

UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

TESIS DE GRADO

Tesis de Licenciatura

# “Percepción de Sentido de Vida y Síndrome de Burnout en Docentes de nivel primario”

Alumna: Daniela Paloma Vargas

Directora: Mag. María Laura Asid Cardigni

Co-Directora: Lic. Fernanda Pochi

Lugar y fecha de presentación:

## HOJA DE EVALUACIÓN

Tribunal Examinador:

Presidente:

Vocal:

Vocal:

Profesor Invitado: Mag. María Laura Asid Cardigni

Nota:

## AGRADECIMIENTOS

*A mis papás Graciela y Waldo que sin su apoyo esto no podría haber sido posible, confiaron en mí, proyectaron, soñaron conmigo y me acompañaron en cada una de mis decisiones con amor y respeto.*

*A mi hermana Agustina por estar presente en todo momento, su aliento cotidiano, paciencia y comprensión.*

*A Hernán por sostenerme diariamente durante todos estos años, y por su compañía en los momentos de alegría o tristeza.*

*A mis amigas de toda la vida, Gimena y Soledad, por estar conmigo, y comprenderme de la forma que lo hicieron.*

*A mis compañeras de todos los días de cursado, Agustina, Gabriela, Ariadna, Paula y Carla quienes hicieron mis mañanas y tardes de estudio más divertidas, por calmar mis ansiedades y ayudarme a seguir de manera firme.*

*A la Magister María Laura Asid por acompañarme en este proceso con mucha paciencia y dedicación y ser una profesional con mucha calidez humana, quien me ayudó a tranquilizarme en muchas ocasiones.*

## RESUMEN

En la actualidad diversas causas ponen en riesgo la integridad de maestros y alumnos, tales como los hechos graves de violencia dentro y fuera de las escuelas, la carencia de participación de padres y otros tipos de fallas que afectan el sistema educativo. Esto repercute directamente sobre la salud psíquica de los docentes.

La identificación de casos de Síndrome de Burnout es relevante para dedicarle una mayor atención y de esta forma tratar de encontrar posibles soluciones para prevenir futuras disfunciones en el rol del docente.

Es por ello que el presente trabajo de investigación intenta acercarse desde la perspectiva Analítico Existencial al modo como los docentes vivencian su rol profesional, teniendo como objetivos: aportar conocimiento científico acerca de la asociación entre la percepción de Sentido de vida existencial y la sintomatología del Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario; describir la percepción de sentido de vida existencial en docentes de nivel primario como también la presencia y/o ausencia del Síndrome de Burnout en éstos.

La metodología utilizada es cuantitativa. Se administró la Adaptación y Validación Mendocina de la Escala Existencial de Längle; realizada por Páramo et al. (2014), y la versión modificada por Quiroga (2012) del MBI-ES.

La muestra está conformada por 30 docentes que se encuentren cumpliendo función, pertenecientes a diversas escuelas de la provincia de Mendoza.

**Palabras claves:** Burnout, sentido existencial, docentes.

## ABSTRACT

At present, various causes put at risk the integrity of teachers and students, such as serious acts of violence inside and outside schools, lack of parental involvement and other types of failures that affect the educational system. This has a direct impact on the mental health of teachers.

The identification of cases of Burnout Syndrome is relevant to dedicate a greater attention to it and in this way to try to find possible solutions to prevent future dysfunctions in the role of the teacher.

This is why the present research tries to approach from an Existential Analytic perspective to the way teachers experience their professional role, having as objectives: to contribute scientific knowledge about the association between the existential Sense of life perception and the Symptomatology of Syndrome of Burnout in primary school teachers; to describe the perception of existential life meaning in primary level teachers as well as the presence and / or absence of Burnout Syndrome in them.

The methodology used is quantitative. The Mendocine Adaptation and Validation of the Längle Existential Scale was administered; carried out by Páramo et al. (2014), and the version modified by Quiroga (2012) of MBI-ES.

The sample is made up of 30 teachers who are performing their duties, belonging to various schools in the province of Mendoza.

**Key words:** Burnout, existential meaning, teachers.

## ÍNDICE

TÍTULO	2
HOJA DE EVALUACIÓN	3
AGRADECIMIENTOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE	7
INTRODUCCIÓN	10
<b>Parte I Marco Teórico</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO 1 ANÁLISIS EXISTENCIAL</b>	<b>13</b>
1.Sobre el Análisis Existencial	14
1.2 Motivaciones Fundamentales de la Existencia	16
1.2.1 Primera Motivación Fundamental	17
1.2.2 Segunda Motivación Fundamental	20
1.2.3 Tercera Motivación Fundamental	22
1.2.4 Cuarta Motivación Fundamental	25
1.3 Logoterapia y Búsqueda de Sentido	27
1.3.1 Vacío Existencial	30
1.4 El Ser humano desde un enfoque Logoterapéutico	31
1.4.1 La Libertad de la voluntad humana	31
1.4.2 La voluntad en busca de sentido	32
1.4.3 El sentido de la vida	33
<b>CAPITULO 2 ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT</b>	<b>35</b>
2.1 Definición	36
2.1.1 ¿De qué se trata el Burnout?	38
2.2 Evolución del Burnout	40
2.3 Manifestaciones del Síndrome de Burnout	42

~ Síntomas fisiológicos o físicos	42
~ Síntomas Emocionales	42
~ Síntomas Cognitivos	43
~ Síntomas en el comportamiento	43
2.4 Personas afectadas con mayor frecuencia	44
2.5 ¿Por qué se produce el Burnout?	44
2.5.1 Factores organizativos	45
2.5.2 Factores personales	47
2.5.3 Factores socioculturales	49
2.6 Prevención del Síndrome de Burnout	50
2.6.1 Estrategias personales	50
2.6.2 Estrategias de cambio desde la organización	51
<b>CAPITULO 3 MIRADA ANALÍTICO EXISTENCIAL DEL BURNOUT</b>	<b>55</b>
3.1 El Burnout desde el punto de vista existencial	56
3.2 El Burnout como forma de vacío existencial	57
3.3. El origen del Burnout desde la perspectiva existencial	59
3.4 El Síndrome de Burnout y su relación con las Motivaciones Fundamentales	61
3.4.1 Primera Motivación Fundamental	61
3.4.2 Segunda Motivación Fundamental	62
3.4.3 Tercera Motivación Fundamental	62
3.4.4 Cuarta Motivación Fundamental	62
<b>CAPITULO 4 LA PROFESIÓN DOCENTE</b>	<b>64</b>
4.1 La educación en Argentina	65
4.2 El Burnout en docentes	68
<b>Parte II Marco Metodológico</b>	<b>71</b>
<b>CAPÍTULO 5 MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>72</b>

5.1	Objetivos de la investigación	73
5.1.1	Objetivo General	73
5.1.2	Objetivos Especificos	73
5.1.3	Preguntas de Investigación	73
5.2	Método	74
5.2.1	Enfoque	74
5.2.2	Tipo de Estudio	74
5.2.3	Diseño	75
5.3	Instrumentos para la recolección de datos	75
5.3.1	Escala Existencial	76
5.3.1.1	Método de Hallazgo de Sentido	76
5.3.1.2	Objetivo de la técnica	78
5.3.1.3	Descripción de la técnica	78
5.3.1.4	Objetivo de cada subescala	79
5.3.2	MBI-ES	80
5.4	Muestra	82
5.5	Procedimientos	83
<b>CAPITULO 6: PRESENTACION DE RESULTADOS</b>		<b>84</b>
6.1	Presentación de datos sociodemográficos	85
6.2	Presentación de resultados de la Escala Existencial y MBI-ES	88
<b>ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS</b>		<b>101</b>
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		<b>114</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>118</b>

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas el mundo laboral ha sufrido transformaciones importantes en nuestra sociedad. El trabajo complejo, incierto, inestable, competitivo se ha convertido en una fuente de tensión, angustia, vacío y desesperanza.

El trabajo influye poderosamente en la satisfacción o malogro de la necesidad de valoración, reconocimiento y estima. Las nuevas exigencias y demandas, los hechos de violencia dentro de las escuelas o extraescolar, la carente participación de los padres y otras fallas, ponen en riesgo la integridad de maestros y alumnos, con consecuencias directas sobre la salud psíquica. Esto facilita la aparición del Síndrome de Burnout y el estrés laboral, cuya prevalencia se ha incrementado convirtiéndose en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran costo económico y social.

Pedro Gil-Monte (2005, en Bosqued, 2008) postula que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que incide mayoritariamente en los profesionales que trabajan con personas, y se caracteriza por deterioro cognitivo, experiencia de desgaste psicológico y por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización.

Alfried Längle (2006) entiende al Burnout o desgaste profesional como un síndrome que pueda darse en la persona que adopta una actitud no-existencial hacia la vida y la propia existencia. La percepción equivocada de realidad existencial es tal que se evidencia a través de síntomas de deficiencia vital, tanto a nivel somático como psicológico.

El abordaje de dicho síndrome se realiza desde la perspectiva Analítico Existencial, ya que la percepción de Plenitud de Sentido de vida podría reducir la posibilidad de padecer sintomatología de desgaste profesional.

Es por ello que el objetivo de esta investigación consiste en Describir la percepción de sentido de vida existencial en docentes de nivel primario, identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y observar si existe asociación entre la percepción de sentido de vida existencial y el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.

A lo largo del **marco teórico**, el cual consta de cuatro capítulos, se desarrollarán los conceptos importantes para el entendimiento del Síndrome de Burnout y los fundamentos del Análisis Existencial, en los docentes.

En el **Capítulo Uno** se realiza una aproximación a la línea teórica de este trabajo, el Análisis Existencial, considerando principalmente los aportes conceptuales de Viktor Frankl y del Dr. Alfried Längle.

En el **capítulo Dos** se profundiza el síndrome de Burnout analizando el concepto, sus dimensiones, la evolución del mismo, como también las manifestaciones que presenta. Además se enuncian los factores intervinientes en su aparición y la prevención del mismo.

En el **capítulo Tres** se analiza el Síndrome de Burnout desde la perspectiva Analítico Existencial, como forma de vacío existencial y su relación con las Motivaciones Fundamentales de la Existencia.

En el **capítulo Cuatro** se expone la variable de la profesión docente, analizando los diferentes cambios que ha experimentado dicha profesión a lo largo del tiempo y cómo influye el Síndrome en estas personas.

Luego se encuentra la segunda parte de la investigación, donde se presentará el **marco metodológico**, conformado por dos capítulos.

El **capítulo Cinco** expondrá los objetivos y el método del trabajo, preguntas de investigación, tipo de estudio, diseño, y una descripción de la muestra y de los instrumentos utilizados.

En el **capítulo Seis**, último capítulo del presente trabajo, se expondrán los resultados y sus correspondientes análisis y discusión.

Para finalizar se desarrollarán **las Conclusiones**, en las cuáles se intentará darle sentido a los objetivos del presente trabajo de investigación.

# Parte I

## Marco Teórico

# Capítulo 1

## Análisis Existencial

## CAPÍTULO 1: ANÁLISIS EXISTENCIAL

### 1. Sobre el Análisis Existencial

La Logoterapia, dentro del Análisis Existencial, fue fundada por el psiquiatra vienés, sobreviviente del Holocausto, Viktor Frankl (1905-1997), es un método psicoterapéutico por el cual se ayuda a la persona a que pueda entregarse a lo que hace para alcanzar una vida plena. Para Viktor Frankl su eje temático siempre fue el sentido, por ello es que desarrolló la *Logoterapia* para sanar la pérdida de sentido o vacío existencial. Concluyó que la búsqueda de sentido es la motivación más profunda de la existencia humana (Längle, 1993).

Para Alfred Längle (1993) el Análisis Existencial tiene como objetivo ayudar a los pacientes a ganar una emocionalidad libre, encontrar posiciones internas auténticas y ser responsable a la hora de expresarse y de actuar con uno mismo, como también con los demás. Intenta que la persona adquiera libertad y responsabilidad en sus acciones, como también lograr una vida con consentimiento interno. Trabaja a nivel de la experiencia personal como también con las percepciones, evaluaciones y acciones hacia la situación.

La antropología Analítico Existencial, según Viktor Frankl concibe al ser humano como una unidad tridimensional, constituido por: dimensión somática, dimensión psíquica y dimensión noética. Refiere que el nivel físico y noético se vinculan a través de la dimensión psíquica. Längle (1998) refiere que esta última dimensión tiene la función de protección y cuidado del ser corporal del ser humano.

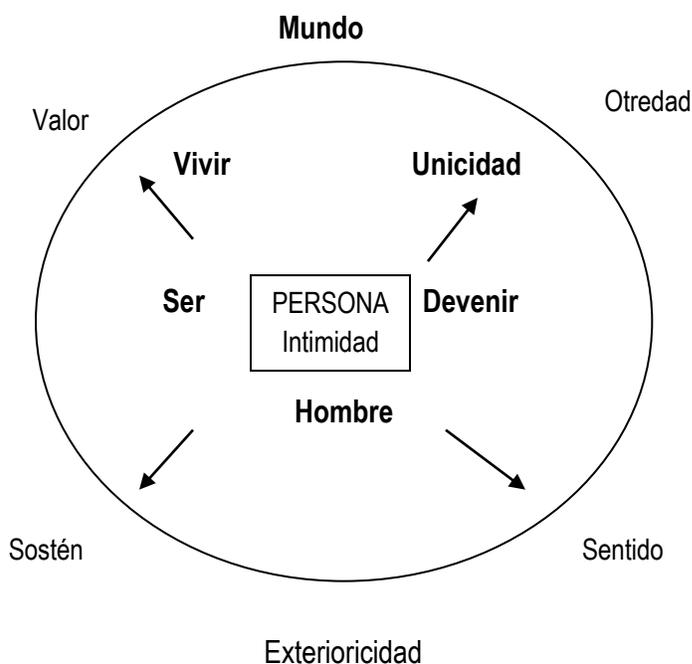
El Análisis Existencial afirma que se requiere de una aprobación propia para una vida plena, para ello es necesaria la decisión y la toma de posición. Es por ello que para lograr esto se intenta movilizar la capacidad de la persona para decidirse (Längle, 2000).

Alfred Längle (2000) en su seminario postula lo siguiente:

*Una vida plena comienza cuando hay una aprobación de mi parte, cuando vivo aprobando mi vida. (p. 5)*

Agrega que esto implica que todo lo que haga la persona debe salir de su “sí” interior. Esta aprobación, este Sí, debe ser pleno, tanto en el plano cognitivo, como en el plano de los afectos y emociones.

Este enfoque concibe al ser humano como un “ser-en-el-mundo”, un ser dialogal. Es decir, un individuo en diálogo continuo entre su mundo interno y el mundo externo. El autor propone un esquema en el que se puede observar que la Persona es el “núcleo” y está tensada hacia cuatro direcciones: Ser, Vivir, Unicidad y Devenir. Éstas constituyen su interioridad. A su vez, cada uno de estos vértices se relaciona con el mundo que constituye su exterioridad. Para el *Ser*, la exterioridad es el *Sostén*, para el *Vivir* es el *Valor*, para la *Unicidad* es la *Otredad* y para el *Devenir* es el *Sentido*. De esta forma quedan plasmadas las cuatro Motivaciones Fundamentales de la Existencia (Längle, 2000).



**Figura 1.** Relación persona - mundo.

Estas Motivaciones permiten la Existencia debido a su nexo continuo e intercambio dialogal entre sí.

El Análisis Existencial está construido sobre dos ejes: el eje estructural (las cuatro Motivaciones Fundamentales – MF) y sobre un eje procesal (Análisis Existencial Personal – AEP).

## 2. Las Motivaciones Fundamentales de la Existencia

Según Alfried Längle (2000, citado en Croquevielle 2009) las Motivaciones Fundamentales son estructuras básicas para una existencia plena, con las que se trata de “poder ser” en el mundo.

Desde la mirada Analítico Existencial se considera al ser humano no solo como un ser por naturaleza impulsado, sino que además, se configura a sí mismo, se auto-determina, a lo que se llama fuerza espiritual.

Längle (2000) en su seminario describe las cuatro Motivaciones Fundamentales de la Existencia, en las que se encuentran presentes las tres dimensiones del ser humano planteadas por Viktor Frankl.

Las Motivaciones Fundamentales describen las condiciones necesarias para lograr una existencia plena. Se trata de condiciones básicas a las que se debe enfrentar el individuo, Mundo, Vida, Ser Persona y Sentido.

Längle (2000, citado en Croquevielle 2009) refiere que son los temas inevitables en cada existencia: el *poder ser* (dimensión ontológica a la que corresponde la confianza), el *gustar vivir* (dimensión axiológica donde se encuentran los sentimientos y valores), el *permitirse ser sí mismo* (dimensión ética, responsabilidad y autoestima); y el *devenir activo hacia el futuro* (El sentido).

Längle (2003a), plantea que las piedras fundamentales de la existencia son las cuatro Motivaciones Fundamentales de la Existencia:

1. El mundo en su facticidad y potencialidad.
2. La vida y su red de relaciones y sentimientos.
3. Ser uno mismo como persona única y autónoma.

4. El contexto más amplio donde uno se ubica; el desarrollo a través de actividades propias, abriéndose hacia el futuro.

## **2.1 Primera Motivación Fundamental: El Ser**

Se refiere al poder ser y estar en el mundo, a la necesidad de seguridad ante diversas amenazas que surgen en los ámbitos de la existencia, implica poder ser consigo mismo, con la edad, género, profesión, salud; como también con el mundo fáctico, es decir la familia, el mundo físico, económico, el trabajo y la cultura. Consiste en un constante diálogo entre lo percibido del mundo interno y externo, consigo mismo.

Debido a que el ser humano es, existe, está en el mundo, está aquí; llega a preguntarse por la existencia. Con el hecho de existir, surge la pregunta “**YO SOY - ¿Pero puedo ser?**”(Längle, 2000)

Längle (2000) postula que para poder ser es necesario llegar a un acuerdo con las condiciones del mundo, ya que este mundo donde uno es tiene sus propias leyes, leyes que no se pueden negar, son lo que percibimos y deben tenerse en cuenta para mantener la existencia.

Längle (2003 p.8) refiere que la existencia aparece como una isla en medio de un mar de ignorancia y vinculaciones que me superan. Postula que la actitud más tradicional es el asombro, asombrarse por el hecho de estar aquí.

El percibir, conocer, aceptar estas condiciones del mundo es lo que nos diferencia de los animales o vegetales que no tienen la cognición para lograrlo. Se necesita de la propia experiencia con el mundo para poder conocer. Además es fundamental poseer el sentimiento de poder ser, ya que no es solo un asunto intelectual, sino también una experiencia de relación con el mundo.

Ante la amenaza de no poder ser, de caer en el abismo, existen cuatro reacciones básicas de defensa a las que se llaman **reacciones psicodinámicas (Coping)** las cuales son mecanismos de protección ante la angustia; y en el nivel del Ser son:

1. *Huída*: reacción que tiene como objetivo escapar de una situación amenazante.
2. *Ataque – actividad (lucha) obsesiva*: es una reacción que surge ante el sentimiento de no poder ser más, la persona enfrenta aquello que la amenaza.
3. *Agresión-Odio*: la persona percibe una amenaza tan grave que lo lleva a sentir que no hay otra alternativa que aniquilar al enemigo, “tú o yo”.
4. *Reflejo de posición de muerto*: es una reacción de abandono, de no poder enfrentar la situación, el ser humano cae en un estado de pasividad.

Son reacciones que aparecen normalmente en todos los seres humanos a modo de protección ante la amenaza.

Desde otro plano, estas reacciones pueden ser trascendidas a partir de su elaboración. El plano de elaboración es la Percepción. Ante la amenaza a la existencia, la persona tiene que percibir ese sentimiento que le afecta y realizar un trabajo de elaboración de ese sentimiento. Consiste en percibir la situación real, lo que realmente sucedió, soportar el peligro y aceptar lo fáctico, el cual es el primer paso hacia la vida. Cuando la persona no puede percibir los hechos tal como sucedieron se produce un regreso a las reacciones psicodinámicas.

Existen condiciones para poder aceptar, las cuales son:

- Protección – ser aceptado.
- Espacio – cuerpo.
- Sostén – confianza.

**Protección** es el cobijo, el amparo en las relaciones al ser aceptado por otros, es darse cuenta que la persona ha sido aceptada por otros. Tiene el valor de un cobijo para la existencia de la persona. Se da en el ámbito de las relaciones humanas. Cuando una persona siente que ha sido aceptada por otros, reconoce que junto a esas personas ha podido ser, lo que provoca calma, pero en caso contrario, se experimenta dolor, indiferencia, falta el amparo y se siente amenazada la existencia (Längle, 2000).

**Espacio-cuerpo** refiere al espacio físico y psíquico, espacio donde se puede sentir seguro y donde se puede decir que es su lugar. Al hablar de espacio surgen preguntas como “¿Dónde tengo un espacio?, ¿Dónde tengo el sentimiento de poder decir este es mi lugar?” (Längle, 2000 p.16). Los espacios donde puedo sentir que “soy” son variados, están relacionados con la biografía de la persona, con la cultura; es imprescindible abrirse al espacio vital y tomar posesión de él. Al exponer el tema del espacio también nos referimos a la relación con el cuerpo y ante esto surgen preguntas como: “¿Puedo ser con mi cuerpo?” (Längle, 2000 p.16). La actitud con la cual puedo comprobar si lleno o no mi cuerpo es a través de la respiración, base de la existencia, respiración que advierte que la existencia se hace más angosta cuando hay un bloqueo en ella y por ello aparece la angustia. El cuerpo refleja el propio ser en el mundo, el Análisis Existencial expone que es la expresión del espíritu, por ello es fundamental el trabajo sobre el propio cuerpo en psicoterapia (Längle, 2000).

**Sostén-Confianza** es la tercera condición para poder ser y hace que nos preguntemos sobre ¿Qué es lo que nos da sostén en la vida? El cuerpo está en primer lugar para el sostén, al enfermar nos debilitamos y se crea la sensación de inseguridad. Además proporciona sostén aquello que tiene una regularidad, por lo que se experimenta fidelidad por parte del mundo y genera sentimiento de sostén, de estar protegido. Längle afirma que el mundo nos sostiene a pesar de todo, es decir, también nos sostiene en aquellas situaciones negativas, de dolor.

De la experiencia de sostén resulta la Confianza, que implica poder abandonarse a una estructura que sostiene. Esta confianza es fundamental para vivir, incluye la confianza en uno mismo. A medida que puedo encontrar en mí estructuras firmes, que algo se mantiene en mí, se va logrando la autoconfianza. Esta autoconfianza es la experiencia de mi propio poder hacer, lo cual posibilita que surja la seguridad en uno mismo. La confianza hace que nos podamos mantener aún en la inseguridad, es por ello que es fundamental para vivir.

Todos estos conceptos están fundados en uno más amplio que es la Confianza Fundamental. Es un vínculo que se logra en las relaciones humanas y también incluye a la naturaleza. Es el fondo del Ser, lo que queda cuando todos los sostenes desaparecen.

Las experiencias de la vida a veces fortalecen y otras debilitan influyendo permanentemente en la confianza fundamental. Es importante tener la experiencia de que puedo ser, es en la percepción y la aceptación donde aparece lo personal.

La parte activa en estas condiciones para “estar ahí”, es aceptar lo positivo y soportar lo negativo. Aceptar significa estar listo para ocupar el espacio, confiar en el soporte y creer en la protección. Si las condiciones para la existencia no fueran encontradas, aparece como consecuencia inquietud, intranquilidad, inseguridad y miedo (Längle, 2003)

## **2.2 Segunda Motivación Fundamental: La relación con la vida**

No solo es importante estar en el mundo, sino que también cuenta la calidad para tener una vida plena; y esta calidad de la vida es captada en los sentimientos y afectos de las relaciones.

Existir implica estar en permanente contacto con lo que viene de afuera. A medida que vivimos encontramos afectos, sentimientos, por ello es que podemos decir que estamos “afinados”, en concordancia con el mundo por medio de estos sentimientos.

Esta segunda Motivación radica en cómo me siento con ese sostén de la Primera Motivación, en el gusto por el vivir. Al preguntarse por el gusto de la vida se pone en movimiento la propia existencia.

Es a través del gustar donde entramos en contacto con el asunto y es llevado hacia nosotros mismo, al cuerpo. El preguntarse por el gusto de las cosas implica una toma de posición en lo afectivo debido a que se fortalece la relación con la vida cuando realizamos algo con gusto.

De esto se desprende la condición de la segunda Motivación, que tiene como pregunta fundamental la siguiente: **“YO VIVO, ¿Pero me gusta vivir?”**(Längle, 2000 p.22)

Es importante sentir y saber qué cosas nos gustan, ya que en caso contrario surgen las **reacciones psicodinámicas (Coping)** ante eso que no nos gusta y que genera pérdida de vitalidad:

1. *Retiro*: tiene analogía con la huida de la primera motivación, es un retiro al interior de la persona a modo de protección de lo desagradable
2. *Activismo-desvalorización*: consiste en tapar lo que desagrada con actividad. Es una reacción paradójica en la que se busca estar bien. También ocurre que se le quita valor a eso que afecta, es decir, se lo desvaloriza.
3. *Agresión-Rabia*: es la explosión, es diferente al odio de la primera motivación, surge en las relaciones cuando el otro no está al alcance de uno y es por ello que se intenta despertar la vida en él. Es una rabia a nivel del Vivir, no del Ser.
4. *Resignación*: es el agotamiento, es cuando creo que no hay nada más que hacer agotándose las energías.

La elaboración de estas reacciones ocurre cuando se trata de vivir, de sentir el disgusto, revivirlo y ponerlo delante de nosotros. Es fundamental poder dominar la situación y tomar una posición.

Estas reacciones se pueden trascender desde el plano de elaboración que es el Sentir. Aquí no ponemos delante nuestro el hecho de vivir sino el sentimiento de vivir. En la medida en que soportamos ese sentimiento, que lo sostengamos, tarde o temprano surgirá el duelo. , el cual es la percepción que algo es bueno para la vida, pero se perdió, es un valor perdido (Längle, 2000).

Las condiciones necesarias para el Sentir son:

- Cercanía-movimiento interno.
- Tiempo-valores.
- Relación-sentimiento.

**Cercanía – Movimiento interno** implica un contacto con la propia existencia. Surge un movimiento interno cuando la vida es tocada. El ser tocado es el núcleo de todos los afectos, es

desde donde brota el sentimiento. Se puede observar, además, que esta cercanía puede provocar miedo cuando se asocia a recuerdos de sufrimiento y dolor.

**Tiempo – Valores** es una condición análoga a la condición del espacio de la primera motivación. Los sentimientos de los cuales se hablaba anteriormente requieren de tiempo para surgir y movilizarse. Lo valioso radica en tener y darse tiempo para vivir, a través del tiempo se mide el valor de la relación. Tomarse el tiempo para algo implica desprenderse de una parte de la propia vida para invertirla en algo o alguien.

**Relación – Sentimiento** es la suma de cercanía, dedicación, y sentimiento, este último es la base de toda relación. La relación se establece al estar en contacto con el otro, al estar conectado se produce un movimiento en nosotros, crea el sentimiento.

Cuando se cumplen estas tres condiciones puedo experimentar armonía en el contacto con el otro, con el mundo y conmigo mismo; y así sentir la profundidad de la vida. Es así que surge el valor fundamental de esta segunda motivación, el cual está en recíproca relación con el valor de la vida. La propia experiencia con los valores está formada por este valor fundamental dándole color a las emociones y afectos.

Este valor fundamental se descubre al cuestionarse por el real gusto por la vida, la relación con la vida es el fondo de todos los valores. Aquello que alimenta el gusto por la vida se vuelve valioso, la vida se vuelve difícil ante situaciones que quitan el gusto por la vida (Längle, 2000).

No es suficiente experimentar relación tiempo e intimidad, sino que es fundamental el propio consentimiento y una participación activa. Cuando se carece de las condiciones básicas para relacionarse positivamente con la propia vida y cuando las reacciones para protegerse no son elaboradas aparece la depresión. Längle considera la depresión como un trastorno de la relación de la persona con su propia vida, donde se produce una perturbación en la vivencia del valor (Längle, 2003).

### **2.3 Tercera Motivación Fundamental: El Ser sí mismo**

Längle describe que no solo somos seres vivientes con sentimientos, sino que también personas, a partir de ello se descubre la individualidad que posibilita decirse a sí mismo “Yo soy yo”.

La pregunta fundamental de dicha motivación es: “**YO SOY, pero ¿Me permito ser como soy?, ¿Me es permitido ser como soy?**”(Längle, 2000 p.28)

Esta motivación radica en poder dominar la propia individualidad, la no *intercambiabilidad* de la existencia, la existencia con carácter intransferible, lo que implica que la persona es única, peculiar e irrepetible. Procura autenticidad, diferencia con los demás, el poder decir “Sí a la persona”. El desarrollar la propia individualidad implica un Yo que busca fortaleza, intimidad del ser persona, determinación y claridad sobre ese yo.

Cuando el entorno obstaculiza el ser uno mismo o no somos considerados aparecen las **reacciones psicodinámicas (Coping)**, que son las siguientes:

1. *Tomar distancia*: reacción de apartarse para proteger la intimidad cuando no nos toman en serio, somos heridos, ridiculizados, entre otras.
2. *Sobreactuado-Dar la razón*: es similar al activismo de la segunda motivación, es desinteresarse de todo lo que está sucediendo, “no me importa nada”, así el otro no tiene poder sobre mí.
3. *Agresión, Fastidio, Ira*: es situar una barrera que confronta sin exteriorizarse, una barrera para evitar aquello que duele. La ira lo que pretende es poner un límite entre el otro y yo, porque el otro me invade. El fastidio es un sentimiento para con uno mismo por no haber visto eso que ahora me hiera y su sentido es poner una barrera para que lo que me hiera ya no me hiera. El fastidio es un autocastigo mientras que la ira lo que persigue es poner al otro en su lugar, esa pena, ese castigo lo merece por su injusticia (“te castigo porque has sido injusto conmigo”).
4. *Disociación (Splitting)*: aquellos fenómenos con causa psíquica pero no presentan sustrato orgánico o físico, consiste en la división de la conciencia y voluntad por un lado y la reacción física por otro.

La elaboración de estas reacciones se da a partir de tres condiciones: consideración, aprecio y juicio que hacen que la persona forme una propia imagen acerca de lo que le sucede y ello conlleva tomar distancia de sí mismo para comprenderlo de mejor manera. El tomar distancia implica mirarse a sí mismo y poder captar la verdadera opinión y juicio. Esto desencadena el Perdón.

El Perdón es un proceso que tiene como primer paso la apreciación de lo que ocurrió, lo que permite volver sobre sí mismo y observarse. Cuando alguien comete una falta, sufre por lo que ha hecho y expresa su dolor y arrepentimiento, facilita mi perdón. Con este perdón se libera a la otra persona, pero es fundamental que el otro reconozca su falta (Längle, 2000).

En cuanto al Arrepentimiento es el mismo proceso del perdón pero con respecto a uno mismo. Su origen está en comprenderse a uno mismo a través del enjuiciamiento de la propia conducta y luego surge el sentimiento de dolor por lo que ha ocurrido, lo que provoca querer apartarse y tomar distancia respecto de la falta. Este proceso culmina con la decisión de si me arrepiento o no, en descubrir la identidad conmigo mismo (Längle, 2000).

Todo el trabajo del perdón y arrepentimiento desencadena en el Encuentro, en alemán *Be-gegnung* significa *la contra*. Para que se dé un real encuentro es necesario percibir eso contrario a mi Yo, un cara a cara que implica enjuiciar, valorar y decidir. En el encuentro me dirijo hacia el otro y hacia mí, es necesario respetar al otro y hacer lo mismo con mi persona. El encuentro lleva a descubrir al otro, en su esencia, pero también la mía.

Längle (2000) indica en su seminario que para que ocurra un real encuentro son necesarias tres condiciones:

- Consideración.
- Apreciación valorativa.
- Justificación.

**Consideración** se refiere no solo al acercamiento a otro, sino a observarlo, mirarlo. Längle expone que no siempre miramos realmente al otro, pero cuando lo hacemos es una toma de relación, es tomar al otro en serio en su esencia. Al considerar al otro en su esencia se crea la base para el encuentro. Pero es fundamental que el otro también tome en cuenta mi persona, mi esencia, lo que me pertenece.

**Apreciación Valorativa** es propiamente dicho la valoración del otro y la valoración de mi ser. Es valorar al otro en sus cualidades, su unicidad y a uno mismo.

**Justificación** implica dos instancias, una instancia moral personal que hace alusión a la Conciencia Personal y otra instancia a-personal que consiste en el Superyó, que representa a la sociedad. Para lograr el encuentro interpersonal es fundamental la toma de relación con la Conciencia Personal, que es la autoridad natural. Esta Conciencia Personal me pone de pie, es mi apoyo.

A partir de estas condiciones se llega al fondo de la Tercera Motivación Fundamental, el Valor de sí mismo. Se puede definir como una actitud con respecto a mí mismo, a lo que soy propiamente, se refiere a la autoestima. Al darse las tres condiciones de dicha motivación se posibilita el descubrimiento de sí mismo de manera auténtica. (Längle, 2000)

No alcanza con que los demás me encuentren, me aprecien y me valoren, es fundamental prestar reconocimiento al valor que soy. Es necesario que la persona tenga conciencia de sí, se respete, se valore para poder ser uno mismo.

Para poder ser uno mismo, debo poder decirme sí a mí mismo, lo cual implica mi participación activa, es decir, considerar a los demás, encontrarme con ellos y, al mismo tiempo, defenderme y rechazar todo aquello que no se corresponda conmigo. Para tener éxito en el proceso de ser uno mismo, ser auténtico es necesario experimentar atención, equidad y reconocimiento, pero si no se pueden experimentar aparece la soledad, la histeria (desorden histriónico) y la necesidad de esconderse en la vergüenza (Längle, 2003).

#### **2.4 Cuarta Motivación Fundamental: El Sentido**

Al cumplirse el paso por las anteriores motivaciones nos encontramos ante una pregunta fundamental: “**YO ESTOY AQUÍ, pero ¿Para qué es bueno?**”(Längle, 2000 p.36)

La pregunta ¿para qué es bueno? constituye el sentido. El sentido es un componente fundamental, implica que la persona se incorpore en un contexto más amplio. Si puedo

estar aquí, amar la vida, hallarme a mí mismo en ello; significa que se han dado las condiciones para la cuarta motivación: reconocer de qué se trata mi vida.

Al no poder encontrar un lugar donde me necesiten, donde me sienta productivo, cuando no encuentro un lugar que provee estructura y orientación a mi vida surgen sentimientos de vacío, frustración, desesperación.

Ante dicha situación surgen las reacciones psicodinámicas (Coping) correspondientes a esta cuarta motivación:

1. *Modo provisorio, pesimismo*: consiste en un modo provisorio de vida, donde no hay suficiente compromiso con la situación. Es vivir la vida de manera superficial.
2. *Fanatismo-Idealización*: presenta similitud con el activismo, consiste en destacar alguna idea de tal forma que permite reemplazar mi falta o carencia de sentido y hacer que no se note.
3. *Cinismo-Sarcasmo*: hace referencia a un agresión al otro para hacerle saber mi falta de sentido, esta agresión es provocada con destrozos, daños e ironía
4. *Apatía-Desesperación-Nihilismo*: la apatía es ese estado en donde ya todo "da igual", se produce una desafectivización para no contactarse con la sensación de vacío. Surge la desesperanza y victimización. El nihilismo se refiere a una forma espiritual, traducida como la negación de cualquier tipo de creencia.

Para poder superar la falta de sentido es necesario que a nivel existencial se pueda conocer la situación en la que la persona se encuentra para poder realizar lo que ésta le exige, es importante llegar a un acuerdo con la situación, percibir (Primera Motivación) luego poder evaluar y hallar un posibilidad valiosa, sentir (Segunda Motivación), para poder convertir la posibilidad en realidad (Tercera Motivación) y así poder llegar a la acción (Cuarta Motivación).

Según como sea la respuesta de la persona ante las distintas situaciones de su vida, determinará cómo será su calidad de vida y su posibilidad de plenitud existencial. El sentido

existencial será la respuesta más valiosa a cada situación. El sentido provee orientación, acerca de que es lo que se debe hacer en cada situación (Längle, 2000).

Längle (2000) refiere que tener una vida con sentido radica en que se den las siguientes condiciones:

- Campo de actividad-acción.
- Vinculación con un contexto mayor.
- Valor en el futuro.

**Campo de actividad-acción:** es el campo donde la persona se siente considerada, necesitada, requerida, productiva y que puede entregarse sin dificultad. Es poder sentir que se contribuye con algo positivo en este mundo.

**Vinculación con un contexto mayor:** se refiere al ámbito en el cual hago cierta acción, soy activo y esto me genera orientación. Contexto mayor incluye a aquellas estructuras como la familia, el trabajo, la religión, entre otras. Son esas estructuras más grandes que orientan.

**Valor en el futuro:** la acción que se realiza debe enfocarse o dirigirse hacia un valor. Esta acción implica una contribución al devenir, a un llegar a ser.

Längle (2000) postula que el Sentido de vida “es el valor central para el cual uno quiere vivir”. Es importante reconocer que no alcanza con tener un campo de acción, un lugar en el contexto mayor y conocer valores para realizar en el futuro, también es importante tener una “actitud fenomenológica” es decir, una actitud de apertura que simboliza el acceso existencial al sentido en la vida.

### 3. Logoterapia y búsqueda de sentido

Desde la Logoterapia se considera al ser humano desde todas sus dimensiones, poniendo mayor énfasis en la búsqueda de sentido. Según lo planteado por Frankl (1993) el objetivo de la Logoterapia es ayudar al paciente a encontrar el sentido de su vida.

Cuando Frankl asume el término logos como sentido y como espíritu se refiere, por una parte, a la necesidad de descubrir y satisfacer la necesidad profundamente humana de vivir una vida con sentido, y una vida con sentido es la consecuencia de experiencias con sentido para el ser humano (Pareja Herrera, 2006, p. 238).

A partir de ello es que Frankl utiliza el término Voluntad de Sentido para referirse a que la motivación humana básica es la búsqueda de lo que tiene real sentido. La persona está constantemente frente a la pregunta axiológica del sentido: ¿Para qué es bueno eso?, ¿Qué es lo bueno de esta situación? De esta manera la persona logra darse cuenta que el sentido existencial viene desde sí mismo, de la propia persona libre; y no de alguna imposición desde fuera de sí.

La vida tiene sentido cuando me encuentro dentro del contexto valioso.

Längle (2005, p.10) refiere que “el sentido es la dirección hacia lo positivo, hacia lo valioso en la vida. Es la meta, el contexto más amplio que le concede valor a la vida.”

Frankl (1970, citado en Längle, 2003) explica el sentido como un motor de la voluntad libre, algo así como un puente que salva de caer en la nada, es algo que ocurre, acontece, a través de lo cual se experimenta apoyo y sostén, valor, otredad y sentido.

La búsqueda de sentido comienza con la percepción de realidad, percepción que es seguida por un orden de valoraciones. La persona se involucra como sensor de los valores según la propia autoestima. Debido a esto, el ser humano ésta continuamente buscando posibilidades para tomar decisiones de forma que se preserve su integridad personal y para ello es necesaria la autotrascendencia y la toma de decisiones (Längle, 1992).

Längle (1992) agrega que se busca el sentido cuando no se puede entender situaciones especiales de la vida, el sufrimiento de etapas vitales. Si no se encuentra el sentido la persona no sabe ni siente para qué vive y genera sentimiento de desesperación. Además se busca el sentido cuando no hay una orientación para las decisiones, se genera vacío y descontento cuando la persona no sabe ni siente para qué hace algo determinado.

Frankl (2004) refiere que la búsqueda de sentido se considera una fuerza primaria de la vida. Y debido a que cada persona debe encontrar su propio sentido, decimos que se trata de

un sentido único y específico, ya que le permitirá a la persona alcanzar un significado que satisfaga su propia voluntad de sentido.

Buscar un sentido equivale a la búsqueda de un valor, aquello que se considera con gran importancia y pasa a ser una preferencia frente a otras posibilidades. Un valor es en lo que se invierte cuantioso tiempo, esfuerzo y energías, porque se considera que está en relación con la propia vida.

En relación a esto, surgen las siguientes preguntas ¿Cómo se puede encontrar aquello que tiene sentido? ¿Cómo se pueden descubrir esos valores?; para poder responder a estas preguntas es necesario tener una actitud fenomenológica, que consiste en tener apertura, es decir abrirse a aquello que veo y vivo, como también permitir la aproximación de lo que me toca y asumirlo en el propio sentimiento (Längle, 2005).

Längle (2005) postula que para el descubrimiento concreto de sentido se requiere de cuatro pasos, que son la base del método para la aprehensión de sentido: “El Método de Búsqueda de sentido”. Estos cuatro pasos son:

**1. Percepción de la realidad:** El sentido es una dimensión que se encuentra arraigada en la realidad, que proviene de ella y no es un sueño, fantasía ni deseo. El sentido es aquello que verdaderamente nos puede sostener en la existencia. Hijos, familia, trabajo y otros factores constituyen el contexto real para la búsqueda de sentido y es en ese contexto donde surgen las posibilidades para encontrar sentido.

**2. Valorar:** Los valores presentes en la realidad pueden ser captados a través de los sentimientos, ya que son los valores los que afectan al ser humano. Es por ello que las relaciones interpersonales son ricas en valores debido a la presencia de sentimientos.

**3. Decidirse:** El conocerse a sí mismo y escucharse permite decidir sobre hacer algo determinado o no hacerlo, ya que también se incluye la conciencia moral. En el contexto real surgen variadas posibilidades y es necesario decidirse por la que se presenta como más importante para la situación del momento. Es fundamental preguntarse si el objetivo de tal decisión tiene buena resonancia conmigo mismo.

**4. Actuar:** Depende del propio comportamiento de cierta manera que se pueda responder por algo y realizar el propósito. El sentido implica que sea vivido de forma personal, es por ello que el actuar y responder depende puramente de la persona.

Längle (2005) en su obra, cita a Frankl quien refiere que el ser humano no debe esperar nada de la vida, no debe vivir de expectativas, son actitudes falsas que no corresponden a la realidad humana. La real actitud exige un giro de 180° grados, que conduce al descubrimiento del sentido y a una vida plena. Esta actitud implica estar abierto a los interrogantes de la vida, es la vida misma la que le demanda al ser humano, quien ante cada situación es interrogado y llamado a responder mediante sus actos.

Ante la realización de este giro existencial y la apertura a los interrogantes de la vida surge la pregunta existencial básica: ¿Qué haces tú con eso? (Längle, 2005).

### **3.1 El Vacío Existencial**

Sin embargo, el ser humano, en algunas etapas de su vida, carece de un instinto que le dictamine que debe hacer, no cuenta con tradiciones que le indiquen qué debería hacer. Puede ocurrir que adopte una actitud de conformismo, es decir, hacer lo que otras personas hacen, o hacer lo que otras personas quieren que haga, es decir, totalitarismo. En estos casos se trataría de un “Vacío Existencial”. (Frankl, 2004).

En la medida en que el ser humano no logra la autotranscendencia, no logra hallar un sentido por el cual vivir, se encuentra perdido y abrumado.

Frankl (2004) agrega que el vacío existencial es la pérdida del sentimiento de que la vida es valiosa y se manifiesta sobre todo en un estado de fastidio. Längle, (2003) refiere que si dicha pérdida se prolonga en el tiempo funciona como base para la manifestación de reacciones psicodinámicas autoprotectivas, el desarrollo de psicopatologías, conductas aditivas y el suicidio.

#### 4. El ser humano desde un enfoque logoterapéutico

Desde la mirada logoterapéutica, la esencia del ser humano se halla en la capacidad de ser responsable. Este enfoque pretende que la persona sea totalmente consciente de sus responsabilidades y en ello radica su posibilidad de elegir ante quién, ante qué y por qué se considera responsable.

La logoterapia expone tres fundamentos o pilares básicos, y G. Pareja Herrera (2007) los explica de la siguiente manera:

##### 4.1 La libertad de la voluntad humana

- **El ser humano es único:** refiere a que no hay otro ser humano igual a uno. No es suficiente la conciencia de sí mismo para sentir la unicidad, sino que también se necesita del asombro que permite contemplar el valor de la vida como única. La conciencia de este ser-único permite además el crecimiento humano, la autoestima personal, cariño profundo y el amor a la propia vida, como también genera actitudes llenas de sentido como son la responsabilidad y el sentido de admiración y respeto por el Tú (Pareja Herrera, 2007).
- **El ser humano es irrepensible:** Cuando se caracteriza al ser humano como irrepensible se está frente a dos aspectos implícitos. Por un lado, el ser humano concluye de modo natural en su irrepensibilidad debido a su conciencia de su ser único. La irrepensibilidad favorece además la conciencia de libertad y responsabilidad. El otro aspecto del que se habla es que el ser

humano descubre que es irremplazable. La irrepitibilidad no se limita solo a la consideración de sí mismo, sino que también debe tener en cuenta la irrepitibilidad de los demás. A medida que fluye la existencia se descubre que se vive una sola vez, y cuando la situación presente se hace pasada muestra su irrepitibilidad (Pareja Herrera, 2007).

- **El ser humano está llamado a la libertad:** el ser humano tiene la capacidad de tomar una actitud libre ante los condicionamientos que se le presentan de orden biológico, psicológico y social.  
Se postulan dos tipos de libertad: “*libertad de*” que es la posibilidad de ejercer la libertad interior ante el peso de los condicionamientos del ambiente. También se observa la “*libertad-para*” que es la libertad para responder, libertad ante lo que constituye un proyecto personal de humanización. Es necesario que la libertad sea conquistada diariamente y esta liberación es aceptar el riesgo de aprender a ser libres.
- **El ser humano está llamado a responder:** La esencia humana está constituida por la libertad y la responsabilidad. La responsabilidad consiste en una capacidad y una actitud, es la habilidad para responder. El ser humano no solo pregunta, no solo interroga sino que también responde. La persona descubre que tiene la tarea de hacerse cargo, principalmente de su vida, al darse cuenta de su estar-en-el-mundo. El tomar de conciencia de la responsabilidad de encarar la propia existencia le permitirá al ser humano comprender y acompañar a los demás en el proceso de descubrimiento y compromiso con la vida. La responsabilidad fundamental es poder hacerse cargo de la propia vida. Misión intransferible para el ser humano.

#### **4.2 La Voluntad en busca de un sentido**

Pareja Herrera (2007) refiere a que el ser humano está llamado a buscar un sentido, este ser humano está-en-el-mundo, es responsable, decide, es decir, es el ser radicalmente abierto al mundo. Esta apertura radica en la capacidad de autotranscendencia de la persona. Ello implica que el ser humano debe salir en busca del encuentro de algo o alguien más allá de él, sin que esto signifique que deje de ser sí mismo.

El punto de partida de la Voluntad de Sentido es la experiencia humana, ya que esta voluntad es la motivación básica del ser humano, la cual expresa la búsqueda de la felicidad. Quien encuentra la felicidad o llega a ser feliz recorrió el camino de dicha búsqueda y encontró un sentido para vivir, una razón para vivir.

Esta felicidad es siempre la consecuencia de la búsqueda de sentido, de la propia intención de encontrarlo, no puede ser deseada, ni alcanzada por sí misma.

Pareja Herrera (2007) postula que por la autotranscendencia, el ser humano puede salir de sí mismo, sin dejar de ser él mismo, encontrarse con el mundo de las cosas, y cuando llega al encuentro humano experimenta el *ser feliz*, como consecuencia de su dirección intencional, libremente optada.

Sin embargo esta búsqueda de felicidad necesariamente conlleva cierto monto de tensión. Esta tensión le da vitalidad a la búsqueda y provoca la puesta en marcha de nuestro ser cuando se descubre en el horizonte de la propia existencia algo que hacer, algo que crear, o alguien con quien compartir la vida en sus diversos ámbitos.

Desde la Logoterapia se expone que el ser humano es “atraído” por el sentido y ante él se decide libremente. Las personas presentan como motivación básica de la conducta buscar aquello significativo o valioso para cada uno, y esta misma motivación dirige a realizar los valores y responder las preguntas vitales de la existencia a través del sentido inherente a cada situación.

### **4.3 El Sentido de la Vida**

Es el Tercer Fundamento de la teoría logoterapéutica: la vida humana tiene un sentido. Es maravilloso el privilegio y la responsabilidad de poder preguntarse por el Sentido de la Vida (Pareja Herrera, 2007).

La pregunta por el Sentido de la vida se da a lo largo de toda la vida, se presenta como un desafío para la persona en el momento que ésta se ve confrontada con el dolor y sufrimiento, pasajero o crónico, con la experiencia de la culpa y muerte.

El ser humano presenta una cualidad fundamental que es la capacidad de remontarse por encima de estas condiciones y trascenderlas, debido a que el hombre se trasciende a sí mismo.

El ser humano es un ser histórico-social ubicado en tiempo y espacio, formando una estructura, y es el Sentido lo que precede a esta estructura. Esto refiere que no se puede excluir de la realidad humana el factor de la temporalidad del devenir, la temporalidad integra experiencias pasadas y experiencias actuales que forman una actitud personal ante el futuro. Es por ello que plantearse la pregunta por el Sentido de la Vida es una manifestación de una dimensión genuinamente humana y no la evidencia de una patología. (Pareja Herrera, 2007).

Pareja Herrera (2007) evidencia dos tendencias ante dicha pregunta: hay seres humanos que niegan que el hecho de realizarse la pregunta tenga sentido, ya que consideran la vida humana de modo reduccionista, es decir, que no es más que un proceso de desgaste progresivo hacia la aniquilación total. Por otro lado, están quienes manifiestan actitudes escapistas o evasivas de la pregunta. Afirman que afrontar la los desinstala de un tipo de vida impermeable a estos cuestionamientos.

Cabe destacar que trabajar de forma excesiva, el consumo de diversas sustancias, entre otras formas de atenuar el malestar, no permiten que el ser humano se muestre vulnerable ante la pregunta por el Sentido que espera una respuesta de todo el ser.

# Capítulo 2

Acerca del Síndrome de Burnout

## CAPÍTULO 2: ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

### 2.1. Definición

Según Francisco Alcantud, profesor de la Universidad de Valencia, el Burnout es una nueva forma de nombrar a un problema de vieja data, el cual siempre estuvo referido a un cuadro de desgaste profesional.

Este concepto fue descrito por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año 1974. En una clínica de Nueva York, donde asistían voluntarios, notó que la mayoría del personal luego de un tiempo de labor comenzaba a tener ciertos cambios y actitudes tales como pérdida de energía, desmotivación, cambios comportamentales y síntomas característicos de la ansiedad y la depresión.

Estos síntomas fueron fundamentales para que dicho psiquiatra lo resumiera llamándolo: Burnout. A partir de ello es que lo definió de la siguiente manera: *Un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de trabajo* (Bosqued, 2008, p.19)

Luego en el año 1976 la psicóloga social Christina Maslach formalizó el término “Burnout” al exponerlo en el Congreso Anual de la APA (Asociación Americana de Psicología). Ella lo explica como:

*Un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes* (Bosqued, 2008, p.20)

El Síndrome de Burnout también es denominado como el Síndrome del Quemado, Christina Maslach refiere que cuando un profesional está quemado repercute en su capacidad de adaptación y desbordan la capacidad de actuación del mismo.

A lo largo del tiempo se han formulado múltiples definiciones sobre el Síndrome de Burnout, pero todas coinciden en que éste síndrome aparece en el individuo como respuesta al estrés laboral crónico.

En la actualidad puede observarse que el mundo del trabajo ha cobrado especial importancia a tal punto de definirse a una persona por su profesión, cargo jerárquico, título y honores. La profesión o rol laboral hace a la identidad laboral de las personas, es por ello que el estrés laboral es un fenómeno cada vez más importante que se da como respuesta negativa debido a que las demandas del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Bosqued, 2008)

Con respecto a lo expuesto anteriormente, el doctor Pedro R. Gil-Monte expone que este síndrome es:

*Una respuesta al estrés laboral crónico que tiene una gran incidencia en los profesionales que trabajan con personas, caracterizado por deterioro cognitivo, experiencia de desgaste psicológico y por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización* (Pedro Gil-Monte 2005, citado en Bosqued, 2008, p.21)

Isabel Pérez Jáuregui (2005) expone que los especialistas han prestado mucha atención a esta problemática ya que se visualiza un notorio aumento de bajas laborales diagnosticadas como “depresión”, “ansiedad” y “estrés” entre los trabajadores de servicios humanos, donde también se encuentran los docentes.

Ella propone que el Burnout es *un sentimiento de inadecuación personal y profesional que se manifiesta en un cansancio emocional muy fuerte, conduciendo a una pérdida de motivación por lo que se hace y que suele desembocar en un sentimiento angustiante de fracaso laboral* (Isabel Pérez Jáuregui, 2005 p.34).

Refiere que se trataría de un intento de adaptación a la progresiva pérdida de ideales que caracterizan la profesión, los objetivos y la energía necesaria para llevar a cabo el rol profesional. Esta pérdida de ideales es causada por las dificultades del trabajo, presión del mismo y demanda excesiva.

Bosqued (2008, p.25) refiere:

“El Burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral, un tipo de estrés crónico que podríamos definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente cuyos resultados la persona

considera ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión y con retirada psicológica y a veces física de la actividad a causa del estrés excesivo y de la insatisfacción.”

Pines, Aronson (1988, citados en Bosqued, 2008) definen al Burnout como *un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por una implicación durante un tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente demandantes* (p. 38).

### 2.1.1 ¿De qué se trata el Síndrome de Burnout?

El término Burnout nace en el mundo del deporte haciendo referencia a situaciones donde los deportistas no conseguían los resultados buscados, a pesar de los duros entrenamientos y esfuerzos realizados. Este término ha sido traducido al castellano de diversas maneras, algunas de ellas son:

- ~ Síndrome del “trabajador quemado”
- ~ Síndrome de desgaste profesional (SDP), denominación propuesta por Vega, Pérez Urdániz y Fernández Cantí.
- ~ Síndrome de quemarse en el trabajo, Pedro Gil-Monte.

Bosqued propone que el Síndrome de desgaste profesional como lo nombra, influye plenamente en la persona, y se refiere a persona y no profesional debido a q se producen cambios en todos los aspectos vitales al experimentar el síndrome. Su proceso es lento, por lo que la persona que lo padece no alcanza a notar el problema que le ocurre, solo comienza a notarse distinto, sin saber muy bien de qué se trata.

Llega el momento en que el afectado reflexiona y toma conciencia de lo que le sucede no es normal. Sin embargo a esas alturas ya ha cambiado su actitud hacia la vida. El trabajo pesa cada día más, por lo que afronta con gran esfuerzo lo que anteriormente afrontaba con alegría o sana resignación, en los días malos. Al final de la jornada laboral siente agotamiento y vacío, lo que antes era solo cansancio.

Tanto en el estrés laboral como en el Síndrome de Burnout, el rol laboral crece en desmedro del mundo personal. Esto significa la búsqueda, por medio de una vía errónea, de aceptación y reconocimiento social.

Isabel Pérez Jáuregui (2005) habla del síndrome de Burnout como una modalidad *sobreadaptada* de trabajo, ya que implica una excesiva adaptación a los requerimientos de la empresa, donde el trabajador intenta realizar actividades sacrificadas con algún grado de autoexigencia, en desmedro de su persona. Este trabajador se apoya en lo que su entorno le exige y le muestra como lo más conveniente para lograr grandes objetivos, éxito y prestigio, olvidando sus deseos, intereses y motivaciones personales.

Si se considerara como enfermedad laboral se hablaría de un problema que se desarrolla por la interacción de factores individuales, grupales y organizacionales. Dentro de los factores individuales se encuentran aspectos esenciales como la historia vital, autoimagen laboral, proyecto de vida laboral, motivaciones. Algunos factores grupales que se pueden nombrar son la cooperación y competencia entre compañeros, necesidad de pertenencia al grupo de trabajo, entre otros. Pero la autora refiere que no se trata de una enfermedad tangible, sino un conjunto de sensaciones y vivencias que proporcionan un sentimiento de fracaso.

Los elementos que caracterizan fundamentalmente el Síndrome de desgaste profesional se han generalizado en los siguientes tres:

- *Agotamiento emocional*: inicia por efecto de la disminución de los recursos emocionales de una persona para hacer frente a los retos que su trabajo le plantea y se delimita en un aumento progresivo de la fatiga tanto a nivel físico, mental como también emocional. También se evidencia irritabilidad, malhumor e insatisfacción laboral, con una mirada negativa sobre sus tareas.
- *Despersonalización*: suele producirse como mecanismo de defensa del trabajador, al sentir que carece de recursos emocionales y por ello no puede seguir enfrentando sus actividades. De esta forma es que el trabajador crea una barrera a modo de autoprotección, lo cual podría traducirse en una disminución de la eficacia, insensibilidad y

deshumanización hacia los receptores de su servicio, a quienes el trabajador deja de considerar personas para convertirlas en un número.

- *Baja realización personal*: sensación que surge como consecuencia de los factores anteriores. La persona en este momento se siente frustrada por como realiza su trabajo, tiende a vivenciar de manera negativas los resultados obtenidos por su trabajo. Esto conlleva insuficiencia profesional, provocando baja autoestima.

## **2.2. Evolución del Síndrome de Burnout**

Se llega a padecer Síndrome de Burnout luego de un proceso que se instaura lenta y paulatinamente. Esta instalación progresiva está compuesta por diversas etapas, con periodos de mayor o menor intensidad.

No todas las personas que padecen Burnout tienen los mismos síntomas, algunos no pasan de las fases más leves y se quedan fluctuando en ellas; otros en cambio, sufren todas las etapas, alcanzando rápidamente su fase más grave.

Bosqued (2008, pp. 61, 61 y 63) cita en su libro a Edelwich y Brodsky, quienes en su obra *Burnout: stages of disillusionment in the helping professions*, distinguen cuatro fases de evolución del Burnout:

1. *Fase de entusiasmo o luna de miel*: se caracteriza por *apasionamiento*, en el que solo se quiere dar cada día más de sí mismo. La persona considera a su trabajo como magnífico, y se siente muy enérgica para afrontarlo. El trabajador cree que su labor complacerá todas sus necesidades, resolverá sus problemas y se sentirá encantado con sus compañeros. Es una etapa en la que siente pasión y amor por su profesión.

2. *Estancamiento. El despertar.* Como se sabe “la luna de miel”, de la que se hace referencia anteriormente, no durará eternamente y es allí cuando la persona comienza a darse cuenta que lo planteado en el periodo anterior no responde a la realidad y fue pura idealización. Además comienza a percibir que las recompensas tanto profesionales, como materiales y personales no se corresponden con las expectativas que tenía de las mismas. Los problemas empiezan a aparecer, el jefe y sus compañeros no son tan buenos como parecían, le resulta difícil alcanzar los objetivos planteados por el jefe, debido al exceso de trabajo o la escasez de herramientas para afrontarlo.

Más allá de que ya nota que no todo es “color de rosa”, se encuentra en una fase más realista y objetiva que la anterior, la cual hay que alcanzar en algún momento de la vida laboral y tratar de permanecer en ella. La dificultad surge cuando empieza el acercamiento a la siguiente fase, en el cual comienza a visualizarse el desgaste profesional lentamente.

3. *Fase de frustración o el “tostamiento”.* En esta fase la fatiga es la principal protagonista, el entusiasmo y la energía quedaron atrás, esto comienza a provocar consecuencias a nivel psicofisiológico: el ciclo vigilia-sueño se ve alterado, al igual que la alimentación. En algunos casos suelen buscar satisfacción en conductas adictivas o de evitación, ya no hay motivación ni dedicación. En el trabajo el individuo baja su productividad lo que repercute tanto en la cantidad como en la calidad de trabajo.

Si se prosigue hacia la siguiente fase, el profesional se sentirá cada vez más frustrado e irritado, sintiéndose cansado debido a que tiene que esforzarse mucho más para realizar algo que antes le parecía fácil de hacer. Empiezan a aparecer problemas como la ansiedad, depresión y/o enfermedades físicas.

4. *Apatía. El Burnout ya instalado.* Si no se hace algo para mejorar, el “tostamiento” comienza a transformarse en Burnout propiamente dicho en un periodo de tiempo que varía para cada persona. Aquí la desesperanza es protagonista, una desesperación que suplanta la esperanza, energía y entusiasmo del comienzo. El trabajador padece un agotador sentimiento de frustración y fracaso, con pérdida de autoestima y confianza en sí mismo.

Se siente abatido tanto física como mentalmente y solo piensa en abandonar.

### **2.3. Manifestaciones del desgaste profesional**

El Burnout se caracteriza por presentar un gran listado de síntomas, lo cual no significa que aquellas personas que en algún momento padezcan este síndrome van a tener todos sus síntomas.

Se evidencia que estos síntomas de desgaste profesional no se localizan solo en el ámbito laboral, sino que se extienden a las demás esferas de la vida, es decir al ámbito familiar, social, de ocio. Marisa Bosqued (2008) en su libro postula los siguientes síntomas:

#### ***Síntomas fisiológicos o físicos***

Dentro de los siguientes síntomas podemos encontrar el cansancio o fatiga crónica, insomnio, tensión muscular y dolores músculo-esqueléticos, alteraciones en la alimentación provocando aumento o disminución del apetito y malestares gastrointestinales, cefaleas, taquicardia, dificultades para respirar, probabilidad de padecer enfermedades como hipertensión o infarto de miocardio como también disfunciones sexuales.

#### ***Síntomas emocionales***

Aquí se encuentran síntomas como la irritabilidad que no se corresponde con diversas situaciones, sensación de vacío, de impotencia, de fracaso, frustración. También se evidencian alteraciones en el humor, baja autoestima o autovaloración personal, disminución de la motivación, inseguridad en sí mismo en cuanto a actividades laborales, el deterioro en la capacidad de empatía lo cual podría provocar distanciamiento, desinterés hacia las personas con quienes trabaja u otros.

Los síntomas emocionales que también se pueden presentar son: baja tolerancia a la frustración, disconformidad con la propia profesión o no sentirse útil para la misma, desesperanza en cuanto al futuro profesional, negatividad y culpa por no tener la energía suficiente.

### ***Síntomas cognitivos***

Estos síntomas pueden ser: disfunciones en la atención en cuanto a fijación de la misma, alteraciones de memoria, idea negativa acerca de la organización del trabajo, compañeros, jefes; percibe que no logra sus metas profesionales, pensamientos acerca de abandonar su rol laboral. Como síntoma que reviste alta gravedad dentro de este grupo se encuentra la ideación suicida.

### ***Síntomas comportamentales***

Marisa Bosqued (2008) menciona los siguientes síntomas: disminución del rendimiento laboral, el individuo evita sus responsabilidades y olvida compromisos relevantes. Puede ocurrir que se presente un alto ausentismo laboral por enfermedad pero además con el objetivo de aliviar la tensión acumulada. La autora agrega que también pueden surgir conductas de “escaqueo”, es decir entretenerse con cuestiones diferentes a las laborales, tardanzas, numerosas salidas durante el horario de trabajo o retirarse antes de finalizada la jornada laboral.

Las quejas permanentes hacia la empresa y compañeros también son un síntoma comportamental, esta actitud negativa se ve reflejada en su capacidad para relacionarse tanto con sus compañeros como usuarios de su trabajo.

Pueden aparecer conductas de riesgo o de abuso de sustancias (café, tabaco, alcohol, fármacos u otras drogas, generalmente legales). Estas sustancias funcionan a modo de un intento, equivocado, de “solución” del conflicto o la reducción casi al máximo del mismo.

## **2.4. Personas afectadas con mayor frecuencia**

Si bien es cierto que el síndrome de Burnout podría afectar a cualquier persona u ocupación, hay profesiones que presentan mayor probabilidad de afectación. Una de ellas son las profesiones *de ayuda*, aquellas profesiones que están en permanente contacto con otras personas de manera directa; que exigen entrega, implicación, servicio y compromiso emocional, por ejemplo profesionales de la salud, docentes, entre otros.

Quienes trabajan en servicios sociales, sanitarios y educativos se ven exigidos a implicarse en los problemas y preocupaciones de las personas con las que se relacionan profesionalmente. Estos tipos de problemas que acarrea el sujeto siempre están cargados de sentimientos como por ejemplo desesperación, miedo, rechazo, odio, preocupación, entre otros. Por ello el profesional que trabaja en estos ámbitos comienza a acumular un estrés crónico que puede provocar cansancio emocional y en peores casos llevarlo a una situación de agotamiento. (Maslach y Jackson, 1997)

A medida que avanzan las investigaciones acerca del Burnout, se evidencia que también afecta otras profesiones que no sean las que exigen el contacto con las personas, ya que hay otros factores de la organización en la que se trabaja que también lo determinan.

Bosqued (2008) postula que hay otras situaciones no laborales como ser madre o llevar a cabo el cuidado de un familiar enfermo, que también se ven afectadas por gran desgaste. Hay madres que afrontan el cuidado y la educación de sus hijos con altas dosis de idealismo, exigencia, autocrítica, y terminan olvidándose de sí mismas y de sus necesidades.

## **2.5 ¿Por qué se produce el Burnout?**

Biondo (2010) expone lo siguiente:

*Uno de los factores determinantes del estrés estriba en la discrepancia que se produce entre los estresores presentes en el contexto organizacional y del sujeto y la necesidad de reducir y eliminar esta discrepancia. Teniendo como base la reducción de esta diferencia detectada por el individuo y la valoración determinada por el mismo, se puede explicar todo el proceso desde su inicio hasta sus resultados finales negativos tanto para la organización como para la persona (p. 75).*

Bosqued (2008) postula que el Síndrome de Burnout se produce por la interacción de diversos factores, tales como factores organizativos, factores personales y factores socioculturales. Refiere que no todos tienen el mismo peso en el origen del desgaste profesional, ya que los factores personales son facilitadores de dicho síndrome, mientras que los factores organizativos son potencialmente desencadenantes.

### **2.5.1 Factores organizativos**

1. Contacto continuo con el dolor y las emociones de los demás: Aquellas personas que trabajan en proporcionar ayuda y atender las necesidades de los demás, tales como médicos, psicólogos, docentes, trabajadores sociales, entre varios más, se ven expuestos diariamente con aspectos emocionales intensos y problemáticos de los usuarios de sus servicios. Algunos hablan de “fatiga de compasión” haciendo referencia al cansancio provocado por haber estado durante un largo periodo compartiendo problemas de otras personas, como enfermedades, conflictos familiares, problemas en el comportamiento, etc.

2. Sobrecarga de trabajo: Cuando las exigencias laborales exceden lo racionalmente aceptable, los trabajadores perciben sensaciones de desbordamiento, tensión, de no poder lograr todo y, a largo plazo, frustración e insatisfacción. Estas situaciones pueden verse cuando hay grandes exigencias por parte de los empleadores para alcanzar niveles superiores de productividad.

3. Falta de medios para realizar las tareas encomendadas: Si la sobrecarga de trabajo se acompaña de escasez de medios y recursos para realizar adecuadamente las tareas y no se alcanzan los objetivos que la labor requieren, se arriba a una situación en la que el trabajador se encuentra todavía más desbordado, frustrado, insatisfecho y con la sensación de no lograr todo lo que debería.

4. Falta de definición del rol profesional: En algunas oportunidades la falta de definición de funciones, escasa información para desarrollarlas o falta de establecimiento de límites profesionales, provocan que el trabajador no sepa que se espera de él, no tiene claro cuál es su misión, lo cual deriva en una sensación de incertidumbre e inseguridad generadora de estrés.

5. Falta de control sobre el propio trabajo: Refiere al grado de control sobre las exigencias y demandas del trabajo del profesional. Esto es establecido por las posibilidades del trabajador de planificar sus tareas y las maneras de llevarlas a cabo, es decir que está implicada la autonomía, iniciativa y responsabilidad de la persona, quien percibe a su trabajo como amenazante tanto por indefensión como por elevada responsabilidad.

6. Cambios sociales y/o tecnológicos que requieren adaptación rápida: Los cambios ocurridos en la empresa conllevan demanda y exigencias excesivas para el profesional. Algunos de estos cambios son los veloces avances en la medicina, cambio en el tipo de paciente ya que actualmente se encuentra un paciente más informado acerca de lo que padece debido a las búsquedas por internet; transformación en la actitud del alumno debido a las conductas carentes de respeto tanto del alumnado como de padres hacia el docente, violencia escolar, entre otras.

7. Trabajo por turnos: Los turnos por rotación o trabajo nocturno infieren altos niveles de estrés, debido a los cambios en el sueño, alimentación desorganizada, disminución en la cantidad y calidad de la labor, e inconvenientes para conjugar la profesión con la vida social y familiar.

8. Falta de participación de los profesionales en la toma de decisiones: En varias organizaciones las decisiones son tomadas solo por directivos, muchas veces sin tener en cuenta la experiencia y capacidad real del trabajador. Esta situación provoca escasa motivación y compromiso con los acuerdos a los que llegan los directivos ya que no se trata de la decisión del profesional, una decisión impuesta.

9. Clima sociolaboral existente en la empresa: El clima que se viva dentro de la empresa condicionará el comportamiento de los trabajadores. Algunas organizaciones estimulan factores positivos como el trabajo armónico en grupo, y también factores negativos como la competencia entre empleados para aumentar el rendimiento y la eficacia. La atmósfera laboral poco facilitadora de relaciones interpersonales es un elemento clave del Burnout.

10. Estilo directivo: Los estilos directivos de tipo restrictivos producen trabajadores con insatisfacción laboral y carencia de compromiso ya que estos no participan de la toma de decisiones y pocas veces encuentran apoyo de sus superiores. Aquellos directivos que no escuchan a sus trabajadores generan sobrecarga laboral altamente estresante debido a su demanda de tareas por encima de las posibilidades reales.

11. Carencia de apoyo y reconocimiento: Como se decía, no sentir respaldo por parte de la empresa, no recibir información acerca de cómo se están llevando a cabo las tareas, el no reconocimiento o imposibilidad de promocionarse son elementos que provocan sentimientos de indefensión en el trabajador, donde es fácilmente que surja el desgaste profesional.

12. Estructura de la organización: Por un lado pueden encontrarse empresas altamente burocratizadas, en las cuales todo está establecido de antemano y hay poco margen para la improvisación o participación de los trabajadores en las decisiones. Pero también pueden encontrarse empresas informales, descentralizadas, en las cuales el actuar también genera dudas y desgaste.

13. Falta de retroalimentación: Cuando el trabajador no recibe información sobre los resultados de sus trabajos ni sobre la calidad de su rol profesional, provoca diversos sentimientos de desgaste profesional. En relación a esto, el sujeto piensa "Haga lo que haga, da igual no me felicitan, ni me sancionan".

14. Conflicto de rol: Esto se da como consecuencia de la contradicción entre las órdenes recibidas y los valores y metas del trabajador. Esto genera insatisfacción con la labor, como también insatisfacción con uno mismo y baja autoestima.

## **2.5.2 Factores Personales**

Como se dijo, estos factores no son determinantes en la aparición del Burnout pero si facilitan al mismo. Algunas características personales ante el trabajo como idealismo, expectativas, autoexigencia, pueden desarrollar síntomas de desgaste profesional en algunos trabajadores y en otros no. Esto se debe a que algunas características personales se dan de manera excesiva y rígida.

Marisa Bosqued (2008) establece una lista de aquellas características que predisponen a padecer dicho síndrome:

- *Fuerte idealismo y altruismo*: son personas que se entregan de cuerpo y alma a sus compañeros y trabajo.
- *Elevadas expectativas respecto del trabajo*: esto provoca que no sean satisfechas debido a que no son compatibles con la realidad.
- *Mayor sensibilidad hacia los sentimientos y necesidades de los demás*: esto refiere a un alto compromiso por parte del empleado por solucionar problemas de sus compañeros, lo cual provoca gran frustración al no poder lograrlo.
- *Elevado nivel de autoexigencia*: son personas que se demandan mucho a sí mismas, pero nunca les parece suficiente y se sienten permanentemente frustradas con la idea de que no son tan buenos profesionales como deberían.
- *Excesiva autocrítica*: suele ir en paralelo a la autoexigencia. Esta imposibilidad para aceptar los propios errores se convierte en una continua sensación de fracaso.
- *Falta de habilidad para afrontar y manejar el estrés y las situaciones conflictivas*: En todos los trabajos se encuentran situaciones estresantes, pero el enfrentar estas situaciones depende de los recursos personales que posea el empleado.

- *Pensamiento de “todo o nada”*: Este tipo de pensamiento resulta perjudicial, ya que conlleva a que el trabajador valore como fracaso aquello que no es un éxito completo.
- *Baja tolerancia a la ambigüedad*: Resulta engorroso adaptarse a los roles que no están definidos con claridad. Quienes si logran hacerlo suelen tener actitudes más abiertas y flexibles en la interpretación de las situaciones.
- *Situaciones estresantes en la vida personal*: Aquí se hace referencia a situaciones como la muerte de un familiar, enfermedades, divorcio, dificultades económicas, entre otras, que hacen que sea una presión más a la que se venía acarreado.

### **2.5.3 Factores socioculturales**

Estos factores dan su aporte de una manera más indirecta en la aparición del síndrome de Burnout. En la actualidad hay profesiones que se ven más exigidas a involucrarse en la resolución de problemas que se les presentan, se sienten presionados por la sociedad a cumplir su rol de manera efectiva.

Las profesiones más propensas a sufrir este desgaste son aquellas abocadas a la atención de personas, ya que la mayoría de las veces son cuestionadas y criticadas en su accionar: los servicios de salud están colapsados, el progresivo aumento de la violencia de los alumnos en el ámbito educativo, entre otras. El profesional se siente vigilado, presionado a hacer cada vez más y a hacerlo perfectamente.

## **2.6 Prevención del Síndrome de Burnout**

En las últimas décadas se ve un aumento progresivo de los casos de Síndrome de Burnout en los trabajadores de diversas organizaciones. Son excepcionales las organizaciones que muestran interés por estrategias destinadas a mejorar las actitudes, la motivación y las percepciones de los trabajadores. Bosqued (2008) postula que el apoyo social tiene gran influencia sobre el estrés ya que reduce los factores objetivos del entorno que lo producen, modifica la percepción subjetiva acerca de los estresores, aumenta estrategias de la persona para manejarlo más efectivamente.

En relación a esto, Pérez Jáuregui (2005) postula que contar con empleados sanos reduce los gastos por ausentismos, mala praxis, baja productividad, etc. Es importante que se creen condiciones para que las personas desarrollen posturas y actitudes que posibiliten desplegar su creatividad y así mejorar la calidad de vida laboral.

Según Rodríguez Fernández (2001, citado en Oliva 2013) la *calidad de vida laboral* hace referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

Marisa Bosqued (2008) postula que existen cambios con ciertas estrategias que se pueden ejecutar a nivel personal como también organizacional y de esta forma evitar, prevenir y superar el Síndrome de Burnout.

### **2.6.1 Estrategias personales**

Los cambios personales que se deben llevar a cabo para prevenir el desgaste profesional o síndrome de Burnout comienzan evitando dejarse llevar por la negación de dicho padecimiento. Es necesario cambiar la actitud y asumir el problema, no solo quejarse de lo que ocurre, y de esta forma tener claridad del problema y encontrar una solución.

Este tipo de problema es estigmatizante entre algunos profesionales, quienes lo padecen tienen miedo a perder el prestigio laboral, por ello tardan en afrontar el problema.

Además el mantener una buena y satisfactoria relación con los compañeros y superiores es una forma de prevenir el Síndrome de Burnout debido a que el empleado podría sentirse más comprendido y acompañado.

Es por ello que evitar el aislamiento sirve como agente reductor de estrés y así aumenta el nivel de satisfacción personal, social como también laboral. Y se habla de satisfacción social porque no solo se pone acento en el ámbito laboral, sino que es necesario hacerlo extensivo al ámbito extra-laboral.

Es importante crear costumbres o hábitos saludables, cuidar la salud y tener buenas condiciones físicas ayuda a afrontar con mejor optimismo las situaciones conflictivas del empleo. Se debe procurar una alimentación sana, variada y equilibrada; dormir una suficiente cantidad de horas ya que la falta de sueño es un poderoso enemigo de la vida sin estrés. Rodearse de un ambiente relajante y agradable, como también la práctica de un deporte o actividad física permite comprobar que ayudan prevenir o disminuir niveles de estrés.

Igualmente es necesario producir un cambio de actitudes personales ante el trabajo y la profesión, y por ello es recomendable no exigirse demasiado, liberarse del miedo a los errores y fracaso como también de pensamientos negativos, aprender a manejar las propias emociones y aceptarse a sí mismo, repartir adecuadamente el tiempo entre trabajo, familia y otros intereses, mantener el sentido del humor, analizar críticamente la visión subjetiva acerca de la profesión y trabajo, mantener un pensamiento flexible y empatía con los demás compañeros.

## **2.6.2 Estrategias de cambio desde la organización**

Desde este punto se necesita humanizar las organizaciones laborales. Carlos Guillén Gestoso (2004, citado en Bosqued, 2008, p.171) afirma que:

*Debe diseñarse un sistema de salud donde el Burnout sea minimizado (...), es necesario que la organización se implique en los cambios de clima laboral, de nada sirve que el trabajador se esfuerce en cambiar hábitos laborales y extralaborales, si la empresa para la que trabaja no hace cambios.*

Bosqued (2008) postula que se deben tener en cuenta los factores que perjudican al empleado y que la prevención debe realizarse desde los servicios de prevención de riesgos laborales de cada empresa, quienes tienen los medios para su realización. Para ello propone lo siguiente:

- ~ **Claridad en los roles:** Es necesario que estén estructurados de manera correcta los roles de la organización y las funciones de cada trabajador, para que estos puedan saber con claridad cuáles son sus tareas sin inseguridad acerca de que es lo que se espera de él/ella.  
También se requiere que las demandas sean compatibles y congruentes con la opinión del trabajador, además de establecer tareas en las cuales los recursos para realizarlas estén presentes.
- ~ **Adecuada carga laboral:** Implica claridad en la cantidad de actividades y la dificultad de las mismas, conocer las capacidades y habilidades de cada trabajador, incorporar suficiente personal en las oficinas, tener en cuenta períodos de descanso viendo de antemano el tiempo requerido para cada actividad.
- ~ **Participación en la toma de decisiones:** este punto radica en que son los trabajadores los que llevan a cabo cada tarea, por eso se requiere la participación de ellos en las decisiones que se tomen a modo de negociación ya que de esta forma las tareas son mejor aceptadas, cosa que

no ocurre cuando son impuestas. Se mejora la calidad de las tareas, la motivación y autoestima, como también las relaciones interpersonales.

- ~ **Apoyo social:** Es importante contar con apoyo social para modificar la percepción que se tiene de factores estresores, reducir consecuencias generadas por el estrés y aumentar las estrategias del empleado para manejar el estrés de manera más efectiva. Se debe favorecer la buena relación entre trabajadores y superiores.
  
- ~ **Canales de comunicación eficaces:** No solo se necesita claridad en relación a sus tareas, la forma y ritmo de realizarlas, sino que también se necesita conocimiento de lo que ocurre en la organización. Para que esto ocurra se debe procurar una comunicación fluida entre los distintos niveles de la estructura.
  
- ~ **Reconocimiento del esfuerzo del trabajador:** Esto previene sentimientos de indefensión, impotencia y desamparo. Se debe recompensar a los trabajadores según su rendimiento y resultados.
  
- ~ **Control del empleado sobre su propio trabajo:** Sería ideal un control compartido entre la organización y el propio empleado para que se produzca un consenso acerca de las demandas laborales, ritmos de trabajo, etc.
  
- ~ **Estilo directivo centrado en los objetivos a conseguir:** Es importante evitar estilos directivos de tipo coercitivo, restrictivo que producen insatisfacción y falta de implicación auténtica en el trabajo. Se refieren a estilos directivos centrados en los objetivos a conseguir, logrando que trabajadores y superiores se sientan identificados en metas comunes, y mayor responsabilidad por parte de los dos.
  
- ~ **Formación de trabajadores:** Es crucial para evitar no solo el Burnout, sino cualquier otro problema el proporcionar formación en técnicas de manejo de

estrés y emociones, entrenamiento en solución de problemas, capacidad de espera, etc. Pero también es importante que los trabajadores permanezcan en constante capacitación de sus labores para obtener mejores resultados y mayor productividad.

# Capítulo 3

## Mirada Analítico Existencial del Síndrome de Burnout

## CAPITULO 3: MIRADA ANALÍTICO EXISTENCIAL DEL SÍNDROME DE BURNOUT

### 3.1 El Burnout desde el punto de vista Existencial

Isabel Pérez Jáuregui (2005) postula que el trabajo como una dimensión que forma parte de la existencia humana es una construcción expresada por múltiples y complejas relaciones entre lo individual, grupal, organizacional y cultural.

Según Viktor Frankl (2008, citado en Pérez Jáuregui, 2005) el trabajo representa el espacio en el que la peculiaridad del hombre se une con la comunidad, cobrando de esta forma sentido y valor desde logros personales y sociales, o por el contrario, ser fuente de enfermedad y sinsentido.

En las últimas décadas la transformación del trabajo es, entre otras cosas, una llamada a la humanidad a hacer algo por encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal. No importa cuál sea la opinión de la gente acerca de cada profesión o carrera, es la propia persona la que le da sentido al trabajo que realiza.

Alfried Längle (2006) entiende al Burnout o desgaste profesional como un síntoma en la persona que adopta una actitud no-existencial hacia la vida y la propia existencia. La percepción equivocada de realidad existencial es tal que se evidencia a través de síntomas de deficiencia vital, tanto a nivel somático como psicológico. El Análisis Existencial entiende al Burnout como un *estado duradero de agotamiento debido al trabajo*, síntoma líder en este padecimiento que primero afecta el bienestar general de la persona, luego influye en las experiencias subjetivas para que de esta forma comience a afectar las decisiones, actitudes y acciones.

Viktor Frankl (1959, citado en Alfried Längle 2006) describe las tres dimensiones de la existencias englobadas por el Burnout:

- ~ *Dimensión Somática*: cansancio físico, desórdenes funcionales como insomnio, ausencia de apetito y predisposiciones para la enfermedad.

- ~ *Dimensión Psicológica:* astenia, abulia, cansancio emocional, ira, irritabilidad.
- ~ *Dimensión noética:* actitudes de desprecio hacia uno mismo y los demás, retraimiento de las demandas y relaciones.

La duración prolongada de los síntomas de Burnout puede acarrear a la percepción distorsionada de toda futura experiencia. La experiencia de la persona será vista a través de “las lentes” que distorsionan la realidad y provocará un sentimiento de vacío generalizado producido por la persistente falta de energía a nivel físico y psicológico. Por lo general, estos sentimientos de vacío se acompañan de un sentimiento general de falta de sentido, y se propagan a otros ámbitos de la vida, afectando la totalidad de la vida de la persona.

### **3.2 Burnout como forma de vacío existencial**

Como ya se ha mencionado, el término *vacío existencial* es definido por Frankl como pérdida de interés que puede conducir a un estado de aburrimiento y falta de iniciativa que provoca apatía, con sentimiento de sin sentido como consecuencia (Frankl, 1983, citado en Längle 2006).

Isabel Pérez Jáuregui (2005, pp.16-17) expone:

Cabe destacarse que el estrés laboral en general, el síndrome de Burnout en particular, entraña el riesgo para quien lo padece – se trate de un fenómeno individual, grupal u organizacional- de menoscabar o extraviar la realización de ese sentido existencial. Se enajena el hallazgo y desarrollo de valores en condiciones adversas a tal despliegue.

Längle (2006) postula que el sentimiento de vacío y falta de sentido, son dos síntomas relevantes para caracterizar el vacío existencial, los síntomas del Burnout son similares a éstos, por lo tanto el Burnout puede entenderse desde el punto de vista de la Logoterapia, como una forma especial de vacío existencial que incluye síntomas físicos como el agotamiento. La apatía y aburrimiento son síntomas de vacío existencial, pero no son síntomas primarios del Burnout, sino meras consecuencias de otros síntomas recurrentes.

Viktor Frankl (1984, citado en Längle, 2006) refiere que la Logoterapia explica al Burnout como un *déficit en el sentido existencial*. El sentido existencial está caracterizado por una sensación de realización interna y de plenitud, y puede persistir, aún bajo el efecto de fatiga y agotamiento, siempre y cuando se mantenga emocionalmente vigente la relación con uno mismo, la experiencia de llevar a cabo de forma voluntaria las actividades con la valoración de las mismas.

Además, agrega que una persona dominada en su vida por una búsqueda narcisista en cuanto a la carrera, profesión y aceptación de la misma, es una vida carente del sentimiento de plenitud y satisfacción emocional. Esto se debe a que aparece el sentimiento de vanidad cuando lo placentero son solo los propios logros.

Längle (2006) describe que la persona afectada por el Burnout se cierra a un sentido existencial en relación a las actividades que afronta, es decir que el sentimiento de plenitud no se logra. Y es por ello que el Burnout puede ser descrito como un desorden del bienestar provocado por un déficit de plenitud.

Längle (2006) realiza una comparación del sentido existencial y el sentido aparente, junto a sus efectos psicológicos y establece que cuando las actividades, tareas y experiencias son vivenciadas por el trabajador como valores se encuentran aspectos como mayor creatividad, dedicación, vida diseñada por uno mismo y no impuesta por otros, libre, responsable. Es decir que la persona vive su vida desde la plenitud existencial.

En cambio, aquella persona que vivencia un sentido aparente, es decir que vivencia vacío existencial, como suele ocurrir en los afectados por el Síndrome de Burnout; se encuentran sentimientos de estar obligados a realizar cierta tarea, junto a una desvalorización de la experiencia

en los valores, y esto refleja agotamiento, sacrificio, vida diseñada por los demás, forzada, obligada, impuesta.

Längle (2006) postula que el Burnout no procede por estar al servicio de un proyecto o causa, sino que se debe también a factores subjetivos tales como: carrera, influencias, expectativas, reconocimientos, salarios, obligaciones u objetivos establecidos. Si la persona, al momento de realizar una tarea específica de su labor, no se siente atraída, el valor de la experiencia no es vivenciada y se encuentra ausente.

Agrega que en general para que el desgaste profesional aparezca debe haber una carencia inicial, una actitud no-existencial de raíz psicológica y que puede llevar a la enfermedad (Längle, 2006, p.15).

Esta actitud no-existencial radica en la idea de una vida ajena a la existencia, que lleva al agotamiento.

### **3.3 El origen del Burnout desde una perspectiva existencial**

El origen del Burnout fue explicado, con frecuencia, como un excesivo estrés o trabajo, con pérdida de autoconfianza y productividad; pero desde la perspectiva analítico existencial se propone que es necesario identificar cuáles son las actitudes específicas hacia la vida y cuan consciente es, de estas actitudes, la persona que lo padece.

Längle (2006) refiere que los síntomas del Burnout no surgen de manera accidental sino que aparecen por una comprensión personal y subjetiva de la propia existencia que guía las propias acciones. La actitud existencial que es adoptada en este tipo de padecimiento es la que mal interpreta los requerimientos y elementos para una existencia plena, provocando déficit a nivel físico, psicológico y noético.

En relación a esto último, Längle (2006) describe:

En este sentido el Burnout en su etapa final (...) puede ser entendido como una respuesta interna para protegerse de un daño posterior para sí mismo. El Análisis Existencial ve esta etapa final como una motivación posible que puede llevar a una persona a reconsiderar sus actitudes hacia la vida (p. 15).

Längle (2006) expone que la persona padece el Síndrome de Burnout cuando está enfocada exclusivamente en un propósito desvinculada con la tarea misma, mejor dicho, cuando la tarea se vuelve más importante por lo que significa, que por su fin. La persona se enfoca en un objetivo y no en el valor real de la tarea. El trabajo pierde su valor original y se vuelve improductivo, se experimenta alineación hacia el trabajo.

Desde la mirada Analítico Existencial el estrés puede ser descrito como un déficit de consentimiento interno en relación con una tarea específica, es decir, hacer alguna tarea o estar comprometido con ella obligadamente, sin realmente querer hacerla.

El Burnout y el estrés se originan en una vida en donde la aprobación interna se ha perdido como también la satisfacción por la actividad que se está realizando (Längle, 2006, p.18).

El vacío interior aparecerá debido a la ejecución de una tarea por un tiempo prolongado sin una relación interna con esa tarea, sin el valor intrínseco de ella, sin ser capaz de satisfacer al trabajador. Se produce una distancia entre la persona y su trabajo, donde la persona no se sentirá plena en las relaciones que entable y el trabajo se vuelve un sustituto por la falta de cercanía y afecto.

Längle (2006) refiere que el desgaste profesional comienza con los síntomas del vacío existencial y se combina con influencias externas y/o necesidades subjetivas que conducen a una actitud interesada hacia la vida. Esto tiene como resultado una falta de aprobación interna que acarrea una falta de relación hacia los demás y hacia uno mismo y a un desorden en el nivel de la Segunda Motivación Fundamental.

### **3.4 El Síndrome de Burnout y su relación con las Motivaciones Fundamentales de la Existencia**

Una perturbación en alguna de las Motivaciones Fundamentales de la Existencia no permite que la persona viva con aprobación interna y se produce una carencia psicológica. Aquella vida que no se abre a las relaciones conduce a no poder experimentar plenamente los valores y contribuye a un incremento de la sensación de vacío.

La aprobación interna solo puede ser lograda si están dadas las condiciones para una existencia plena. Una persona relativamente sana, que mantiene un ideal o un propósito en la vida, pero carente de relaciones puede crear síntomas de Burnout.

#### **3.4.1. Primera Motivación Fundamental**

Esta primera motivación, como se dijo anteriormente radica en el sostén, en las necesidades de seguridad, protección, espacio, confianza en el mundo, que permiten que la persona no vivencie la existencia como una amenaza, y evitando sentimientos de angustia.

Quienes puedan soportar y aceptar las condiciones del trabajo presentan mejor adaptación. Sin embargo las personas que no experimentan sostén sienten inseguridad y peligro, llevaran a cabo actividades ordenadas de forma rígida con el fin de mantener el espacio seguro, ya que esto les proporciona apoyo.

El hecho de que en la organización laboral no se respeten las normas de seguridad, puede generar en el empleado incertidumbre en relación a si están protegidos de los accidentes laborales. Cuando se evidencia inestabilidad en las rutinas y en la organización de la empresa, el trabajador no logrará percibir continuidad ni generar sentimiento de permanencia. Por otro lado se

observa que la desconfianza y la sensación de no ser aceptado se deben a un deterioro en las relaciones entre los empleados.

### **3.4.2 Segunda Motivación Fundamental**

Esta Segunda Motivación hace referencia a las relaciones y el valor de la vida, la calidad de la vida que es captada a través del afecto, de los sentimientos. Aquí la cercanía y el cuidado originan la calidez emocional. Es por ello que las relaciones con sentimientos de obligación hacia los demás, en vez de relaciones de apertura, se deben al bloqueo en las emociones, temor en las relaciones o estrés emocional. Por lo general estas personas se inclinan por profesiones de servicio o ayuda a modo de compensar sentimientos de culpa, desvalorización y falta de relaciones. Sus demandas siempre se encuentran en último lugar, priorizando a los demás y al ser aceptado.

### **3.4.3 Tercera Motivación Fundamental**

Dicha motivación radica en la necesidad de ser reconocido, es decir, reconocimiento de la propia individualidad, del propio valor y la justificación de la propia existencia ante uno mismo o los demás. El considerar a una persona es una toma de relación, que permite descubrir lo propio y genuino de la otra persona, es tomarlo en su esencia. Esta valoración del otro se acompaña de la valoración de sí mismo.

Las alteraciones en este nivel hacen que la persona permanezca en la búsqueda de elogio, aprecio de los demás, halago. La carencia demuestra falta de autoestima y encamina a la persona a volverse dependiente del reconocimiento, la valoración y el respeto por parte de los demás.

### **3.4.4 Cuarta Motivación Fundamental**

Aquí se refiere directamente al sentido de la existencia. Una vez que se han dado las motivaciones anteriores, que la persona puede ser, amar la vida, encontrarse a sí mismo y a los demás, se cumplen las condiciones para esta Cuarta Motivación: reconocer de qué se trata la propia vida. Para ello es necesaria la trascendencia de uno mismo si se pretende encontrar plenitud en la vida.

Quien no tiene esta motivación existencial experimenta de forma parcial el sentido, las experiencias son simples ensayos de sentido, contrastando con el verdadero sentido que sostiene el valor personal, un sentido que es más pleno y genuino.

A modo de conclusión Cecilia Bauer (2012, p.48) en su tesis postula:

*Cuando la persona sufre de estrés laboral padece un sufrimiento psicofísico y espiritual como sensación de vacío y falta de sentido en la existencia. En este caso la persona estaría privilegiando su rol laboral por sobre su persona, no escuchando lo privado e íntimo que surge de él. De esta forma el rol laboral "se come" a la persona, ya que se deja llevar por lo que su entorno sobreexigente transmite como lo esperado para lograr éxito, claro que sin tener en cuenta sus propios deseos, motivaciones e intereses.*

# Capítulo 4

## La profesión docente

## CAPÍTULO 4: LA PROFESIÓN DOCENTE

### 4.1 La educación en Argentina

En el año 1993 se sanciona la Ley Federal de Educación, Ley 24.195 que llevó a cabo una nueva organización del sistema educativo en todos los niveles, extendiendo la obligatoriedad y gratuidad, y además estableció el cumplimiento de contenidos básicos.

Pretendía asegurar a todos los habitantes del país el derecho a aprender mediante la igualdad de oportunidades y posibilidades, siendo un sistema educativo equitativo, abierto, orientado a satisfacer diversas necesidades.

Esta ley propuso como estructura del sistema educativo los siguientes niveles:

- Educación Inicial para niños de tres a cinco años.
- Educación General Básica, obligatoria a partir de los seis años, con una duración de nueve años.
- Educación Polimodal, con una duración de tres años como mínimo.
- Educación Superior, profesional y académica de grado.
- Educación Cuaternaria.

Además extiende otros regímenes especiales con el objetivo de atender las necesidades que no pudieran ser satisfechas por la estructura básica.

Dicha ley, por medio de la transformación educativa, procuró lograr la incorporación de nuevas disciplinas, nuevos enfoques para la actividades docente, con propuestas innovadoras para llevar a cabo en el aula.

Luego en el año 2006 se sancionó la Ley Nacional de Educación 26.206 proponiendo la educación como prioridad nacional y que posibilita la construcción de una sociedad justa, reafirma la soberanía e identidad nacional, respeta derechos, entre otras.

Esta Ley mantiene lo propuesto en la ley anterior, es decir, el Estado debe seguir garantizando una educación integral, con equidad, gratuidad e igualdad, junto con la participación de las organizaciones sociales y la familia.

Postula que la educación brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral a lo largo de toda la vida y permitir a los educandos la definición del propio proyecto de vida basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.

La Ley de Educación Nacional N° 26.206 propone una lista de derechos y obligaciones de los docentes, estos son:

Derechos:

- a) Al desempeño en cualquier jurisdicción, mediante la acreditación de los títulos y certificaciones, de acuerdo con la normativa vigente.
- b) A la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera.
- c) Al ejercicio de la docencia sobre la base de la libertad de cátedra y la libertad de enseñanza, en el marco de los principios establecidos por la Constitución Nacional y las disposiciones de esta ley.
- d) A la activa participación en la elaboración e implementación del proyecto institucional de la escuela.
- e) Al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas de seguridad e higiene.
- f) Al mantenimiento de su estabilidad en el cargo en tanto su desempeño sea satisfactorio de conformidad con la normativa vigente.
- g) A los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social.
- h) A un salario digno.
- i) A participar en el Gobierno de la educación por sí y/o a través de sus representantes.
- j) Al acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales.
- k) Al acceso a los cargos por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para las instituciones de gestión estatal.
- l) A la negociación colectiva nacional y jurisdiccional.

m) A la libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadano/a.

Obligaciones:

- a) A respetar y hacer respetar los principios constitucionales, las disposiciones de la presente ley, la normativa institucional y la que regula la tarea docente.
- b) A cumplir con los lineamientos de la política educativa de la Nación y de la respectiva jurisdicción y con los diseños curriculares de cada uno de los niveles y modalidades.
- c) A capacitarse y actualizarse en forma permanente.
- d) A ejercer su trabajo de manera idónea y responsable.
- e) A proteger y garantizar los derechos de los/as niños/as y adolescentes que se encuentren bajo su responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 26.061.
- f) A respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa (pp. 12 -13).

La ley 26.206 propone una lista de objetivos de la educación primaria, estos son garantizar el acceso a saberes comunes que permitan el desarrollo integral de la infancia como también participar plenamente en todos los ámbitos de la vida; brindar oportunidades equitativas en el aprendizaje; generar condiciones pedagógicas para el manejo de nuevas tecnologías; promover actitud de esfuerzo, trabajo, responsabilidad, interés y curiosidad por el estudio, a través del fortalecimiento de la confianza; fortalecer el trabajo tanto individual como grupal, hábitos de convivencias y cooperación; fomentar la creatividad y expresión como también el desarrollo cognitivo, afectivo, ético, estético, motor y social; y por último promover el conocimiento y valores que posibiliten el desarrollo de actitudes de protección y cuidado del patrimonio cultural y el medio ambiente.

Debido a los cambios propuestos por ambas leyes, el docente tiene un nuevo perfil ya que se comienza a decir que debe ser un profesional efectivamente interesado en la tarea que realiza, y que sabe que su desempeño principal es favorecer la creciente autonomía de sus alumnos.

Esto pone en marcha nuevas demandas hacia el docente, la reforma educativa implica una transformación en la profesión docente, capacitándolos en la incorporación de nuevos

contenidos educativos, estilos y recursos pedagógicos, y además es necesaria una buena retribución salarial para motivar la tarea.

#### **4.2 El Burnout en docentes**

Los permanentes cambios sociales y la creciente competitividad demandan constantemente reciclajes que estresan tanto al inicio como durante toda la docencia.

La educación es una de las profesiones de carácter asistencial con mayores riesgos psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo publicó por los años ochenta información acerca de que la profesión docente se encontraba dentro de las profesiones de riesgo de sufrir agotamiento físico y mental, y subrayaba que el problema del estrés era una de las principales causas de abandono de dicha labor (Mengui y Oros, 2014).

Marente (2006) refiere que las personas que trabajan en “profesiones asistenciales” como los profesionales de la “enseñanza” pueden estar muy afectados por los síntomas de dicho síndrome causando un gran desgaste profesional.

Se puede pensar que este incremento del Síndrome del Quemado puede deberse a las situaciones cambiantes que nos atraviesan, la inestabilidad laboral, la baja remuneración salarial, las exigencias pedagógicas actuales, y además desvalorización de la función del docente.

Las situaciones problemáticas que se viven en las escuelas generan el malestar docente actual, estas situaciones afectan las actividades educativas y determina las condiciones laborales diarias. Se encuentran factores relevantes que conducen a este malestar tales como la violencia dentro de las escuelas por parte de alumnos y padres, el incremento del ausentismo laboral, la creciente complejidad de las tareas docentes, conflicto en las relaciones entre docentes como también con los superiores, desprestigio de la profesión, entre otras (Pepi, 2013).

Se puede agregar que el trabajar en nivel primario con alumnos a los cuales se debe controlar permanentemente provoca agotamiento físico, que es la principal queja del docente. Este

cansancio físico se agrava con el exceso de horario y la demanda de puntualidad ya que por ejemplo llegar tarde por congestión vehicular puede suponer un gran trastorno para la escuela.

Bosqued (2008) postula que el padecimiento del Burnout en docentes repercute negativamente en el desempeño profesional, dañando la eficacia de los resultados en el servicio educativo, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. En la docencia también se produce una proyección del desgaste profesional sobre los propios alumnos, para quienes todavía hoy, con el rol docente tan cuestionado, constituyen una guía en el proceso de formación y consolidación de su personalidad y un modelo a imitar.

Moriana & Herruzo (2004), a partir de ciertas investigaciones realizadas en docentes, señalan algunos factores relacionados con la aparición del Síndrome de Burnout, estos factores se agrupan en variables sociodemográficas, variables de personalidad y variables organizacionales.

**Variables sociodemográficas:** Aquí se hace referencia a variables asociadas a la edad, sexo, estado civil y relaciones familiares, si se es docente de primaria, secundaria o estudio superior, tipo de establecimiento educativo, entre otras.

**Variables de personalidad:** Entre las variables de personalidad se encuentra la autoconciencia, el autocontrol, la autoeficacia, la personalidad resistente, el patrón de conducta tipo A, la autoestima, los pensamientos irracionales, la empatía, el optimismo, la extroversión, la rigidez y la tendencia a la depresión.

**Variables organizacionales:** Son aquellos factores asociados el clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, los trabajos administrativos, las clases con muchos alumnos, la incongruencia de expectativa, los problemas con los superiores, compañeros y padres de alumnos, las legislaciones educativas, el desarrollo profesional deficitario, los salarios bajos, los trastornos de conducta y la violencia escolar.

Según lo planteado por Alejandro Castro Santander (2006), el desinterés, la indisciplina y las violentas prácticas de parte del alumnado, junto a la permanente desautorización familiar y social hacia el docente, hacen que estos educadores evidencien un importante deterioro personal y profesional. Anteriormente, en el capítulo 2 de la presente investigación, se describen tres

dimensiones que caracterizan al Síndrome de Burnout, a partir de ello se expone a continuación, como podrían encontrarse estas dimensiones en los docentes.

Agotamiento emocional: puede observarse que la mayoría de los docentes, después de un largo tiempo de trabajo con los alumnos, refieren encontrarse sin energías, que no puede dar más de sí mismo a nivel emocional y perciben que ya no pueden entregarse tanto tiempo como lo hacían al principio de sus carreras. Se evidencia a partir de esto el agotamiento de los recursos emocionales propios (Pepi, 2013).

Despersonalización: esta dimensión podría manifestarse a través de actitudes negativas, frías, distantes con los alumnos como también mostrarse desconectado con la problemática de los mismos. Estas actitudes podrían traducirse en un modo de defensa ante el agotamiento emocional nombrado anteriormente (Pepi, 2013).

Falta de realización personal en el trabajo: los docentes, en esta dimensión, ya no podrían valorar de forma positiva su rol, sintiéndose insatisfechos en su labor, mostrando sentimientos de que no son eficaces, o mejor dicho, fracaso personal. Incluso en algunas ocasiones, el docente puede perder el objetivo de su trabajo, y ya no se preocupa por garantizar una educación de calidad (Pepi, 2013).

## *Parte II*

### *Marco Metodológico*

# Capítulo 5

## Marco Metodológico

## CAPÍTULO 5: MARCO METODOLÓGICO

### 5.1. Objetivos de la investigación

#### 5.1.1. General:

El objetivo general de la presente investigación es aportar conocimiento científico acerca de la asociación entre la percepción de Sentido de vida existencial y el padecimiento del Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario de Mendoza.

#### 5.1.2. Específicos:

- ✓ Describir la percepción de sentido de vida existencial en docentes de nivel primario.
- ✓ Identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.
- ✓ Observar si existe asociación entre la percepción de sentido de vida existencial y el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.

#### 5.1.3 Preguntas de investigación

- ✓ ¿Existe asociación entre la percepción de Sentido de vida existencial y el padecimiento del Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario?

- ✓ ¿Cuál es la percepción de Sentido de vida existencial que tienen los docentes de nivel primario?
  
- ✓ ¿Existe la presencia de Síndrome de Burnout en docente de nivel primario?

## **5.2 Método**

### **5.2.1 Enfoque**

El presente trabajo consiste en una investigación cuantitativa Hernández Sampieri et al. (2006) refieren que es un paradigma de la investigación científica en el que se llevan a cabo procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos con el fin de generar conocimiento.

Con este tipo de enfoque se pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Su principal objetivo es la construcción y demostración de teorías.

Dichos autores agregan que la investigación cuantitativa “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, o para establecer patrones de comportamiento o probar teorías” (Hernández Sampieri et al., 2006 p.5).

### **5.2.2 Tipo de estudio**

Se trata de un estudio descriptivo-correlacional.

Su aspecto descriptivo consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir, detallar cómo son y cómo se manifiestan. Busca especificar las propiedades,

características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989, en Hernández Sampieri et al., 2006).

Correlacional hace referencia a aquellos estudios que tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular) (Hernández Sampieri et al., 2006).

### 5.2.3 Diseño

Consiste en un diseño no experimental, transversal son aquellos estudios en los cuales no se utiliza la manipulación deliberada de variables y solo se da la observación de fenómenos en su contexto natural para su posterior análisis. Se observan situaciones ya existentes, no provocadas para el estudio (Hernández Sampieri et al., 2006).

Al hablar de tipo transversal se refiere a que la recolección de datos se realiza en un momento determinado, en un tiempo único (Hernández Sampieri et al., 2006).

## **5.3 Instrumentos para la recolección de datos**

La recolección de datos implica la elaboración de un plan exhaustivo de procedimientos que permitan reunir datos con un propósito específico. Un instrumento de recolección adecuado es el que rastrea datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que se tiene en mente (Hernández Sampieri et al., 2006).

Bostwick y Kyte (2005, citado en Hernández Sampieri et al., 2006) proponen que la función de la medición es establecer una correspondencia entre el mundo real y el mundo

conceptual, es decir, el primero suministra datos empíricos y el segundo proporciona modelos teóricos para hallarle sentido a ese segmento del mundo real que se intenta describir.

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos, los cuales consisten en escalas tipo Likert, estas escalas consisten en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios. Se le pide a los sujetos que le otorguen su reacción eligiendo uno de todos los puntos de la categoría de la escala. Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo (Hernández Sampieri et al., 2006).

### **5.3.1 Escala Existencial**

Se utilizará como técnica la Escala Existencial de Längle, Orgler y Kundi(1988), que consiste en un instrumento técnico para el abordaje preventivo, diagnóstico y terapéutico y tiene como marco la Logoterapia planteada por Viktor Frankl y el Análisis Existencial. Precisamente se utilizará la Adaptación y Validación Mendocina de Páramo et al. (2014).

Es un test para la medición de la propia percepción de "Plenitud Existencial". Esta escala tiene como concepto principal que para realizar la Existencia se requieren ciertas capacidades: Autodistanciamiento (AD), Autotrascendencia (AT), Libertad (L) y Responsabilidad (R). La base del test está en el Método de Hallazgo de Sentido (Längle, 1988, en Boado de Landaboure, 2002).

#### **5.3.1.1 Método de Hallazgo de Sentido**

Es necesario tener en cuenta que, si bien se siguen una serie de pasos para descubrir el sentido, estos se llevan a cabo espontánea e intuitivamente. La posibilidad de conocer los pasos de manera individual permite una ayuda objetiva y una guía consciente (Boado de Landaboure, 2002)

### 1° Momento: *Percibir*

El individuo obtiene información, conoce, se da cuenta de las situaciones reales que ocurren en su entorno. Esto se debe a la distancia que toma de sí mismo. El Autodistanciamiento permite ver la realidad que le rodea.

### 2° Momento: *Valorar*

La situación, el hecho afecta a la persona. Se le presenta como un valor aquello que requiere una respuesta, esto ocurre en forma intuitiva, a través justamente de sentir el valor. Es por ello que se vislumbran así distintas posibilidades de respuesta, aunque la mejor posibilidad es la que mayor sentido abarca, que debe ser sentida, no puede ser calculada ni ideada.

### 3° Momento: *Decidir*

Ante las diversas posibilidades que se le presentan debe elegir una. La decisión es intencional, espontánea y frecuentemente inconsciente, es aceptar la situación, decir "sí" a una posibilidad. El acto de decidir supone tener en cuenta el valor que uno mismo es y por otro lado la comprensión del mundo. La decisión de la vida y de lo que uno es, desemboca en la decisión, que no finaliza con la aceptación de la decisión sino en el estar dispuesto a la acción.

Al tomar una posición, se ejercita la libertad de la persona, se elige una opción y se debe responder por ella.

### 4° Momento: *Ejecutar*

Es aquí donde se realiza la posibilidad de sentido, pero requiere de encontrar los medios, trayectos, estrategias. Los caminos van a variar en cada uno de los individuos, no hay un mismo camino para todos. La elección del medio está estrechamente relacionada

con la experiencia propia y nutrida por la experiencia de otros. Sólo en la ejecución se puede sentir a flor de piel la plenitud existencial. La persona se abre al mundo y entra en la fase del propio conocimiento.

Boado de Landaboure (2002) afirma que estos cuatro pasos implican funciones psicológicas y cualidades antropológicas

- ~ FUNCIONES: cognitiva, evaluativa, decisiva, existencial
- ~ CUALIDADES: receptiva, creativa, productiva, dedicativa

### **5.3.1.2 Objetivo la técnica**

“El objetivo de la Escala Existencial, es documentar empíricamente la dimensión espiritual. Para ello evalúa las competencias personales y existenciales de la persona para poder tratar consigo misma y con el mundo” (Boado de Landaboure 2002, 29).

Las principales metas del Análisis Existencial y de la Logoterapia son que el ser humano tome conciencia de su responsabilidad, y a través del ejercicio de la libertad, pueda optar y asumir la tarea de conducir su propia vida. Con ello se enfatiza la necesidad de recurrir a las posibilidades potenciales de salud para ser movilizadas con fines terapéuticos. Por otro lado, se encuentran otras capacidades facultativas, el Autodistanciamiento y la Autotrascendencia, estas caracterizan y constituyen al hombre como tal.

### **5.3.1.3 Descripción de la técnica**

Como ya se señaló, Boado de Landaboure (2002) afirma que la técnica pretende evaluar las competencias personales y existenciales de la persona en relación al trato consigo mismo y con el mundo.

Al referirse a competencia (personal - existencial), Längle y Orgler la definen como “la capacidad de poder ser uno mismo, en medio de la propia realidad somática, psíquica y social, como así también de habérselas satisfactoriamente con las circunstancias propias y ajenas” (Boado de Landaboure, 2002, p.30)

Dicha técnica se exhibe en forma de cuestionario, el cual puede ser autoadministrado y autoevaluado. Las respuestas no se evalúan como verdaderas o falsas, positivas o negativas, ya que las respuestas están referidas a las capacidades presentes en el dominio de situaciones cotidianas y vitales.

La Escala Existencial consta de 46 ítems que constituyen dos escalas, **Medida P** y **Medida E**, las cuales a su vez se subdividen en cuatro sub-escalas: *Autodistanciamiento (AD)*, *Autotrascendencia (AT)*, *Libertad (L)* y *Responsabilidad (R)*.

En la Adaptación y Validación mendocina de la Escala Existencial, los 46 ítems que conforman dicha Escala, están ordenados de manera arbitraria de la siguiente forma:

- A.D.: 5 ítems – 1; 3; 5; 32; 40.
- A.T.: 6 ítems – 2; 15; 21; 26; 36; 42.
- L.: 28 ítems – 4; 8; 9; 11; 12; 13; 14; 17; 18; 19; 23; 24; 25; 27; 28; 29; 30; 31; 33; 34; 35; 37; 38; 39; 43; 44; 45; 46.
- R.: 7 ítems – 6; 7; 10; 16; 20; 22; 41.

Se establecen los valores obtenidos para cada uno de las cuatro sub-escalas que resultan de la suma de los puntajes asignados a cada aseveración. Con esto se podrá obtener la medida P (AD + AT) y la medida E (L + R). El valor total se obtiene sumando la medida P y la medida E, que serán comparados con los del Baremo Mendocino.

#### 5.3.1.4 Objetivos de cada subescala

##### Escala Personal (P)

Autodistanciamiento (A.D.): Subescala que tiene como objetivo evaluar la capacidad para la organización del espacio libre interior. Se manifiesta en la posibilidad de tomar la distancia de sí mismo, de los deseos, representaciones, temores, motivos, permitiendo la libre captación del mundo aún en situaciones desfavorables.

Páramo et al (2014) refiere que se asocia al conocimiento de uno mismo, el cual es obtenido a partir de la auto-observación, la reflexión sobre sus actos, pensamientos, reacciones emocionales, respuestas, entre otras.

Autotrascendencia (A.T.): Evalúa la capacidad de percibir los valores, mide manifestaciones de la emocionalidad. Ante una situación que se vivencia se despiertan una serie de sentimientos, emociones que le posibilitan a la persona contactarse con lo valioso de cada situación. Permite obtener información acerca de la resonancia afectiva (Páramo et al, 2014).

#### Escala Existencial (E)

Libertad (L): Esta sub-escala examina la capacidad de decisión que tiene la persona ante una posibilidad real de acción, acorde con una jerarquía valorativa. Esta capacidad de decisión representa la actitud que toman las personas ante diversas situaciones que les toca vivir. Cuando ha logrado elegir en distintas situaciones, sin mayores problemas surge el sentimiento de ser libre (Páramo et al, 2014).

Responsabilidad (R): Es parte del valor agregado de la libertad, es hacerse cargo de lo que elegimos y aceptar sus riesgos y consecuencias. Esta sub-escala tiene como objetivo evaluar la responsabilidad como disposición para comprometerse a partir de una decisión libre y siendo consciente, como también de los valores y tareas que dicha decisión implica (Páramo et al, 2014).

### **5.3.2 Maslach Burnout Inventory - Educators Survey: MBI-ES**

Este instrumento es una versión del MBI adaptada para profesionales docentes, en el cual solo se modifica la palabra paciente por la de alumno, sin presentar otros cambios en relación

a la versión original. Ha sido validada al español por Gil Monte y Peiró (1999). En ella se mide el desgaste profesional a través de tres aspectos: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

En esta investigación se utilizó el MBI-ES, el cual es una versión adaptada por Quiroga (2012), consta de 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, además agrega ocho variables sociodemográficas. Los ítems evalúan los tres componentes del Síndrome de Burnout:

- *Cansancio emocional*: Inicia por efecto de la disminución de los recursos emocionales de una persona para hacer frente a los retos que su trabajo le plantea y se delimita en un aumento progresivo de la fatiga tanto a nivel físico, mental como también emocional. También se evidencia irritabilidad, malhumor e insatisfacción laboral, con una mirada negativa sobre sus tareas.
- *Despersonalización*: Suele producirse como mecanismo de defensa del trabajador, al sentir que carece de recursos emocionales y por ello no puede seguir enfrentando sus actividades. De esta forma es que el trabajador crea una barrera a modo de autoprotección, lo cual podría traducirse en una disminución de la eficacia, insensibilidad y deshumanización hacia los receptores de su servicio, a quienes el trabajador deja de considerar personas para convertirlas en un número.
- *Realización personal*: Sensación que surge como consecuencia de los factores anteriores. La persona en este momento se siente frustrada por como realiza su trabajo, tiende a vivenciar de manera negativas los resultados obtenidos por su trabajo. Esto conlleva insuficiencia profesional, provocando baja autoestima.

Para poder clasificar las afirmaciones se emplea un sistema de respuesta que puntúa la frecuencia con la que los enunciados son experimentados por la persona. Se utiliza un sistema de puntuaciones tipo Likert que va de 1 a 5 (1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5=siempre).

La presencia del Síndrome de Burnout es evaluada mediante la suma de cada ítem con su puntaje correspondiente, lo cual arroja un puntaje final para cada componente. Si se obtienen puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y puntaje bajo en la tercera dimensión se define la presencia de Síndrome de Burnout. En este trabajo se considera que presentar puntaje alto en alguna de las dos primeras dimensiones y bajo en la tercera indica que la persona se encuentra en riesgo de padecerlo.

Las afirmaciones pertenecientes a cada dimensión son las siguientes:

- Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
- Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
- Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Las puntuaciones con clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. Aquellos individuos que puntúen por encima del percentil 66 se encuentran en categoría alta, quienes estén entre 33 y 66 corresponden a categoría media, y quienes se encuentren por debajo del percentil 33 forman parte de categoría baja.

## **5.4 Muestra**

La muestra utilizada es no probabilística de carácter intencional, es decir, que los participantes serán seleccionados por poseer características de interés para la investigación. La elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador (Hernández Sampieri, et al. 2006).

Es por ello que las conclusiones a las que se llegarán solo serán válidas para aquellos sujetos que participen de la investigación, sin poder generalizarse.

La muestra será de 30 profesionales docentes, de nivel primario que se encuentren cumpliendo función en distintas escuelas de la Provincia de Mendoza.

## 5.5 Procedimiento

Se comenzó solicitando la autorización de diferentes escuelas de la Provincia de Mendoza y posteriormente se tomó contacto con los docentes y se les informó sobre el presente estudio y los objetivos a alcanzar en el mismo, con el fin de lograr la familiarización con las instituciones.

A continuación se procedió a obtener la participación y consentimiento informado de cada uno de los docentes, a quienes se les aclaró que su participación es voluntaria y se les ofreció la devolución a quienes quisieran. A partir de esto se llevó a cabo la administración de la Escala Existencial (Adaptación y Validación Mendocina de Páramo, García, Casanova, Cardigni, Asid, y Bravín; 2014), luego la aplicación del inventario MBI-ES (versión modificada por Quiroga (2012) de la adaptación y validación al español, Gil Monte y Peiró 1999,).

Una vez recogido los datos se analizaron por medio del programa estadístico IBM SPSS Statistics 20, sus respectivos resultados serán compartidos con cada uno de los docentes de nivel primario participantes que optaron por tener una devolución y además se realizará la presentación de los mismos de manera grupal.

# Capítulo 6

## Presentación de resultados

## CAPÍTULO 6: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para desarrollar la presentación de resultados se tendrá en cuenta la información obtenida del total de la muestra. Se comenzará con la presentación, mediante gráficos, de los datos sociodemográficos arrojados por uno de los instrumentos. Luego se expondrán los resultados obtenidos de la Escala Existencial y el inventario MBI-ES según los objetivos de esta investigación.

### 6.1 Presentación de datos sociodemográficos

Se evaluaron 30 participantes docentes de nivel primario de diversas escuelas del Gran Mendoza, cuyas edades oscilan entre los 24 y 56 años, con una media de 39,57 y una Desviación estándar de 4,87.

**Tabla 1:** Estadísticos descriptivos de la variable edad del total de la muestra

Edad	
Media	39,57
Desv. Tip.	9,231
Mínimo	24
Máximo	56

Del total de la muestra, 28 participantes son mujeres, lo que corresponde al 93,30% del total, dos participantes son varones, lo que corresponde a 6,70% del total.

**Tabla 2:** Frecuencias y porcentajes de la variable sexo del total de la muestra

<b>Sexo</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	28	93,30%
Varón	2	6,70%
Total	30	100%

El 80% del total de docentes se encuentra en pareja, lo que hace referencia a 24 docentes. Además 6 participantes refirieron encontrarse sin pareja lo que corresponde al 20% del total.

**Tabla 3:** Frecuencias y porcentajes de la variable Relaciones interpersonales de la muestra

<b>Relaciones interpersonales</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Con pareja	24	80%
Sin pareja	6	20%
Total	30	100%

Se observa que de los 30 docentes que participaron, 21 de ellos tienen hijos, es decir 70% del total. Las 9 personas restantes no poseen hijos lo que representa el 30% del total.

**Tabla 4:** Frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable hijos

<b>¿Tiene hijos?</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Con hijos	21	70%
Sin hijos	9	30%
Total	30	100%

Para analizar los años de ejercicio profesional que presenta la muestra se definieron 7 categorías y se observó que 7 profesionales, es decir 23,33% han ejercido su profesión entre 3 meses y 5 años; 8 docentes (26,66%) han ejercido entre 6 y 11 años; 5 docentes (16,67%) han ejercido entre 12 y 17 años; otros 5 docentes (16,67%) refirieron haber ejercido su profesión entre 18 y 23 años; se observaron 2 sujetos (6,67%) que llevan ejerciendo la docencia entre 24 y 29 años, como también otros dos sujetos (6,67%) refirieron haber ejercido entre 30 y 35 años. Por último, solo un sujeto (3,33%) refirió haber ejercido la docencia entre 36 y 41 años.

**Tabla 5:** Frecuencias y porcentajes en cuanto a los años de ejercicio profesional

<b>Años de ejercicio profesional</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
0-5 años	7	23,33%
6-11 años	8	26,66%
12-17 años	5	16,67%
18-23 años	5	16,67%
24-29 años	2	6,67%
30-35 años	2	6,67%
36-41 años	1	3,33%
Total	30	100%

En cuanto a la variable Turno, se observa que del total de la muestra de docentes, 6 (20%) manifestaron trabajar solo en turno mañana, además 9 (30%) de ellos manifestaron trabajar solo de tarde, y por último, 15 (50%) docentes manifestaron trabajar en ambos turnos.

**Tabla 6:** Frecuencias y porcentajes de la variable Turno

Turno		
	Frecuencia	Porcentaje
Mañana	6	20%
Tarde	9	30%
Ambos	15	50%
Total	30	100%

## **6.2 Presentación de resultados de la Escala Existencial y MBI-ES**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de cada uno de los instrumentos utilizados, considerando los objetivos planteados para la presente tesis.

**Objetivo 1: Describir la percepción de sentido de vida existencial en docentes de nivel primario.**

Se evaluaron 30 docentes de diversas escuelas de Mendoza, en cuanto a la Sub-escala Autodistanciamiento se obtuvieron puntajes que oscilaban entre 15 y 31, con una Media de 21,70 y una Desviación Estándar de 3,313. La sub-escala Autotrascendencia arrojó puntajes que

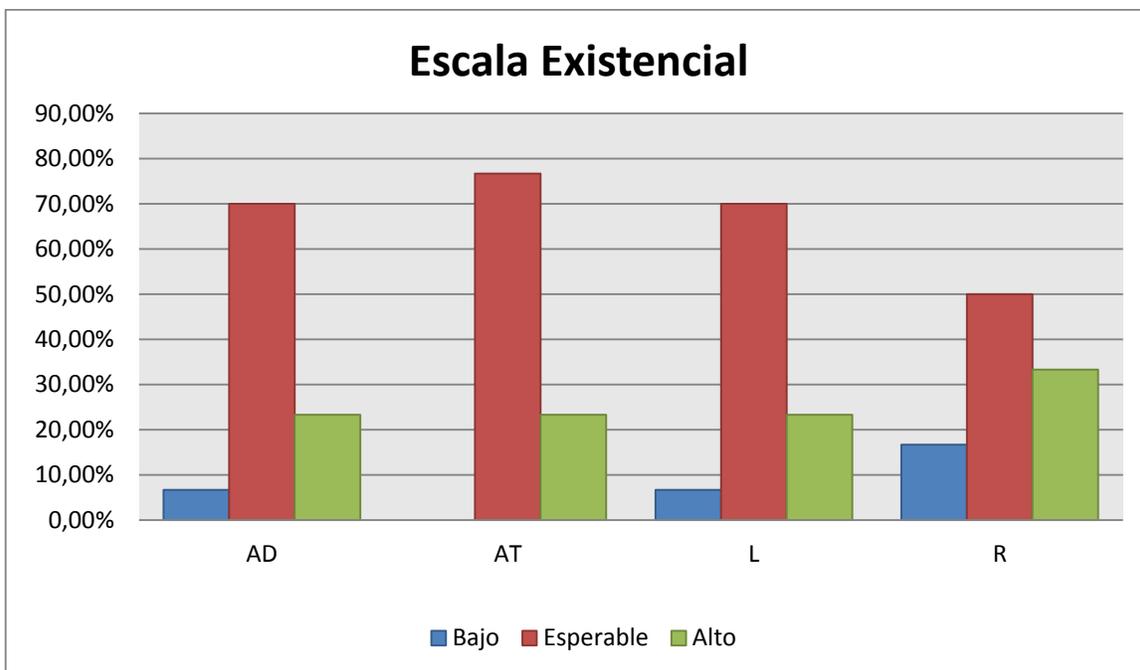
oscilaban entre 25 y 35, una Media de 30,80 y una Desviación estándar de 3,295. Estas dos conforman la Medida Personal, la cual evidenció puntajes que varían entre 44 y 59, una Media de 52,50 y una Desviación estándar de 4,041.

Además la sub-escala Libertad arrojó resultados que oscilaban entre 99 y 164, una Media de 136,33 y una Desviación estándar de 15,595. La sub-escala Responsabilidad alcanzó puntajes que oscilaban entre 15 y 38, una Media de 28,87 y una Desviación estándar de 5,425. Ambas sub-escalas conforman la Medida Existencial, la cual obtuvo puntajes que variaban entre 114 y 200, una Media de 164,20 y una Desviación estándar de 19,080.

Por último, el Valor Total de la Escala Existencial obtuvo puntajes que oscilaban entre 166 y 252, una Media de 217,70 y una Desviación estándar de 21,507.

**Tabla 7.** Estadísticos descriptivos de la variable *Percepción de Plenitud de vida*

ESCALA EXISTENCIAL							
	Autodistancia- miento	Autotrascendencia	Medida Personal	Libertad	Responsabilidad	Medida Existencial	Valor total
Media	21,70	30,80	52,50	136,33	28,87	165,20	217,70
Desv. tip.	3,313	3,295	4,041	15,595	5,425	19,080	21,507
Mínimo	15	25	44	99	15	114	166
Máximo	31	35	59	164	38	200	252



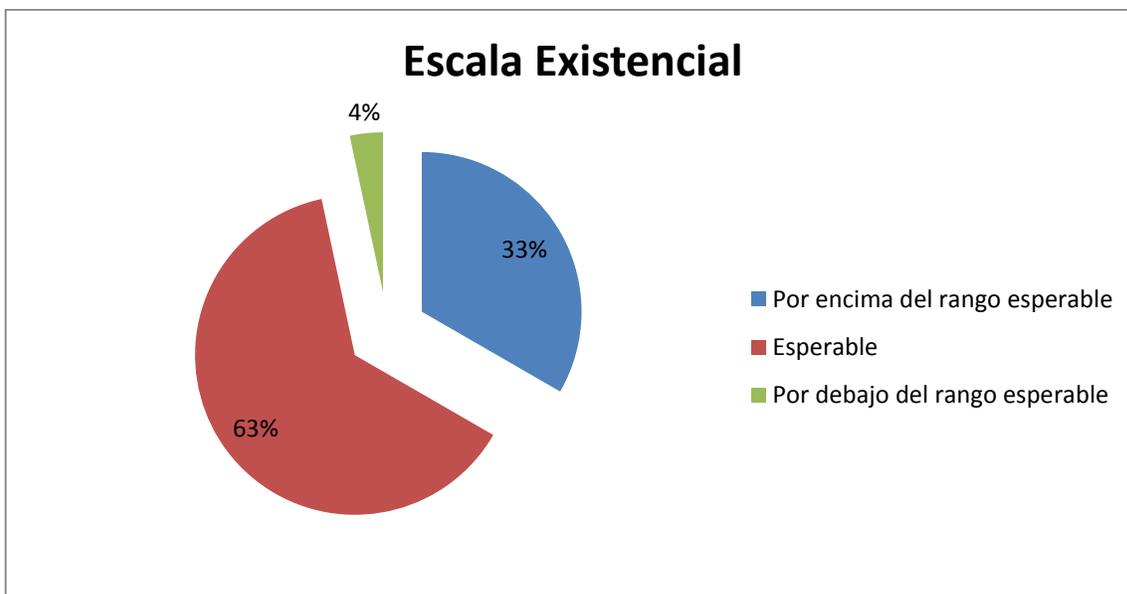
**Figura 2:** Resultados de cada sub-escala

En el gráfico anterior se muestran los resultados en porcentajes para cada una de las sub-escalas que componen la Escala Existencial. En cuanto al **Autodistanciamiento** se observa que el 70%(21 docentes) del total de la muestra puntuó dentro de los rangos esperables para su edad, el 6,67% (2 docentes) del total de la muestra se ubicó por debajo de lo esperable, mientras que el 23,33% (7 docentes) obtuvo puntaje alto.

En la sub-escala **Autotrascendencia** ningún docente obtuvo puntaje bajo, el 76,67% (23 docentes) del total de la muestra obtuvo puntajes esperables para su edad, y el 23,33% (7 docentes) del total de la muestra obtuvo puntaje alto.

En cuanto a la sub-escala **Libertad**, el 70% (21 docentes) del total de la muestra obtuvo puntajes que se encuentran dentro del rango esperable para su edad, el 23,33% (7 docentes) puntuó por encima de lo esperable para su edad, y el 6,67% (2 docentes) obtuvo puntaje bajo.

Por último, en la sub-escala **Responsabilidad**, el 50% (15 docentes) del total de la muestra se ubicó dentro de los puntajes esperables para su edad, el 16,67% (5 docentes) obtuvo puntaje bajo, mientras que el 33,33% (10 docentes) puntuó alto.



**Figura 3:** Resultados de la Escala Existencial

En el gráfico anterior se puede observar que en relación al Valor Total de Escala, el 63% (19 docentes) de los participantes obtuvieron puntajes que se ubican dentro de los parámetros esperables para su edad, mientras que un 33% (10 docentes) se ubican encima de los mismos, y solo 1 docente puntuó por debajo del rango esperable a su edad, lo que equivale a un 4%.

**Objetivo 2: Identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.**

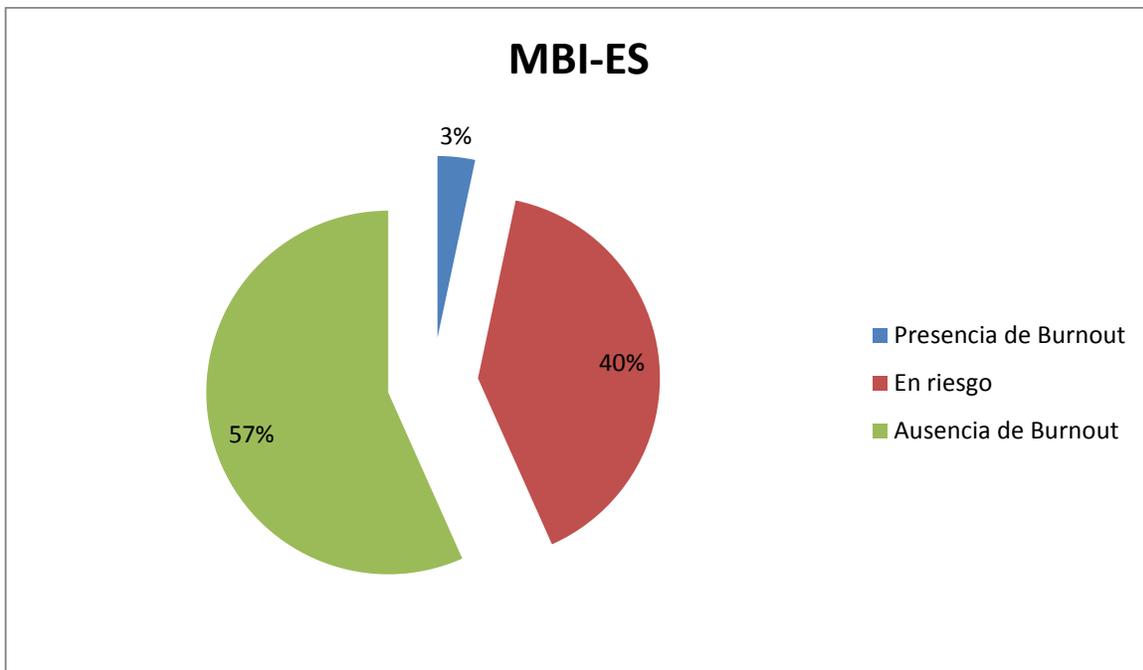
Para detectar la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout como también el riesgo de padecerlo se transformaron los puntajes directos en percentiles, estos fueron comparados con lo que se postula en el Manual del MBI de Maslach y Jackson (1997) que en aquellos sujetos que el percentil se ubique entre 1 y 33 el puntaje se considera bajo, quienes puntúen entre 33 y 66 corresponden a categoría media, y quienes se encuentren por encima del percentil 66 forman parte de categoría alta.

El perfil del Síndrome debería ser de tipo: alto tanto en Cansancio Emocional como en Despersonalización, y bajo en Realización Personal. Sin embargo, existen variaciones en estas puntuaciones que indican que los docentes podrían ubicarse en otra fase del Síndrome, encontrándose en riesgo de padecerlo, como por ejemplo: una persona que puntúe alto o medio en Cansancio Emocional o en Despersonalización y bajo en Realización Personal.

En la siguiente tabla se presentan los resultados directos (frecuencias) del inventario MBI-ES, los cuales fueron convertidos en percentiles con el Baremo del Manual de dicho inventario de Maslach y Jackson (1997).

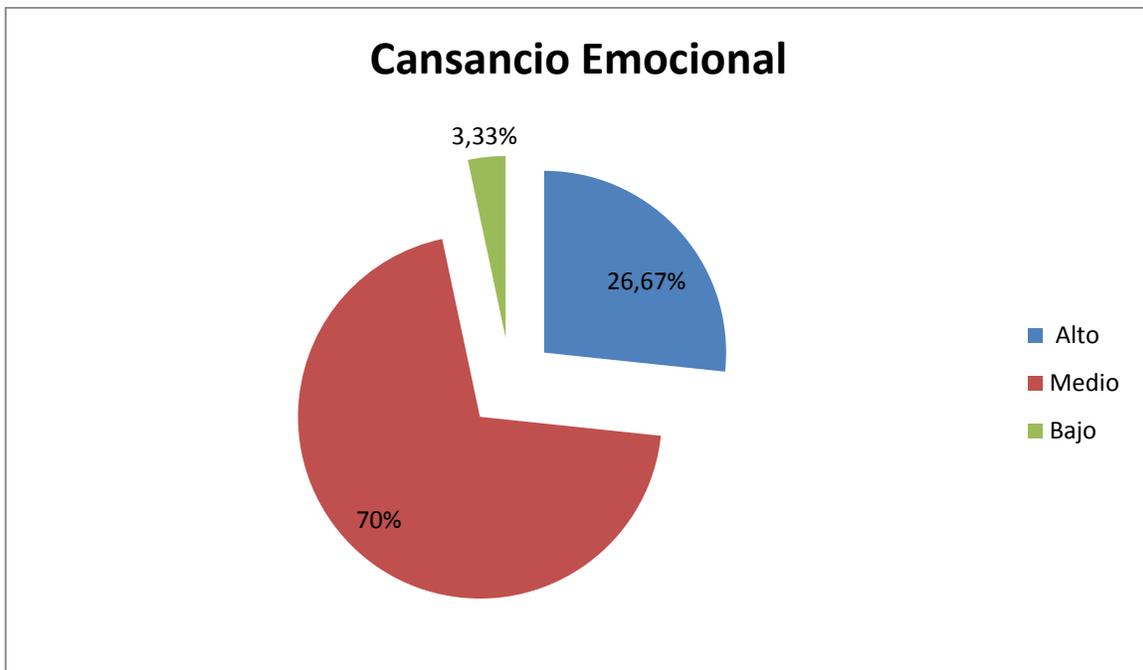
**Tabla 8.** Puntajes directos y percentiles del inventario MBI-ES

SUJETOS	PUNTAJES BRUTOS			PERCENTILES		
	CE	DP	RP	CE	DP	RP
<b>1</b>	23	11	32	60	75	30
<b>2</b>	23	5	30	60	40	25
<b>3</b>	20	5	34	50	40	40
<b>4</b>	25	6	38	65	45	55
<b>5</b>	15	10	31	35	70	25
<b>6</b>	21	11	28	55	75	15
<b>7</b>	13	5	37	30	40	50
<b>8</b>	21	5	34	55	40	40
<b>9</b>	25	10	24	65	70	10
<b>10</b>	30	7	28	80	55	15
<b>11</b>	31	7	25	80	55	10
<b>12</b>	17	6	32	40	45	30
<b>13</b>	21	5	39	55	40	60
<b>14</b>	31	10	27	80	70	15
<b>15</b>	24	9	30	65	65	25
<b>16</b>	28	7	30	75	55	25
<b>17</b>	22	5	36	60	40	45
<b>18</b>	23	13	21	60	80	5
<b>19</b>	23	7	30	60	55	25
<b>20</b>	28	7	31	75	55	25
<b>21</b>	25	9	34	65	65	40
<b>22</b>	27	6	29	70	45	20
<b>23</b>	32	5	28	85	40	15
<b>24</b>	25	6	25	65	45	10
<b>25</b>	22	6	33	60	45	35
<b>26</b>	22	8	27	60	60	15
<b>27</b>	16	5	31	40	40	25
<b>28</b>	20	7	25	50	55	10
<b>29</b>	27	8	28	70	60	15
<b>30</b>	25	6	31	65	45	25



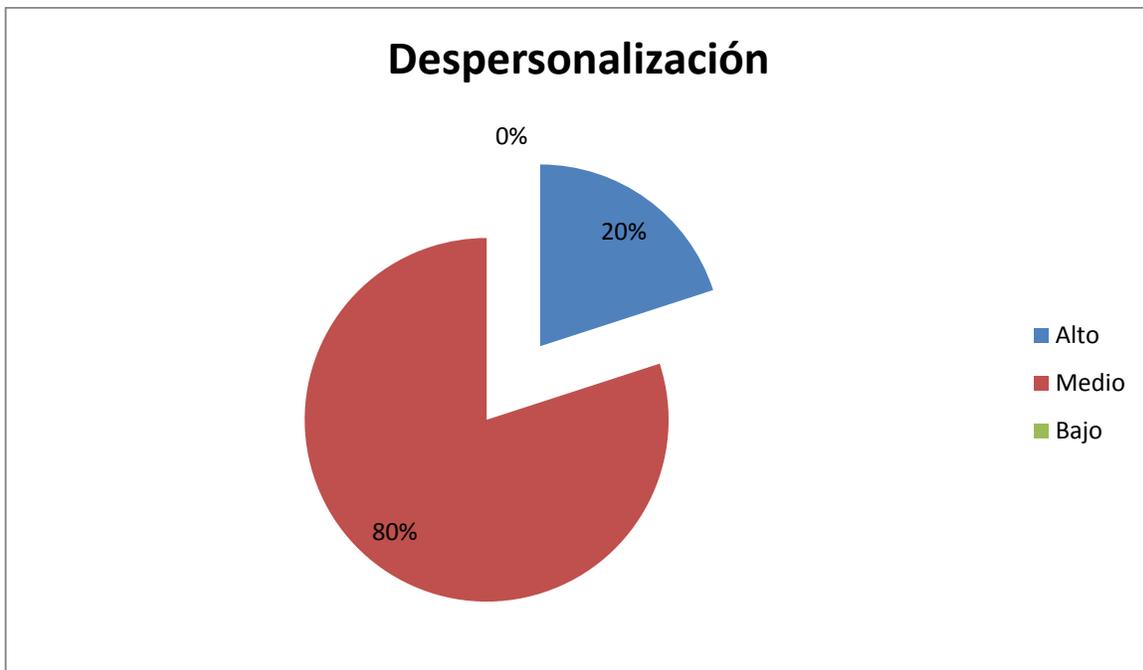
**Figura 4.** Resultado de MBI-ES

En el gráfico anterior se observa que en relación a los resultados obtenidos en MBI-ES, en el 57% (17 docentes) de los participantes se encuentra ausente el Síndrome de Burnout, mientras que un 40% (12 docentes) se encuentran en riesgo de padecer el síndrome, y solo 1 docente evidenció la presencia del Síndrome de Burnout, lo que equivale al 3%.



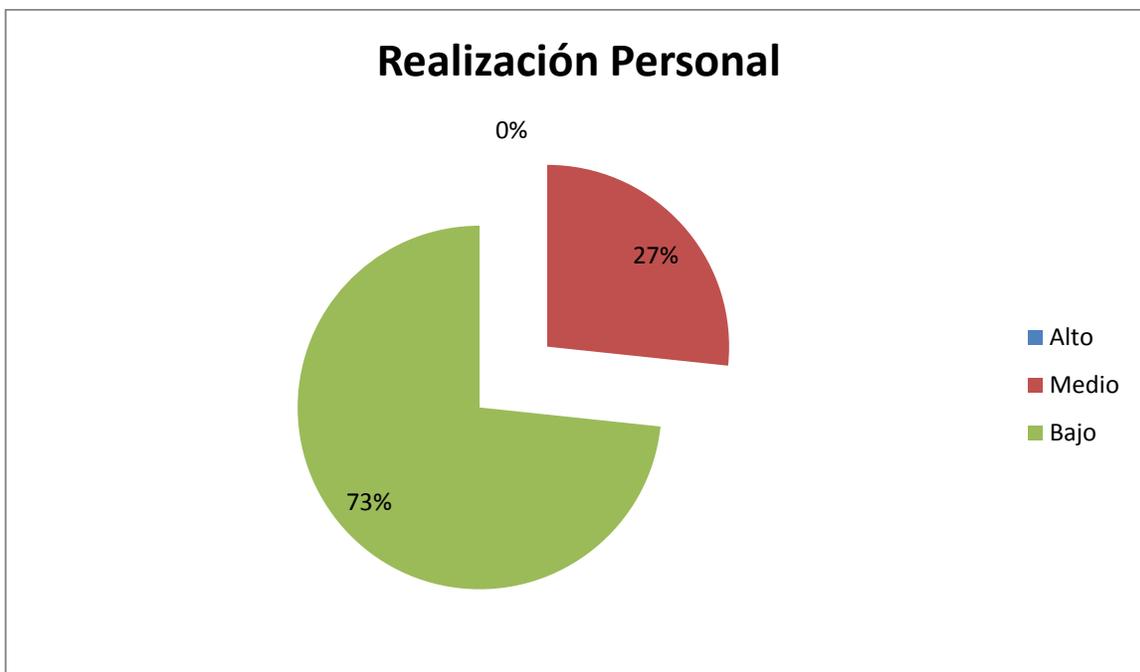
**Figura 5.** Resultados de la dimensión Cansancio Emocional

En el gráfico anterior se observa que el 26,67% (8 docentes) obtuvieron puntajes alto en la dimensión Cansancio Emocional, mientras que la gran mayoría, es decir 70% (21 docentes) obtuvieron puntajes medios, y por último, solo 3,33% (1 docente) puntúo bajo en dicha dimensión.



**Figura 6.** Resultados de la dimensión Despersonalización del MBI-ES

En el grafico anterior se observa que un 20% del total de la muestra (6 docentes) obtuvieron puntaje alto en la dimensión Despersonalización, mientras que un 80% del total de la muestra (24 docentes) obtuvieron puntaje medio. Ningún docente evidencio puntaje bajo en esta dimensión.



**Figura 7.** Resultados de la dimensión Realización Personal del MBI-ES

En el gráfico anterior se observa que ningún sujeto puntuó alto en la dimensión Realización Personal, un 27% del total de la muestra (8 docentes) evidenció puntaje medio, y el 73% del total de la muestra (22 docentes) puntuó bajo en dicha dimensión.

**Objetivo 3: Observar si existe asociación entre la percepción de sentido de vida existencial y el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.**

Se pudieron sacar correlaciones por tener una variable continua dentro de las sub-escalas, pero el MBI-ES no arroja puntaje total por lo que se procedió a sacar tabla de contingencias en la cual se analizan las frecuencias. Luego se realizaron correlaciones entre las tres dimensiones del MBI-ES y el Valor Total de la Escala Existencial, los cuales evidenciaron correlaciones débiles.

En la siguiente tabla se puede observar que un 3,33% (1 docente) del total de la muestra obtuvo puntaje bajo en la Escala Existencial, el cual evidenció correr riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

El 63,34% (19 docentes) del total de la muestra obtuvieron puntajes que se ubican dentro de lo esperable en la Escala Existencial. El 3,33% (1 docente) de este grupo mostró la presencia del Síndrome de Burnout. Un 30% (9 docentes) de este grupo evidenció el riesgo de padecer Burnout, aunque otro 30% (9 docentes) de este grupo mostró la ausencia de dicho síndrome.

Por último, el 33,33% (10 docentes) del total de la muestra presentó puntajes elevados en cuanto a la percepción de Sentido de vida. El 6,67% (2 docentes) de este grupo se encuentra en riesgo de padecer Burnout, mientras que el 26,67% (8 docentes) evidenció ausencia del síndrome.

**Tabla 9.** *Tabla de contingencia Burnout \* Sentido de vida*

		Sentido de vida			Total
		Bajo	Esperable	Alto	
Burnout	Presencia	0	1 (3,33%)	0	1 (3,33%)
	Riesgo	1 (3,33%)	9 (30%)	2 (6,67%)	12 (36,67%)
	Ausencia	0	9 (30%)	8 (26,67%)	17 (60%)
Total		1 (3,33%)	19 (63,34%)	10 (33,33%)	30 (100%)

**Correlaciones entre las dimensiones del MBI-ES y el Valor Total de la Escala**

**Existencial**

Observando la siguiente tabla se desprende que existe una correlación negativa débil entre la dimensión Cansancio Emocional y el Valor Total de la Escala Existencial, con un nivel de significancia de .030.

**Tabla 10.** *Asociación entre Cansancio Emocional y Sentido de Vida*

		Cansancio emocional	Valor total
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	1	-,396*
	Sig. (bilateral)		,030
	N	30	30
Valor total	Correlación de Pearson	-,396*	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	30	30

A continuación se observa que existe una correlación negativa media entre la dimensión Despersonalización y el Valor Total de la Escala Existencial, con un nivel de significancia de .015.

**Tabla 11.** *Asociación entre Despersonalización y Sentido de Vida*

		Despersonalización	Valor total
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,441*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	30	30
Valor total	Correlación de Pearson	-,441*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	30	30

En la siguiente tabla se detalla que existe una correlación positiva débil entre la dimensión Realización Personal y el Valor Total de la Escala Existencial, con un nivel de significancia de .098.

**Tabla 12.** *Asociación entre Realización Personal y Sentido de Vida*

		Realización personal	Valor total
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,308
	Sig. (bilateral)		,098
	N	30	30
Valor total	Correlación de Pearson	,308	1
	Sig. (bilateral)	,098	
	N	30	30

# Análisis y discusión de resultados

**Objetivo 1: Describir la percepción de sentido de vida existencial en docentes de nivel primario.**

A partir de los resultados obtenidos en la Escala Existencial se puede observar que la mayoría de los docentes que conforman la muestra son personas que tienen una adecuada apertura interior, posibilidad de acercarse al mundo, una vida afable y plenitud vital. Además presentan adecuado compromiso con el mundo y satisfacción consigo mismos.

Solo un docente del total de la muestra presentó puntaje bajo, que según la escala podría reflejar la posible vivencia de vacío existencial. Esto se relacionaría con dificultad para establecer intercambio dialógico con el mundo, falta de compromiso y escasas de relaciones interpersonales. Implicaría, a su vez, inseguridad en la toma de decisiones y disminución de la capacidad de ejecución. Como refiere Längle (2004) el ser humano, carece de un instinto que le dictamine qué debe hacer, puede ocurrir que adopte una actitud de conformismo, es decir, hacer lo que otras personas hacen, o hacer lo que otras personas quieren que haga, es decir, totalitarismo.

El 33% de los docentes, es decir, 10 de ellos obtuvieron puntajes que se encuentran por encima de los rangos esperables. Como refiere Boado de Landaboure (2002) aquí se estaría frente a personas que desplazan su atención al exterior y por ello se acrecienta la distancia de sí mismos, por tal distancia corren el riesgo una exagerada entrega al mundo y como consecuencia no ver sus propias necesidades, sensaciones y sentimientos, que en casos extremos podría llevar a la autonegación. Además denota marcada tendencia al juicio crítico, falta de compromiso en el accionar y rechazo hacia el otro. Puede ocurrir una sobreadaptación de las personas e incluso el desgaste de los recursos personales.

Los puntajes por encima del rango esperable en la Escala Existencial podrían implicar una apertura exagerada al mundo, con excesivo compromiso, lo cual tiene como consecuencia la influencia negativa en el grado de satisfacción y plenitud vivenciado.

En cuanto a las diversas sub-escalas, se observa que la mayoría de los docentes obtuvieron puntajes esperables para su edad en las cuatro sub-escalas. La primera de ellas, Autodistanciamiento, refiere a la capacidad que presentan estos docentes para observarse a sí mismos, sus deseos, temores, motivos, para lograr una adecuada captación del mundo y de si

mismos. En cuanto a la sub-escala Autotrascendencia, se observa que los docentes que participaron de la muestra se contactan con lo valioso de cada situación, se sensibilizan, pueden vislumbrar distintas posibilidades de respuesta ante una situación.

En la sub-escala Responsabilidad, la mayoría de la muestra obtuvo puntajes esperables para su edad. Lo cual reflejaría la capacidad de decisión ante una posibilidad real de acción, luego de haber valorado todas las posibilidades de respuesta. Cuando se ha logrado elegir sin dificultad surge el sentimiento de ser libre. Y como valor agregado de esta libertad, se encuentra el hacerse cargo. Al tomar una decisión aparece el hacerse cargo, aceptar los riesgos y consecuencias y la posibilidad de equivocación.

## **Objetivo 2: Identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.**

Para cumplir con este objetivo se calcularon los percentiles de cada una de las dimensiones con el fin de determinar cuáles son los docentes que poseen las condiciones que indican la presencia de Burnout: puntuaciones altas en Cansancio Emocional y Despersonalización, y puntuaciones bajas en Realización Personal (Maslach y Jackson, 1997).

Solo un docente evidenció la presencia del Síndrome de Burnout, lo cual se traduce en que se encontraría desgastado profesionalmente, con agotamiento físico y psicológico, sentimientos de frustración y fracaso laboral, insatisfacción en cuanto a las tareas que lleva a cabo.

La mayoría de los participantes de la muestra evidenció ausencia de Burnout lo cual podría deberse a que son personas que cuentan con energía y fuerza emocional, así como también con recursos para afrontar su tarea diariamente. Estos docentes no presentarían actitudes negativas ni disminución de la eficacia, ni tampoco insensibilidad o deshumanización hacia los receptores de su servicio, Bosqued (2008).

Podría pensarse que la mayoría de los docentes evaluados no se sienten completamente satisfechos con la tarea que desarrollan y no se sienten a gusto con el ambiente de

trabajo, como también las presiones derivadas de la labor cotidiana están siendo relativamente bien afrontadas debido a los puntajes altos en Cansancio Emocional y bajos en Realización personal. y Oros (2014) concluyen en su investigación que debido a los bajos niveles de cansancio emocional y un elevado sentido de realización personal, perciben su trabajo como satisfactorio y se sienten a gusto con el ambiente de trabajo.

Es importante destacar que el 40% (12 docentes) del total de la muestra, presentan al menos dos de las tres dimensiones que evalúa el MBI-ES. Aparecen algunos síntomas propios del síndrome, sin embargo no ha llegado a su última fase, con el Burnout propiamente instalado, donde la desesperanza es la nota predominante de esta etapa y una desesperación que viene a sustituir la energía y entusiasmo que se derrochaba al principio.

#### Dimensión Cansancio Emocional

El 26,67% (8 docentes) obtuvieron puntajes alto en la dimensión Cansancio Emocional, mientras que la gran mayoría, es decir 70% (21 docentes) obtuvieron puntajes medios, y por último, solo 3,33% (1 docente) puntúo bajo en dicha dimensión.

Cansancio Emocional mide los sentimientos de la persona por su trabajo. Este tipo de agotamiento puede manifestarse tanto a nivel físico como psicológico, sin embargo puede manifestarse como una combinación de ambos. La presencia del Síndrome de Burnout puede estar indicada por las puntuaciones altas en esta escala, siempre considerando las otras dos.

Las puntuaciones altas pueden deberse a las continuas situaciones conflictivas que se viven en los establecimientos educativos, tales como la violencia escolar, la hiperexigencia depositada por la sociedad en los docentes que se acompaña de escasez de recursos materiales, humanos e institucionales. También, el puntaje alto, puede deberse a la falta de apoyo social o familiar que puedan vivenciar. Los docentes se encontrarían fatigados y poco enérgicos en el desarrollo diario de sus actividades y en la interacción con los alumnos, lo cual tendría como consecuencia una sensación de frustración y falta de motivación. Pepi (2013) realizó un estudio comparativo del Burnout entre docentes de nivel primario y docentes de nivel secundario, concluyó que el 74% de la muestra obtuvo puntajes altos en la categoría Cansancio emocional, y ella agrega

que posiblemente la fatiga, la escasa energía y motivación, como también la frustración influyen en la capacidad del docente para involucrarse y responder a las necesidades de los alumnos.

### Dimensión Despersonalización

Un 20% del total de la muestra (6 docentes) obtuvieron puntajes altos en la dimensión Despersonalización, mientras que un 80% del total de la muestra (24 docentes) obtuvieron puntaje medio. Ningún docente obtuvo un puntaje bajo en esta dimensión.

La dimensión Despersonalización (DP) se refiere a una serie de elementos que describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional. Al igual que en la dimensión anterior, una puntuación elevada puede ser indicador de la presencia del Síndrome de Burnout. Quienes puntuaron dentro de la categoría “alto” podría deberse a que los docentes no solo dictan clases, sino que también realizan otras actividades y funciones, el profesional docente debe transmitir valores que se encuentran perdidos en la sociedad, lo cual hace que se vea enfrentado a situaciones que desequilibran sus expectativas por la cruda realidad del trabajo diario. Pepi (2013) en su trabajo concluye que los docentes que evaluó evidencian Despersonalización, lo cual provoca actitudes negativas hacia los alumnos y colegas, provocando conflictos interpersonales y aislamiento.

### Dimensión Realización Personal

Ningún sujeto puntuó alto en la dimensión Realización Personal, un 27% del total de la muestra (8 docentes) obtuvo puntajes medios, y el 73% del total de la muestra (22 docentes) puntuó bajo en dicha dimensión. Es importante recordar que el polo alto de la escala de RP del M.B.I. señala altos logros personales, mientras que una puntuación baja en la escala de realización personal suele darse en personas que presentan el Síndrome de Burnout.

La escala Realización Personal (RP) contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. Los docentes puntuaron bajo, es decir, está presente la falta de realización personal, lo cual puede deberse al desprestigio social sufrido por dicha profesión y la baja remuneración salarial de sus tareas, provocando que no puedan valorar

positivamente su rol, sintiéndose insatisfechos con sentimientos como ineficacia, fracaso laboral. Podría ocurrir que el objetivo del trabajo se pierda y el docente no se muestre interesado en garantizar calidad en la educación. Pepi (2013) en su trabajo refiere que los docentes evaluados mostraron principalmente puntajes medios y bajos en esta dimensión, y concluye que los docentes no perciben logros en cuanto a su función, y presentan elevada frustración y falta de motivación.

**Objetivo 3: Observar si existe asociación entre la percepción de sentido de vida existencial y el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.**

De acuerdo a los datos obtenidos se puede decir que existe asociación entre la percepción de Sentido de Vida y el padecimiento del Síndrome de Burnout.

En cuanto a la variable Cansancio Emocional y Valor Total de la Escala Existencial, se observa que existe una correlación negativa débil entre ambas, lo cual significa que a mayor cansancio emocional, menor capacidad de percibir Sentido de vida y viceversa. A medida que la persona presenta una progresiva pérdida de energía, cansancio, fatiga, agotamiento tanto a nivel físico como psicológico; menor será su capacidad para establecer intercambio dialógico con el mundo, evidenciará opresión, falta de compromiso y vida pobre en relaciones, como también retraimiento, excesiva preocupación por sí mismo.

Con respecto a las variables Despersonalización y Valor Total de la Escala Existencial se observa que existe una correlación negativa media, lo cual significa que a mayor Despersonalización menor será la percepción de plenitud vital y viceversa. Es decir que cuando el docente presenta actitudes negativas, irritabilidad, pérdida de la motivación e incompetencia en cuanto a su labor, tenderá a mostrar menor capacidad para distanciarse de sí mismo, vida pobre en sentimientos, desorientación valorativa, la vida le aparece como algo ya planeado de antemano y solo pasa por ella sin vivirla. También mostrará inseguridad en las decisiones y disminución en la capacidad de ejecución de estas decisiones.

La variable Realización Personal presenta una correlación positiva débil con la variable Valor Total de la Escala Existencial. A mayor Realización Personal, mayor es la percepción de Sentido de vida. Es decir a medida que el docente presenta sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio, tenderá a mostrar adecuada apertura al mundo y autocaptación, capacidad para sensibilizarse frente a los valores, es decir realizar una captación de los valores como condición previa para establecer compromiso consigo mismo y los demás. También presentará seguridad en sus decisiones y tenderá a comprometerse a partir de una decisión libre, siendo consciente de las consecuencias que dicha decisión implica.

Tomando los resultados obtenidos por Bauer (2012), se reafirman las correlaciones que se han evidenciado. En su investigación se concluyó que a mayor Sentido Existencial menor es el grado de Burnout o riesgo de padecerlo, y viceversa. Es decir, que a medida que una persona tiene capacidad de Autodistanciamiento, Autotrascendencia, Libertad y Responsabilidad, tenderá a presentar en menor medida el Síndrome de Burnout, como así también en la medida en que una persona se encuentra padeciendo el Síndrome de Burnout, tenderá a presentar menor capacidad de Autodistanciamiento, Autotrascendencia, Libertad y Responsabilidad, que una persona que no lo presenta.

Längle (2006) postula que el sentimiento de vacío y falta de sentido, son dos síntomas relevantes para caracterizar el vacío existencial, los síntomas del Burnout suelen coincidir, por lo tanto el Burnout puede entenderse desde el punto de vista de la Logoterapia, como una forma especial de vacío existencial que incluye síntomas físicos como el agotamiento. La apatía y aburrimiento son síntomas de vacío existencial, pero no son síntomas primarios del Burnout, sino meras consecuencias de otros síntomas recurrentes.

Viktor Frankl (1984, citado en Längle, 2006) refiere que la Logoterapia explica al Burnout como un *déficit en el sentido existencial*. Este sentido existencial está caracterizado por una sensación de realización interna y de plenitud, y puede persistir, aún bajo efectos de fatiga y agotamiento siempre y cuando se mantenga emocionalmente vigente la relación con uno mismo, la experiencia de llevar a cabo de forma voluntaria las actividades con la valoración de las mismas. Esto concuerda con aquellos docentes que obtuvieron puntajes esperables en cuanto a la

percepción de Sentido de Vida, que a pesar de las situaciones que se experimentan día a día no presentan una actitud no-existencial hacia la vida.

Con respecto a este último objetivo se procedió a observar con detenimiento las capacidades existenciales del único docente que evidenció la presencia del Síndrome de Burnout. En relación a esto se advierte que obtuvo un puntaje dentro de lo esperable en la Escala Existencial, es decir, revela apertura interior, plenitud vital. Sin embargo la capacidad de Autodistanciamiento mostró un puntaje bajo lo cual hace referencia que el docente podría presentar empobrecida distancia de sí mismo con cierto desorden interno, este empobrecimiento produce una excesiva preocupación por sí mismo acompañada de sentimientos de autorreproche e hiperreflexión.

Además este docente mostró puntaje alto en la capacidad Autotrascendencia, lo cual podría implicar una exagerada entrega al mundo, perdiendo de vista las propias necesidades, sentimientos y deseos. También puede provocar sentimientos de desvitalización, agotamiento. Este agotamiento también aparece como síntoma principal del Síndrome de Burnout. Bauer (2012) en su tesis refiere que la persona que padece de estrés laboral presenta sufrimiento psicofísico y espiritual como sensación de vacío y falta de sentido en la existencia. La persona privilegia su rol laboral sobre ella misma, provocando que este rol consuma a la persona, quien se deja llevar por las exigencias de su entorno para lograr éxito, sin tener en cuenta los propios deseos e intereses.

Se puede agregar que este docente que evidenció la presencia de Síndrome de Burnout es una persona de 30 años de edad, lo que coincide con lo propuesto por Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004) quienes descubrieron que los docentes jóvenes experimentan más estrés a causa de la falta de experiencia, su corta edad y sus altas expectativas.

Como refiere Pattakos (2005) cuando se vive y trabaja con sentido, se puede escoger la propia actitud frente a la vida y al trabajo; se puede elegir como responder a los demás, como responder al trabajo y como desarrollarlo de la mejor manera en circunstancias difíciles. Se puede trascender y ser transformado por el sentido.

# Conclusiones

## CONCLUSIONES

La presente investigación pretende realizar un acercamiento a la comprensión del Síndrome de Burnout y de la Percepción de sentido de vida en docentes de nivel primario. Se contextualiza en las condiciones laborales actuales de un grupo de docentes de diversas escuelas del Gran Mendoza.

Como ya se ha mencionado, existe una gran variedad de estudios que señalan que algunas profesiones son más vulnerables y con mayor predisposición a padecer desgaste profesional, es decir el Síndrome de Burnout. Entre estas profesiones se encuentran los docentes quienes desarrollan su labor en el contacto diario con otras personas.

Para alcanzar los objetivos planteados se trabajó con una muestra compuesta por 30 profesionales docentes de nivel primario, quienes fueron seleccionados de manera intencional atendiendo a los criterios de inclusión, y por ello es que los resultados de la investigación no pueden generalizarse al resto de la población.

Se aplicó la Escala Existencial (Adaptación y Validación Mendocina de Páramo et. al 2014), junto con el MBI-ES (versión adaptada por Quiroga, 2012), con el fin de observar la percepción de sentido de vida, la presencia, riesgo o ausencia del síndrome de Burnout, como también la asociación entre ambas variables.

Las conclusiones como momento de cierre del proceso, y de reflexión sobre los datos encontrados, conduce necesariamente a considerar una vez más los objetivos planteados a partir de los cuales se estructuró esta investigación, intentando responder a ellos, como también abriendo camino a futuras líneas de investigación.

*Se delimitaron los siguientes objetivos específicos:*

- *Describir la percepción de sentido de vida existencial en docentes de nivel primario.*
- *Identificar la presencia y/o ausencia de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.*

- *Observar si existe asociación entre la percepción de sentido de vida existencial y el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario.*

***En respuesta al primer objetivo propuesto:***

El 63% del total de la muestra obtuvo puntajes esperables en la Escala Existencial, lo cual se traduce en una adecuada percepción de Sentido de vida. Estos docentes logran un nivel de apertura interior apropiado, tienen la posibilidad de acercarse al mundo, percibiendo una vida agradable, apacible y experimentan plenitud vital. Estos docentes pueden aprobar su vida más allá de las situaciones personales y laborales que atraviesan.

Solo un caso presenta Vacío existencial, lo cual implica dificultades para establecer intercambios dialógicos con las demás personas, sin poder comprometerse en sus decisiones y con una vida pobre en relaciones.

***En respuesta al segundo objetivo propuesto:***

La mayoría de los participantes de la muestra (57%) no presenta el Síndrome de Burnout, posiblemente pueden manejar de forma favorable las presiones derivadas de la labor cotidiana, como también las exigencias propias y de los demás. Son docentes que contarían con recursos para afrontar las tareas con energía y fuerza emocional.

Solo se encontró un docente que padece el síndrome, lo cual puede implicar agotamiento de los recursos emocionales propios, actitudes negativas y distantes, desconexión de la problemática de sus alumnos, como también insatisfacción laboral, frustración y fracaso personal.

Algunos docentes participantes (40%) se encuentran en riesgo de padecer el síndrome de Burnout en el caso que no se realicen actividades preventivas. Estos docentes mostraron puntajes significativos en dos de las dimensiones que considera el inventario MBI-ES.

Con respecto a los resultados obtenidos en las tres dimensiones que examina el MBI-ES, se puede concluir que el (70%) de los docentes obtuvieron puntajes medios en la primera categoría, Cansancio emocional. Posiblemente puede verse comprometida su energía en el desarrollo de sus clases.

En cuanto a la dimensión Despersonalización, 24 docentes (80%) de los 30 que conformaron la muestra obtuvieron puntajes medios para dicha dimensión, lo cual podría implicar que comienza a verse afectado su nivel de compromiso con su labor con actitud positiva e interés.

Los resultados obtenidos de la dimensión Realización Personal fueron en su gran mayoría bajos (73%), lo cual puede reflejar que los docentes no se sienten realizados personalmente, evaluándose de forma negativa, descontentos con su labor y con ellos mismos.

***En respuesta al tercer objetivo propuesto:***

Tanto la dimensión Cansancio Emocional como Despersonalización se correlacionan negativamente con el Valor Total de la Escala Existencial, lo cual implica que mientras mayor sea la percepción de sentido de vida vivenciada por los docentes, tendrán menos probabilidades de padecer el síndrome de Burnout.

La escala Realización Personal se correlaciona positivamente con el Valor Total de la Escala Existencial, a medida que los docentes se sientan realizados personalmente y se evalúen de forma positiva, mayor será la percepción de sentido de vida o plenitud.

Es importante destacar lo que postula Pattakos (2005) quien refiere que cuando la persona se enfrenta al trabajo y tareas que realiza con entusiasmo, apreciación, generosidad e integridad, encuentra el sentido. No importa lo malo que pueda parecer el trabajo en un momento dado, se puede transformar dotándolo de sentido.

Se advierte que la investigación, si bien ha permitido encontrar las respuestas a los objetivos planteados inicialmente, a su vez surgieron cuantiosos nuevos interrogantes y líneas de

investigación. Sería relevante realizar una futura exploración con una muestra representativa de la población docente, teniendo en cuenta el ejercicio en el ámbito público y privado, y en los distintos niveles: escuela primaria, escuela secundaria, universidades. También sería interesante considerar la relación entre el Síndrome de Burnout y otras variables tales como: edad, sexo, relaciones afectivas, antigüedad, uso del tiempo libre, recreación, estilo de personalidad, estrategias de afrontamiento; y ver si éstas funcionan como protectoras o por el contrario influirían en el desarrollo del síndrome.

No obstante se espera haber contribuido a la ampliación del conocimiento del tema, el cual tiene una incidencia directa en la salud mental y condiciones de vida de una persona, así como en los destinatarios de sus servicios, con la posibilidad de considerar el desarrollo de diseños de estrategias preventivas. Prevenir y evitar el Burnout requiere principalmente encontrar y afirmar la conciencia de los límites para no extralimitarnos ni desbordarnos.

# Bibliografía

## BIBLIOGRAFÍA

- Bauer, M. C. (2012). *Análisis Existencial y Factores que predisponen al Síndrome de Burnout en un organismo público*. (Tesis de Licenciatura en Psicología) Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.
- Biondo, M. B. (2010) *El Síndrome de Burnout en una empresa mendocina: su evaluación en la selección de personal*. (Tesina de Licenciatura en Psicología). Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.
- Boado de Landaboure, N. (1994). *La escala existencial de Längle, Orgler y Kundi*. Buenos Aires: Sociedad Argentina de Logoterapia.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados. El síndrome del Burnout. Qué es y cómo superarlo*. España: Paidós.
- Castro Santander, A. (2006). *Violencia silenciosa en la escuela. Dinámica del acoso escolar y laboral*.
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca del sentido*. Barcelona: Herder.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández, C. & Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4° ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Längle, A. (1992). ¿Qué es lo que buscamos, cuando buscamos el sentido? *La Realidad última y Sentido*. Toronto, 1, (4), 306-314.
- Längle, A. (1993). *Aplicación práctica del AEP, una conversación terapéutica para encontrarse a uno mismo*. GLE, Viena.
- Längle, A. (1998). *Comprensión y Terapia de la Psicodinámica en el Análisis Existencial. Existenzanalyse, GLE, 1, 16-27*.
- Längle, A. (2000). *Las Motivaciones Fundamentales de la Existencia*. Seminario. Buenos Aires. Transcripción: Lic. Caprio.

- Längle, A. (2003a). El arte de involucrar a la persona- las MF de la existencia como estructura en el proceso motivacional. *European Psychotherapy*, 4, (1), 47-58. München: CIP Medien. Traducción Graciela Caprio.
- Marente, J. A. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de educación*, 39(3), 4.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997) *MBI Inventario "Burnout" de Maslach*. Madrid. Ed: TEA.
- Menghi, M. S., Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario, *Revista de Psicología*, 10 (20). Disponible en:  
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-sindrome-burnout.pdf>
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Oliva, A. L. (2013) *Burnout y profesionales de la salud en adicciones*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.
- Páramo, M. A. (2012). *Normas para la presentación de citas y referencias bibliográficas según el estilo de la American Psychological Association (APA): Tercera edición traducida de la sexta en inglés*. Documento de cátedra de Taller de Tesina. Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua. Mendoza.
- Páramo, M.A.; García, C.S.; Casanova, J.; Cardigni, M.C.; Asid, L y Bravín, M.J. (2014). *Escala Existencial. Adaptación y Validación Mendocina*. Mendoza: Universidad del Aconcagua.
- Pareja Herrera, G. (2007). *Viktor Frankl: comunicación y resistencia*. Buenos Aires: San Pablo.
- Pattakos, A. (2005). *En busca del sentido. Los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Pepi, A. P. (2013) *Síndrome de Burnout en docentes de Mendoza*. Estudio comparativo entre docentes de nivel primario y docentes de nivel secundario. (Tesina de Licenciatura en Psicología). Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.

Peréz Jaúregui, I. (2005). *Burnout y Estrés Laboral: sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos*. Argentina: Psicoteca.

# Anexos

## ANEXOS

### Consentimiento informado



Universidad del Aconcagua  
Facultad de Psicología  
Tesis de Licenciatura en Psicología

Mendoza, \_\_\_\_\_ de 2017

Por medio del presente documento le solicito su participación voluntaria en la realización por escrito de una prueba psicológica titulada “Percepción de Sentido de Vida y Síndrome de Burnout en Docentes de nivel primario”, que yo Daniela Paloma Vargas, DNI 37517919 he redactado como parte de un ejercicio académico e investigativo. La investigación será aplicada a docentes que ejercen en escuelas primarias de la Provincia de Mendoza.

A través de la aplicación de técnicas psicológicas (Escala Existencial, y Maslach Burnout Inventory Educational Service), que responderán de forma particular e individual, se recabará la información necesaria para la investigación que será mantenida bajo estricta confidencialidad y bajo anonimato. El estudio no conlleva ningún riesgo y los resultados finales estarán disponibles para su acceso si así desea solicitarlos.

Mencionado esto, yo \_\_\_\_\_ certifico que actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a éste procedimiento de forma activa. Soy conocer de la autonomía que poseo para retirarme y oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna.

Estudiante de Psicología

Docente

## ESCALA EXISTENCIAL

Adaptación y Validación Mendocina de

Páramo, M.A.; García, C.S.; Casanova, J.; Cardigni de Asid, M.C.; Asid de Miguel, L. y Bravín, M.J. (2014)

Edad:

DNI:

Sexo:

Departamento:

Nivel de Estudio:

Primario Completo

Secundario Completo

Universitario

**Consigna:** Por favor evalúe cada una de las siguientes oraciones según cómo considere que coinciden con su modo habitual de actuar la mayoría del tiempo. Marque con una cruz una única respuesta para cada frase:

	Siempre	Casi Siempre	Varias Veces	Pocas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Interrumpo actividades importantes porque considero el esfuerzo demasiado para mí.						
2. Me siento personalmente motivado por mis tareas.						

3. Para mí algo es significativo, sólo cuando corresponde a mi propio deseo.						
4. En mi vida no hay nada bueno.						
5. Prefiero ocuparme de mi mismo, de mis propios deseos, sueños, preocupaciones y temores.						
6. Soy generalmente distraído.						
	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Varias Veces</b>	<b>Pocas Veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
7. Aun cuando haya hecho mucho, me siento insatisfecho porque podría haber otras cosas más importantes para hacer.						
8. Yo me guío según las expectativas de otros.						
9. Yo intento postergar, sin mayores						

reflexiones, las decisiones difíciles.						
10. Me distraigo fácilmente, incluso durante actividades que realizo con gusto.						
11. No hay realmente algo en mi vida a lo que quisiera dedicarme.						
12. No entiendo por qué tengo que ser yo y no otro, el que debe hacer determinada cosa.						
13. Yo pienso que mi vida, en la forma en que actualmente la llevo, no vale nada.						
14. Me cuesta comprender el sentido de las cosas en su relación con mi vida.						
15. Me gusta la forma en que me trato a mí mismo.						
16. No me tomo el tiempo suficiente para las cosas que son importantes.						
17. No me resulta fácilmente claro lo que puedo hacer en cada						

situación.						
18. Hago las cosas porque tengo que hacerlas y no porque quiero.						
19. Cuando surgen problemas pierdo fácilmente la cabeza.						
20. En general, hago cosas que perfectamente podría dejar para más tarde.						
	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Varias Veces</b>	<b>Pocas Veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
21. Tengo interés por ver qué me brinda el nuevo día.						
22. En general no me doy cuenta de las consecuencias de una decisión hasta que la llevo a cabo.						
23. Cuando tengo que tomar decisiones no confío en mis sentimientos.						
24. Aun cuando una acción es muy importante para mí, la inseguridad por el resultado me frena a realizarla.						

25. No sé exactamente para qué soy competente.						
26. Me siento interiormente libre.						
27. Me siento desfavorecido por la vida, ya que mis deseos no han sido cumplidos.						
28. Es un alivio para mí ver que no tengo opciones.						
29. Hay situaciones en las que me siento completamente indefenso.						
30. Hago muchas cosas sin saber realmente cómo se hacen.						
31. No sé qué es lo importante en una situación.						
32. La satisfacción de mis deseos tiene prioridad.						
33. Me resulta difícil comprender a otros en su situación personal.						

34. Sería mejor que yo no existiera.						
35. En el fondo, muchas de las cosas con las que tengo que ver me parecen ajenas.						
36. Prefiero formarme mis propias opiniones.						
	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Varias Veces</b>	<b>Pocas Veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
37. Me siento estresado porque realizo varias cosas al mismo tiempo.						
38. Me faltan fuerzas, incluso para perseverar en lo importante.						
39. Hago muchas cosas, que en realidad no quiero hacer.						
40. Una situación es para mí interesante sólo si corresponde a mis deseos.						
41. Cuando estoy enfermo sé que no debo						

comenzar algo nuevo.						
42. Soy consciente de que cada situación ofrece diferentes posibilidades de acción.						
43. Encuentro monótono mi medio ambiente.						
44. No me pregunto si "quiero" hacer algo, ya que en general "tengo que" hacer las cosas.						
45. Nada es realmente bello en mi vida porque todo tiene sus pros y sus contras.						
46. Mi propia dependencia y falta de libertad internas me crean muchos problemas.						

Sexo  1 Hombre  2 Mujer

Edad  Años

Relaciones personales  1 Con pareja habitual  2 Sin pareja habitual  3 Sin pareja

Número de hijos  Hijos

**Cuantos años hace que trabaja**

**Cual es su situación laboral**

**¿Qué tiempo lleva en la misma institución? .....**

**Turno:**

**Por favor, conteste a las siguientes preguntas, rodeando con un círculo la opción deseada.**

**1. Me siento emocionalmente agotada/o por mi trabajo.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**2. Me siento cansada/o al final de la jornada de trabajo.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**3. Me siento fatigada/o cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los alumnos.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**5. Creo que trato a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**6. Trabajar todo el día con alumnos es un esfuerzo.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**7. Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**8. Me siento "quemado" por mi trabajo.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.**

1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**12. Me siento muy activa/o.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**13. Me siento frustrada/o en mi trabajo.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**14. Creo que estoy trabajando demasiado.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunos alumnos a los que les doy clases.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**16. Trabajar directamente con alumnos me produce estrés.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con los alumnos a los que les doy clases.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**18. Me siento estimulada/o después de trabajar en contacto con alumnos.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**20. Me siento acabada/o.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**22. Creo que los alumnos con los que trato me culpan de algunos de sus problemas.**  
1 (nunca)      2 (casi nunca)      3 (a veces)      4 (casi siempre)      5 (siempre)

**(V) Centro en el que trabaja (opt.)**