

**PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN
INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN
DOCENTE N° 804**

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: SÍNDROME DE
BURNOUT (ESTRÉS LABORAL) EN
DOCENTES DE LA CIUDAD DE ESQUEL.**

**INFORME
DICIEMBRE 2007**

Juan Cruz Bogni Barry
Luis González
Silvana Wegrzyn

INFORME

INTRODUCCIÓN

Al presentar el proyecto de la actual investigación nos preguntábamos si existía alguna relación entre la presencia del síndrome de burnout y las licencias laborales por razones de salud mental en los docentes de Esquel. Motivaba este interrogante la percepción de un número considerable de este tipo de licencias, según datos extraídos de la propia consulta particular de los miembros del equipo investigador, información que se corrobora a través de entrevistas sostenidas con profesionales de la Dirección de Reconocimientos Médicos local.

A partir de este escenario posible, realizamos un sondeo entre los profesionales de la salud mental de la localidad, de modo de poder contrastar lo antedicho. Comprobamos que no hay un consenso en la comunidad profesional de Esquel con respecto a las características del burnout y a sus manifestaciones sintomatológicas, observándose sí una coincidencia en cuanto a los factores predisponentes del síndrome, en torno a su relación con el ámbito laboral y particularmente con algunas condiciones de éste (lo cual será detallado oportunamente).

Por otro lado llevamos a cabo una búsqueda bibliográfica en bibliotecas especializadas e internet, de donde surgen descripciones más específicas de las características diferenciales del trastorno.

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Burnout es un término que tiene su origen en la industria aeroespacial. Designa el agotamiento del carburador de los cohetes, que tiene como resultado el recalentamiento y la rotura de las máquinas. Esta denominación se utilizó coloquialmente, a mediados de los setentas en países anglosajones, aplicándolo al mundo de los deportistas de élite, para referirse a los esfuerzos que estos realizaban para satisfacer sus expectativas de éxito.

En 1974 el psicólogo clínico Herbert Freudenberger lo empleó por primera vez en el ámbito de la salud, aludiendo a un tipo de stress laboral e institucional generado específicamente en profesiones de ayuda y servicio social en las que existe una relación constante y directa con otras personas que son los beneficiarios directos de su acción profesional; este autor lo describe diciendo: “sentirse usado o sentirse exhausto debido a excesivas demandas de energía, fuerza o recursos personales, estado de fatiga o depresión que es el resultado de la devoción de una causa, estilo de vida o relación que fracasó en producir la recompensa esperada”.

La situación que dio origen a esta denominación tiene que ver con lo que Freudenberger observó en una clínica de desintoxicación; lo que sucedía con

jóvenes voluntarios, que al año de trabajar la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, con síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

Fue la psicóloga Cristina Maslach quien dio a conocer esta palabra **burnout** públicamente, describiéndolo como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas.

CARACTERÍSTICAS DEL BURNOUT

Partimos de la base que el estrés laboral es una realidad concreta de nuestro tiempo. El mismo, denominado **burnout** cuando es referido a las profesiones u ocupaciones que se relacionan con la atención de personas, ha comenzado a ser incluido en diferentes clasificaciones nosológicas internacionales, si bien aún no posee una entidad diferenciada. No obstante consideramos importante realizar algunas definiciones que acompañarán nuestro trabajo, a fin de clarificar y delimitar los alcances del término.

Entendemos por **estrés** “el proceso ó mecanismo con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla”¹. Cuando la respuesta a esta tensión es inadecuada se produce el “**distrés**”, y si esta respuesta se cronifica se genera lo que se denomina “trastorno de adaptación”. En realidad el estrés no es de por sí un problema ó un síntoma, sólo cuando se presenta en su aspecto negativo.

Dentro de esta definición de estrés, podemos realizar una distinción respecto de lo que se considera **estrés laboral** ó **estrés ocupacional**, que es aquel que se produce precisamente por el interjuego de variables relacionadas con el trabajo.

Para que el mismo se produzca es necesario que interactúen varios factores predisponentes, los que se pueden agrupar en:

- Contexto laboral
- Relaciones interpersonales
- Personalidad individual
- Naturaleza específica de la tarea

El **contexto** se refiere a las características del ambiente laboral. En este sentido, se pueden mencionar tres dimensiones básicas del ambiente social percibido:

¹ Slipak, Oscar: “El estrés laboral” ALCMEON Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica, Año VII, vol. 5, N° 3, 1996

- a) Lo relacional: considera el grado en que los individuos están implicados en el ambiente laboral, se ayudan y apoyan mutuamente, donde queda claro que el síndrome se describe desde la realidad interpersonal
- b) El desarrollo personal: trata de la percepción de oportunidades que la organización ofrece para la realización personal y el logro de la autoestima, incluyéndose en este punto variables de tipo socioeconómico, salarial, perfeccionamiento y capacitación, etc.
- c) La estabilidad-cambio: se refiere a la percepción de orden-control, claridad de objetivos y normas, y apertura a innovaciones y cambios, donde la flexibilidad institucional juega un papel central.

La inadecuada organización laboral incrementa la sensación de que el trabajo es un castigo o un sufrimiento, teniendo que realizar el trabajador una importante discriminación entre las motivaciones personales y las de la institución.

En las **relaciones interpersonales** se incluyen la comunicación, los tipos de liderazgo, la posibilidad de trabajo en equipo y las redes de apoyo social.

La **personalidad individual** tiene que ver con la historia personal, particularmente en relación con la inserción laboral. En este punto se toma en cuenta el inicio laboral, así como también otras variables tales como la edad, crisis vitales, sexo, familia, apoyo social, años de ejercicio en la profesión, nivel de formación, etc. En tal sentido se puede hablar de los factores protectivos y de riesgo, relacionados con la personalidad:

Cualidades favorecedoras para superar el stress laboral	Cualidades que favorecen la aparición del burnout
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estilo de afrontamiento activo. 2. Afectividad ligada a distintos contextos, no sólo el laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estilos de afrontamientos pasivos. 2. Miedos e inseguridad socio-afectiva. 3. Falta de confianza en sí mismo. 4. Aspiraciones irreales. 5. Falta de criterios claros y objetivos respecto de la importancia y naturaleza del éxito y los logros personales.

Por último la **naturaleza específica de la tarea** tiene que ver con rasgos particulares de cada profesión, en relación al tipo de vínculo que se establezca con los destinatarios de la tarea. Es necesario destacar que el orden de presentación de estos factores es arbitrario y no necesariamente deben presentarse de esta manera, ya que dependerá de cada caso particular.

Precisamente –y como se mencionara anteriormente- cuando este estrés laboral se presenta en profesiones u ocupaciones que implican el contacto directo con personas, hablamos de **Burnout** ó **Síndrome de burnout**. Entre estas profesiones se incluyen: Médicos –particularmente en algunas de sus especialidades-, Psicólogos, Enfermeras y Docentes. Hay algunos autores que consideran que todo estrés laboral puede denominarse **burnout**, pero nosotros adherimos a la posición citada respecto de que el mismo se circunscribe a las profesiones que implican contacto permanente con otros

seres humanos en la relación laboral, apuntando en la presente investigación a los trabajadores de la educación.

El **burnout** consiste en un gran sentimiento de inadecuación personal y profesional, con una notable pérdida de motivación por la tarea y cuyo corolario es un fuerte sentimiento de fracaso laboral. Sus características son similares a lo que conocemos como “síndrome depresivo”, aunque las investigaciones más recientes sobre el tema coinciden en considerarlo una entidad nosológica aparte, con características propias. Como se mencionara anteriormente, el término “**burnout**” proviene de la industria aeroespacial, y se refiere al agotamiento del carburador de los cohetes, que como consecuencia de un recalentamiento “se queman” quedando la nave flotando sin rumbo en el espacio. Por esto se habla de “estar quemado” ó “quemarse en el trabajo”, en las investigaciones referidas al tema.

A su vez el **Síndrome de burnout** presenta tres principales manifestaciones:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Inadecuación personal

Mencionaremos brevemente a qué se refiere cada una de ellas:

El **cansancio emocional** consiste en la aparición de distintos síntomas que son manifestación de desgaste, fatiga y agotamiento, a los que se suma el sentimiento de que no se puede ofrecer más nada a otras personas desde el rol profesional. Constituye el elemento principal del síndrome, y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, no poder más de sí desde el punto de vista profesional.

En la **despersonalización** hay un cambio negativo en las actitudes hacia otras personas, incrementándose la irritabilidad, el distanciamiento y la hostilidad hacia los alumnos y los compañeros (existe coincidencia entre diferentes autores especialistas en la temática en considerar a la despersonalización como el núcleo del **burnout**, ya que conlleva a una deshumanización de la relación docente-alumno). Para protegerse de este sentimiento negativo, la persona adopta una serie de actitudes de aislamiento, pesimistas y negativas, adoptando una postura impersonal en las relaciones interpersonales, especialmente las que se dirigen a los beneficiarios de su trabajo. También se presenta una tendencia a hacer culpable a los demás de sus frustraciones disminuyendo su compromiso laboral.

La **inadecuación personal** –también denominada “disminución en el logro personal”- se manifiesta como una autoevaluación negativa de uno mismo y de la labor que se realiza, sentimientos de fracaso, baja autoestima y evitación de las relaciones interpersonales (nótese que casi todos estos síntomas son característicos de los estados depresivos). La persona puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra

insatisfecho con sus logros profesionales (sentimiento de inadecuación profesional)

También es necesario señalar que el **burnout** se presenta como un proceso, no como un evento ó acontecimiento aislado, y que difícilmente es reconocido como tal en un principio. Las primeras sensaciones tienen que ver más con que el problema controla nuestra vida, comenzando por el campo laboral y extendiéndose a veces al personal, social y familiar, por lo cual es muy común que la persona afectada se ubique en el lugar de “víctima”, adoptando una actitud pasiva.

Las principales consecuencias del **burnout** se manifiestan en la forma de quejas de tipo psicosomático, alteraciones generalmente leves de la vida social y familiar, descenso en la capacidad de tomar decisiones, aumento de hábitos tóxicos (mayor consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias), sedentarismo físico y sentimientos de soledad.

Finalmente, respecto al **burnout** se puede afirmar que el estrés interviene en su constitución, y que el mismo es entonces el resultado de una exposición crónica al estrés, aunque es importante señalar que el **burnout** no se asocia en forma lineal con una sobrecarga de trabajo, ya que en algunos casos un trabajo escasamente estresante pero altamente desmotivante también puede producir **burnout**.

Cuando este cuadro se manifiesta en la población docente –al que según algunas denominaciones se lo suele llamar “malestar docente”- generalmente redundan en un deterioro de la tarea docente, con múltiples manifestaciones (personales, pedagógicas, institucionales) de una pérdida en la eficacia laboral.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La presente investigación se planteó como de tipo exploratorio, sustentada en un paradigma interpretativo, el cual se caracteriza por una concepción fenomenológica que pone su enfoque en la realidad global, empleando métodos en su mayoría cualitativos –aunque sin descartar la utilización de algunas técnicas de índole cuantitativa-, los cuales permiten un acercamiento comprensivo al objeto de estudio.

En relación a este aspecto metodológico, cualitativamente se ha trabajado con la entrevista como instrumento de recolección de información. Partiendo de los objetivos planteados en el diseño, las entrevistas, de tipo semi-dirigidas, fueron realizadas a un total de diecisiete (17) profesionales del ámbito de la salud mental de la ciudad de Esquel (14 Psicólogos y 3 Psiquiatras). Todos los entrevistados mostraron una predisposición positiva a la entrevista, colaborando con los objetivos de la presente investigación.

En muchos casos si bien se tenía experiencia profesional respecto de la atención de pacientes que hubieran presentado cuadros compatibles con un

diagnóstico de **burnout**, no se tenía conocimiento de la nomenclatura específica. De cualquier manera, cabe mencionar que esta nomenclación –si bien aparece en diversos trabajos de investigación y en la literatura médico-psicológica en general- no es una entidad reconocida por los dos principales manuales de clasificación de los trastornos mentales vigentes en la actualidad (CIE 10 y DSM-IV). Muchos de los profesionales entrevistados reconocían la sintomatología vinculada con el **burnout**, pero lo relacionaban con otros cuadros psicopatológicos.

De las entrevistas se extrajeron los siguientes datos, que clasificamos en tres apartados:

Trastornos descriptos:

- ansiedad generalizada
- merma en el rendimiento laboral
- desmotivación
- consumo de sustancias psicoactivas
- irritabilidad
- baja tolerancia a la frustración
- trastornos del sueño
- trastornos de la alimentación
- aplanamiento afectivo
- contracturas
- trastornos de la voz
- patologías gastrointestinales
- conflictos vinculares
- trastornos de la voluntad
- cefaleas, jaquecas
- síndrome de fatiga crónica
- rumiación e ideación constante
- patologías alérgicas

Factores predisponentes:

- falta de idoneidad profesional
- inadecuación de los regímenes laborales
- relaciones laborales competitivas
- sistemas jerárquicos verticalistas
- falta de material para realizar las tareas
- configuraciones familiares específicas
- expectativas de rol sobredimensionadas en relación a las aptitudes
- ejercicio autoritario del rol directivo
- zonas desfavorables (ambiental ó culturalmente)
- estructuras de personalidad específicas
- sistemas de evaluación docente inadecuados
- escasa ó nula actividad recreativa
- procesos burocráticos desmedidos
- cambios permanentes en las normativas institucionales
- pauperización de la educación en general
- falta de espacios de encuentro a nivel institucional
- idealización del rol docente durante el período de formación

Propuestas de intervención:

- adecuación de los regímenes laborales
- modificación de los sistemas de evaluación docente
- capacitación e investigación
- espacios de cuidado personal
- instancias grupales institucionales
- horizontalización de las instituciones educativas
- rotación en los puestos de trabajo
- material didáctico necesario
- clases menos numerosas
- evaluación del desempeño más allá del aspecto pedagógico

Por otro lado, desde el punto de vista cuantitativo, la herramienta utilizada fue una encuesta, administrada a docentes de los distintos niveles educativos de la localidad. Dicha técnica fue extraída de la escala “Fuentes de estrés en profesores”, del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España). Debemos aclarar que se efectuó una mínima adecuación de la misma teniendo en cuenta principalmente algunas cuestiones terminológicas (se adjunta copia del cuestionario administrado, Anexo 1).

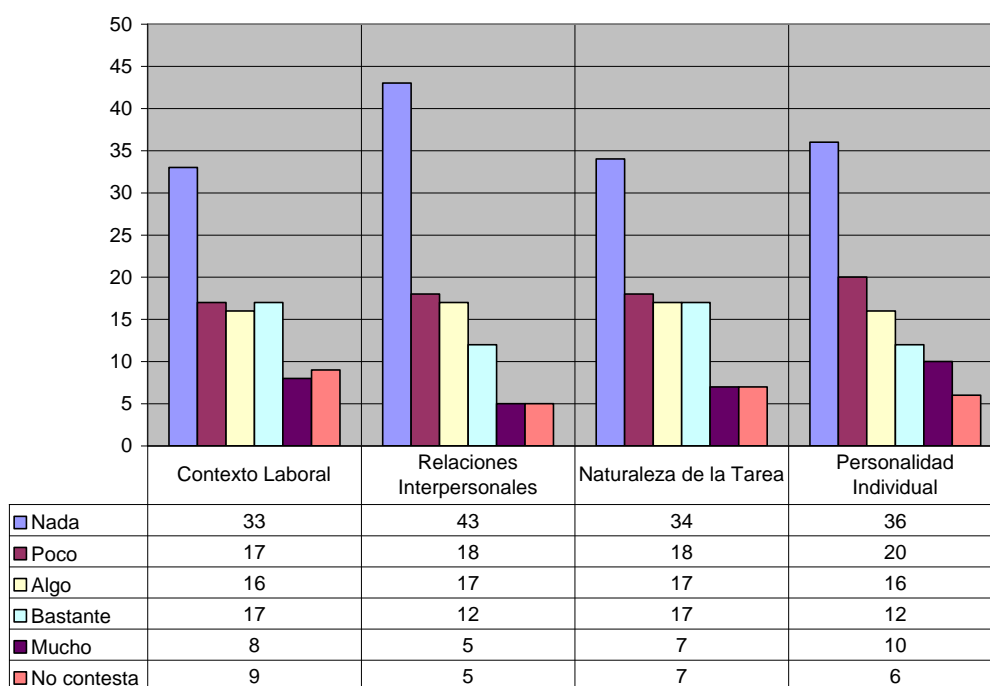
Posteriormente, se prosiguió con la selección de las instituciones que iban a ser destinatarias de las encuestas, en este sentido se tomó en cuenta que éstas sean representativas de cada nivel. Ellas fueron: Escuela 76, Colegio 701, Instituto de Formación Superior 804, Escuela Especial 510 y Escuela 409 de Nivel Inicial. Es importante aclarar que esta selección no obedeció a ningún criterio en particular.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

La encuesta realizada se analizó de acuerdo a cuatro sub-escalas, las cuales están directamente relacionadas con las variables intervinientes en la constitución del síndrome, a saber: *relaciones interpersonales*; *contexto laboral*; *naturaleza de la tarea* y *personalidad individual*. Dicho análisis nos permite discriminar el grado de incidencia de cada una ellas por separado dentro de la percepción de malestar en los docentes, como así también su ponderación en conjunto dentro del síndrome que estamos estudiando.

Del análisis de los datos cuantitativos surge que una variable recurrente en los cinco niveles ha sido la adjudicación de la más baja puntuación a la variable *relaciones interpersonales*. Se observa que la variable más puntuada ha sido *contexto laboral*, seguida por *naturaleza de la tarea* y luego por *personalidad individual*.

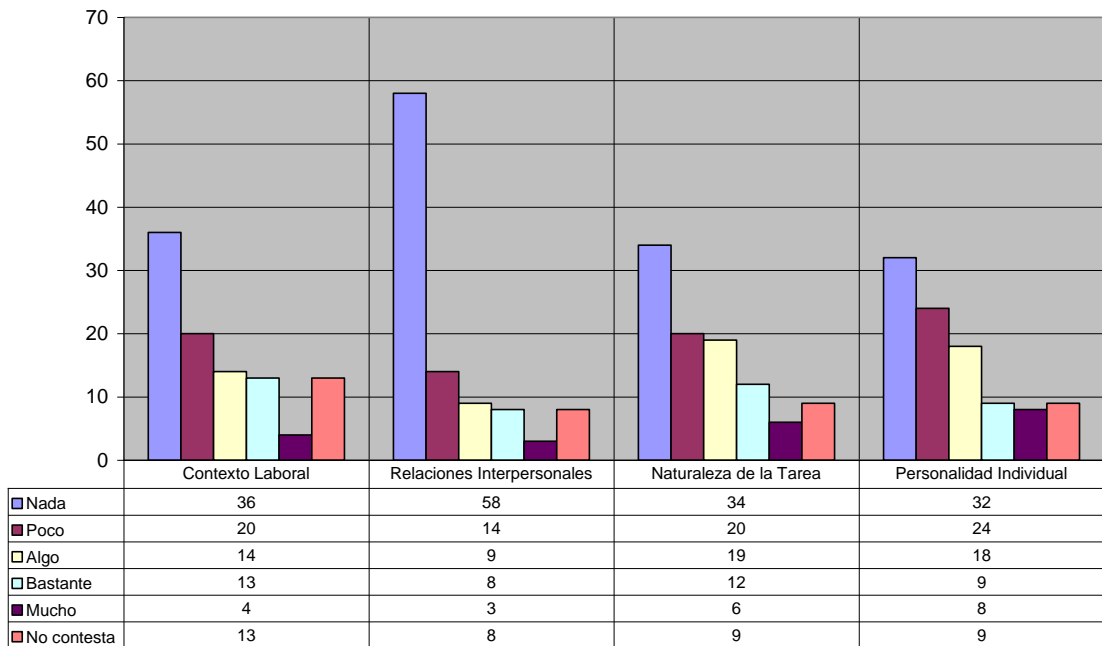
General



Si el análisis se realiza diferenciando por niveles, observamos los siguientes resultados:

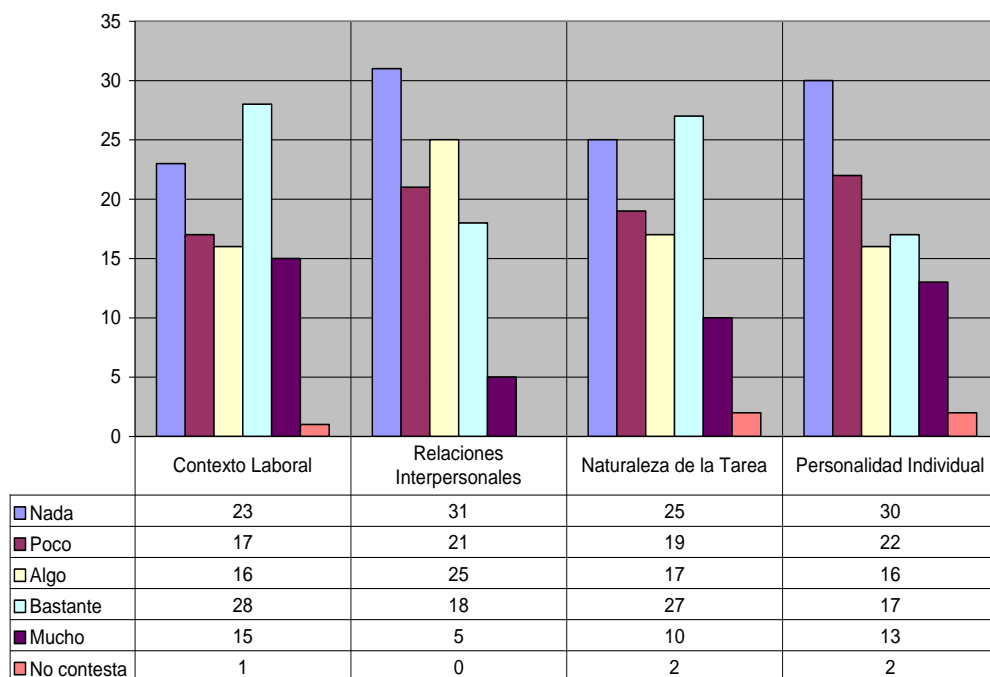
- En el Nivel Inicial, la variable *personalidad individual* ocupa el primer lugar, seguido por *naturaleza de la tarea* con una escasa diferencia de puntuación; continúa luego la variable *contexto laboral*, y por último (aquí con una puntuación mucho más baja) *relaciones interpersonales*

Nivel Inicial



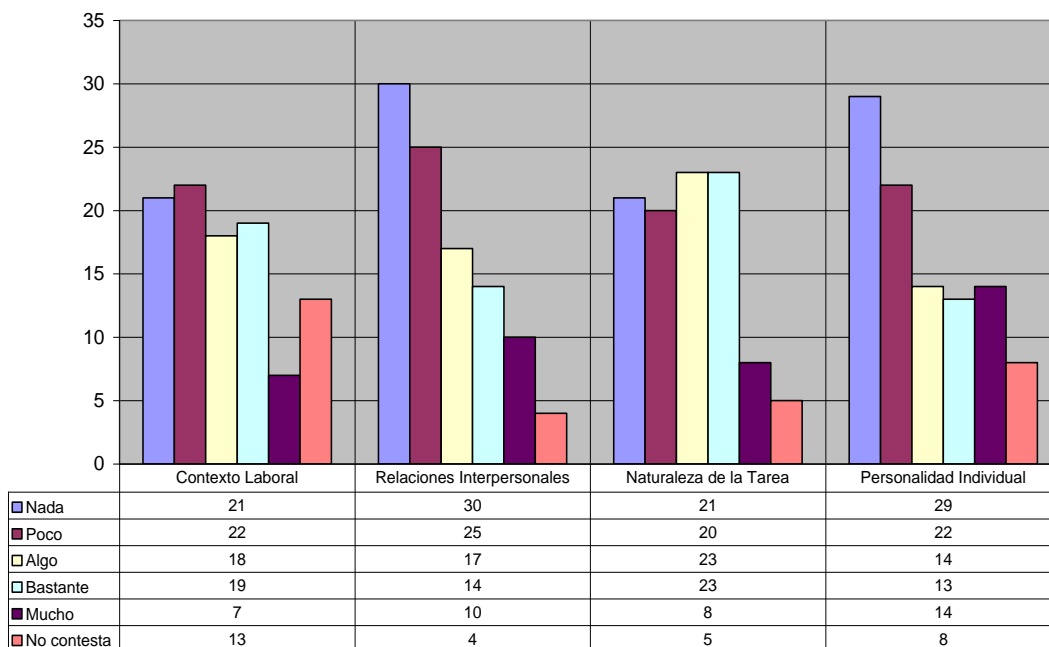
- En EGB 1 Y 2 se observa una supremacía marcada de la variable *contexto laboral*, seguida por *naturaleza de la tarea* aunque con una importante diferencia de puntuación; en tercer lugar figura *personalidad individual* y por último *relaciones interpersonales*. Es interesante destacar que este nivel fue el que mostró, en términos generales, una mayor incidencia del síndrome respecto de los otros.

EGB 12



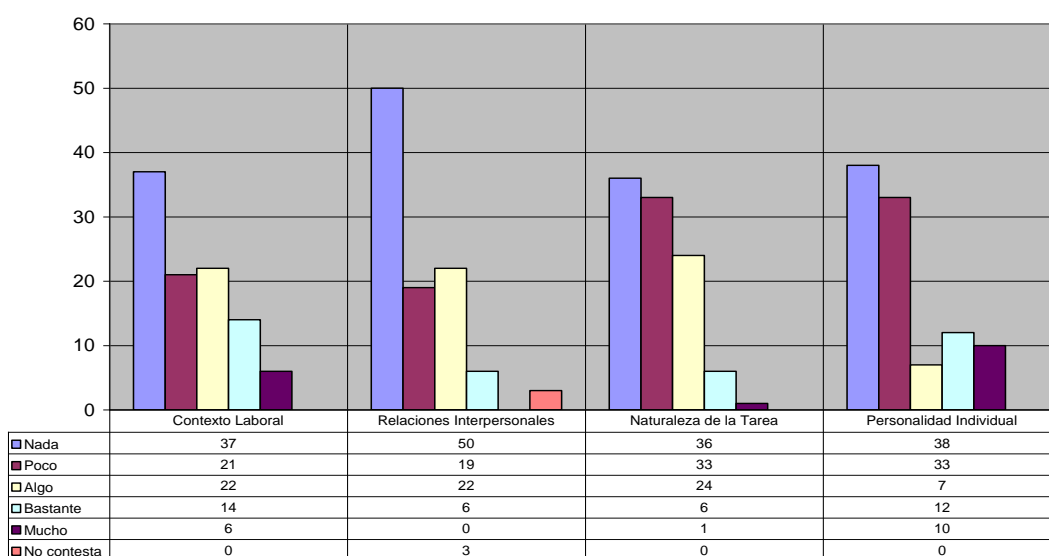
- En EGB 3 y Polimodal, se observa que la variable más puntuada es *naturaleza de la tarea*, existiendo luego una escasa diferencia entre las otras tres variables (una posible explicación para ello serían las características propias de la adolescencia, etapa por la que atraviesan los alumnos de este nivel)

EGB 3 y Polimodal



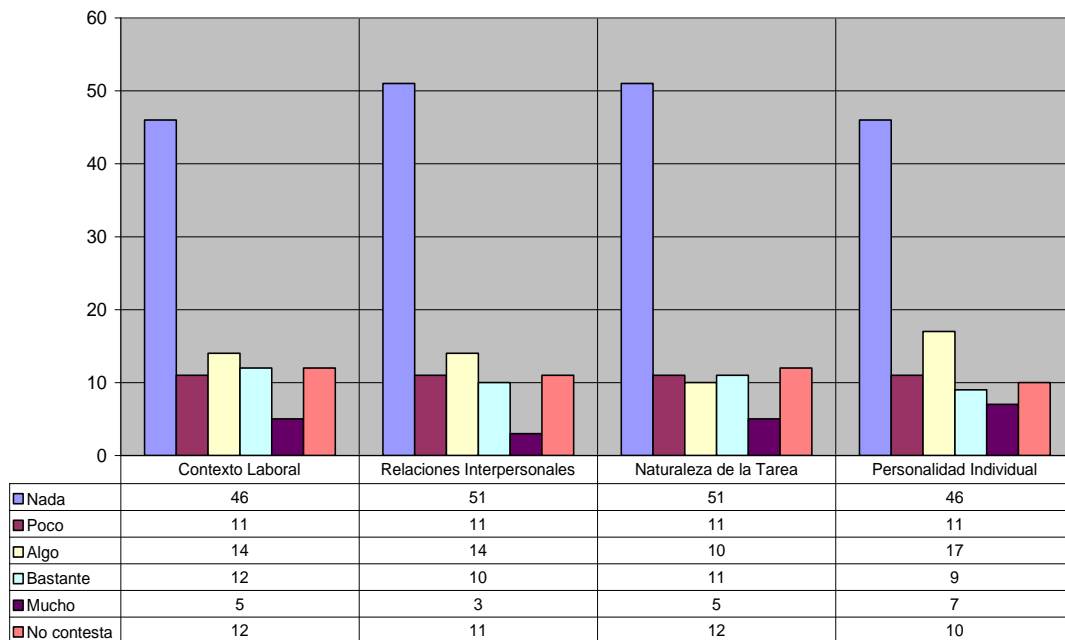
- En Educación Especial las dos variables de mayor incidencia son *contexto laboral* y *personalidad individual*; le sigue luego *naturaleza de la tarea*, y por último *relaciones interpersonales* (esta variable con una puntuación mucho más baja)

Especial



- En Nivel Superior la destacada es *personalidad individual*, seguida por *contexto laboral*; aparecen luego con bastante menor puntuación *naturaleza de la tarea* y *relaciones interpersonales*. Se destaca también que en este nivel es donde se presenta menor incidencia del síndrome.

Superior



Las diferencias observadas en cuanto a la ponderación de las variables intervinientes exhiben la complejidad del problema, y con ello la consiguiente necesidad de una visión integral para su abordaje ya sea éste preventivo ó de intervenciones en situaciones concretas.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

Es destacable la escasa valoración que en términos generales se ha hecho de la variable *relaciones interpersonales*, siendo que ésta inevitablemente se encuentra vinculada a lo que es el ambiente laboral. Parecería ser que la no consideración de esta variable indicaría que no existen dificultades a este nivel. No obstante ello, es importante recordar que la mayoría de las investigaciones coinciden en que el elemento clave del Burnout es la despersonalización, que es uno de los componentes en que se manifiesta el síndrome y que guarda estrecha vinculación con el ámbito de lo interpersonal por expresarse justamente en las actitudes y conductas negativas que se dirigen hacia las otras personas. Por lo tanto, es posible inferir que el foco atencional no recae en la variable interpersonal porque en realidad la misma no está suficientemente valorada como tal y entonces pasaría a ser un elemento de escasa significación. En este aspecto, es posible pensar que si se modifica el sentido (o la carga valorativa) que se le confiere a las relaciones interpersonales, esta misma variable podría convertirse en un factor protectorio

ante los conflictos que se presentan en el ámbito docente y que propician la instauración del Síndrome de Burnout.

El nivel EGB 1 y 2 que manifestó mayor incidencia del Burnout, destacó al contexto laboral y la naturaleza de la tarea como los principales factores predisponentes del malestar docente. Observamos que de alguna manera, ambas variables localizan la explicación del problema en aspectos externos más que en la interacción establecida entre las personas y las características del contexto. Esto es un aspecto importante a considerar si tenemos en cuenta que cuando se agudiza el burnout, es frecuente que las personas afectadas tiendan a adoptar una actitud pasiva frente a su situación vivenciada en el ámbito laboral y culpabilicen y depositen exclusivamente en el "afuera" o el entorno la responsabilidad de su malestar.

Otro aspecto a tener en cuenta en torno a lo específico de la tarea docente en los niveles de EGB 1 y 2, es la frecuente interacción que deben tener con las familias de sus alumnos. Esta tarea requiere en el contexto actual de un conocimiento específico que les permita a los docentes contar con las herramientas comunicacionales que les facilite la generación de un buen vínculo con la familia, de modo de lograr un objetivo común entre la escuela y los padres. La realidad antes descrita lleva a que los docentes se encuentran con una complejidad que excede los fines específicamente educativos, incluyendo problemáticas de orden socio-económicas, como ser mala alimentación, problemas de violencia, escasez de recursos, etc. Para muchos de estos temas los docentes no cuentan con una capacitación específica que les permita preservarse a ellos mismos frente a realidades altamente generadoras de estrés.

Por otro lado debemos considerar como otro factor distintivo de este nivel, la no rotación de los docentes, sumado a la no asignación de horas institucionales. De los estudios realizados en relación al Burnout, se ha destacado que no sólo un exceso de actividad genera estrés, sino que también el mismo puede deberse a un estancamiento del trabajador en un puesto de trabajo rutinario y no rotativo (por ejemplo: estar a cargo de un aula).

Identificando otras variables intervinientes podemos hablar de un marco de normas y reglas institucionales concernientes a la promoción y realización de una carrera docente, que favorecen más la competencia individual, que un marco colaborativo que pudiera ponderar los resultados del equipo docente en su totalidad. Específicamente estamos hablando de la evaluación anual que se realiza asignando un puntaje individual para cada docente, siendo esta valoración más significativa que el resultado obtenido por la institución educativa en su totalidad.

Explayándonos ya en torno a lo que pudiera acontecer en el nivel EGB 3 y Polimodal, ya habíamos adelantado que características propias de la etapa evolutiva de la adolescencia debían estar implicadas en una mayor generación de estrés.

Para aportar claridad en este punto permítasenos abordar sintéticamente algo de la teoría vinculada a la comprensión de las relaciones interpersonales. A grandes rasgos podemos hablar que existen dos tipos de relaciones básicas, por un lado las que denominamos como relaciones de colaboración, que se definen en torno a la complementariedad de los participantes, con roles aceptados y bien definidos. Por otro lado existen las relaciones de oposición, que se dan dentro de una simetría de los participantes, quienes permanentemente se encuentran negociando la definición de sus roles, hasta donde llega el poder de uno y el del otro. Relacionando estos conceptos con lo propio de la adolescencia, podemos señalar como el adolescente en general va a empezar a hacer prevalecer las relaciones de oposición más que las de colaboración, especialmente en su trato con adultos. La explicación de esto la podemos entender desde la necesidad de los adolescentes de ir definiendo su identidad, al diferenciarse cada vez más de sus referentes adultos, y una forma que encuentra para ello es la oposición como postura fundamental.

Es así que volviendo a la situación concreta del docente frente a sus alumnos, aquél se ve continuamente exigido a argumentar sus posiciones, a dar explicaciones y permanentemente negociar su poder y sus puntos de vista frente a los adolescentes, a partir de lo cual nos es posible inferir que el grado de estrés al que están sometidos los profesores se ve incrementado por la situación antes descripta.

CONCLUSIONES GENERALES

En relación al objetivo general planteado en el proyecto de investigación y a partir de los datos obtenidos no nos es posible afirmar que existe relación entre el síndrome de burnout y las licencias laborales. Esto se relaciona con las imprecisiones respecto del diagnóstico de Síndrome, que como expresáramos anteriormente no está incluido como tal en las clasificaciones acerca de los trastornos mentales y del comportamiento. La diversidad de posicionamientos profesionales frente a esta problemática, dificulta la posibilidad de identificar claramente la incidencia del Burnout.

No obstante, de los datos recogidos es clara la influencia de signos y síntomas que se incluyen dentro del síndrome que estamos estudiando en el otorgamiento de licencias laborales. Sin embargo no se cuenta –en los registros de licencias existentes- con los datos necesarios para poder cuantificar en qué grado intervienen dichas manifestaciones sintomáticas; esto se debe, como ya se ha mencionado, a la no existencia de un código específico que permita nombrar al Síndrome de Burnout. Por lo tanto en las historias clínicas nos encontramos con códigos diagnósticos que incluyen signo y síntomas relacionadas con el burnout (las manifestaciones mencionadas: despersonalización, cansancio emocional e inadecuación personal) pero nos es imposible determinar cuantitativamente en qué medida intervienen e influyen en la constitución de otras entidades psicopatológicas nombradas bajo otros códigos.

Consideramos que la no inclusión del Burnout dentro de las clasificaciones de trastornos mentales y comportamentales actuales, obedece en parte a la preponderancia de un modelo que prioriza en la explicación y comprensión de los cuadros psicopatológicos la variable individual en detrimento de los aspectos relacionales que se inscriben en la etiología y en el mantenimiento de los trastornos. Por tal motivo, creemos que esta modalidad de abordar la psicopatología debería ir modificándose a fin de permitir una visión más amplia de la realidad que la constituye como tal, y de esta manera, incluir en su análisis la influencia que el contexto y las relaciones interpersonales que se manifiestan y expresan dentro del mismo pueden ejercer en la instauración de un síndrome.

PROPUESTAS

Tomando en cuenta lo antes expresado como conclusiones de este trabajo exploratorio, se entiende como uno de los ejes básicos a trabajar el de la capacitación, entendiendo ésta en varias direcciones:

- capacitación específica a los profesionales de la salud mental, a fin de brindar a los mismos herramientas para un diagnóstico precoz y las consiguientes intervenciones terapéuticas
- capacitación vivencial a los docentes, a fin de posibilitar la adquisición de recursos para el afrontamiento ante potenciales situaciones de estrés laboral que pudieran desencadenar en un Burnout. En este punto consideramos esencial la promoción de los aspectos personales resilientes, ya que los mismos son una clave para un mejor manejo de estas situaciones.
- capacitación a directivos y funcionarios del área de Educación, a fin de que se considere esta problemática, con el objetivo de lograr una mayor adecuación de la estructura organizativa y jerárquica, pudiendo redundar esto en un mayor cuidado hacia los docentes y hacia los alumnos.

Otra de las posibles acciones preventivas creemos que es la incorporación de la mediación como instrumento de negociación entre las partes, es decir, entre docentes y alumnos, en coincidencia con las propuestas que se están implementando en la provincia del Chubut en torno de la mediación escolar.

Por otro lado, entendemos que el fuerte énfasis puesto en la valoración individual del desempeño de los docentes (ejemplificado en el concepto anual), fomenta las posturas individualistas y de competencia. De esta manera no se ve favorecida la construcción de relaciones interpersonales de colaboración y crecimiento conjunto. Es así que innovar un sistema que privilegie la evaluación por equipo a la individual, sería un cambio necesario en relación a la prevención del Burnout.

Siguiendo con el planteo de alternativas, consideramos importante la posibilidad de fomentar la rotación en los cargos (especialmente en Nivel EGB 1 y 2), a fin de evitar la monotonía y rutina de la tarea que como hemos observado es un factor de relevancia para la aparición del Burnout. Más allá de las dificultades que a nivel administrativo esto pudiera acarrear, la mayor

movilidad en los puestos de trabajo podría ser incentivada por un premio de tipo salarial.

Otra posibilidad a desarrollar se relaciona con la asignación de horas institucionales en los niveles en que las mismas no están consideradas. Creemos que habilitar la apertura de este espacio posibilitaría un lugar no sólo de encuentro y reflexión sino de planificación conjunta de la tarea docente.

Siguiendo con las posibles acciones a desarrollar, destacamos como necesario el trabajo específico en la interfase escuela-familia. En este aspecto, consideramos que tanto el alumno como el docente no constituyen entes aislados, razón por lo cual se torna imprescindible la integración de los sistemas familiar y escolar para la optimización de la tarea.

Otra de las propuestas se relaciona con el fomento de actividades recreativas, físicas y culturales en el ámbito de la institución educativa, con la inclusión conjunta de los docentes y los alumnos. Estas actividades deberían incluirse dentro de los proyectos institucionales y no realizarse esporádicamente con carácter extraordinario.

Por último, tomando en cuenta todo lo expresado consideramos importante la posibilidad de promover una mayor horizontalidad en la escala jerárquica, a fin de favorecer la valoración y la construcción de equipos de trabajo que permitan una distribución más equitativa de responsabilidades y decisiones. Podríamos agregar que esta tendencia es tomada de los nuevos aportes surgidos desde el ámbito de la Psicología Laboral y (empowerment).-