

II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

Sindrome de Burnout en una muestra de docentes de escuelas primarias públicas de la ciudad de Rosario. Posibles líneas de investigación a seguir.

Mandolesi, Melisa, Quiroga, Victor Fabian, Cattaneo, María Romina y Bonantini, Carlos.

Cita:

Mandolesi, Melisa, Quiroga, Victor Fabian, Cattaneo, María Romina y Bonantini, Carlos (2010). *Sindrome de Burnout en una muestra de docentes de escuelas primarias públicas de la ciudad de Rosario. Posibles líneas de investigación a seguir. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/358>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/ptZ>

en las actitudes sostenidas hacia líderes mujeres por parte del sexo de ambos (líder y seguidor) tomados en forma conjunta.

A fin de responder al objetivo 2, que se propone determinar si las características estereotípicas de las mujeres líderes y el sexo del seguidor influyen en las actitudes sostenidas por los seguidores hacia las mujeres líderes, se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) con un diseño 2 (sexo líder = varón/mujer) x 3 (características estereotípicas de mujer líder = comunal - agéntico + comunal - agéntico). Se introdujeron como variables dependientes las puntuaciones de los tres ítems y la puntuación total. En cuanto a la influencia de las características estereotípicas, el análisis realizado arrojó diferencias estadísticamente significativas entre los vectores de medias de las actitudes para las diferentes formas de mujeres líderes ($\lambda = 0.63$, $F(6, 150) = 6.38$, $p < 0.01$, $\eta = 0.20$). A fin de examinar las diferencias individuales se realizaron contrastes univariados que muestran que las personas evidencian mayormente actitudes negativas hacia las mujeres que sólo presentan atributos agénticos. Por otro lado, el análisis no arrojó diferencias estadísticamente significativas entre los vectores de medias de las actitudes teniendo en cuenta el sexo del seguidor ($\lambda = 0.97$, $F(3, 75) = 0.65$, $p > 0.05$, $\eta = 0.02$). Por lo tanto puede afirmarse que el sexo del seguidor no influye (por sí solo) en las actitudes sostenidas hacia las líderes mujeres. Sin embargo, se observó interacción entre las características estereotípicas y el Sexo del seguidor ($\lambda = 0.84$, $F(6, 150) = 2.28$, $p < 0.05$, $\eta = 0.02$). Por lo tanto existe influencia en las actitudes sostenidas hacia líderes mujeres por parte del sexo del seguidor y las características estereotípicas, tomados en forma conjunta.

A modo de conclusión se puede decir que se han cumplido parcialmente las hipótesis ya que se ha corroborado que existe influencia por parte del sexo del líder pero no por parte del sexo del seguidor. Las personas presentan actitudes más favorables hacia los líderes hombres, principalmente a nivel emocional. Y además se ha llegado a concluir que existe influencia por parte de las características estereotípicas de las mujeres líderes pero no por parte del sexo del seguidor. Las personas presentan actitudes más desfavorables hacia las mujeres líderes que muestran sólo atributos agénticos.

Los resultados hallados concuerdan con lo que propone la Teoría de congruencia del rol (Eagly & Karau, 2002) y los resultados de otros estudios organizacionales (e.g. Collinson, Knights & Collinson, 1990; Lupano Perugini & Castro Solano, 2008b); en el sentido de que las personas suelen evaluar más positivamente a un hombre líder que a una mujer y, menos aún, si asume sólo características masculinas porque consideran que su conducta es inconsistente con muchas creencias mantenidas socialmente acerca de la conducta femenina deseable.

En futuros estudios se aspira a ampliar y equiparar la muestra a fin de lograr obtener resultados que tengan mayor validez externa (generalización de los resultados).

BIBLIOGRAFIA

- CALVO, P. (2006, 20 de agosto). Ellas avanzan, pero faltan 30 años para la igualdad. Clarín, pp. 32-34.
- CUADRADO, I., NAVAS, M. & MOLERO, F. (2006). Mujeres y Liderazgo. Claves Psicosociales del Techo de Cristal. Madrid: Sanz y Torres.
- EAGLY, A. H. & KARAU, S. J., (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109, 573- 598.
- FEDERAL GLASS CEILING COMMISSION. (1995). Good for business: Making full use of the nation's human capital: The environment scan: A fact finding report of the Federal Glass Ceiling Commission. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- LUPANO PERUGINI, M. L. & CASTRO SOLANO A. (2008a). Liderazgo y género. Identificación de Prototipos de liderazgo efectivo. Perspectivas en Psicología, 5 (1), 69-77.
- LUPANO PERUGINI, M. L. & CASTRO SOLANO A. (2008b). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. Manuscrito enviado para su evaluación.
- MORRISON, A. M., WHITE, R.P. & VAN VELSOR, E. (1987). Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? Reading, MA: Addison- Wesley.
- U.S. BUREAU OF LABOUR STATISTICS (2007). Household data: Monthly household data (Table A- 1: Employers persons by occupation, sex, and age).

SÍNDROME DE BURNOUT EN UNA MUESTRA DE DOCENTES DE ESCUELAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE ROSARIO. POSIBLES LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN A SEGUIR.

Mandolesi, Melisa; Quiroga, Victor Fabian; Cattaneo, María Romina; Bonantini, Carlos

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario. Argentina

RESUMEN

En el presente trabajo se comienzan a analizar e interpretar algunos datos acerca del denominado Síndrome de Burnout, reconocidos en una muestra compuesta por docentes de 6 escuelas primarias públicas de la ciudad de Rosario. Se realizó un estudio exploratorio, con una muestra no probabilística, por disponibilidad. El instrumento de medición utilizado es el Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES), el cual es una adaptación para trabajadores de la educación del MBI- HSS, instrumentos, ambos, desarrollados por Christina Maslach y su equipo de investigación. Además, se proponen posibles líneas de investigación a seguir en relación al tema planteado, y algunas posibles consecuencias de éstas líneas de investigación propuestas. Las mismas, se generan a partir de los novedosos desarrollos provenientes del paradigma denominado Psicología Positiva.

Palabras clave

Burnout Docentes Psicología Positiva

ABSTRACT

BURNOUT SYNDROME ON A PUBLIC PRIMARY SCHOOL TEACHER'S FROM ROSARIO CITY SAMPLE. POSSIBLE FUTURE LINES OF RESEARCH.

In this work it is analysed and interpreted some data about the Burnout Syndrome, picked up in a sample composed by teachers from 6 public primary schools from Rosario city. An exploratory study was made, with a non probabilistic, by availability sample. The measurement instrument used is the Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (MBI-ES), which is an adaptation for educational workers of the MBI-HSS, instruments both, developed by Christina Maslach and her research team. Besides, it's been proposed possible research lines to follow in relationship to this issue, and some possible consequences of this research lines. These, are generated from the novel developments from the paradigm known as Positive Psychology.

Key words

Burnout Teachers Positive Psychology

ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Durante la década de 1970, tanto el psiquiatra americano Freudenberg como la psicóloga social, Christina Maslach realizan diversos estudios en lugares de trabajo, como conclusión de los cuales arriban al mismo fenómeno, al que Christina Maslach caracteriza como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos normales que trabajan con personas de alguna manera. El agotamiento emocional, se refiere al sentimiento de no poder dar más de si a nivel emocional y a una disminución de los propios recursos emocionales. La despersonalización se refiere a una respuesta de distancia negativa, senti-

mientos y conductas cínicas respecto a otras personas, que son normalmente los usuarios de servicios o del cuidado. La reducida realización personal se refiere a la reducción de los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo (Maslach, 1976). Las investigaciones sobre Burnout poseen sus raíces en cuidadores y ocupaciones del tipo de servicios, en las cuales, el núcleo del trabajo son las relaciones entre el que provee los cuidados o la ayuda y el que los recibe (Gil-Monte, 2003; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Ya en la definición del Síndrome planteada por Maslach en 1976 se encuentran especificadas las tres dimensiones del mismo: el Cansancio Emocional, la Despersonalización y la Baja Realización Personal en el trabajo.

En la década del '80, comienzan a surgir diversos instrumentos para medir el Burnout, entre ellos el MBI (*Maslach Burnout Inventory*), que fue desarrollado por Maslach y Jackson en 1981. El MBI fue originalmente diseñado para usar con trabajadores de servicios sociales. Sin embargo, en respuesta al interés que despertó la problemática en docentes, se diseñó una segunda versión utilizada en trabajadores de la educación (Maslach, et.al, 2001). En 1986 aparece esta segunda edición del cuestionario; en la misma, los ítems que incluían la palabra "paciente" son modificados, cambiando la palabra por "alumnos". Esta nueva versión del MBI se denomina *Educators Survey* (MBI-ES). (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007), se trata un cuestionario que posee 22 ítems que puntúan en una escala de tipo likert que va desde 0 (nunca) a 5 (siempre).

MÉTODO Y RESULTADOS

En esta oportunidad, se ha utilizado el MBI-ES en una muestra no probabilística intencional de docentes pertenecientes a 6 escuelas públicas de la ciudad de Rosario, y en este trabajo, se plantean las primeras consideraciones acerca de algunos de los resultados obtenidos.

Se hace necesaria la aclaración de que, en el presente escrito se trabaja con estadísticos descriptivos, ya que hoy en día no se cuenta con tablas de puntuación referidas a la población de docentes de la ciudad de Rosario, y al momento de la presentación, el equipo se halla realizando los primeros análisis sobre los primeros datos recogidos que fueron cargados a la base de datos.

Como se ha planteado en un artículo anterior (Quiroga, Brunet, Mandolesi & Cattaneo, 2009) los estudios comparativos tienen la ventaja de solidificar la visión que sobre un campo o problemática se suele tener, por lo menos a nivel general, razón por la cual, se plantea como futuro trabajo a realizar la comparación de los resultados con trabajos similares realizados en otros contextos.

A continuación, se muestran los resultados de las variables principales del Burnout. Los presentes datos son de carácter preliminar, ya que forman parte de una base de datos más amplia que se está desarrollando por el equipo de investigación, con miras de tener un archivo con datos y una tabla de puntuaciones provenientes de docentes de la ciudad de Rosario.

Al momento se disponen de 61 casos cargados en la base de datos.

Las edades de los docentes que componen la muestra oscilaron entre los 20 y los 65 años, resultando en un promedio de 41,33. En relación a la variable sexo, la muestra se compone por un 8,2% de hombres y un 91,8% de mujeres. Un 77,4% posee una pareja habitual, y un promedio de 2 hijos. En relación a los años de antigüedad, el promedio es de 16 años y los cargos se reparten entre un 61,3% de titulares y un 24,2% de reemplazantes.

En relación a las variables que componen el síndrome, la media de la variable cansancio emocional es de 2,28, y osciló entre 1,52 y 3,50. En cuanto a la variable despersonalización, la media es 1,71, y su oscilación se dio entre los valores 1,40 y 2,03. Y por último, la variable baja realización personal posee una media de 3,80 y osciló entre 3,52 y 4,01.

El alfa de cronbach de los 22 ítems planteados por el MBI-ES es de 0.613.

POSIBLES LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN A SEGUIR.

En el año 2001, Maslach y su equipo de trabajo describen el *Engagement* como el efecto psicológico positivo por el trabajo que al

manifestarse permite al profesional de salud desarrollar sentimientos agradables y refieren tres dimensiones en las que se desenvuelve: el vigor se refiere a presentar, a nivel individual, altos niveles de energía y disposición a invertir esfuerzo en el trabajo, la habilidad de no fatigarse fácilmente y persistir pese a las dificultades, fuerte deseo de esforzarse. La dedicación se refiere a una fuerte implicación en el trabajo, con sentimientos de entusiasmo y de percibir el significado en el trabajo que uno realiza, y a un sentimiento de orgullo e inspiración. La absorción, se refiere a un estado placentero de inmersión total en el trabajo, donde la persona se halla plenamente concentrada y feliz, estado en el cual el tiempo pasa rápidamente y uno se siente incapaz de abandonar lo que está haciendo (Maslach et al., 2001)

Por lo general, se asume que la relación de las personas con su trabajo se sitúa en un continuo que va desde la experiencia positiva del compromiso con el trabajo (*Engagement*) a la experiencia negativa de quemarse por el trabajo (*Burnout*) (Maslach & Leiter, 2008).

A partir de estos desarrollos se hace evidente la necesidad de una ampliación del campo de estudio, incluyendo, además del estudio de la psicopatología (Síndrome de Burnout), el abordaje de su contrapuesto, el *Engagement*. Esta ampliación de planteamiento, responde al nuevo paradigma introducido por la Psicología Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder y López, 2002; Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007).

Por Psicología Positiva se entiende el estudio de las fortalezas y el óptimo funcionamiento del ser humano (Seligman, 1999; Schaufeli & Bakker, 2003). La Psicología Positiva intenta focalizarse en el estudio de los factores protectores o salutágenos que preservan a las personas de desarrollar psicopatologías diversas en distintos momentos de su ciclo vital (Casullo & Fernández, 2007).

Se evidencia, en diversos estudios analizados, una necesidad creciente de una aproximación positiva a las organizaciones y sus trabajadores, una aproximación que brinde relevancia a las fortalezas de los empleados y al funcionamiento organizacional óptimo (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005).

Se considera Psicología Organizacional Positiva (PoP) al estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005), se la puede definir como el estudio de la orientación positiva de las fortalezas de los recursos humanos y las capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y efectivamente manejadas para el mejoramiento de la performance en el lugar de trabajo actual (Bakker & Schaufeli, 2008).

CONCLUSIONES.

Gran número y variedad de autores han estudiado el Síndrome de Burnout y las consecuencias que posee sobre la salud, tanto a nivel local como internacional, encontrando de gran relevancia esta problemática. Organizaciones de carácter internacional competentes en la materia, como son OMS y OIT, afirman que el Síndrome de Burnout es un factor de riesgo profesional. Estas consideraciones, representan la toma de conciencia del daño que esta psicopatología puede causar, hasta el punto de provocar en la persona una incapacidad laboral.

La importancia de trabajar específicamente el Síndrome del Burnout en los docentes de la ciudad de Rosario radica en la necesidad, cada vez más evidente, de desarrollar otra mirada en el diseño y ejecución de planes integrales de abordaje de los problemas sociales y sanitarios que afectan a esta población trabajadora.

Por muchos años la psicología se ha dedicado casi exclusivamente al diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la psicopatología. El objetivo de la Psicología Positiva, planteado por sus principales impulsores Seligman & Csikszentmihalyi (2000) es catalizar un cambio de enfoque de la Psicología desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas.

Es necesaria una visión global y científica de todo el espectro del funcionamiento de las personas y de los grupos en las organizaciones para poder aplicar una gestión efectiva de las organizaciones. Y este es el enfoque del psicología positiva aplicada a las organizaciones. Se trata de una visión que intenta completar la visión realizada desde la psicopatología, no desplazarla.

BIBLIOGRAFIA

- CASULLO, M. M. & FERNÁNDEZ LIPORACE, M. (2007) Las propuestas de la Psicología Positiva. ¿Universales psicológicos o particulares de una visión cultural? Anuario de investigaciones Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, 14.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974) Staff burn-out. Journal of Social Issues. 30, 159-165.
- GIL-MONTE, P. (2003) El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista Electrónica InterAçao Psy. 1. 19-33.
- GIL-MONTE, P. R. & MORENO-JIMÉNEZ, B. (Comp.) (2007) El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Pirámide. Madrid.
- MASLACH, C. (1976). Burned-out. Human Behavior, 5(9): 16-22.
- MASLACH, C.; SCHAUFELEI, W. B. & LEITER, M. P. (2001) Job burnout. Annu. Rev. Psicol. 52; 397:422.
- MASLACH, C. & LEITER, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, Ed. Jossey-Bass.
- MASLACH, C. & LEITER, M.P (2008) Early Predictors of Job Burnout and Engagement. Journal of Applied Psychology. 93 (3). 493-512.
- QUIROGA, V.; BRUNET, M.; MANDOLESI, M & CATTANEO, M. R. (2009) Burnout y Malestar en trabajadores de enfermería. Apuntes Comparativos. Memorias del I Congreso Internacional de Investigación y Práctica profesional en Psicología. XVI Jornadas de Investigación y V Encuentro de investigadores en psicología del MERCOSUR. ISSN: 1669-5097 begin_of_the_skype_highlighting 1669-5097 end_of_the_skype_highlighting.
- REDONDO, A. (2008). Psicopatología laboral: burnout. XII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XIX Jornadas Nacionales de ADEIP, La Plata, octubre de 2008.
- SALANOVA, M.; MARTÍNEZ, I.M. & LLORENS, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), Psicología de la Organización. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 349-376.
- SCHAUFELI, W.B. & BUUNK, B.P. (2002). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. En Schabracq, Winnubst & Cooper (Eds.), The Handbook of Work and Health Psychology. 383-425.
- SCHAUFELI, W & BAKKER, A. (2003) UWES-Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- SELIGMAN, M. (2002) Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. En Snyder & Lopez: Handbook of Positive Psychology. Oxford, Oxford University Press (pg. 3-9).
- SNYDER, C.R. & LOPEZ, S. (2002) Eds. The handbook of positive psychology. Oxford; Oxford University Press.

LA IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS DE SCREENING EN LA EVALUACIÓN DE LA VULNERABILIDAD PSICO-SOCIO-LABORAL

Quiroga, Victor Fabian; Bonantini, Carlos; Cattaneo, María Romina; Mandolesi, Melisa

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario. Argentina

RESUMEN

Esta presentación es un avance de un trabajo de investigación que estamos realizando sobre las relaciones de la Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral y la Salud Mental. Nuestros objetivos son, desarrollar el concepto de Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral; para construir y validar un instrumento de medición estandarizado de aplicación a trabajadores ocupados, precarizados y desocupados en la ciudad de Rosario; y estimar la asociación entre la Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral y la Salud Mental de los trabajadores. Para lograr estos objetivos, trabajamos con una estrategia de triangulación cuantitativa, utilizando datos obtenidos por medio de entrevistas, para desarrollar categorías e indicadores que nos permitan construir un instrumento de screening. En estos momentos, nos hallamos desarrollando el instrumento, y consideramos que este puede proveer datos para la gestión de políticas activas de trabajo. Esta ponencia presenta algunas reflexiones sobre las posibilidades que los conocimientos producidos por la Psicosociología de las Organizaciones, aportan al desarrollo humano de los sectores en estado de Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral.

Palabras clave

Vulnerabilidad Psico-socio-laboral

ABSTRACT

THE PSYCHO-SOCIAL-LABOUR VULNERABILITY AND SCREENING INSTRUMENT

This presentation is an advance from a research work that we are doing about the relationship between Psycho-Social-Labour Vulnerability and Mental Health. Our objectives are, to work to develop the Psycho-Social-Labour Vulnerability concept, to build and validate a standardized measurement instrument to apply to occupied employees, unstable workers and unemployed people from Rosario, and to estimate the association between Psycho-Social-Labour Vulnerability and Mental Health in Rosario's workers. To accomplish this, we work with a cuantitativa methodological strategy, using data obtained through interviews, to develop categories and indicators, which allow us to create a screening instrument, and we consider that this could provide us with data to manage new active politics at work. This paper presents some reflexions about the possibilities that, knowledge produced by the organizations psychology, brings to human development in the Psycho-Social-Labour Vulnerability field.

Key words

Psycho-Social-Labour Vulnerability

Esta ponencia pretende continuar los aportes de nuestro equipo de investigación, que trabaja en la conceptualización de la Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral con el objetivo de desarrollar un instrumento de medición de la misma.

Nuestro punto de partida conceptual, se sitúa en la consideración de que la Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral implica las nociones básicas de riesgo y las posibilidades de desarrollo de herramientas de afrontamiento de ese riesgo, por parte de los colectivos sociales involucrados en el mismo. Desde este lugar teórico, es