

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Grado Plan de Intervención
Licenciatura en Psicología
"Síndrome de Burnout en el cuerpo docente de nivel secundario"
Cuevas Delfina
Leg. PSI03188
Director de tesis: Dr. Y Mgter. Rubén M. Pereyra
Río Cuarto, Córdoba
Julio 2021

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá que con su amor me abrazó y me acompañó en todo momento.

A mi papá, ser de luz, que me hizo vivir la carrera como un partido de fútbol que veíamos juntos y que hoy seguro está gritando el 'gol' conmigo.

A mis hermanas que siempre me alentaron y me motivaron, siendo las mejores compañeras de esta vida.

A las personas que conocí en esta ciudad y que, con mucho amor, me hicieron parte de sus familias.

Muchas gracias.

Índice

Resumen	Pág. 2
Introducción	Pág. 3
Línea estratégica de intervención	Pág. 5
Síntesis de la Institución	Pág. 7
Delimitación de la problemática	Pág. 9
Objetivos	Pág. 11
Justificación	Pág. 12
Marco teórico	Pág. 13
<i>Capítulo 1: Contextualización</i>	Pág. 13
<i>Capítulo 2: Población</i>	Pág. 15
<i>Capítulo 3: Constructos</i>	Pág. 17
<i>Capítulo 4: Taller</i>	Pág. 23
Actividades	Pág. 25
Cronograma	Pág. 46
Recursos	Pág. 47
Presupuesto	Pág. 48
Evaluación	Pág. 49
Resultados esperados	Pág. 50
Conclusión	Pág. 51
Referencias	Pág. 53
Anexos	Pág. 58
<i>Cuestionario de evaluación de impacto</i>	Pág. 58

Resumen

El presente Plan de Intervención corresponde al Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Siglo 21, sede Río Cuarto.

En primera instancia se hizo una lectura de la información brindada por la institución elegida, allí se delimitó la necesidad de realizar un abordaje con el cuerpo docente del nivel secundario de la escuela Institución Provincial de Enseñanza Media (I.P.E.M.) N° 193, José María Paz.

La propuesta tiene como objetivo prevenir el Síndrome de Burnout en los docentes, a través de un taller psicoeducativo. Dicho dispositivo consiste en generar seis encuentros, dictados en un aula que brinda la institución educativa, en donde se desarrollarán distintas actividades. Los objetivos de dichas actividades son informar acerca del Síndrome de Burnout para poder reconocerlo, brindar herramientas para el manejo del estrés a través de técnicas de relajación y de respiración, y reforzar hábitos saludables que favorezcan la calidad de vida de los docentes.

El taller se dictará para los docentes de la institución, quienes formarán grupos (entre 16 y 17 participantes, cada uno). Una vez finalizado el taller con el primer grupo, se procederá con el siguiente, y así sucesivamente. Los encuentros serán los días lunes, durante seis semanas, la duración de cada uno variará entre 40 y 60 minutos. Previo al inicio del primer encuentro con el grupo de docentes se les administrará un cuestionario creado para evaluar el impacto del taller, lo mismo sucederá la finalizar el taller.

Palabras claves: Prevención, Síndrome de Burnout, Taller, Docentes.

Introducción

El Síndrome de Burnout ha sido mayormente estudiado en trabajadores de la salud, como enfermeros, médicos, psicólogos, últimamente se ha abierto su investigación a otros ámbitos laborales que también implican una alta demanda afectiva propiciando el estrés. Según las cifras brindadas por el Sistema Educativo Nacional (2017), publicado por el Gobierno Nacional, la cantidad de docentes del nivel secundario son 435.534 que deben educar a 4.280.542 alumnos matriculados.

Sucede con los docentes algo particular, según el Observatorio Argentinos por la Educación (2018), que refiere a que 1 de cada 3 maestros trabajan en más de una escuela. El 47% de los docentes trabajan en dos, tres o cuatro cursos, el 32% se desempeñan en tres o cuatro escuelas y el 12% en cinco o más instituciones. A los docentes que llevan a cabo sus tareas en más de una institución se los conoce como “docentes golondrinas” o “docentes taxis”.

Como Maslach y Jackson han especificado en 1981, el Síndrome de Burnout se caracteriza por la despersonalización, el agotamiento emocional y la falta de realización personal. Malander, N. (2019), en la provincia Misiones, Argentina, llevó a cabo un estudio sobre el Síndrome de Burnout en 133 docentes del nivel secundario, allí obtuvo una prevalencia del Síndrome en un 2,44% de los docentes y, luego de comparar cada una de las dimensiones del Síndrome, concluyó que la más afectada es la falta de realización personal, seguida por la despersonalización y el agotamiento emocional.

A través de este Trabajo Final de Grado, que consiste en un Plan de Intervención desarrollado en la institución educativa I.P.E.M. N° 193, José María Paz en forma de un taller psicoeducativo, tiene como objetivo prevenir el Síndrome de Burnout en los docentes que corresponden al nivel secundario, siendo en esos casos mayor la demanda y, por ende, la predisposición a sufrir estrés laboral.

A través de las distintas actividades que se pautan en el taller, se buscará informar y educar sobre el Síndrome de Burnout para reconocerlo en uno mismo o en los ámbitos en que se desenvuelven, como también brindarle a los asistentes las herramientas para que puedan identificar el estrés para evitar que se desencadene el síndrome y, por último pero no menos importante, reforzar hábitos saludables que repercutan positivamente en la calidad de vida de los docentes, como podría ser una buena organización de las actividades de la semana, resaltando la importancia de un buen descanso y una buena alimentación, para cumplir con las tareas sin descuidar la salud de uno mismo.

Lo que se espera a partir de ellos es favorecer un buen clima laboral y personal ya que, como se explicará más adelante, las consecuencias del Síndrome de Burnout se pueden ver en el bajo rendimiento laboral y en repercusiones negativas tanto en la vida personal del docente, como con los alumnos.

Línea estratégica de intervención

En el marco de la asignatura “Seminario Final de Psicología” se lleva a cabo el Trabajo Final de Grado de la carrera Lic. en Psicología, dictada en la Universidad Siglo 21, sede Río Cuarto, Córdoba. En este caso, se elabora un Plan de Intervención, el cual consiste en un conjunto de acciones y procedimientos organizados destinados a alcanzar un objetivo específico, de esta manera se proponen vías de resolución fundamentadas y críticas sobre problemas o necesidades concretas (Canvas, 2019).

En cuanto a la línea estratégica de intervención con la cual abordar dicho trabajo, se consideró “Intervención de un aspecto del desarrollo organizacional” con el objetivo de intervenir en pos del bienestar en el cuerpo docente de la institución “Escuela I.P.E.M. N° 193 José María Paz” previniendo y/o actuando, en el caso de que se hayan identificado síntomas compatibles, sobre el Síndrome de Burnout.

En primer lugar, se cree pertinente detenerse en el concepto de Desarrollo Organizacional (D.O.). Beckhard (1969) lo define como una respuesta al cambio; una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados, desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios. Por otro lado, Burke y Hornstein lo definen como un proceso de cambio de la cultura de una organización que pasa de un estado que evita examinar los procesos sociales, a un estado que institucionaliza y legitima este examen; de un estado que resiste a la innovación, a un estado que planea y utiliza procedimientos para promover la adaptación a los cambios (“Desarrollo organizacional”, s.f.).

Ahora bien, la vinculación del Desarrollo Organizacional con la temática a abordar en el Plan de Intervención recae en el bienestar de los participantes de la institución previamente mencionada, más específicamente de los docentes que forman parte de la misma. Ya que las alteraciones que puedan surgir individualmente, pueden repercutir interindividualmente, entre los demás participantes, influyendo en el clima organizacional. Dentro de la información previa que presenta la escuela para dar inicio al trabajo, se encuentran datos relevantes como, por ejemplo, que los docentes son considerados “docentes golondrinas” ya que trabajan en varias instituciones. A su vez, ello trae aparejado la obstaculización del trabajo institucional y el encuentro con los colegas. Vale aclarar que aquí se podría ver afectada también la sustentabilidad en la organización al afectar a uno de sus elementos denominado aspecto social, afectando en consecuencia a los demás aspectos, ellos son: aspecto ambiental y aspecto económico.

Síntesis de la institución

Como se comentó anteriormente, la institución escogida es la institución pública: “I.P.E.M. N° 193 José María Paz”, la cual se ubica en la localidad de Saldán, departamento de Colón, provincia de Córdoba.

Con respecto a la ubicación, Saldán es una localidad que limita con las ciudades de Villa Allende (al noroeste), Córdoba (sur; sudeste; este), La Calera (suroeste) y el cordón de las Sierras Chicas (oeste y noroeste). Cuenta con 10.650 habitantes aproximadamente, según el censo realizado en el año 2010 (Canvas, 2019).

La finalidad del I.P.E.M. 193 es tender hacia una formación integral y permanente de sus educandos, brindándoles herramientas para el desarrollo del pensamiento crítico y la resolución de problemas en un espacio de intercambio enmarcado en la educación en valores que favorezca, en general, la realización personal y, en particular, la inserción en la vida sociocultural y en el mundo laboral, así como la continuidad en estudios superiores.

La escuela funciona en un edificio propio al cual asisten 644 alumnos y 97 docentes distribuidos en dos turnos, mañana y tarde, con dos orientaciones: Economía y, Gestión y Turismo. El edificio cuenta con doce aulas, recepción, secretaría, dirección y vicedirección, sala multimedia, laboratorio, comedor y sala de profesores, entre otros espacios (Canvas, 2019).

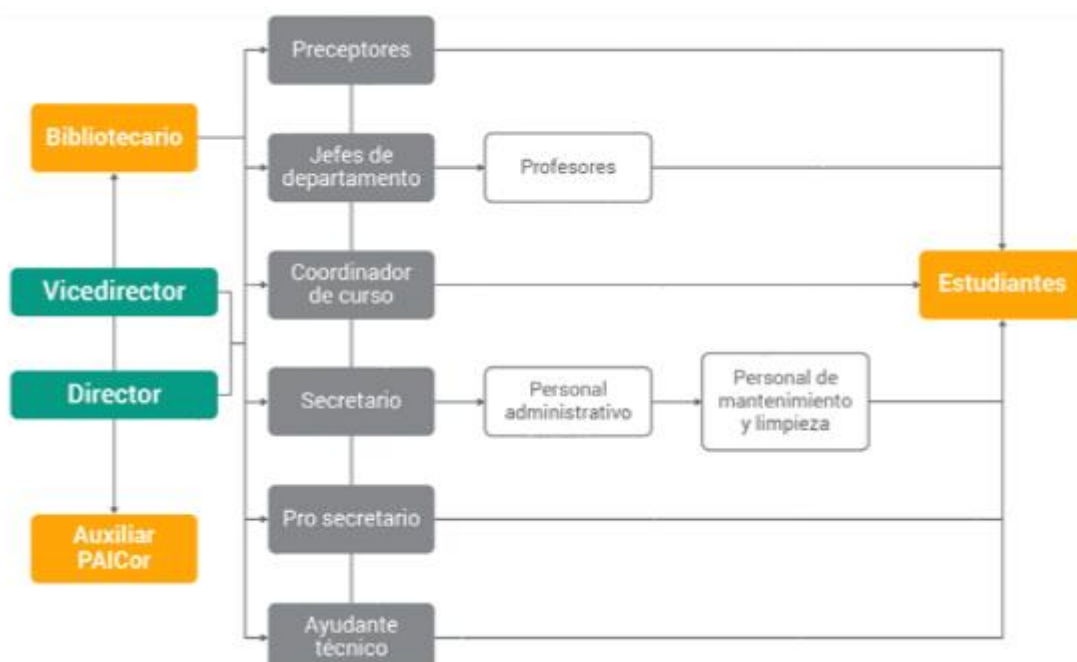
En lo que refiere a la comunidad educativa, está compuesta por:

- Equipo de gestión: Directora suplente, Arq. Prof. Giojalas Susana; Vicedirectora suplente, Lic. Ana María Ponce.
- Personal docente y no docente: Coordinadores de curso (2); Secretarios (2); Equipo docente (97 docentes); Ayudantes técnicos (2); Preceptores (8);

Administrador de red (1); Bibliotecarias (2); Personal de limpieza (4). (Canvas, 2019)

El personal de la institución se selecciona por medio de convocatorias públicas y abiertas a los inscritos en Junta de Clasificación, donde cada institución publica sus cargos vacantes con la posibilidad de que los postulantes se inscriban para ser elegidos por lista orden de mérito (LOM).

Organigrama:



Fuente: Ponce, 2018. Figura 1.

Delimitación de la problemática

A partir de la información brindada por la institución, se destacó uno de los datos aportados en el que se aclaraba que los educadores de nivel secundario casi en su mayoría trabajan en varias instituciones, lo que los convierte en “docentes golondrinas” (Canvas, 2019). Es por ello que se infirió que es posible que ellos estén atravesando un estrés laboral llegando, incluso, a un nivel agudo el cual se denomina Síndrome de Burnout.

Maslach y Jackson (1981) han definido al burnout como la respuesta bio-psico-social a un estresor que actúa de manera sostenida, lo que configura una situación crónica. Se produce en profesiones en las que hay contacto con otro, al que hay que guiar o ayudar de alguna manera, lo que supone un nivel alto de demanda. Dentro de las principales características se encuentran: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. El burnout es un proceso y es progresivo. Vale destacar las variables relativas a la organización que más impacto tienen sobre la aparición del estrés (conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción) y el síndrome de burnout (experiencia de agotamiento físico y mental, causado por una situación prolongada de demanda afectiva) como: trabajos administrativos, sobrecarga en el número de alumnos por clase, sueldo y condiciones de horario y geográficas, enfrentamiento con padres, alumnos y directivos, entre otros aspectos a considerar (Mateen, Dorji, 2009).

Una vez asignado el punto de partida se observa, en el material obtenido, aspectos que llevan a inferir la presencia del síndrome de burnout en el cuerpo docente de la institución, como por ejemplo: los docentes, además de las responsabilidades que conllevan las tareas de enseñanza, deben estar a cargo de algunos proyectos que la escuela desarrolla, teniendo que conseguir materiales para

llevarlos a cabo en algunos casos; otro aspecto es la exigencia de formaciones académicas que habiliten a los docentes a ocupar determinados lugares; hay dos turnos en los cuales trabajan los docentes (mañana y tarde) además de asistir a otras instituciones; no se debe dejar de lado que la incorporación de las TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) implica el esfuerzo por parte de los docentes, quienes no son nativos digitales, de incorporar la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Luego de realizar una investigación sobre antecedentes de trabajos referidos a la misma problemática, se encontró un estudio de tipo cualitativo, clasificado como estudio de caso realizado en México, cuya población objeto de estudio eran 220 docentes de nivel secundario de la localidad de Chihuahua, bajo la aplicación del cuestionario MBI. El resultado emitió un docente que se diagnosticó con Síndrome de Burnout, a partir de ello fue entrevistado, al igual que algunos alumnos, docentes y parte del personal en carácter de informantes. Como conclusión, arribaron a la idea de que a partir del estrés que puede estar atravesando un docente se desencadenan situaciones no gratas para sus familias, los alumnos y compañeros de trabajo, afectando a su vez en los procesos de enseñanza-aprendizaje. A raíz de esto, es que plantearon posibles intervenciones para que lleven a cabo los directivos de la institución o quien ellos crean pertinente, por ejemplo: desarrollar programas para el manejo del estrés laboral, capacitaciones en el ámbito de las relaciones humanas, mejorar las condiciones laborales y disminuir la carga administrativa.

Objetivos

- Objetivo general

Prevenir Síndrome de Burnout en los docentes secundarios de la escuela I.P.E.M. N° 193, José María Paz, a través de un taller psicoeducativo.

- Objetivos específicos

- Informar acerca del Síndrome de Burnout, facilitando el reconocimiento de sus desencadenantes.

- Brindar herramientas a los docentes para el manejo del estrés.

- Identificar y reforzar hábitos saludables que influyan positivamente en la calidad de vida de los docentes.

Justificación

La propuesta de un plan de intervención basado en la prevención del Síndrome de Burnout en el cuerpo docente del nivel secundario de la escuela I.P.E.M. N° 193 José María Paz, se debe a que, dicho síntoma, suele presentarse principalmente en personas que llevan a cabo actividades que requieren de una demanda afectiva elevada siendo este el caso de los docentes.

El estrés laboral conlleva efectos negativos en las personas, no solo en el aspecto laboral, sino también afecta la salud física y mental; cuando el estrés se torna crónico deviene en Síndrome de Burnout. Es por ello que es importante informar acerca del síndrome, sus consecuencias y sus características principales, ya que al poder identificarlo se lo puede prevenir, conservando tanto la salud de los docentes, como también la de sus alumnos y el clima laboral en la institución, aportando a la sustentabilidad de la organización.

El plan de intervención aquí desarrollado, se trata de un taller psicoeducativo que consiste en seis encuentros dentro de los cuales algunos tendrán como objetivo informar y educar a los docentes sobre los conceptos de Prevención, Estrés Laboral y Síndrome de Burnout, permitiendo poner en palabras quizás situaciones que generaban malestar. Además, en los siguientes encuentros, se les enseñarán técnicas de relajación y respiración que les puedan ser útiles en el momento en que consideren que se encuentran estresados o cansados y, de esta manera, evitar que se desarrollen síntomas más complejos. Otra actividad pensada para el taller es el role-playing para darle importancia a las emociones que se despliegan en las situaciones estresantes o que generan malestar en los docentes, partiendo de la idea de que las emociones se pueden identificar desarrollando la inteligencia emocional.

Marco teórico

Capítulo 1: Contextualización

Dentro de los estudios realizados acerca del Síndrome de Burnout, podemos encontrar el realizado por Díaz Bambula, F. y Gómez, I. C. (2016) que corresponde a una revisión sistemática de 89 estudios empíricos llevados a cabo en doce países latinoamericanos, considerando los publicados entre el año 2000 y 2010. Dicha revisión consistió en un análisis de las siguientes categorías: abordajes conceptuales utilizadas como soporte teórico para realizar investigaciones, las poblaciones blanco, las variables asociadas al inicio y desarrollo del Síndrome de Burnout y, las técnicas de recolección y análisis de la información. Arribaron a la conclusión de que los instrumentos más utilizados pertenecen a Maslach y Jackson, y a Pedro Gil-Monte. Además, el modelo aplicado en la mayoría de los estudios, predominantemente cuantitativos, es el aplicado por Maslach y Jackson en 1981, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI). Este instrumento es considerado como válido y confiable, debido a su consistencia interna y a sus buenos indicadores. En lo que respecta al aspecto social, en latinoamérica no se han desarrollado modelos conceptuales del Síndrome de Burnout propios del contexto, haciendo referencia a la cultura del trabajo que allí existe, en consonancia con la realidad económica que atraviesan los países que la componen.

Malander, N. (2019) ha realizado, años más tarde, un estudio sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes del nivel secundario. Consistió en una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo compuesta por 133 docentes que trabajaban en instituciones privadas ubicadas en la Provincia de Misiones, y el instrumento elegido fue el MBI, mencionado anteriormente. A través del mismo se miden tres dimensiones consideradas como

las características principales del síndrome objeto de estudio, ellas son: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. La prevalencia obtenida del Síndrome de Burnout fue del 2,44 %. Además, se comparó cada una de las dimensiones del Burnout, encontrándose que la más afectada entre los 133 docentes es la correspondiente a la realización personal, luego le siguen la despersonalización y, por último, el cansancio emocional.

En su mayoría, los estudios que investigan sobre el Síndrome de Burnout, son destinados a profesionales de la salud (enfermeros, médicos, psicólogos, psiquiatras), actualmente su estudio se está expandiendo al resto de las poblaciones ya que se puede encontrar en cualquier ámbito laboral debido a las exigencias que dicho trabajo requiera.

Capítulo 2: Población

Dentro del boletín Principales cifras del Sistema Educativo Nacional (2017), publicado por el Gobierno Nacional, se muestran los resultados sobre el censo llevado a cabo abarcando docentes, matriculados e instituciones educativas a lo largo del país. Según el censo Total País del año 2.015, las cifras estadísticas arrojaron que hubieron 4.280.542 matriculados y 435.534 docentes, pertenecientes al nivel secundario, incluyendo las modalidades educativas común, especial y adultos.

3.2. Alumnos, Docentes en actividad y Unidades Educativas por Sector de Gestión según Nivel de Enseñanza y Modalidad. Total País, 2015.

Nivel de enseñanza	Modalidad Educativa	Total			Sector de gestión					
		Matriculados	Docentes **	Unidades Educativas	Estatal			Privado		
					Matriculados	Docentes **	Unidades Educativas	Matriculados	Docentes **	Unidades Educativas
Total		12.536.492	960.899	65.475	9.126.011	748.030	50.385	3.410.481	280.775	15.090
Inicial	Subtotal	1.755.943	125.160	19.486	1.172.274	83.458	14.567	583.669	42.195	4.919
	Común	1.733.374	120.751	18.497	1.152.532	80.030	13.772	580.842	41.166	4.725
	Especial	22.569	4.684	989	19.742	3.653	795	2.827	1.048	194
Primario	Subtotal	5.050.773	377.597	25.883	3.742.093	300.783	21.680	1.308.680	87.937	4.203
	Común	4.816.692	352.239	22.170	3.523.465	278.067	18.363	1.293.227	84.349	3.807
	Especial	57.125	18.081	1.401	43.284	14.703	1.056	13.841	3.519	345
	Adultos	176.956	17.261	2.312	175.344	16.961	2.261	1.612	270	51
Secundario	Subtotal	4.280.542	435.534	15.586	3.131.365	339.888	11.165	1.149.177	130.778	4.421
	Común	3.680.507	399.905	11.763	2.597.819	304.822	7.901	1.082.688	126.021	3.862
	Especial*	45.135	11.304	1.112	32.629	8.461	803	12.506	2.924	309
	Adultos	554.900	72.687	2.711	500.917	69.278	2.461	53.983	3.239	250
Superior	Subtotal	902.316	90.613	2.239	599.998	59.477	1.046	302.318	33.847	1.193
	Común	902.316	90.613	2.239	599.998	59.477	1.046	302.318	33.847	1.193
Formación profesional (Adultos)		546.918	22.181	2.281	480.281	19.679	1.927	66.637	2.469	354

*Incluye educación integral para adolescentes y jóvenes y 44 Unidades educativas (38 del sector estatal y 6 del sector privado) que ofrecen servicios exclusivamente de Integración.

** El total de docentes en el sistema asciende a 960.899. La sumatoria de la columna es mayor a ese valor ya que un mismo docente puede desempeñarse en más de un nivel/modalidad.

Fuente: DINIEE/SICE/MED en base a datos del RA 2015 y CENPE 2014- DINIECE.

El 38% de los alumnos asiste a distintas modalidades del nivel primario y el 36% del nivel secundario.

Fuente: Recuperado de <http://bnm.me.gov.ar/>. Figura 2

La población objetivo del plan de intervención corresponde al cuerpo docente del nivel secundario de la Escuela I.P.E.M. N° 193, José María Paz, debido

a que, como se ha mencionado anteriormente, muchos de ellos se desempeñan como docentes en más de una institución en la Localidad de Saldán, Córdoba, lo cual propicia la aparición del estrés laboral que, al momento de ser crónico, se estaría frente al Síndrome de Burnout. Se los conoce como “docentes golondrinas” o “docentes taxis”.

Desde el Observatorio Argentinos por la Educación (2018) se redactó un informe con motivo del 11 de septiembre, Día del Maestro, acerca del pluriempleo ya que, 1 de cada 3 maestros trabaja en más de una escuela, siendo predominante en docentes que corresponden al nivel secundario. En dicho nivel, el 32% de los profesores se desempeñan en tres o cuatro escuelas, y un 12% trabaja en cinco o más instituciones, además el 10% de los profesores enseña en ocho o más cursos dentro de una misma escuela, 20% en cinco, seis o siete cursos y 47% lo hace en dos, tres o cuatro cursos. Según el informe, en promedio en 2016, un docente ha podido llegar a tener alrededor de 200 alumnos en una sola escuela.

Capítulo 3: Constructos

Maslach y Jackson fueron de los primeros autores en trabajar el Síndrome de Burnout, también conocido como el Síndrome del quemado o del trabajador quemado. Lo definen como la respuesta bio-psico-social a un estresor que actúa de manera sostenida, lo que configura una situación crónica. Agregan que se produce en profesiones en las que hay contacto con otro al que hay que guiar o ayudar de alguna manera, lo que supone un alto nivel de demanda. Por ello es que se han realizado investigaciones en docentes y trabajadores de salud que continuamente se enfrentan a la demanda afectiva. A su vez, dentro de los docentes, los que están más expuestos al síndrome son los dedicados a la enseñanza secundaria ya que, a mayor nivel de conflictividad o problemas de motivación en los alumnos, mayor nivel de burnout. Dentro de las variables de la personalidad que se relacionan con el síndrome, podemos nombrar la autoeficacia, el autoconcepto, el autoconocimiento, autoestima, falta de empatía y la tendencia a pensamientos rumiantes e irracionales (Canvas, 2019). A continuación se desarrollarán algunas de ellas.

Albert Bandura acuñó el concepto de autoeficacia, definiéndose como el conjunto de creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros o resultados. Define cuatro fuentes de las cuales se derivan los pensamientos de autoeficacia: en primer lugar, las experiencias de éxito, siendo estas el resultado de las tareas realizadas con resultados satisfactorios para la persona; en segundo lugar, las experiencias vicarias que son los efectos producidos al observar las acciones de los demás; en tercer lugar, la persuasión social, que implica la exposición y recepción a los juicios verbales y comentarios de otro; y, por último, los estados emocionales y fisiológicos como la ansiedad, el estrés, la excitación y la fatiga, ello informa acerca de la creencia de la

propia eficacia (Correa Ramírez A., Rios Erazo Am., Herrera Ronda A., Bustos Reydet C. y Rojas Alcayaga G., 2015).

El autoconcepto fue definido por Wylie como el estudio de la conciencia directa. Por otro lado, Williams James establece que el autoconcepto está determinado por la percepción que el individuo tiene de su grado de logro. De esta manera, los individuos que poseen un buen concepto de sí mismos, tienden a aumentar el valor de su rendimiento, mientras que, de forma contraria, los individuos con bajo autoconcepto tienden a subestimar sus resultados. Burns, por su parte, interpreta dicha variable como conceptualización de la propia persona hecha por el individuo, dotado de connotaciones emocionales y evaluativas, dado que las creencias subjetivas y el conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son personales, intensos y centrales (Sebastián V. H., 2012).

Con respecto al autoestima, la Comisión del Estado de California la ha definido como la apreciación de la propia valía e importancia, asumiendo el individuo su responsabilidad para consigo mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales. Por su lado, Rosenberg, quien aporta su mirada desde una perspectiva sociológica, establece que los autovalores asociados a la autoestima surgen de la interacción de procesos culturales, sociales, familiares y otros interpersonales (Sebastián V. H., 2012).

El burnout es un proceso progresivo, e incluye la exposición gradual al desgaste laboral, pérdida del idealismo y falta de logros (Canvas, 2019). Dentro las características principales se encuentran las siguientes:

- Agotamiento emocional: se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de insatisfacción frente a la demanda del otro (Castillo Ramírez S., 2000).

Farber lo considera como el síntoma principal del proceso, en el que encuentra manifestaciones conductuales de agotamiento emocional y físico derivadas de situaciones que han sido estresantes por no haber encontrado una estrategia para enfrentarlo de manera efectiva. Siguiendo a Maslach y Jackson, el agotamiento emocional representa una disminución o pérdida de los recursos emocionales y físicos para enfrentarse al trabajo, esto conlleva un esfuerzo físico y emocional mayor para interactuar con los compañeros (Armand G. M., 2007).

- Despersonalización: es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios del trabajo que se realiza (Castillo Ramírez S., 2000).

Se refiere a los sentimientos y las actitudes negativas, la sensibilidad y el cinismo hacia las personas que son receptoras del servicio que se brinda. Implica distanciamiento emocional y deshumanización que, al considerarse a la persona como un elemento global sin cualidades personales ni identificación individual, pueden manejarse mejor las demandas emocionales que le transmiten en la profesión. El desenlace se relaciona con la baja autoestima profesional, sentimientos de fracaso y autoevaluación negativa. Se considera a la despersonalización como una estrategia de afrontamiento, como última manifestación que se desarrolla en el Síndrome de Burnout (Armand G. M., 2007).

- Falta de realización personal: el sentimiento de realización personal supone una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo, comunes en la depresión, baja moral, evitación de las relaciones

interpersonales-profesionales, baja productividad, baja autoestima e incapacidad para soportar la presión (Castillo Ramírez S., 2000).

Expresa sentimientos de desmotivación, ineficacia e inutilidad del trabajo. Para Gil-Monte y Peiró, la baja realización personal y el agotamiento emocional comienzan el proceso casi simultáneamente y luego, la despersonalización. Mientras que Manzano considera que la baja realización se da en primer lugar, luego el agotamiento emocional junto a la despersonalización, pudiendo darse al unísono (Armand G. M., 2007).

Las consecuencias del burnout se dan tanto en el ámbito laboral como familiar, en distintos grados. Dentro de los síntomas físicos y psíquicos, se pueden mencionar: trastornos del sueño, abuso de sustancias (alcohol, café, cigarrillos, psicofármacos), dolores de cabeza, náuseas, etcétera. Además, se pueden detectar síntomas asociados a depresión, fobia social y agorafobia (Canvas, 2019).

Como se ha hecho mención previamente, el Síndrome de Burnout es considerado como tal cuando el estrés laboral es crónico, y cuando cumple con los criterios de diagnóstico. El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene una alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores y, por ende, al funcionamiento de la empresa a mediano y largo plazo. McGrath y Altman lo definen como un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta (Osorio J. E. y Cárdenas Niño L., 2016).

Otro autor que trabajó el concepto de estrés fue Hans Selye, quien lo definió como la respuesta fisiológica de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Consideró que cualquier estímulo podría convertirse en estresor siempre que

provocase una respuesta biológica de reajuste en el organismo, sin considerar los estímulos psicológicos como agentes causales. Engel, por su parte, basa su interpretación en los mecanismos psicológicos de defensa, previos a la activación de cualquier sistema, que implique una demanda del organismo (Ayuso Marente J. A., s.f.).

En un estudio realizado en Madrid, España, llegaron a la conclusión de que del 28 al 30% de la población encuestada considera padecer estrés, y el 23% cansancio crónico. El 33% de los encuestados padece dolores de espalda y el 23% dolores de cuello y hombros (Luceño Moreno L., Martín García J., Rubio Valdehita S., Díaz Ramiro E., 2004).

Dentro de las organizaciones que definen el estrés laboral podemos encontrar a la Organización Mundial de la Salud (OMS), que lo define como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, a La Comisión para la Salud y la Seguridad Británica, que lo ven como la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan; por último, la Comisión Europea se refiere al estrés laboral como un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral, es un estado que se caracteriza por sus altos niveles de agitación y angustia e, incluso, del sentimiento de no saber sobrellevarlo (Luceño Moreno L., Martín García J., Rubio Valdehita S., Díaz Ramiro E., 2004).

Además de poder identificar aquello que es propicio a que desarrolle estrés laboral o, en su defecto, el Síndrome de Burnout, también es importante potenciar y fomentar los hábitos saludables en el cuerpo docente que ayude a la prevención de cualquier malestar docente. Dentro de los factores de riesgo psicosociales que se

dan en el trabajo, la OIT y la OMS, en 1984, nombraron a las interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones en su organización, las capacidades del trabajador junto a sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo. Con respecto al rol del docente, Ramírez comenta en su texto “Afecto, aprendizaje y agresión” que el profesor es uno de los referentes más importantes en la vida de un niño ya que juega un rol fundamental en la formación del concepto que el niño va construyendo de sí mismo, lo cual se va a visualizar en la percepción que tenga de sus propias posibilidades, en su sentimiento de valía y su autoconfianza. En cuanto a la salud mental del docente, Diener expone que el término bienestar se suscita como consecuencia de tres elementos centrales: en primer lugar, el carácter subjetivo, que se forma a través de la propia experiencia de la persona; en segundo lugar, su dimensión global ya que incluye la valoración del sujeto en todas las áreas de su vida y; por último, la apreciación positiva (Herrera D. M., 2017).

Capítulo 4: Taller

Ander-Egg define al taller como: “una forma de enseñar y, sobre todo de aprender mediante la realización de “algo”, que se lleva a cabo conjuntamente. Es un aprender haciendo en grupo” (Ander-Egg, E. 1991, p.10).

Ander-Egg cita a Montaigne que sostiene que “es necesario educar no tanto a través de los libros, sino más bien por la experiencia de la acción” (1999, p. 67). Roselli agrega que el aula taller se debe encontrar dentro de un programa o proyecto de intervención.

Desde el punto de vista pedagógico, se destacan ocho puntos importantes para caracterizar el taller en cuanto modelo de enseñanza aprendizaje:

- Es un aprender haciendo: refiere a que los conocimientos se adquieren en una práctica concreta, llevada a cabo en un campo de actuación vinculado con el futuro quehacer profesional de los estudiantes. Se asocia al Aprendizaje por Descubrimiento desarrollado por Dewey y Bruner. Todos deben aportar para resolver problemas concretos y para realizar tareas.
- Es una metodología participativa: la actividad es conjuntamente, y participan tanto docentes como alumnos. Para ello es importante desarrollar habilidades cooperativas y no competitivas.
- Es una pedagogía de la pregunta: Ander-Egg hace énfasis en que uno tiene la capacidad de aprender cuando aprende a hacer preguntas relevantes, sustanciales y apropiadas.
- Es un entrenamiento que tiende al trabajo interdisciplinario y al enfoque sistémico: tiende a ello en cuanto es un esfuerzo por conocer y operar, asumiendo el carácter multifacético y complejo de toda realidad. El

enfoque sistémico implica cuatro formas de pensamiento: como método de investigación, como forma de pensar, como metodología de diseño y como marco de referencia.

- La relación docente/alumno queda establecida en la realización de una tarea común: hay una redefinición de roles en donde el educador tiene una tarea de animación, estímulo, orientación, asesoría y asistencia técnica, mientras que el educando es sujeto de su propio aprendizaje con el soporte teórico y metodológico de los docentes y bibliografía.
- Carácter globalizante e integrador de su práctica pedagógica: el objetivo es superar las disociaciones y dicotomías que suelen darse entre la teoría y la práctica, la educación y la vida, los procesos intelectuales y los procesos volitivos y, el conocer y el hacer.
- Implica y exige trabajo grupal y el uso de técnicas adecuadas: el taller es visto como un grupo social organizado para el aprendizaje, y alcanza mayor eficiencia y eficacia si utiliza los instrumentos correctos.
- Permite integrar en un solo proceso tres instancias como son la docencia, investigación y práctica: a través del proyecto de trabajo es que se visualizan las tres instancias, la docencia en la situación de enseñanza-aprendizaje que supone el proyecto, la investigación es la exigencia previa de la acción, y la práctica son las tareas llevadas a cabo (Ander-Egg, 1991).

Actividades

El taller “Prevención del Síndrome de Burnout en el cuerpo docente” se llevará a cabo en la Institución Provincial de Enseñanza Media N° 193, José María Paz, ubicado en la localidad de Saldán, Córdoba. Será destinado a los 97 docentes que forman parte de dicha institución, debido a la gran cantidad de asistentes se los dividirá en cinco grupos de 16 miembros cada uno y un grupo de 17 miembros, por lo que el taller repetirá sus actividades para cada uno de los grupos formados.

Constará de seis encuentros semanales, dictándose los días lunes durante seis semanas, con una duración aproximada de 60 minutos cada encuentro.

Encuentro N° 1

Para este encuentro se ha dispuesto llevar a cabo dos dinámicas.

Tema: presentación.

Objetivo general del encuentro: dar a conocer el objetivo del taller.

Actividad 1: “Nos imitamos”.

Materiales: disponibilidad de un aula de la institución educativa, iluminación adecuada, equipo de música y 17 sillas.

Tipo de estrategia: presentación grupal.

Tiempo estimado: 30 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. El Coordinador se presentará frente al grupo y comentará cuál es su rol allí.
2. Invitará a los asistentes a ubicarse en ronda, incluyéndose a sí mismo como participante.
3. Pondrá música para acompañar la siguiente actividad. La elección del género musical a escuchar en este caso será decisión grupal.
4. Les comentará la técnica de presentación que se llevará a cabo. Le indicará a quien se encuentra a su derecha en la ronda que deberá decir su nombre y luego hacer un gesto que lo represente, y quien esté a su derecha deberá repetir el nombre de quien se presentó antes, junto a su gesto, y sumar su propio nombre acompañado de un gesto. Así sucesivamente, cada integrante del grupo, hasta finalizar la ronda. El Coordinador puede ser el primero en participar para ejemplificar y que se comprenda mejor.

5. Cuando la ronda vuelva a iniciar, se realizará lo mismo pero omitiendo el nombre, solo se imitarán los gestos de cada uno hasta reiniciar la ronda.
6. Finalmente, la última vuelta consistirá en que todos los miembros imitarán al mismo tiempo el gesto de cada uno de ellos, en el orden en que venía sucediendo.
7. Aclarará el motivo de dicha presentación, comentando lo positivo de atender al lenguaje corporal de las demás personas, en especial cuando son compañeros de trabajo, como una manera de registrar al otro y, de ser necesario, atender a lo que sucede.

Actividad 2: “Presentación del encuadre”.

Materiales: disponibilidad de un aula de la institución educativa, iluminación adecuada y 17 sillas.

Tipo de estrategia: presentación individual.

Tiempo estimado: 15 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. Luego de la presentación grupal, permanecerán en ronda, y el coordinador les dará a conocer el objetivo del taller, con sus características.
2. Comentaré que el taller consistirá de seis encuentros semanales, desarrollándose los días lunes, manteniendo como punto de encuentro el aula en el que se encuentran en ese momento. Cada encuentro consistirá en llevar a cabo distintas actividades que contribuyan a cumplir el objetivo del taller. Dicho objetivo es prevenir el Síndrome de

Burnout, que suele darse en profesiones en las que hay una alta demanda afectiva como la docencia.

3. Aclarar que el concepto será aclarado en el próximo encuentro, y allí se responderán dudas al respecto para conocerlo mejor.
4. Agradecer por la atención y por la participación.

Encuentro N° 2

Actividad 1: “¿Te suenan conocidos Prevención y Estrés Laboral?”

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, una pizarra, un fibrón, un borrador y 17 sillas.

Tipo de estrategia: puesta en común.

Tiempo estimado: 20 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. El Coordinador debe solicitarle a los participantes que se ubiquen con sus sillas formando un semicírculo, frente a la pizarra que se encontrará vacía, en blanco.
2. Luego, los invitará a dar comienzo a una puesta en común acerca de lo que saben y conocen sobre los constructos Prevención y Estrés Laboral. Mientras ellos comentan, el Coordinador debe ir anotándolo en la pizarra. De esta manera, se conocerá la base previa que poseen sobre lo que luego será desarrollado en la próxima actividad, además de sus experiencias.

Actividad 2: “Definamos”.

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, una pizarra, un fibrón, un borrador, un proyector y 17 sillas.

Tipo de estrategia: Presentación Power Point.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Instrucciones del Coordinador:

1. Con la ayuda del material informativo creado a través de la plataforma de Power Point, y su presentación a través del proyector para mejor visualización por parte de los participantes al taller, se procederá a desarrollar los siguientes conceptos con sus respectivas características:
 - Definición de Prevención.
 - Categorías existentes de Prevención.
 - Desarrollar Prevención Primaria.
 - Definición de Estrés Laboral.
 - Causas del Estrés Laboral.
 - Manifestaciones del Estrés Laboral.
 - Relacionar Prevención y Estrés Laboral.
2. Al finalizar con la exposición de la información, dar lugar a las dudas que puedan surgir en los participantes.
3. Preguntar si, al identificar lo que ambos conceptos refieren y significan, reconocen algún signo del Estrés Laboral en ellos mismos.
4. Agradecer por la participación.

Encuentro N° 3

Actividad 1: “¡Vamos a relajarnos!”.

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, 17 sillas, equipo de música, cuatro velas aromáticas y una banqueta o mesa pequeña en donde colocar las velas, en el centro del círculo.

Tipo de estrategia: técnica de relajación.

Tiempo estimado: 30 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. En primer lugar, el Coordinador les comentará a los participantes que se llevará a cabo una técnica de relajación en la que él los guiará.
2. Ubicará las sillas en ronda, alrededor de la banqueta que se encontrará en el medio con cuatro velas aromáticas. Una vez que se sentaron todos los participantes, apagamos algunas luces del aula para eliminar estímulos y, de esta manera, fomentar un ambiente calmo.
3. Les solicitará que encuentren una posición cómoda en sus sillas y cierren los ojos.
4. Comenzará a reproducir música instrumental recomendada para esta técnica.
5. Luego, comenzará a leer la técnica de relajación guiada conocida como “relajación muscular de Jacobson”:

“Ponte cómodo. Si lo deseas, cierra los ojos y deja que tu cuerpo se vaya concentrando en las sensaciones que van a venir a continuación... Comenzaremos por tu brazo derecho. Centra tu atención en el brazo derecho... Aprieta el puño y siente la tensión que se genera en los dedos, en el antebrazo y en todo el brazo... Mantén esa tensión unos segundos, hasta que seas capaz de sentirla bien... Y ahora suelta toda la tensión del puño, suéltala toda y de forma brusca. Y concéntrate en la sensación de relajación que ocurre en la mano derecha, en el antebrazo y en todo el brazo... Centra tu atención en esa sensación. Una sensación de ligereza o de pesadez, puede que notes

incluso un ligero hormigueo o un poco de calor... Eso está bien. Quizá notes que el brazo se queda blando, flojo, suelto... Eso es la relajación muscular. Permítete sentir esas sensaciones agradables...

Ahora vamos a tensar de nuevo los mismos músculos. Aprieta de nuevo el puño derecho, lo suficiente como para sentir la tensión muscular en el puño, el antebrazo y el brazo derecho... Suelta toda la tensión de nuevo, de forma brusca. Siempre vamos a soltar la tensión de forma brusca, ya que de ese modo podemos aprender antes a distinguir las sensaciones de la tensión de las sensaciones de la relajación... Ahora el brazo, el antebrazo y la mano ya se han relajado. Han quedado blandos, flojos y suaves.

Deja que tu respiración se haga suave y rítmica, sin forzar. El aire circula de forma suave y llega hasta tu abdomen. Trata de respirar con la parte baja de los pulmones, de forma suave y rítmica, sin forzar...

Ahora vamos a tensar el puño izquierdo. Ténsalo con fuerza suficiente para notar la tensión en el antebrazo y en todo el brazo izquierdo... Suelta la tensión. Deja que se relaje la mano, el antebrazo y todo el brazo izquierdo... Concentra tu atención en las sensaciones de relajación que se producen: la pesadez, la flojedad, la suavidad... todas estas sensaciones pueden producirse en el brazo y en la mano. Permite que aparezcan estas sensaciones inofensivas y relajantes... Quizá hayas notado que al tensar el puño izquierdo también se tensaban otras zonas de tu cuerpo, incluido el brazo o el puño derecho. Esto es normal, sobre todo al principio. Pero es importante que prestes atención para que sólo se tense aquella zona del cuerpo que queremos tensar.

Es importante que aprendas a mantener relajadas el resto de zonas de tu cuerpo mientras no desees sentir la tensión en esas zonas. Más adelante será muy útil que aprendas a mantener la relajación de ciertos músculos mientras tensas otras zonas de tu cuerpo. Repetimos de nuevo la tensión en el puño izquierdo... Y soltamos la tensión... De nuevo sentimos la relajación en nuestro brazo...

El brazo izquierdo se queda suave, blando, flojo, libre de tensión... Y la respiración continúa suave y tranquila, sin forzar. Una respiración abdominal, suave y tranquila, sin forzar. Ahora vamos a tensar los músculos de la cara. Esto es un poquito más difícil pero con la práctica irá saliendo mejor. Para tensar todos los músculos de la cara ten en cuenta que debes tensar la frente, los párpados, el entrecejo, la nariz, los labios, la mandíbula y la lengua.

De momento, vamos a tensar sólo la frente. Para ello, trata de elevar con fuerza las cejas... Elévalas... Y suelta la tensión... Repite de nuevo la tensión en la frente... Y suelta la tensión... La frente se queda suave y blanda, libre de tensión... Tensa ahora los párpados. Apriétalos.

Siente la tensión suave en los ojos... y suelta la tensión. Los párpados se relajan, quedan sueltos y casi no se sienten... Tensa de nuevo los párpados... Y suelta la tensión... Tensa ahora el entrecejo y la nariz, como si pusieras cara de asco... Siente la tensión en el entrecejo y en la nariz... Y suelta la tensión... Nota cómo se relaja esa zona de tu cara. Queda suave y blanda, sin tensión... Tensa de nuevo el entrecejo y la nariz... Y suelta la tensión...

Tensa ahora la mandíbula y la lengua, apretando los dientes y empujando la lengua contra el paladar. Siente la tensión en los dientes y los labios... Y suelta la tensión... La lengua queda blanda, floja, sin tensión. Las mandíbulas también se relajan, sueltan toda la tensión... Tensa de nuevo la mandíbula y la lengua... Y suelta la tensión... Ahora la cara se ha relajado. También los brazos. Y la respiración es suave, tranquila y profunda. Sin forzar...

A continuación, vamos a relajar el cuello. Para tensarlo puedes intentar tocar con la barbilla el pecho o, si estás acostado, puedes empujar la cabeza contra el colchón. Tensa ahora el cuello. Siente la tensión... Y suelta la tensión... El cuello queda blando, suave y sin tensión... El cuello se relaja... Tensa de nuevo el cuello. Siente la tensión... Y suelta la tensión... Concentra tu atención en la sensación de relajación y bienestar que se va acumulando... La respiración tranquila y suave, los brazos relajados, la cara relajada y ahora también el cuello relajado...

Para tensar los hombros vamos a tirar de ellos hacia atrás, como si intentásemos tocar nuestros hombros entre sí por la espalda. Tensa ahora los hombros... Siente la tensión... Y suelta la tensión. La espalda parece relajarse... Tensa de nuevo los hombros... Y suelta la tensión... Los músculos quedan blandos y suaves... relajados.

Ahora tensaremos de nuevo los hombros, pero esta vez tiraremos de ellos hacia delante, como si quisiéramos juntarlos delante nuestro. Ténsalos ahora... Siente la tensión... Y suelta la tensión... El pecho y la espalda se relajan. Concentra tu atención en las sensaciones

*que se producen... Tensa de nuevo los hombros... Y suelta la tensión...
Concentra tu atención en las sensaciones de la relajación: los músculos
se aflojan, se quedan sueltos y blandos.*

*Disfruta de esa sensación de relajación que se va produciendo...
Ahora intenta tensar los músculos del abdomen como si quisieras hacer
una flexión abdominal. Siente la tensión en todo el abdomen... Y suelta
la tensión... Los músculos quedan blandos y tu atención se concentra
en la relajación y en las sensaciones agradables que se producen...
Tensa de nuevo los músculos del abdomen... Y suelta la tensión...
Disfruta de la sensación agradable que sientes al soltar la tensión.
Siente cómo los músculos se aflojan y quedan blandos y tranquilos...
Ahora vamos a tensar la parte media y baja de la espalda. Para ello
trata de arquear la espalda, como si quisieras sacar el abdomen hacia
delante. Arquea la espalda ahora... Siente la tensión... Y suelta la
tensión... De nuevo se produce una liberación de tensión que resulta
agradable... relajante... Tensa de nuevo la espalda, arqueándola... Y
suelta la tensión... Concentra tu atención de nuevo en las sensaciones
agradables que se producen al soltar la tensión... Y la respiración
continúa suave y tranquila, relajante y sin forzar... El aire entra y tu
cuerpo se relaja... El aire sale y la tensión se va... La respiración
continúa suave, profunda y sin forzar. Relajante y agradable. Suave y
abdominal... Ahora vamos a tensar la pierna derecha. Para eso tensa
con fuerza la punta del pie hacia delante, como si quisieras pisar el
freno de un coche... Siente la tensión... Y suelta la tensión... El pie se
relaja; la pantorrilla y el muslo, también... Concentra tu atención en*

todos los músculos que han soltado la tensión y nota la diferencia... Tensa de nuevo la punta del pie, con fuerza suficiente para notar la tensión en la pantorrilla y el muslo derecho...

Suelta la tensión y concentra tu atención en las sensaciones de relajación que se producen... Y ahora vamos a tensar la pierna izquierda. Para ello tensa con fuerza la punta del pie izquierdo hacia delante, como si quisieras pisar el embrague del coche... Siente la tensión... Y suelta la tensión... Todos los músculos del muslo, la pantorrilla y el pie se relajan... Tensa de nuevo el pie. Siente la tensión en toda la pierna... Y suelta la tensión... La pierna se relaja. El pie, la pantorrilla y el muslo se relaja... Sientes una sensación agradable de pesadez, tranquilidad o relajación que recorre tu pierna... Y todo tu cuerpo se ha relajado... Los brazos... la cara y el cuello... los hombros... el abdomen... la espalda... y las piernas... La respiración se ha hecho tranquila y profunda, suave y sin forzar, abdominal y relajante...

Siente el ritmo suave y tranquilo... Siente la paz que te reporta esa respiración tranquila, abdominal y profunda... Siente cómo se renueva tu energía, cómo la tensión abandona tu cuerpo... Siente cómo la tranquilidad y la relajación se hacen más y más agradables... Permítete sentir esas sensaciones agradables. Tienes derecho a sentirte tranquilo y relajado... Disfruta un rato de estas sensaciones y siente cómo renuevan también tu mente... Cuando desees levantarte, tan sólo tienes que mover un poco las piernas y los brazos antes de hacerlo. Levántate de forma suave, pues la relajación ha hecho que todos tus músculos queden blandos y agradablemente flojos, sin tensión”.

(Moreno P., recuperado de:
<https://www.infogerontologia.com/documents/patologias/ansiedad/relacion.pdf>)

6. Debe mantener el silencio unos minutos, hasta que comienzan a abrir sus ojos. Luego, enciende las luces, baja el volumen de la música y les recuerda que lo que realizaron es una buena actividad para ejercitar semanalmente, y particularmente en momento de tensión para volver a relajarse.
7. Le agradece a los participantes por asistir y por su predisposición.

Actividad 2: “Día perfecto”.

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, 17 sillas, equipo de música, una banqueta y cuatro velas aromáticas.

Tipo de estrategia: técnica de visualización.

Tiempo estimado: 30 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. Les debe pedir a los asistentes al taller que vuelvan a posicionarse cómodamente en las sillas para experimentar otro tipo de técnica que se puede utilizar, que se conoce como visualización.
2. Una vez que encuentre a todos en sus lugares, apagar algunas de las luces del aula y subir el volumen de la música para recuperar el ambiente cálido y calmo, como en la actividad anterior.
3. Luego, el Coordinador procederá a guiarlos en la meditación con la temática “día perfecto”. A continuación, el modelo:

“En una posición relajada, con los ojos cerrados y respirando con suavidad.

Estás en la cama, extremadamente relajado, y empiezas a despertarte. Es la mañana de un día perfecto, sin estrés. Un día en el que te invadirá una sensación de paz y satisfacción desde la mañana hasta la noche.

Lentamente, en tu imaginación, abres los ojos... Ahora mira a tu alrededor... ¿Qué aspecto tiene el dormitorio? ¿Hay alguien contigo? Poco a poco, sin esfuerzo, te levantas de la cama, te levantas e inicias la rutina matinal en este día perfecto y sin estrés. ¿Adónde fuiste? ¿Estás en el trabajo? ¿Estás en casa? ¿Hay gente a tu alrededor? Mira a tu alrededor, muy lentamente... te sientes a gusto, en paz... ¿Dónde estás y qué haces?

Es la hora del almuerzo de este día perfecto y sin estrés. Mira a tu alrededor, muy lentamente... ¿Dónde comes y con quién? Ahora es la tarde y aún te sientes tranquilo y relajado, como si todo estuviera bien en el mundo. ¿Dónde estás? ¿Qué haces? ¿Quién está a tu lado, si es que hay alguien? Ha llegado la hora de la cena. ¿Qué comes? ¿Estás solo o con otras personas?

Es la noche de este día perfecto, sereno y sin estrés... ¿Qué haces a esta hora? ¿Qué hay a tu alrededor? ¿Quién hay a tu alrededor?

Por último es la hora de acostarse. Te sientes satisfecho y en paz... Estás en la cama, con los ojos cerrados, y percibes una sensación

cálida, pesada y sosegada... Gradualmente, concilias el sueño, mientras reflexionas sobre lo que has visto y experimentado durante este día perfecto y sin estrés...” (Recuperado de: <https://educrea.cl/tecnicas-de-visualizacion-o-imaginacion-guiada/>)

4. Al finalizar la visualización, el Coordinador les pedirá que abran los ojos, mientras ira prendiendo las luces y bajando la música.
5. Invitará a que, quienes quieran, compartan su experiencia con la práctica de la técnica, y relaten cómo se sienten al final del encuentro.
6. Se les agradece por compartir sus experiencias, y por el compromiso.

Encuentro N° 4

Actividad 1: “Conozcamos el Síndrome de Burnout”

Materiales: disponibilidad de aula, luz adecuada, 17 sillas, una pizarra, un fibrón, un borrador y un proyector.

Tipo de estrategia: Presentación Power Point.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. Se dispondrán las sillas en forma de semicírculo con la mirada hacia la pizarra.
2. Comenzará preguntando si alguno de los participantes conoce el síndrome, si lo han oído nombrar en algún momento. En el caso de que la respuesta sea afirmativa, indagar sobre esos conocimientos, anotando palabras claves en la pizarra a modo de lluvia de ideas.

3. Luego, se proyectará la presentación de Power Point preparada para dicho encuentro, en donde se trabajará específicamente el concepto de Síndrome de Burnout, aquí las temáticas:
 - Definición de Síndrome de Burnout.
 - Diferencias entre Estrés y Síndrome de Burnout.
 - Causas del Síndrome de Burnout.
 - Breve desarrollo de sus principales características, según Maslach: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
 - ¿Cómo podemos prevenirlo?
 - Hábitos saludables.
4. Al finalizar la presentación se aclararán las dudas que existan al respecto.

Actividad 2: “Conociéndolo, podemos prevenirlo”

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, 17 sillas, una pizarra, un fibrón, un borrador.

Tipo de estrategia: puesta en común.

Tiempo estimado: 20 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. El Coordinador dará inicio a un debate acerca de la posibilidad de identificar en primer lugar el estrés en uno, y en segundo lugar el Síndrome instalado. Dar lugar a escuchar las experiencias de los docentes.

2. Se les pedirá que durante la corriente semana lleven un registro de los momentos o situaciones que les han generado estrés, para compartirlo la semana entrante, en el siguiente encuentro.
3. Se les agradece la participación.

Encuentro N° 5

Actividad N° 1: “¿Lo podemos ver?”

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, 17 sillas.

Tipo de estrategia: puesta en común.

Tiempo estimado: 20 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. Se les solicitará ubicarse nuevamente en ronda, para poder llevar a cabo el encuentro pudiendo escucharse y observarse entre todos.
2. El Coordinador invitará a los participantes a que compartan sus registros, requeridos en el encuentro anterior.
3. Frente a cada registro, el Coordinador generará el espacio para que juntos piensen en por qué generó estrés dicho factor, cómo uno puede reaccionar y cómo accionar la próxima vez que se esté frente al mismo factor desencadenante.

Actividad N° 2: “Las emociones, protagonistas”

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, 17 sillas.

Tipo de estrategia: role-playing.

Tiempo estimado: 40 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. El coordinador, luego de que estén todos los participantes ubicados formando un semicírculo, les va a solicitar que piensen en una situación vivida que les genere malestar, en relación a lo ya trabajado.
2. Cuando esté identificada la escena, se les pedirá que elijan a dos personas para que se pongan en rol para representar la situación escogida. El resto de los asistentes observarán.
3. La consigna será que, a partir de la representación de la situación, aquellos que están fuera de la escena podrán hacer su ingreso siempre que tengan la necesidad. Para ello se acercarán a alguno de los protagonistas y colocarán una mano en su hombro para pausar la actuación. Allí podrá relatar las emociones que discrimina al identificarse con ese rol o, por otro lado, podría continuar con la actuación del/de la compañero/a, mostrando cómo respondería en su lugar.
4. Cuando finalice el role-playing, se generará el espacio para comentar y escuchar lo que se experimentó a través de esta escenificación, considerando emociones que surgieron, el lenguaje corporal y aspectos relacionados quizás al estrés.
5. Luego, el grupo elegirá dos nuevos protagonistas para escenificar, por el contrario, una situación que represente bienestar. Al finalizar, nuevamente se permitirá el debate sobre lo sucedido en el role-playing.
6. El Coordinador ilustrará de esta manera la importancia del registro emocional, y el rol que juegan las emociones en la postura que uno toma en las distintas situaciones que se atraviesan a lo largo del día.

Especialmente, cuando la demanda afectiva es alta, como siempre se destaca que es en la tarea del docente.

7. Les agradecerá la participación y la creatividad.

Encuentro N° 6

Actividad 1: “Cierre”.

Materiales: disponibilidad del aula, luz adecuada, 17 sillas, proyector.

Tipo de estrategia: Presentación Power Point.

Tiempo estimado: 30 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. En este encuentro el Coordinador, a través de la presentación Power Point, hará un repaso acerca de los conceptos trabajados, incitando a la participación de los docentes para confirmar si los conceptos han sido comprendidos y aprehendidos.
2. El Power Point de cierre puede incluir fotografías tomadas durante el desarrollo del taller para valorar la producción grupal que se generó, y el vínculo formado entre ellos.

Actividad 2: “Saludo relajado”

Materiales: disponibilidad de aula, luz adecuada, 17 sillas, banqueta, cuatro velas aromáticas y un equipo de música.

Tipo de estrategia: técnica de visualización.

Tiempo estimado: 20 minutos.

Instrucciones para el Coordinador:

1. El Coordinador les debe comentar que volverán a realizar una visualización guiada para dar el cierre al taller. Por lo que deberán ponerse las sillas en ronda, y deberán sentarse cómodos.
2. En cuanto los participantes estén listos, se procederá a encender las velas, encender la música instrumental que acompaña a la visualización y, por último, a apagar algunas luces del aula.
3. Luego, comenzará a guiar la visualización, a continuación un modelo:

“Imagina que vas caminando por un prado de hierba muy verde situado entre altas montañas nevadas.

Fíjate en las montañas a tu alrededor, son muy altas, y ves como contrasta el blanco de la nieve con el intenso color azul del cielo. Es mediodía y encima de ti brilla un sol muy radiante y luminoso. Mira el verde de la hierba, el blanco de la nieve de las montañas y el azul del cielo.

La temperatura en ese lugar es muy agradable, no hace frío ni calor y sopla una agradable brisa templada que roza delicadamente sobre la piel de tu cara.

Al caminar notas, ya que vas descalzo, el suave roce de la hierba bajo las plantas de tus pies. Puedes percibir el tacto de la hierba algo húmedo y fresco.

Vas muy despacio deleitándote de todo lo que ves y sientes a tu alrededor.

Tienes una gran sensación de tranquilidad y paz.

Oyes el canto de los pájaros y los ves volar a tu alrededor.

Fíjate ahora en las plantas, hierbas y flores que hay a tu alrededor. Hay pequeñas flores de colores muy vivos, blancas, amarillas, anaranjadas, azules... acércate a olerlas. Corta una flor y acércala a la nariz. Huele su aroma mientras te concentras en el color de sus pétalos.

Sigue caminando muy despacio, si ninguna prisa, disfrutando del paseo.

Mira los riachuelos de agua que bajan de las montañas formando pequeños arroyos, donde las aguas saltan, corren, formando pequeñas cascadas y tranquilas pozas. Concéntrate hasta que escuches el murmullo de las aguas...

Ahora te vas a acercar a un arroyo y vas a agacharte e introducir tus dos manos unidas en el agua para recogerla y beber. Siente el frescor del agua en tus manos. Dirígelas a la boca y bebe. Siente el agua fresca, pura, limpia y cristalina entrando en el interior de tu cuerpo. Esa agua revitaliza a todo tu organismo y te sientes lleno de salud y bienestar.

Sigue tu paseo y fíjate en una pequeña planta de menta, acércate y corta algunas hojas. Mastícalas y percibe el fuerte sabor a menta en tu paladar. Concéntrate hasta notarlo con total nitidez.

Finalmente vas a buscar un sitio en ese lugar donde poder tumbarte cómodamente. Túmbate y descansa, cierra los ojos y percibe los ruidos, los olores, la temperatura... y descansa profundamente, muy profundamente...” (Recuperado de: <https://educrea.cl/tecnicas-de-visualizacion-o-imaginacion-guiada/>)

4. Al finalizar, se mantendrá el silencio por unos minutos hasta que todos se vuelvan a encontrar con los ojos abiertos. Allí se encenderán las luces del aula y se bajará la música.
5. Por último, el Coordinador podría compartir su experiencia como parte del grupo, para luego finalizar agradeciendo la predisposición y el aporte que cada uno le brindó al taller.

Cronograma

	1	2	3	4	5	6
	ENCUENTRO	ENCUENTRO	ENCUENTRO	ENCUENTRO	ENCUENTRO	ENCUENTRO
Act. 1: Nos imitamos	30'					
Act. 2: Presentación del encuadre		15'				
Act. 1: ¿Te suenan conocidos Prevención y Estrés Laboral?		20'				
Act. 2: Definamos			40'			
Act. 1: ¡Vamos a relajarnos!			30'			
Act. 2: Día perfecto				30'		
Act. 1: Conozcamos el Síndrome de Burnout				40'		
Act. 2: Conociéndolo, podemos prevenirlo					20'	
Act. 1: ¿Lo podemos ver?					20'	
Act. 2: Las emociones, protagonistas						40'
Act. 1: Cierre						30'
Act. 2: Saludo relajado						20'

Recursos

RECURSOS	LISTADO
Humanos	1 profesional psicólogo
Materiales técnicos	17 sillas 1 aula 4 velas aromáticas 1 equipo de música 1 proyector 1 banqueta o mesa pequeña 1 pizarra 2 fibrones 1 borrador
De contenido	Presentación de Power Point creada por el coordinador Técnica de relajación muscular Técnica de visualización

Presupuesto

RECURSOS	LISTADO	PRESUPUESTO
Humanos	Honorarios del profesional Psicólogo	\$2.540.-
Técnicos	4 Velas aromáticas	\$2.000.-
	1 pizarra + 2 fibrones + borrador	\$1.700.-
De contenido	-	-

Aquellos recursos que se encontraban en el listado anterior pero no se encuentran presupuestados se debe a que la Escuela ya los posee y habilita su uso en pos del taller.

Evaluación

Para la evaluación del impacto del taller psicoeducativo “Prevención del Síndrome de Burnout” se administrarán, previo al taller y posterior a él, un cuestionario anónimo construido ad-hoc. (Ver en Anexos)

Los indicadores a evaluar serán: identificación del Síndrome de Burnout, el conocimiento sobre técnicas preventivas y aplicación de hábitos saludables. El tiempo de administración es de 15 minutos aproximadamente.

Resultados esperados

A través del Taller psicoeducativo “Prevención del Síndrome de Burnout” se espera que los docentes que asistan puedan conocer acerca del Estrés y de dicho síndrome para poder identificar tanto las causas y sus consecuencias, también que puedan tener herramientas para el manejo del estrés como las técnicas de relajación y respiración desarrolladas en uno de los encuentros. Además, se espera que a partir del taller fortalezcan sus hábitos saludables para cuidar de su salud como así también de quienes los rodean ya que las consecuencias pueden incluir a su equipo de trabajo como a sus familias o parejas. En conclusión, se espera brindarles herramientas a los docentes de nivel secundario para que presten atención a su salud mental y física.

Conclusión

Luego de notar que hay una predominancia de docentes que se desempeñan en la Escuela I.P.E.M. N°193, José María Paz, y además en otras instituciones, se consideró oportuno atender a las consecuencias que esto puede traer en aquellos docentes y, por ende, en el clima organizacional de dicha institución.

Por ello se elaboró un taller psicoeducativo de “Prevención del Síndrome de Burnout” destinado a los docentes del nivel secundario, coordinado por una Licenciada en Psicología, considerando que una de las consecuencias de ser “docentes golondrinas” o “docentes taxis” es el estrés laboral que, al tornarse crónico, se habla de Síndrome de Burnout.

A partir del taller, se intentó crear un espacio en donde los docentes puedan dar a conocer sus propias experiencias y, a la vez, escuchar las experiencias de sus compañeros, favoreciendo la contención entre ellos y junto a la participación de la coordinadora. También dándoles el lugar para poner en juego las situaciones que generan malestar en ellos e identificar las emociones que entran en juego en esos momentos, ejercitando la inteligencia emocional entre todos.

Al ser un taller psicoeducativo, también se hizo hincapié en informar y educar a los docentes sobre las causas y consecuencias del estrés laboral en los niveles personales, laborales y con respecto a la salud mental y física. Se generaron puestas en común para crear un ámbito colaborativo, en donde forman parte de un equipo.

Si bien el Plan de Intervención estuvo avocado a docentes secundarios, considero prudente poder llevar a cabo el taller con docentes de los demás niveles educativos, en donde también poder incluir a personal administrativo o de la dirección de las instituciones para que tengan una participación con el equipo docente que, en general, suelen tener una distancia que no permite conocer acerca de cómo se encuentran

desempeñando sus labores. Ya que, mientras más distanciadas se encuentren las áreas que forman parte de una organización, más difícil será mantener un clima laboral óptimo y una buena vinculación entre los miembros de la misma.

Referencias

Argentinos por la Educación (2018). *Pluriempleo: un problema clave de las condiciones laborales docentes*. Recuperado de: https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/Argentinos_por_la_Educacion_Infografia_02_Septiembre2018_Imprimible_1.pdf

Armand G. M. (2007). Cómo prevenir el Burnout: diferentes definiciones e interpretaciones. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Recuperado de: <https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/3013/GrauGPRL2007.pdf?sequence=1>

Ayuso Marente J. A. (s.f.) *Profesión docente y Estrés Laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. Recuperado de: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50791641/1341Ayuso-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1623624736&Signature=QgELYDS-sVfrkZDshFnLtm5NiYVpMya2DvlXzeofZrsaKL46IyuQJLUn4tduf~Uq5yFQQVWKUHi3S25YbwJOvNkx1xK1hvvZxYfzc9WSdQ2Vj6Ex3GdGW8oyxwW7Kq1OwXsuT7FJwcY1WMMYfsKHNw3E9A7EfgKoMis4v1T4z4mCbkYQ2XxIFRu0kqfU64QwCLVT-jUXsMW9m8hIBsHVMkDZfHMwZW71YscxSUAab2kR7bvojIArsL7MdXOhjGOKkyBLm6Rnu8q9XBxFvrrPP8vvfdPDXmjIALE5Pe8BqAfAYg1MZI>

QEUITGqO14p9Y1YwHd5NBvQ0cyqr3uM08Iag__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Beckhard, Richard (1969). *Desarrollo Organizacional. Estrategias y Modelos.*
México. Fondo Educativo Interamericano.

Castillo Ramírez S. (2001). *El Síndrome de “Burn Out” o el Síndrome de
Agotamiento Profesional.* Recuperado de:
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-
00152001000100004&script=sci_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152001000100004&script=sci_arttext)

**Correa Ramírez A., Ríos Erazo M., Herrera Ronda A., Bustos Reydet C. y Rojas
Alcayaga G.** (2015). *Autoeficacia en salud oral: Concepto, evaluación y
tratamiento.* Recuperado de:
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-
12852015000500003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-12852015000500003)

Díaz Bámbula F. y Gómez I. C. (2016). *La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>.

Gobierno Nacional (2017). *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional*. Recuperado de: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005678.pdf>

Herrera D. M. (2017) *Condiciones de trabajo y Salud Mental docente: una exploración del bienestar laboral del profesorado en institución educativas de Medellín*. Recuperado de: <http://comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2750.pdf>

Luceño Moreno L., García J. M., Rubio Valdehita S. y Díaz Ramiro E. (2004) *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Recuperado de: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf?sequence=1>

Malander N. (2019). *Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario.*

Recuperado

de:

<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2113/1964>

Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The measurement of the experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour.*

Mateen F. J., y Dorji C. (2009). Health-care worker burnout and the mental health imperative. *Lancet.*

Moreno P. (s.f.). *Guía de relajación muscular profunda.* Recuperado de:

<https://www.infogerontologia.com/documents/patologias/ansiedad/relajacion.pdf>

Osorio J. E. y Cárdenas Niño L. (2016). *Estrés Laboral: estudio de revisión.*

Recuperado

de:

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/33>

83

Sebastián V. H. (2012). *Autoestima y autoconcepto docente*. Recuperado de:

<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/phainomenon/article/view/226/339>

Universidad Siglo 21 (2019). *Instituto Provincial de Enseñanza Media (I.P.E.M.) N°*

193, José María Paz. Recuperado de:

<https://siglo21.instructure.com/courses/11571/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org1>

Universidad Siglo 21 (2019). *La construcción de los problemas y los contextos de*

intervención. Recuperado de: <https://siglo21.instructure.com/courses>

Desarrollo Organizacional. Recuperado de:

<http://brd.unid.edu.mx/recursos/derecho%20admvo/Bloque06/VIII.5%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Anexos

Cuestionario de evaluación de impacto

Este cuestionario está destinado a los docentes que asisten al taller psicoeducativo “Prevención del Síndrome de Burnout”.

Deben responder a las siguientes preguntas:

1. *¿Sabe qué es el Síndrome de Burnout?*
 - a. Sí
 - b. No
2. *¿Reconoce los síntomas del Síndrome de Burnout?*
 - a. Sí
 - b. No
3. *¿Identifica a alguien que haya sufrido Síndrome de Burnout?*
 - a. Sí
 - b. No
4. *¿Considera importante educar sobre el Síndrome de Burnout?*
 - a. Sí
 - b. No
5. *¿Considera importante conocer técnicas de relajación para situaciones estresantes?*
 - a. Sí
 - b. No
6. *¿Alguna vez utilizó alguna técnica de relajación y/o de respiración?*
 - a. Sí
 - b. No

7. *De haber contestado afirmativamente en la respuesta anterior, ¿le han resultado efectivas las técnicas?*

- a. Sí
- b. No

8. *¿Ha identificado situaciones estresantes en su lugar de trabajo?*

- a. Sí
- b. No

9. *¿Ha identificado situaciones estresantes en su hogar?*

- a. Sí
- b. No

10. *¿Dedica tiempo a planificar y organizar su día?*

- a. Sí
- b. No

11. *¿Considera importante desarrollar hábitos saludables?*

- a. Sí
- b. No

12. *¿Duerme todos los días las 7hs-8hs recomendadas para un buen descanso?*

- a. Sí
- b. No