome de Burnout según a licenciada Redondo se produce en los individuos que poseen un ideal del yo elevado, siendo este ideal el que los conduce a desarrollar una imagen de ellos mismos en desacuerdo con su personalidad real. “La particularidad de esta enfermedad es que afecta generalmente a personas que alimentan un ideal elevado y que han puesto todo su empeño en alcanzar este ideal. Se trata de una enfermedad de la idealidad” (Redondo, 2001). También debe considerarse que se ha encontrado una correlación positiva en individuos que responden al patrón de personalidad tipo A: alta competitividad y esfuerzo por conseguir el éxito, agresividad, impaciencia, inquietud, compromiso excesivo con el trabajo, baja autoconfianza, etc. Además se sabe que las estrategias de afrontamiento que promueven evitación, aislamiento, negación y pasividad aumentan la probabilidad de aparición de este síndrome.

Con respecto a las variables laborales o posibles estresores que promueven el surgimiento del Burnout según Peiro 1992, se dividen en cuatro categorías:

1. Ambiente físico de trabajo y contenido del puesto como fuente de estrés laboral. Aquí se hace referencia a las condiciones adversas del ambiente físico de trabajo como por ejemplo, ruidos, mala iluminación, temperaturas extremas, falta de higiene, poca disponibilidad de espacio, etc.; como así también a las demandas estresantes del puesto tales como turnos rotativos, sobrecarga laboral, exposición a riesgos y peligros, trabajo repetitivo y monótono que provoca fatiga y mayor propensión a accidentes, trabajo nocturno, remuneración insuficiente, inestabilidad laboral y finalmente falta de autonomía en la realización del trabajo.

2. Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera. Se considera que una de las principales fuentes de estrés laboral es el desempeño de roles en las organizaciones, estando este estrés de rol integrado por dos disfunciones del rol: la ambigüedad (grado de incertidumbre que el sujeto tiene respecto al rol que desempeña) y conflicto del rol(surge

cuando no se puede satisfacer simultáneamente expectativas del rol contradictorias).

Con respecto a las relaciones interpersonales, en el ámbito laboral favorece el Burnout cuando interfieren en el ejercicio normal de la tarea la presencia de conflictos con superiores o compañeros o personal a cargo, dificultades en la comunicación, hostigamiento psicológico, acoso moral, etc.

3. Las nuevas tecnologías puede facilitar o dificultar el desempeño de la tarea, acarreando un cambio en las habilidades que el sujeto debe poner en práctica para realizar el trabajo. Este cambio puede afectar los sistemas cognitivos y emocionales del sujeto, dependiendo de cómo el mismo se ajusta al sistema tecnológico. Se consideran como posibles variables desencadenantes el grado de adaptación, el ritmo de trabajo impuesto, las demandas de atención exigidas, el aislamiento social, etc.

4. Las fuentes extraorganizacionales de estrés laboral: relaciones trabajo-familia.

Se considera que la aparición de Burnout se produce por cambios sociodemográficos, ya que es un síndrome de fin de siglo que afecta a los trabajadores. Un fenómeno que llama la atención en la actualidad por su influencia en el medio laboral es la sociedad de la queja, por la que los ciudadanos, dentro de la cultura de acceso a los servicios, exigen cosas imposibles, por lo tanto, los trabajadores se perciben incapaces de poder atender esas demandas por que no tienen los recursos para dar respuesta, logrando de esta manera que el ciudadano lo haga responsable de no satisfacción. Al mismo tiempo debe tenerse en cuenta que el crecimiento de la población desbordo la posibilidad de dar servicio teniendo como efecto el deterioro de las relaciones entre los trabajadores sociales y la gente mientras que también trajo como consecuencia la perdida de prestigio de algunas instituciones.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Se sabe en cuanto a las consecuencias que estas afectan negativamente tanto los aspectos personales del trabajador (particularmente su resistencia y

haciéndolo mas susceptible al desgaste por empatía) como el contexto laboral del mismo.

El Burnout es un proceso y por lo tanto es progresivo, obteniendo inicialmente una exposición gradual al desgaste laboral, luego se produce un desgaste del idealismo y finalmente la falta de logros.

En el nivel individual el sujeto presenta manifestaciones y síntomas propios del estrés:

- Plano físico: alteraciones en el sistema inmunológico, disfunciones psicosomáticas, fatiga, agotamiento, hipertensión, contracturas musculares, cefalea, taquicardia, trastornos del apetito, sexuales, gastrointestinales, en las mujeres perdidas de ciclo menstruales, etc.
- Plano emocional: irritabilidad, agresividad, impaciencia, llanto, ansiedad, labilidad emocional, tristeza, desesperanza, aburrimiento, apatía, suspicacia, aislamiento, rigidez, frustración, culpa, depresión, baja autoestima, actitudes negativas hacia si mismo, baja tolerancia a la frustración. Se considera que la mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional.
- Plano intelectual o cognitivo: trastornos de la atención, percepción, memoria, juicio, concentración, dificultad para concentrarse o tomar decisiones, etc.
- Plano conductual: mayor predisposición a accidentes, aumento en el consumo de alimentos, alcohol, café, tabaco, fármacos, drogas, conflictos interpersonales que deterioran los vínculos familiares y sociales, empeoramiento de la calidad de vida, disminución de los intereses individuales, perdida de acción proactiva, hábitos dañinos para la salud, etc. Esta área hace referencia a la despersonalización.

Entre las consecuencias laborales y sociales (que apuntan a la organización en la que el sujeto trabaja) del Burnout planteada por diversos actores se destacan las siguientes:

- Disminución de la satisfacción, del interés, de la motivación, del compromiso, del rendimiento, de la calidad de servicio y de la productividad.
- Aumento del ausentismo, de la rotación, de los accidentes y errores.

- Clima laboral hostil con relaciones interpersonales pobres y conflictivas, falta de cooperación y apoyo.
- Incumplimiento y retraso en el horario y las tareas.
- Abandono real o manifiesto del puesto de trabajo.
- Pedido anticipado de jubilación.
- Cambio de profesión.
- Evitación de la interacción social y aislamiento del individuo.

Podemos establecer cuatro estadios de evolución de la enfermedad aunque estos no siempre están bien definidos:

Síntomas leves: se caracteriza por la presencia de síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espalda y lumbalgias) haciendo que el afectado se vea poco operativo. El primer síntoma de alarma es la dificultad de levantarse.

Síntomas moderados: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la auto-medicación.

Síntomas graves: abuso de psicofármacos, alcohol, drogas y ausentismo.

Síntomas extremos: los factores estresantes generan la baja autoestima, un estado de frustración con melancolía y tristeza, sentimiento de impotencia, perdida, fracaso , estado de neurosis, impresión de que la vida no vale la pena, llegando en casos extremos a ideas de suicidio.

BIENESTAR PSICOLOGICO

Lineamientos teóricos y antecedentes de investigación:

Según Díaz y Sánchez (2002), puede definirse al bienestar psicológico como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, incluye una dimensión cognitiva (que se refiere a la satisfacción con la vida en su totalidad o por áreas específicas como la matrimonial, laboral, etc.), y otra afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas), que mediante una compleja interacción generan en el individuo percepciones que abarcan un espectro de vivencias que transita desde la agonía hasta el éxtasis. Para estos autores, la persona con un bienestar

psicológico adecuado, posee una satisfacción con su vida, frecuentes emociones positivas y sólo infrecuentemente, emociones negativas. Si por el contrario, el individuo expresa insatisfacción con su vida y experimenta pocas emociones positivas y frecuentes negativas, su bienestar subjetivo se considera bajo.

Durante la última década se han desarrollado numerosas investigaciones sobre el bienestar (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999; Díaz y Sánchez, 2002) que han ampliado considerablemente el mapa conceptual sobre este constructo. Ryan y Deci (2001) han propuesto una organización de los diferentes estudios en dos grandes tradiciones: una relacionada fundamentalmente con la felicidad (bienestar hedónico), y otra ligada al desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico).

La tradición hedónica concibió originalmente el bienestar como un indicador de la calidad de vida basado en la relación entre las características del ambiente y el nivel de satisfacción experimentado por las personas (Campbell, Converse, y Rodgers, 1976).

Varios autores pasaron posteriormente a definirlo en términos de satisfacción con la vida: juicio global que las personas hacen de su vida (Diener, 1994; Veenhoven, 1994; Atienza, Pons, Balaguer, y García-Merita, 2000; Cabañero et al., 2004), o en términos de felicidad: balance global de los afectos positivos y los afectos negativos que han marcado nuestra vida, tal y como lo concibió Bradburn (1969) primero, y Argyle después (1992). Estas dos concepciones se corresponden con diferentes marcos temporales del bienestar subjetivo: la satisfacción es un juicio, una medida a largo plazo de la vida de una persona, mientras que la felicidad es un balance de los afectos positivos y negativos que provoca una experiencia inmediata. Como señalan autores como Lucas, Diener y Suh (1996), esta estructura del bienestar compuesta por tres factores (satisfacción con la vida, afecto positivo, y afecto negativo) ha sido repetidamente confirmada a lo largo de numerosos estudios.

Mientras la tradición del bienestar subjetivo ha mostrado especial interés en el estudio de los afectos y la satisfacción con la vida, el bienestar psicológico ha centrado su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. Sus primeras concepciones se articularon en torno a

conceptos como la auto-actualización (Maslow, 1968), el funcionamiento pleno (Rogers, 1961) o la madurez (Allport, 1961). A pesar de su relevancia teórica, ninguna de ellas llegó a tener un impacto significativo en el estudio del bienestar, debido, fundamentalmente, a la ausencia de fiabilidad y validez en los procedimientos de medida. Buscando los puntos de convergencia entre todas estas formulaciones, Ryff (1989a, 1989b) sugirió un modelo multidimensional de bienestar psicológico compuesto por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal.

La auto-aceptación es uno de los criterios centrales del bienestar. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes et al., 2002).

Lo es también la capacidad de mantener *relaciones positivas con otras personas* (Erikson, 1996; Ryff y Singer, 1998). La gente necesita mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar es un componente fundamental del bienestar (Allardt, 1996) y consiguientemente de la salud mental (Ryff, 1989b).

Otra dimensión esencial es la *autonomía*. Para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones (autodeterminación), y mantener su independencia y autoridad personal (Ryff y Keyes, 1995). Las personas con autonomía son capaces de resistir en mayor medida la presión social y auto-regulan mejor su comportamiento (Ryff y Singer, 2002).

El *dominio del entorno*, es decir, la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, es otra de las características del funcionamiento positivo. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea. Finalmente, las personas necesitan marcarse metas, definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de un cierto sentido.

Necesitan, por tanto, tener un *propósito en la vida*. El funcionamiento positivo óptimo no sólo requiere de las características anteriormente señaladas;

necesita también el empeño por desarrollar sus potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades (Keyes et al, 2002). Es la dimensión denominada *crecimiento personal*.

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Fleishman (1984) define el afrontamiento como la respuesta cognitiva o comportamental que se implementa para reducir o para eliminar el distrés psicológico o las condiciones estresantes. Desde un marco transaccional Lazarus y Folkman (1984) plantean la necesidad de focalizar este constructo como un proceso que implica la interacción entre el sujeto, sus recursos y el ambiente.

El estrés resulta de las interacciones sujeto-entorno no esta determinado solo por la naturaleza del estimulo ambiental o de las características de la persona, sino por la evaluación que hace un individuo sobre las demandas que dicho estimulo le genera.

Las teorías contemporáneas enfatizan los aspectos multidimencionales y las estrategias de afrontamiento abordando distintas perspectivas para su clasificación. Existen básicamente dos líneas predominantes de afrontamiento. Un punto de vista pone énfasis en la orientación o el foco, diferenciando entre formas de afrontamiento activas versus formas pasivas de afrontar el problema. Una segunda clasificación, según el foco, es la efectuada entre respuestas por aproximación, entendidas como esfuerzos cognitivos o conductuales para manejarse directamente con el evento estresante, y respuestas de afrontamiento por evitación que incluye los esfuerzos cognitivos y/o conductuales para evitar pensar en el estresor o para intentar reducir la tensión a través de conducta de escape (Moos, 1993). Desde esta última perspectiva se contempla además del foco de afrontamiento, el método implementado pudiendo ser este cognitivo o conductual.

En torno a la conceptualización del afrontamiento, el punto de interés no solo se contempla la problemática de su clasificación, sino también, la necesidad de incrementar el caudal de conocimientos a partir de estudios empíricamente rigurosos, acerca de la funcionalidad y la eficacia de los procesos de afrontamiento en el plano de la salud y bienestar psicológico de los sujetos.

Si bien, distintos estudios reconocen el papel central que el afrontamiento tiene en el manejo de diversas situaciones estresantes que pueden afectar la salud y la calidad de vida de las personas, no existe un acuerdo acerca de que modalidad o tipos de estrategias resultan optimas frente al estrés.

Algunas investigaciones ponen de relieve que el afrontamiento centrado en el problema disminuye el malestar psicológico, mientras que las estrategias focalizadas en la emoción lo incrementan (Griffih,Dubow y Ippólito,2000).

Como plantea Moos (1993) las características y la naturaleza de los sucesos a los que se enfrentan los sujetos influyen en la disponibilidad y en la movilización de recursos, así como también en las modalidades de afrontamiento de los mismos. Desde el modelo de afrontamiento que plantea el autor, las características especificas de una crisis o transición vital y la evaluación que un sujeto hace de la situación, contextualizan la selección de respuesta específica de afrontamiento.

Otro factor que es pertinente de considerar refiere al grado de controlabilidad que el suceso estresante tiene. Se ha demostrado que la controlabilidad percibida del elemento estresante incide en el tipo de estrategia usada y en la efectividad de la misma para reducir el grado de estrés (Mattlin, Wethigton y Kessler, 1990). Cuanto mayor sea la amenaza percibida y menos controlable, más primitivos tenderán a ser los modos de afrontamiento dirigidos a la emoción y evitación, y más limitado el repertorio de los modos de afrontamiento dirigidos al problema.

METODOLOGIA

El presente estudio empírico se baso en un diseño no experimental de tipo transversal correlacional.

Objetivo:

Esta investigación se propone analizar las relaciones entre el Síndrome de Burnout, el Bienestar Psicológico y las estrategias de afrontamiento, en docentes de nivel inicial.

Objetivos específicos:

1) establecer la presencia e intensidad de síntomas de Burnout en docentes de Educación Inicial.

2) Evaluar el nivel de Bienestar psicológico en docentes de nivel inicial

3) Evaluar estrategias de afrontamiento empleadas en docentes de nivel inicial.

3) establecer la existencia de relaciones entre niveles de Burnout y el nivel de bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento, considerando la edad, la antigüedad de trabajo en la institución y la antigüedad en la profesión.

Participantes:

La muestra fue extraída de Escuelas de nivel inicial, públicas y privadas, de la Ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Se seleccionó una muestra de conveniencia, compuesta por los sujetos que accedieron voluntariamente a participar de la investigación cumpliendo con los siguientes criterios de inclusión: Ser docentes a cargo de salas de Jardines de nivel Inicial tanto Públicos como Privados. Quedaron excluidas dentro de la muestra aquellas docentes que cumplieran otras funciones dentro de la institución (quien cumpliera tareas administrativas, directivos, quien estuviera con tareas pasivas, etc.).

Contamos con una muestra de 36 sujetos pertenecientes a Instituciones educativas de nivel inicial de la Ciudad de Mar del Plata, Argentina.

En la selección de las instituciones para llevar a cabo la recolección de datos se tuvo en cuenta que las mismas se encuentren dentro de la zona urbana.

Instrumentos

Para evaluar el nivel de Burnout de los participantes, se utilizó la adaptación española del Inventario de Burnout de Maslach (*The Maslach Burnout Inventory*, Maslach y Jackson 1981). De acuerdo a la literatura científica, es el instrumento utilizado con mayor frecuencia en las investigaciones relacionadas a este fenómeno. Consta de 22 ítems que realizan afirmaciones sobre sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Los ítems están referidos a tres dimensiones que evalúan los aspectos más importantes del Síndrome de Burnout: cansancio emocional con nueve ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), despersonalización con cinco ítems (5, 10, 11,15,22), y ausencia de logro personal con ocho ítems (4, 7,9,12,17,18,19,21). Las posibles respuestas para cada uno de los ítems son evaluadas en 5 puntos que van de nunca (0 punto) , algunas veces al año (1 punto), algunas veces al mes (2 puntos), algunas veces por semana (3 puntos), todos los días (4 puntos). Las puntuaciones para cada una de las escalas se obtienen de la sumatoria de los elementos correspondientes a cada una de ellas. Puntuaciones altas en las dos primeras escalas y baja en la tercera son indicativas de grados elevados del síndrome de estrés crónico.

La escala tiene una consistencia interna y una fiabilidad del orden de 0,75 a 0,90. No existen puntos de corte válidos a nivel clínico para medir la existencia de *Burnout* y poder separar los casos de los no casos. Aunque este inventario es el más utilizado no está exento de críticas. A pesar de las posibles deficiencias, no hay en este momento un instrumento más preciso para el

diagnóstico del síndrome, por ello es el más utilizado en la mayor parte de los estudios.

En este estudio, para el establecimiento de los niveles de Burnout se utilizaron las puntuaciones de corte establecidos en la clasificación en muestras originales españolas (TEA ediciones).

	Bajo	**Medio**	**Alto**
Cansancio emocional	**<15**	**15-24**	**>24**
Despersonalización	**<4**	**4-9**	**>9**
Ausencia de logro personal	**>39**	**33-39**	**<33**

Para evaluar el nivel de Bienestar psicológico se administro la adaptación española de la escala de bienestar de Ryff (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006), que aborda 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y dominio del entorno. El instrumento cuenta con un total de 6 escalas y 29 ítems a los que se responde con un formato de respuestas con puntuaciones comprendidas entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo. El instrumento ha sido traducido en 18 idiomas y están siendo utilizados en las ciencias del comportamiento y de la salud para entender los aspectos positivos de la dimensión psicológica.

Para evaluar la frecuencia de uso de Estrategias de Afrontamiento individual, se utilizó el Inventario Breve de Modos de Afrontamiento al Estrés de Carver (Brief COPE, Carver, 1999). Este inventario fue confeccionado con la intención de evaluar en menos tiempo, a través de una escala

autoadministrada, los diferentes métodos de afrontamiento con los cuáles los sujetos responden al estrés. Es posible usarlo en un formato situacional, es decir, referido al evento más estresante que vivió en un tiempo determinado, o en un formato disposicional, referido a cómo el encuestado enfrenta habitualmente las situaciones estresantes. En esta investigación se decidió utilizar el formato disposicional, considerando que el interés se centra sobre las formas habituales que los individuos utilizan para afrontar sus problemas.

El cuestionario consta de 12 escalas de dos ítems cada una, dos escalas de afrontamiento dirigidas a manipular o alterar el problema (afrontamiento activo y planeamiento) seis escalas de afrontamiento dirigidas a regular las emociones que genera una situación estresante (uso de soporte social, reinterpretación positiva, aceptación, negación, humor y religión) y cinco consideradas menos útiles o disfuncionales (descarga, desenganche conductual, autodistracción y uso de sustancias). En cada ítem las posibles respuestas son: 1- No hice eso en absoluto, 2- Hice esto poco, 3- Hice esto con cierta frecuencia, 4- Hice esto con mucha frecuencia. Sumando las valoraciones obtenidas se obtiene estimaciones de cada escala o del tipo general de afrontamiento utilizado.

Análisis de datos:

Una vez relevados los datos obtenidos se procedió a su codificación, gestión y procesamiento a través de un software estadístico para ciencias sociales. Se aplicaron técnicas descriptivas (%; X ; DS) e inferenciales (r de Pearson; t de Student; ANOVA y contrastes post hoc Tukey).

RESULTADOS:

Una vez recogidos los datos extraídos de las diferentes pruebas administradas de una muestra de 36 sujetos de diferentes jardines de la Ciudad de Mar del Plata procedimos luego a la organización de los mismos;

para en un momento posterior realizar comparaciones de los datos obtenidos por grupo de edad, Antigüedad en el jardín y antigüedad en la profesión.

Se presentan a continuación los datos más significativos hallados al procesar las respuestas de las diferentes pruebas.

TABLA 1. Participantes divididos por grupo de edad

Grupo de Edad(años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 30	5	11,4%	11,4%	11,4%
Entre 30 y 40	16	36,4%	36,4%	47,7%
Más de 40	23	52,3%	52,3%	100,0%
Total	44	100,0 %	100,0%	

Se observa que más del 50% de los docentes que participaron en el estudio tienen más de 40 años.

A continuación, en la tabla 2, se presentan los datos de los docentes incluidos en el estudio, en función de su antigüedad en la escuela.

TABLA 2. Participantes divididos por antigüedad en la institución

Antigüedad en la institución (años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 10	14	31,8%	31,8%	31,8%
Entre 10 y 20	19	43,2%	43,2%	75,0%
Más de 20	11	25,0%	25,0%	100,0%
Total	44	100,0 %	100,0%	

De los resultados obtenidos puede observarse el mayor porcentaje de antigüedad en la escuela de docentes de nivel inicial (43,2%) ronda entre los 10 y 20 años.

La siguiente tabla 3 muestra los datos de los docentes en función de años de antigüedad en la profesión.

TABLA 3 . Grupo Antigüedad Profesión

Antigüedad en la Profesión (años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 10	9	20,5%	20,5%	20,5%
Entre 10 y 20	16	36,4%	36,4%	56,8%
Más de 20	19	43,2%	43,2%	100,0%
total	44	100,0%	100,0%	

De los resultados obtenidos se puede extraer que las docentes de nivel inicial con mayor antigüedad en la profesión (43,2%) rondan entre más de 20 años.

Realizamos a continuación un análisis comparativo de las medias por cada grupo por separado de acuerdo al grupo de edad (tabla 4), antigüedad en la escuela (tabla 5) y antigüedad en la profesión (tabla 6).

TABLA 4 Análisis de variancia ANOVA de un factor según el grupo de edad

	Variable		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Bienestar	Autoaceptación	Inter-grupos	,616	2	,308	1,990	,153
		Intra-grupos	5,111	33	,155		

psicológico		Total	5,727	35			
	Relacionamiento Positivo	Inter-grupos	,062	2	,031	,110	,896
		Intra-grupos	9,280	333	,281		
		Total	9,342	335			
	Autonomía	Inter-grupos	,697	2	,348	,830	,445
		Intra-grupos	13,854	333	,420		
		Total	14,551	335			
	Dominio del Entorno	Inter-grupos	,403	2	,201	,457	,637
		Intra-grupos	14,535	333	,440		
		Total	14,938	335			
	Crecimiento Personal	Inter-grupos	,356	2	,178	,582	,564
		Intra-grupos	10,082	333	,306		
		Total	10,438	335			
	Satisfacción Vital	Inter-grupos	1,124	2	,562	,308	,737
		Intra-grupos	60,164	333	1,823		
		Total	61,289	335			
Sindrome de Burnout	Cansancio Emocional	Inter-grupos	36,555	2	18,277	,812	,452
		Intra-grupos	742,417	333	22,497		
		Total	778,972	335			
	Despersonalización	Inter-grupos	1,196	2	,598	,153	,859
		Intra-grupos	129,026	333	3,910		
		Total	130,222	335			
	Ausencia de logro personal	Inter-grupos	46,798	2	23,399	3,191	,054
		Intra-grupos	241,952	333	7,332		
		Total	288,750	335			
Relaciones laborales	Satisfacción laboral	Inter-grupos	,063	2	,031	,567	,572
		Intra-grupos	1,826	333	,055		
		Total	1,889	335			
	Relaciones sociales en el trabajo	Inter-grupos	,578	2	,289	,814	,452
		Intra-grupos	11,727	333	,355		
		Total	12,306	335			
	Relaciones Institucionales	Inter-	5,805	2	2,9	1,743	,

		grupos			03		191
		Intra-grupos	54,945	33	1,665		
		Total	60,750	35			
Síntomas y estrategias de afrntamiento	Síntomas	Inter-grupos	42,700	2	21,350	2,461	,101
		Intra-grupos	286,300	33	8,676		
		Total	329,000	35			
	Afrontamiento Activo	Inter-grupos	9,501	2	4,751	,264	,769
		Intra-grupos	592,804	33	17,964		
		Total	602,306	35			
	Afrontamiento Pasivo/Evitativo	Inter-grupos	14,624	2	7,312	,344	,712
		Intra-grupos	702,126	33	21,277		
		Total	716,750	35			

Como puede verse no hay diferencias significativas en ninguna de las variables evaluadas, según el grupo de edad.

TABLA 5 Análisis de variancia ANOVA de un factor buscando diferencias entre medias según el grupo de antigüedad en la escuela

			Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Bienestar psicológico	Autoaceptación	Inter-grupos	,674	2	,337	2,200	,127
		Intra-grupos	5,054	33	,153		
		Total	5,727	35			
	Relacionamiento Positivo	Inter-grupos	,388	2	,194	,714	,497
		Intra-grupos	8,955	33	,271		
		Total	9,342	35			
	Autonomía	Inter-grupos	2,266	2	1,133	3,044	,061
		Intra-grupos	12,285	33	,372		
		Total	14,55	35			

			1				
	Dominio del Entorno	Inter-grupos	,103	2	,052	,115	,892
		Intra-grupos	14,834	33	,450		
		Total	14,938	35			
	Crecimiento Personal	Inter-grupos	1,107	2	,553	1,957	,157
		Intra-grupos	9,331	33	,283		
		Total	10,438	35			
	Satisfacción Vital	Inter-grupos	2,977	2	1,489	,842	,440
		Intra-grupos	58,312	33	1,767		
		Total	61,289	35			
Síndrome de burnout	Cansancio Emocional	Inter-grupos	47,680	2	23,840	1,076	,353
		Intra-grupos	731,292	33	22,160		
		Total	778,972	35			
	Despersonalización	Inter-grupos	3,521	2	1,760	,459	,636
		Intra-grupos	126,701	33	3,839		
		Total	130,222	35			
	Ausencia de logro personal	Inter-grupos	44,575	2	22,287	3,012	,063
		Intra-grupos	244,175	33	7,399		
		Total	288,750	35			
Relaciones laborales	Satisfacción laboral	Inter-grupos	,051	2	,026	,460	,635
		Intra-grupos	1,838	33	,056		
		Total	1,889	35			
	Relaciones sociales en el trabajo	Inter-grupos	,176	2	,088	,239	,789
		Intra-grupos	12,130	33	,368		
		Total	12,306	35			
	Relaciones Institucionales	Inter-grupos	6,205	2	3,102	1,877	,169
		Intra-grupos	54,545	33	1,653		
		Total	60,750	35			
Síntomas y estrategias de afrontamiento	Síntomas	Inter-grupos	42,688	2	21,344	2,460	,101
		Intra-grupos	286,312	33	8,676		
		Total	329,000	35			
	Afrontamiento Activo	Inter-grupos	53,760	2	26,880	1,617	,214

		Intra-grupos	548,545	33	16,623		
		Total	602,306	35			
	Afrontamiento Pasivo/Evitativo	Inter-grupos	34,263	2	17,131	,828	,446
		Intra-grupos	682,487	33	20,681		
		Total	716,750	35			

No hay diferencias significativas en ninguna de las variables evaluadas, según el grupo de Antigüedad en la escuela.

TABLA 6 Análisis de variancia ANOVA de un factor buscando diferencias entre medias según el grupo de antigüedad en la profesión

			Suma de cuadrados	l	Media cuadrática	F	Sig.
Bienestar psicológico	Autoaceptación	Inter-grupos	,067		,034	,197	,822
		Intra-grupos	5,660	3	,172		
		Total	5,727	5			
	Relacionamiento Positivo	Inter-grupos	,233		,117	,422	,659
		Intra-grupos	9,109	3	,276		
		Total	9,342	5			
	Autonomía	Inter-grupos	,599		,299	,708	,500
		Intra-grupos	13,952	3	,423		
		Total	14,551	5			
	Dominio del Entorno	Inter-grupos	,681		,340	,788	,463
		Intra-grupos	14,257	3	,432		
		Total	14,938	5			
	Crecimiento Personal	Inter-grupos	,982		,491	1,713	,196
		Intra-grupos	9,456	3	,287		
		Total	10,438	5			
	Satisfacción Vital	Inter-grupos	5,442		2,721	1,608	,216
		Intra-grupos	55,847	3	1,692		
		Total	61,289	5			

Síndrome De Burnout	Cansancio Emocional	Inter-grupos	23,814	3	11,907	,520	,599
		Intra-grupos	755,158		22,884		
		Total	778,972	5			
	Despersonalización	Inter-grupos	4,002	3	2,001	,523	,597
		Intra-grupos	126,220		3,825		
		Total	130,222	5			
	Ausencia de logro personal	Inter-grupos	26,460	3	13,230	1,665	,205
		Intra-grupos	262,290		7,948		
		Total	288,750	5			
Relaciones laborales	Satisfacción laboral	Inter-grupos	,099	3	,050	,917	,410
		Intra-grupos	1,789		,054		
		Total	1,889	5			
	Relaciones sociales en el trabajo	Inter-grupos	,577	3	,288	,811	,453
		Intra-grupos	11,729		,355		
		Total	12,306	5			
	Relaciones Institucionales	Inter-grupos	13,694	3	6,847	4,802	,015
		Intra-grupos	47,056		1,426		
		Total	60,750	5			
Síntomas y estrategias de afrontamiento	Síntomas	Inter-grupos	21,655	3	10,827	1,163	,325
		Intra-grupos	307,345		9,313		
		Total	329,000	5			
	Afrontamiento Activo	Inter-grupos	34,349	3	17,174	,998	,380
		Intra-grupos	567,957		17,211		
		Total	602,306	5			
	Afrontamiento Pasivo/Evitativo	Inter-grupos	4,080	3	2,040	,094	,910
		Intra-grupos	712,670		21,596		
		Total	716,750	5			

Como puede observarse de los datos de las tablas 4 (comparación de medias por grupo de edad) y tabla 5 (comparación de medias por antigüedad en la institución educativa) no se pudieron apreciar diferencias significativas en

ninguna de las variables evaluadas; lo mismo ocurrió con los datos arrojados por la tabla 6 (comparación de medias según el grupo de Antigüedad en la profesión) donde del análisis comparativo no se obtuvieron diferencias significativas , con excepción de la percepción de las relaciones institucionales, en las que los grupos de menos de 10 años y 20 años en la profesión, presentan una media superior de problemas en las relaciones institucionales que las docentes que se desempeñan hace más de 20 años en la profesión.

A continuación en las tablas 7, 8 y 9 se expondrán datos de las diferentes variables del síndrome de Burnout. Luego de la exposición de las mismas realizaremos un análisis de los datos obtenidos en las mismas.

TABLA 7 Nivel de Cansancio Emocional

Nivel de cansancio emocional.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	32	72,7%	72,7%	72,7%
Medio	11	25,0%	25,0%	97,7%
Alto	1	2,3%	2,3%	100,0%
Total	44	100,0 %	100,0%	

TABLA 8 Nivel de Despersonalización

Nivel de despersonalización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	33	75,0%	75,0%	75,0 %
Medio	11	25,0%	25,0%	100,0 %
Total	44	100,0%	100,0%	

TABLA 9. Nivel de Logro personal

Nivel de logro personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	8	18,2%	18,2 %	18,2%
Alto	36	81,8%	81,8 %	100,0%
Total	44	100,0%	100,0 %	

De la evaluación de las diferentes dimensiones de síndrome de Burnout en las maestras de nivel inicial se obtiene que las mismas presentan un alto porcentaje (72,7 %) que indica bajo nivel de cansancio emocional (tabla 7); a su vez presentan (tabla 8) alto porcentaje (75 %) que indicaría un bajo nivel de despersonalización; y tal como muestra la tabla 9 el mayor porcentaje (81,8 %) indicaría alto nivel de logro personal.

En la siguiente tabla (tabla 10) se expondrá una correlación entre las medidas de Burnout, Bienestar Psicológico en relación a grupo de edad y antigüedad en la profesión de docentes de nivel inicial.

TABLA 10.Correlaciones entre medidas de Burnout , Bienestar Psicológico y edad y Antigüedad profesión

			Edad	Antigüedad profesión
Variables del Síndrome de Burnout	Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	,138	,125
		Sig. (bilateral)	,423	,469
	Despersonalización	Correlación de Pearson	-,142	-,175
		Sig. (bilateral)	,407	,306
	Nivel de logro personal	Correlación de Pearson	,425(**)	,310
		Sig. (bilateral)	,010	,066

Variables de Bienestar psicológico	Autoaceptación	Correlación de Pearson	,104	,109
		Sig. (bilateral)	,546	,525
	Relacionamiento Positivo	Correlación de Pearson	,154	,129
		Sig. (bilateral)	,370	,452
	Autonomía	Correlación de Pearson	,157	,186
		Sig. (bilateral)	,359	,278
	Dominio del Entorno	Correlación de Pearson	-,158	-,234
		Sig. (bilateral)	,358	,169
	Crecimiento Personal	Correlación de Pearson	-,082	-,096
		Sig. (bilateral)	,633	,579
	Satisfacción Vital	Correlación de Pearson	-,005	-,050
		Sig. (bilateral)	,975	,771

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 10 se estableció la correlación entre medidas tanto de las dimensiones del Síndrome de Burnout como de las variables del bienestar psicológico, en relación a edad de maestras de nivel inicial y su antigüedad en la profesión; de lo que se obtuvo que no habían diferencias significativas a excepción del nivel de logro personal en relación con la edad de las maestras. Esto estaría indicando que la edad es una variable que ejercería influencia sobre el nivel de logro personal. A partir de ello, se puede ver que hay relación con lo que se había obtenido de la tabla 6 en cuanto a las relaciones institucionales, donde a medida que pasa el tiempo de antigüedad en la profesión parecería que las relaciones son menos problemáticas.

A continuación, en la tabla 11, se estableció una correlación entre variables del Síndrome de Burnout y de Bienestar Psicológico.

TABLA 11. Correlaciones entre Burnout y Bienestar psicológico

Síndrome de Burnout / Bienestar psicológico		Cansancio Emocional	Despersonalización	Logro personal
Autoaceptación	Correlación de Pearson	-,420(*)	-,179	,356(*)
	Sig. (bilateral)	,011	,296	,033
Relacionamiento Positivo	Correlación de Pearson	,089	,081	,056
	Sig. (bilateral)	,604	,639	,744
Autonomía	Correlación de Pearson	-,218	-,143	,292
	Sig. (bilateral)	,202	,404	,084
Dominio del Entorno	Correlación de Pearson	-,146	,098	,124
	Sig. (bilateral)	,394	,569	,472
Crecimiento Personal	Correlación de Pearson	-,012	,070	-,048
	Sig. (bilateral)	,947	,685	,782
Satisfacción Vital	Correlación de Pearson	-,181	-,130	,266
	Sig. (bilateral)	,290	,449	,117

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

De los datos se obtuvo una diferencia significativa en la variable de auto aceptación de Bienestar Psicológico, y de nivel bajo de cansancio emocional, en pos de un alto nivel de logro personal (de Síndrome de Burnout). La auto-aceptación es uno de los criterios centrales del bienestar. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes et al., 2002).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se tuvo por objetivo conocer tanto el Síndrome de Burnout como el del Bienestar Psicológico relacionado con estrategias de afrontamiento, por considerarlos como fenómenos actuales que afectan a los trabajadores tanto en su vida laboral como su vida personal. En la misma se esperaba que a mayor edad de las docentes de nivel inicial de la ciudad de Mar del Plata y mayor antigüedad de años de ejercicio tanto en la institución como en la profesión, pueda observarse altos niveles de Burnout y una consecuente disminución de los niveles de bienestar psicológico; a su vez buscamos determinar cuál podría ser la vinculación de estos con las estrategias de afrontamiento que una persona puede emplear tras una evaluación del estresor, que llevaría así a mantener bajo nivel de Burnout y niveles optimo de bienestar psicológico.

Maslach y Jackson (1986), especialistas americanas en psicología de la salud han definido el Burnout como un síndrome de estrés crónico de aquellas presiones de servicios que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o de dependencia.

En cuanto al Bienestar Psicológico, Ryff (1995) planteó un modelo multidimensional, compuesto por seis dimensiones: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal. Resulta claro que los niveles de bienestar de una persona se relacionarían con su desempeño general en la vida.

Del análisis de los datos de la muestra se obtuvo una diferencia significativa en la variable de auto-aceptación de Bienestar Psicológico, y de nivel bajo de cansancio emocional, en pos de un alto nivel de logro personal (de Síndrome de Burnout). La auto-aceptación es uno de los criterios centrales del Bienestar Psicológico. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Ello se condice con lo que Maslach y Jackson en relación a la dimensión del Síndrome de Burnout falta de realización profesional y/o personal, donde se produce evitación de

las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima, una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo, sentimiento de fracaso profesional y carencia de expectativas en el trabajo e insatisfacción generalizada. Como consecuencia de esta situación se produce la impuntualidad, la abundancia de ininterrupciones, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión. En nuestro caso, en cambio, se presentó alto nivel de logro personal y por ello a medida que hay mayor antigüedad en la profesión a su vez hay menos conflictos en las relaciones institucionales.

Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes et al., 2002). Los docentes que presentan un alto grado de Logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

Desde un modelo transaccional interaccional el estrés resulta de las interacciones sujeto-entorno. No está determinado solo por la naturaleza del estimulo ambiental o por las características de la persona, sino por la evaluación que hace un individuo sobre las demandas que dicho estimulo le genera.

A partir de esta investigación cabe preguntarse si un amplio manejo de las estrategias de afrontamiento se convierte en protector del desgaste laboral y permite a las docentes de nivel inicial mantener un nivel de bienestar psicológico más elevado; y a su vez si existen otros mecanismos psicosociales tales como la sobreadaptación que posibilita que estos sujetos mantengan su salud mental, aún en un contexto adverso. Este último planteo, nos remite al análisis del proyecto de vida laboral sobreadaptado. Según Pérez Jáuregui (2005), la sobreadaptación implica una adaptación excesiva e inexplicable a las condiciones de trabajo, en una actividad sacrificada y sostenida a lo largo del tiempo. Lo importante es que si bien, en un primer momento, esto podría llegar a mantener un estado de bienestar psicológico aceptable, con el paso del tiempo se vuelve negativo, arrastrando al sujeto paulatinamente a situaciones de desgaste laboral.

Por último, y desde un plano aplicado, si retenemos que las estrategias de afrontamiento pueden aprenderse y potenciarse, esto representa un desafío para la tarea de formación de las instituciones educativas y, también, para las organizaciones. En otros términos, los resultados son interesantes en el marco de problemáticas que conciernen a la formación y remarcan la importancia de la recuperación de ciertas actitudes, valores y comportamientos en una época más marcada por el facilismo que por el esfuerzo. Por otra parte, permiten hacer hincapié en la necesidad de procesos formativos continuos de carácter preventivo, que desarrollen el uso de estrategias de afrontamiento positivas como potenciadoras del bienestar psicológico y protectoras del desgaste laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aparicio,M (2011) *El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas***.** Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol.10,No.1;. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071869242011000100011&script=sci_arttext

Argyle, M. (1992). *La Psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza.

Arias Congrains, J. (1998). Modos de afrontamiento al estrés en residentes de medicina. *Rev. Med. Hered, 9(2)*:63-8.

Arlene Oramas Viera, María Guadalupe Aldrete Rodríguez, María de Lourdes Preciado Serrano, Adamara González Marrero (2007): "Variables positivas de la personalidad y Síndrome de desgaste psíquico en el trabajo. Estudio exploratorio de asociaciones e independencia". Revista Cubana de Salud y Trabajo 2007;8(2):47-58. bvs.sld.cu/revistas/rst/vol8_2_07/rst06207.pdf

Allardt, E. (1996). *Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar.* En M. Nussbaum y A. Sen (comps.), *La calidad de vida* (pp. 126-134). México: F.C.E.

Allport, G. W. (1961) *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston, Inc.

Atienza, F., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000) Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema, 12*, 314-319.

Bradburn, N. (1969) *The strucuture of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

Cabañero, Mª J., Richard, M., Cabrero, J., Orts, Mª I., Reig, A., y Tosal, B. (2004). *Fiabilidad y validez de una Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puérperas. Psicothema, 16*, 448-455.

Campbell, A., Converse, P. E., y Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfactions.* Russel Sage Foundation, New York: Wiley

Carver Ch. (1999). *You want to measure doping but your protocol protocol's too long: consider the Brief Cope"*. International Journal of behavioral, 4 (1), 92-100.

Carver Ch. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. (1989). *Assessing coping Strategies: A theoretically Based approach*. Journal of Personality and social Psychology, 56(2):267-283.

Castro Solano, A. y Casullo, M. (2001). *Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. Interdisciplinaria, 18,* 1, 65-85.

Castro Solano, A. (2010). *Fundamentos de Psicología Positiva*.

Chearny, L. (1998): Overcoming *compassion Fatigue*- Informed opinion from the experts at Americas foremost health institution September 4, Baltimore inteliHealt. Johns Hopkins University

Díaz G. y Sánchez, M. *(2002) El bienestar subjetivo. Actualidad y perspectiva.* Revista Cubana de medicina General Integral, 17(6), 572-579.

Díaz, J., y Sánchez, Mª P. (2002). *Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercibida en diferentes áreas vitales. Psicothema, 14*, 100-105.

Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van Dierendonck. D. (2006). *Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff.* Psicothema, 18 (3), 572-577.

Diener, E. (1994). *Assessing subjective well-being: Progress and opportunities.* Social indicators research, 31, 103-157.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. y Smith, H. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress.* Psychological bulletin, 125 (2), 276-302.

Diener, E. (1994). *El bienestar subjetivo*. *Intervención Psicosocial, 3*, 67-113

Erikson, R. (1996). *Descripciones de la desigualdad: el enfoque sueco de la investigación sobre el bienestar*. En M. Nussbaum y A. Sen (comps.), *La calidad de vida* (pp. 101-120). México: F.C.E.

Freudenberger, H. (1974). *Staff burn-out*" *Journal of Social Issues*, 30 (1),159-165

Fleichman, J.A.(1984). Personality characteristics and copping paterns. J*ournal of health and Social Behavior, 25.229-244.*

García J. (2000). *Estrés ocupacional*. Temas enfermería Actual, 8(36)15-7.

Guerrero Barona, Eloisa (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario.Direccion de Internet. http://hdl.handle.net/10201/8524 Ed. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.

Griffith,M.A.;Dubow,E.C. y Ippolito, M.F. (2000). Developmental and Cross-situational differences in adolecents copping estrategies. *Jornal of youth and Adolescence, 29 (2), 183-204.*

Healy, C.M. y McKay M. F. (2000). Nursing stress: The efects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *J. Adv. Nurses, 31(3)*:681-8.

Keyes, C., Ryff, C., y Shmotkin, D. (2002). *Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions*. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 1007-1022.

Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*, Mexico: ediciones Roca.

Lucas, R. E., Diener, E., y Suh, E. (1996). *Discriminant validity of wellbeing measures"*. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 616-628.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981): "*The measurement of experienced burnout*". *Journal of Occupational Behaviour, 2,* 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory". Palo Alto, CA Consulting Psychlogists Press.

Maslach,C (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall Inc. New Jersey

Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being.* New York: D. Van Norstrand.

Mattlin, J. ; Welthington, E. y Kessler, R.C. (1990). Situational determinants of copping and copping effectiveness. *Journal of Health and Social Behavior, 31, 103-122.*

Moos, R. (1993). *Copping responses Inventory Psychological Assessment Resources.* Inc Florida. USA.

Moos, R. y Schaefer, J. (1993). Copping resources and processes: current Concepts and measures. En L Goberger y S. Breznits (Eds.),*Handbook of stress: teoritheoretical and clinical aspects.* Nueva York: Kre Press, 234-57.

Neira, María del Carmen (2004). *Cuando se enferman los que curan: estrés laboral y burnout en profesionales de la salud.* Primer edición. Buenos Aires. 123 Pag.

*Olga L. Paredes G. y Pablo A. Sanabria-Ferrand(2008). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales***.** Revista 16 (1): 25-32. www.scielo.org.co/pdf/med/v16n1/v16n1a05.pdf

Padua, Jorge (1982). *Técnicas de Investigación aplicadas a las ciencias sociales.* México: F.C.E. Cap. 6: escalas para la medición de aptitudes.

Perczek, Carver, Price y Pozo Kaderman (2000). Perczek, Carver, Price y Pozo Kaderman (2000) en http:www.psy.miami.edu/Faculty/Carver

Pérez Jáuregui, I. (2005). *Estrés laboral y Síndrome de Burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos.* Buenos Aires: Psicoteca.

Redondo y Otros (2000). Psicodiagnostico y calidad de vida laboral. IV Congreso Nacional de Psicodiagnostico. Salta.

Redondo, A (2000). *Evaluación de recursos humanos.* Universidad Nacional de Mar del Plata. Ficha Interna de Cátedra Psicología Laboral.

Redondo, A (2001). *Delimitación conceptual, diagnostico y prevención del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)* . V Congreso Nacional de Psicodiagnostico. XII Jornadas Nacionales de A.D.E.I.P. La Plata, Bs.As.

Redondo, A (2008): *Calidad de vida laboral: el Burnout y la importancia del ocio y del tiempo libre para la salud".* Primeras Jornadas UADE de Psicología: La Psicología en la era de la Tecnología, trabajo , empresa, ciencia. Bs. As.

Redondo, A (2008). *Psicopatología Laboral: Burnout".* XII Congreso Nacional de Psicodiagnostico. XIX Jornadas Nacionales de A.D.E.I.P. La Plata, Bs.As.

Robina Ramírez, R. (2002). *Condicionantes sociolaborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional extremeña.* Tesis doctoral. Universidad de Extremadura

Rocío Guil Bozal , José Miguel Mestre Navas (2011). *Bienestar y competencias profesionales del docente y redes de apoyo social en el contexto de la Educación Superior.* http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/Unidad_Innovacion/Innovacion_Docente/ARTICULOS_2011_2012/785965981_310201210587.pdf Proyectos de innovación y mejora docente. PI1_12_11, Julio de 2012

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.

R.M. López Lorente (2000). El *síndrome de burnout en el personal sanitario*. Instrumentos de medida. Medicina paliativa; (Vol. 7): 94-100.

Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). *To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaemonic well-being*. En S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (Vol. 52; pp. 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.

Ryff, C. (1989a). *Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging*. *International Journal of Behavioral Development, 12*, 35-55.

Ryff, C. (1989b). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology, 57,* 1069-1081.

Ryff, C., Lee, Y. H., Essex, M. J., y Schmutte, P. S. (1994). *My children and me: Midlife evaluations of grown children and of self. Psychology and Aging, 9 (2)*, 195-205.

Ryff, C., y Keyes, C. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology, 69,* 719-727.

Ryff, C., y Singer, B. (1998). *The contours of positive health*. *Psychological Inquiry*, *9(11)*, 1-28.

Ryff, C., y Singer, B. (2002). *From social structure to biology*. En C. Snyder y A. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Londres: Oxford University Press.

Seisdedos N. *MBI inventario burnout de Maslach.* Adaptación al castellano. Tea ediciones. Madrid 1997.

Veenhoven, R. (1994). *El estudio de la satisfacción con la vida*. *Intervención Psicosocial, 3*, 87-116.

ANEXO