



Universidad Nacional de General San Martín
Facultad de Humanidades

Carrera: Ciclo de Complementación Curricular Licenciatura en Psicopedagogía

**Síndrome de desgaste profesional en psicopedagogos que desempeñan
el rol de acompañantes personales no docentes y acompañantes
externos en escuelas primarias del área metropolitana de Buenos Aires
en el período 2020**

Autoras:

Adriana Córdoba	xe.lumi@hotmail.com
Analia Dominguez	andominguez@estudiantes.unsam.edu.ar
Adriana Marino	adrianabmarino@gmail.com

Tutora: **Dra. Cécica Menéndez**

Año: Mayo 2021

AGRADECIMIENTOS:

A mis compañeras.

A mis amores, por ser y permanecer.

A todos los que acompañaron este proceso y sostuvieron nuestros esfuerzos con su presencia y dedicación.

Un saludo especial, a nuestra tutora, la Dra. Cécica Menéndez, cuyo sostén y apoyo resultó invaluable durante nuestro recorrido.

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Área y tema	3
1.2 Palabras Claves	3
1.3 Planteamiento del problema científico	3
1.4 Relevancia y justificación	7
1.5 Marco teórico	9
1.6 Hipótesis o supuestos	17
1.7 Objetivos	18
1.7.1 Objetivo General	18
1.7.2 Objetivos Específicos	18
2 METODOLOGÍA	19
2.1 Tipo de Diseño	19
2.2 Universo y Muestra	19
2.3 Matrices de Datos	20
2.4 Fuentes de Datos	21
2.5 Instrumentos	21
2.6 Aspectos Éticos	24
2.7 Plan de análisis de datos	24
2.7.1 Procesamientos de Datos	24
2.7.2 Sistematización de Datos	25
2.7.3 Análisis de Datos	25
3 DATOS	27
3.1 Análisis de la distribución de la población relevada	27
3.1.1 Indicadores de Síndrome de desgaste profesional	28
3.1.2 Distribución de los percentiles de las dimensiones del Síndrome de desgaste profesional	29
3.1.3 Dimensiones del Síndrome según estado civil y tenencia de hijos	30
3.1.4 Dimensiones del Síndrome según el rango etario de las acompañantes	30
3.1.5 Dimensiones del Síndrome según la formación profesional de las acompañantes	31
3.1.6 Dimensiones del Síndrome según la cantidad de acompañamientos	32
3.1.7 Dimensiones del Síndrome según el distrito de trabajo de las acompañantes	32
3.1.8 Análisis comparativo de acuerdo al tipo de contratación	33
3.1.9 Análisis comparativo de acuerdo al plazo de cobro de los servicios profesionales	34
4 CONCLUSIÓN	35
5 BIBLIOGRAFÍA	37
Anexo A – Instrumento	39
Anexo B – Gráficos sobre Distribución poblacional de los datos	45
Anexo Final – Autoras	48

1. Introducción

1.1 Área y tema

Psicopedagogía Laboral

Síndrome de desgaste profesional en psicopedagogos/as que desempeñan el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el período 2020.

1.2 Palabras Claves

Psicopedagogía Laboral - Síndrome de Desgaste Profesional – Maslach - APnDs / Acompañante Personal no Docente y AEs/Acompañante Externo - Escuelas primarias del AMBA período 2020.

1.3 Planteamiento del problema científico

Nos encuadramos desde la Psicopedagogía laboral, cuyo interés radica en el aprendizaje del trabajo en sí, la tarea, la relación con otros trabajadores; en las dificultades de adaptación a la cultura organizacional y en el aprendizaje de nuevos roles a desempeñar, para relevar información pertinente sobre los psicopedagogos que desempeñan los roles de Acompañantes Personales no Docentes (APnDs) y Acompañantes Externos (AEs) en las escuelas primarias del AMBA, en el contexto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) 2020, dado que en todo contexto laboral existen factores psicosociales, favorables o desfavorables, que están estrechamente relacionados con la organización del trabajo, con la tarea, su cumplimiento y con su entorno y que los factores psicosociales desfavorables provocan consecuencias nocivas para la salud y el bienestar de los trabajadores, como el Síndrome de Desgaste Profesional, esta información puede resultar de ayuda para comprender cómo el cumplimiento de ciertas actividades profesionales afectan su salud mental.

Estos roles, forman parte de los Equipos de Apoyo a la Integración, en una intersección entre salud y educación, diseñada a través de la Resolución 1328/2006, dentro del Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad, incorporado al Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica, con características de empleo atípico e ingresos por debajo de la línea de la pobreza (según el Indec, octubre 2020), determinados por el Nomenclador Nacional, en la Ley 24.901, actualizados por última vez, por la Resolución conjunta 06/2019,

sumado a la amplitud e inespecificidad del rol, observable en la legislación vigente, que reglamenta sus funciones.

En el anexo, el capítulo uno de la Resolución 3034/13, correspondiente a la Ciudad de Buenos Aires, establece los requisitos para el ingreso de los Acompañantes Personales no Docentes al ámbito educativo y otros trámites administrativos que corresponden a las instituciones escolares. En el segundo capítulo, menciona las funciones y obligaciones del rol, donde puede observarse que las funciones, se describen en nueve líneas mientras las cuestiones administrativo-laborales (asistencia, cumplimiento de horarios, condiciones de confidencialidad) ocupan el resto de la normativa.

En el caso de la Resolución 782/13 emitida por Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, destina gran parte de su contenido al encuadre de la función, partiendo de las Leyes de Educación Nacional y Provincial, que garantizan la inclusión y atención educativa a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad y/o trastornos del desarrollo y consta de diecinueve páginas, diez artículos y de cinco anexos, dentro del Anexo 1, se puntualiza desde donde entiende la Resolución el abordaje:

“La intervención del acompañante/ asistente externo, que asume el profesional externo, apunta a la integración social dentro del ámbito escolar, su accionar está dirigido a la atención, asistencia y/ o apoyo personal en distintas actividades dentro de la escuela, al establecimiento de las relaciones vinculares y, también, a la contención física o emocional del sujeto cuando éste lo requiera.”

En ambos casos, el trabajo que desarrolla el profesional que ejerce este rol, es considerado como un conjunto de acciones organizadas cuyo fin determinado es la Educación Inclusiva.

Lo mencionado previamente, deja expuesta una de las problemáticas referida al ejercicio de los roles de Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos, dada la inespecificidad, que consideramos, puede ser fuente de situaciones laborales complejas. Otro factor, no menos relevante, son las precarias condiciones laborales, señaladas como condiciones que se alejan de empleo formal asalariado típico, y presentan algunas de estas características: inexistencia de contrato laboral o contratos de corto plazo; existencia de más de un empleador o empleador no fácilmente identificable; lugar de prestación laboral fuera del

domicilio del empleador; ausencia de referencias en la negociación colectiva; no percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio); no afiliación sindical. (Beccaria, L., Carpio, J., y Orsatti, A., 2000)

Estos autores, mencionan además: el trabajo a domicilio, subcontrataciones de pequeñas empresas informales; contrataciones fraudulentas: trabajadores en relación de dependencia que aparecen como independientes y un entorno laboral poco favorable que los expone a variados riesgos.

Resultó necesario, a partir de estas situaciones laborales desfavorables, indagar en nuevas fuentes de información pertinentes al tema, acercándonos a la definición de “Enfermedad Profesional” que la Ley de riesgos del trabajo refiere como: “un daño a la salud de quien está expuesto a ciertos riesgos laborales, por condiciones no adecuadas.” (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1995)

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2010, sumará algunos trastornos mentales a la lista de estas enfermedades, dentro de los cuales se destaca el Síndrome de desgaste profesional en la población que brinda servicios de cuidado y servicios humanos (médicos, psicólogos, ayudantes terapéuticos, docentes, etc.).

En la búsqueda de bibliografía, se hallaron diferentes definiciones, en esta primera aproximación se ha querido priorizar aquellas que corresponden a la Organización Mundial de la Salud, brindada a través de su Manual de Clasificación Internacional de Enfermedades, en su versión número 10, vigente en la actualidad, y atender a la nueva versión CIE-11, ratificada en la Asamblea Mundial de la Salud de mayo de 2019, que entrará en vigencia el 1 de enero de 2022. El CIE es el instrumento fundamental para identificar tendencias y estadísticas de salud a nivel mundial y proporciona un lenguaje común que permite a los profesionales de la salud compartir información sanitaria.

La Organización Mundial de la Salud define el Síndrome de Desgaste Profesional como: “el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de falta de energía o agotamiento; aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo y eficacia profesional reducida.” (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Otra conceptualización pertenece a la Profesora Christina Maslach, quien a mediados de los años setenta en Estados Unidos, describió un síndrome clínico caracterizado por el agotamiento que se observaba entre los profesionales de la salud mental, dando cuenta de la importancia de considerar los aspectos emocionales que operan sobre algunos roles y profesiones, señalando la tensión laboral como una variable interviniente significativa en el proceso de estrés y agotamiento psíquico, y que adecuadas estrategias de afrontamiento tenían implicaciones relevantes para los individuos en cuanto a su identidad profesional y conductas laborales.

Dentro de las investigaciones sobre Síndrome de Desgaste Profesional, se identificaron numerosos estudios que tienen como unidad de análisis a distintos miembros del personal de salud, entre los participantes de estas investigaciones figuran: psiquiatras, odontólogas/os, médicos/as, obstetras, enfermeras/os, auxiliares y técnicas/os de enfermería, así como estudiantes de medicina, odontología, enfermería. En menor proporción, se estudió este Síndrome en docentes y otros miembros de instituciones educativas. Se relevan además estudios sobre otro tipo de cuidadores como: bomberos, policías, personal administrativo hospitalario, asesores de call center, conductores de colectivos y agentes de tráfico, etc., pero realmente pocos se han dedicado a los profesionales de la Psicopedagogía y en particular a la población de Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos, que consideramos base para la construcción de un educación inclusiva.

Podemos destacar, las investigaciones de Grau sobre: “El burnout percibido o sensación de estar quemado en profesionales sanitarios: prevalencia y factores asociados” realizada sobre una muestra de 6,150 profesionales sanitarios/as latinoamericanos/as de medicina, enfermería, odontología, psicología, nutrición, kinesiología, bioquímica, farmacia, gestión, etc. (cuya muestra en el área de medicina es mayoritariamente argentina) que estudia la prevalencia del síndrome de burnout percibido, mediante una medida simple auto informada de burnout; analiza su asociación con las escalas del MBI, los factores demográficos y laborales asociados al burnout percibido y relaciona el burnout percibido con aspectos y valoraciones de la esfera personal y laboral (Grau, A. et al, 2008), y la del 2009, sobre: “La influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el

síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español”, donde compara la prevalencia del Síndrome entre profesionales sanitarios de países de habla hispana y explora su asociación con las características sociodemográficas y profesionales de los trabajadores y con sus percepciones, tomada sobre una población de 11,530 profesionales de la salud de habla hispana residentes en España y Latinoamérica (Grau, 2009). Finalmente la investigación de la Organización Panamericana de la Salud, que compara las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú, sobre una muestra de 1,015 trabajadores/as de salud (directores/ as, médicos/as y enfermeros/as) que laboran en instituciones hospitalarias de estos países.

Sobre el territorio específico del quehacer psicopedagógico, se presenta como relevante, la investigación realizada en marzo del año 2020, por Mussin, M., sobre “Estrés Laboral en Psicopedagogos”, que indaga sobre los niveles de estrés laboral presentes dentro del ámbito clínico y educacional de la Psicopedagogía y los estilos de afrontamiento utilizados para solucionar tal problemática, sobre un muestra de 47 profesionales, realizada en la ciudad de Rosario, en la Provincia de Santa Fe, Argentina. (Mussin, 2020)

Nos cuestionamos entonces qué sucede con los profesionales que trabajan en el cuidado de otros, cuyas condiciones laborales son atípicas y precarias. ¿Cuál es la repercusión de los estresores comunes a la función de cuidado y de las condiciones de trabajo atípico en la salud mental?

Dado que los psicopedagogos no poseen un marco legal regulatorio para el ejercicio profesional de la Psicopedagogía ni colegios profesionales que los acompañen y sostengan una identidad profesional, nos preguntamos: ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de desgaste profesional y cuál de los tres índices que lo caracterizan: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal, es el más elevado en psicopedagogos/as que cumplen el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el periodo 2020?

1.4 Relevancia y justificación

Esta problemática ha sido ampliamente investigada en el área de la salud y la educación, ambos sectores de servicio donde se encuentra una mayor prevalencia de este Síndrome de Desgaste Profesional.

Entre la bibliografía consultada se encuentran: “La exposición de docentes de educación primaria al Síndrome de Burnout”; “Salud física, salud emocional y calidad de vida en docentes de educación especial del cantón Santo Domingo de la zona urbana”; “Variables relacionadas con las dificultades en burnout en profesores y otros Profesionales”; “Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo”

En menor medida existen estudios realizados en poblaciones de psicopedagogos.

Los trabajos hallados y consultados fueron: “Estrés laboral en psicopedagogos” y “Los profesionales que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España), Burnout y características sociolaborales”.

Hasta el momento no se hallaron investigaciones realizadas en psicopedagogos que se desempeñan como Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del Área Metropolitana y Buenos Aires (AMBA). Por ello se considera pertinente el relevamiento de la información necesaria para estimar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en esta población e identificar cuál de los tres índices que lo conforman está presente en mayor medida.

Dentro de los factores considerados es pertinente mencionar: la precarización laboral, los honorarios salariales que actualmente perciben las y los psicopedagogos/os que se desempeñan como APnDs y AEs, ubicados por debajo de la línea de la pobreza (según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – mayo 2021), la necesidad de revisión de la Resolución 1328/2006, que dictamina que los honorarios de las integraciones en la escuela común, estén regulados por el Ministerio de Salud (Ministerio de Salud de la Nación, 2006) por la ausencia de una ley nacional y local (en el caso del AMBA) que de marco al ejercicio profesional y la inespecificidad de las Resoluciones que reglamentan los roles de Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos; negándoles, identidad y pertenencia en el marco donde se desempeñan y desarrollan su actividad, el ámbito educativo. Esta intersección de competencias entre Salud y Educación, provoca un vacío normativo que conlleva a la falta de jerarquización de la tarea y de reconocimiento de los profesionales actuantes como parte del habitus escolar. El relevamiento de estos datos permitiría propiciar la revisión y/o elaboración de leyes y reglamentos, que garanticen un ambiente laboral estable y saludable, para los profesionales de psicopedagogía que desempeñan estos roles.

Los resultados obtenidos a partir del estudio podrían constituir un aporte al área de salud, de educación y al ámbito psicopedagógico en general. Permitiría establecer cuál de sus síntomas se manifiesta en mayor medida, así como también cuales son los estresores que favorecen al desarrollo de la patología, la información recabada contribuiría a evitar que dichos profesionales padezcan Síndrome de desgaste profesional, y también servirá para promover un tratamiento temprano y oportuno, en aquellas y aquellos psicopedagogas/os que ya lo padezcan.

A nivel social, este trabajo podría ser un aporte a mejorar la calidad educativa y de servicio brindada a pacientes y/o alumnos, por parte de profesionales provenientes de otros campos disciplinarios.

Conceptualmente contribuiría específicamente a generar información sobre la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en la población de profesionales psicopedagogos/as, que se desempeñan como APnDs y AEs en escuela primarias del AMBA, durante el periodo 2020, cuya importancia radicaría en poder implementar, a posteriori, estrategias de cuidado y autocuidado para su prevención y afronte en dicha población.

1.5 Marco teórico

Encuadre

El presente trabajo se enmarca dentro de la Psicopedagogía, disciplina cuyo objeto de estudio es el sujeto en situación de aprendizaje, donde “encontramos la confluencia de lo psicológico, la subjetividad, los seres humanos en cuanto tales, en su vida psíquica, con lo educacional, actividad específicamente humana, social y cultural. Se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende, cómo ese aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diferentes factores: cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, cómo reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y para promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes” (Müller, 1993).

Nos interesa caracterizar una de las ramas de la Psicopedagogía, la laboral, cuyo interés radica en el aprendizaje del trabajo en sí, la tarea, la relación con otros trabajadores; también en las dificultades de adaptación a la cultura organizacional y en el aprendizaje de nuevos roles a desempeñar. La intervención profesional atiende a la particularidad de cada organización, de cada grupo, de cada persona en

la interrelación entre el sentir, el pensar y el actuar desde una perspectiva que apunta al desarrollo humano. (D'Anna, S. y Hernández, L., 2006)

Contexto

En la Argentina, el campo psicopedagógico se configuró durante la primera mitad del siglo XX, su inserción en el ámbito universitario como carrera, se produjo en 1956. En un principio fue una rama aplicada de la Psicología, destinada al perfeccionamiento docente y dirigida a problemas de aprendizaje originados en el Sistema Educativo. En la actualidad su campo de acción es mucho más grande, entendiendo que el proceso de aprendizaje se da a lo largo de toda la vida de los sujetos tanto en ámbitos de enseñanza sistemática, como asistemática.

Al ser una disciplina joven, las/os psicopedagogas/os que la ejercen, afrontan algunas problemáticas surgidas de la falta de identidad profesional, entendida como la identidad común que es producida y reproducida mediante la socialización ocupacional y profesional a través de trayectorias educativas compartidas y coincidentes, de la formación profesional y las experiencias vocacionales, y de la pertenencia a asociaciones profesionales (locales, regionales, nacionales e internacionales) y sociedades en las que aquellos que ejercen una misma profesión desarrollan y mantienen una misma cultura de trabajo. (Evetts, 2003)

Dado que no existe una ley a nivel nacional que regule el ejercicio profesional de los/as psicopedagogas/os, cada jurisdicción regula o no, la actividad con leyes provinciales y resoluciones diversas, que operan definiendo el rol y delimitando el accionar, de manera local. Numerosas regiones no cuentan con colegios profesionales, como es el caso de la Ciudad de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires.

Marco Legal

En el marco de la Resolución 1328/2006 se crean, dentro del Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad, incorporado al Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica, los equipos de servicio de integración en la escuela común, esto origina un nuevo rol profesional (acompañantes personales no docentes y acompañantes externos). Esta resolución aporta el objetivo de los servicios educativos de apoyo a las instituciones de educación común: que radica en ofrecer

los apoyos específicos para la evaluación y la atención de alumnos con necesidades educativas especiales, transitorias o permanentes, dentro del ámbito de la educación común, en todos sus niveles. Son los articuladores del proyecto educativo de estos alumnos y su desarrollo. (Ministerio de Salud de la Nación, 2006)

En un análisis más detallado de la Resolución 3034/13, correspondiente a la Ciudad de Buenos Aires, que aprueba el Reglamento para el Desempeño del Acompañante Personal no Docente, podemos mencionar que: consta de cuatro artículos y un anexo. El primer artículo pone en vigencia el Reglamento, el segundo deroga las resoluciones previas sobre el rol, el tercero establece explícitamente que este rol no resulta en ningún tipo de relación laboral o contractual entre el Acompañante y el Gobierno de la Ciudad y el último que ordena su publicación en el Boletín Oficial. En el anexo, el capítulo uno, establece los requisitos para el ingreso de los Acompañantes Personales no Docentes al ámbito educativo y otros trámites administrativos que corresponden a las instituciones escolares. En el segundo capítulo, menciona las funciones y obligaciones del rol:

- 1) Acompañar al alumno/a durante su permanencia en la escuela y las actividades que se desarrollen, dentro y fuera del aula, en el caso de salidas educativas o plan de recreación o natación, así como actividades de higiene y alimentación. A tal fin elaborará y presentará a la dirección de la escuela un plan de trabajo individualizado orientado a apoyar al alumno/a en la organización de su aprendizaje y participación, contribuyendo a alcanzar los objetivos de integración y su progresiva autonomía.
- 2) Implementar las indicaciones del Equipo directivo y del docente del curso, grado o sección a cargo de grupo de alumnos/as y la maestra de apoyo a la integración -si hubiera- en cuanto a la organización de los materiales y la tarea.
- 3) Presentarse puntualmente de acuerdo a la carga horaria acordada, asimismo deberá firmar la asistencia en una planilla destinada a ese efecto. Cualquier cambio o modificación de horarios del APND deberá realizarse en forma consensuada con las autoridades de la escuela y equipos de apoyo (EOE/ASE)
- 4) En caso de ausencia, deberá informar a la escuela y a la familia del alumno/a. Su ausencia no será impedimento para que el alumno/a concurra a la escuela. Si por algún motivo debiera ausentarse más de 5 (cinco) días, la familia del alumno/a tramitará su reemplazo en un plazo no mayor de 48 hs.

- 5) En caso de inasistencias reiteradas, incumplimiento de sus funciones y/o de las reglas de convivencia escolar por parte del acompañante personal no docente, la autorización de desempeño podrá ser revocada.
- 6) Para revocar la autorización a un acompañante personal no docente, la dirección de la escuela con intervención de la Supervisión, los equipos de apoyo (EOE/ASE) y la Dirección de Educación Especial, en los casos que haya intervenido; deberán realizar un informe sobre su desempeño, y en su caso, indicará a la familia que no se autorizará el ingreso del acompañante en las condiciones que surjan de dicho informe.
- 7) Ni el APND ni el equipo integrador podrá realizar filmaciones ni tomar fotografías de los alumnos/as en la escuela en la que se desempeña.
- 8) El APND y el equipo integrador externo deberán priorizar la comunicación con las familias a través de los canales institucionales de la escuela.
- 9) Ninguna documentación que produzca el APND tendrá validez sin el visado del Equipo Directivo de la Institución.

Puede observarse que las funciones del rol, se describen en nueve líneas mientras las cuestiones administrativo-laborales (asistencia, cumplimiento de horarios, condiciones de confidencialidad) ocupan el resto de la normativa. (Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2013)

En el caso de la Resolución 782/13 emitida por Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, destina gran parte de su contenido al encuadre de la función, partiendo de las Leyes de Educación Nacional y Provincial, que garantizan la inclusión y atención educativa a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad y/o trastornos del desarrollo y consta de diecinueve páginas, diez artículos y de cinco anexos que establecen los parámetros sobre: el campo de intervención, los alcances de la actividad y las tareas que podrán desarrollar los Acompañantes/Asistentes Externos; los requisitos para el ingreso de los AEs; la solicitud y la documentación requerida para la incorporación del acompañante/Asistente Externo; las formas de intervención de los distintos actores en la toma de decisiones y los detalles del circuito operativo referido a los pasos y las acciones institucionales.

Dentro del Anexo 1, se puntualiza desde donde entiende la Resolución el abordaje:

La tarea de los acompañantes/ asistentes externos

La actividad de los acompañantes/asistentes externos dentro de la institución educativa estará sujeta a la definición del proyecto pedagógico del alumno y de la institución.

En consonancia con esta definición, el Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad (Ley 24.901), establece dos tipos de prestaciones que pueden vincularse al ámbito educativo:

- “las prestaciones terapéuticas”, que son aquellas que implementan acciones de atención tendientes a promover la restauración de conductas desajustadas, adquisición de adecuados niveles de auto valimiento e independencia, e incorporación de nuevos modelos de interacción, mediante el desarrollo coordinado de metodologías y técnicas de ámbito terapéutico (Artículo 16°).
- y “las prestaciones asistenciales”, que son aquellas que tienen por finalidad la cobertura de los requerimientos básicos esenciales de la persona con discapacidad (Artículo 18°), pudiendo considerarse en este espacio aquellas acciones vinculadas al hábitat, los desplazamientos, la alimentación y la atención especializada que el sujeto requiera en relación a su situación de discapacidad.”

Para posteriormente definir:

“La intervención del acompañante/ asistente externo, que asume el profesional externo, apunta a la integración social dentro del ámbito escolar, su accionar está dirigido a la atención, asistencia y/ o apoyo personal en distintas actividades dentro de la escuela, al establecimiento de las relaciones vinculares y, también, a la contención física o emocional del sujeto cuando éste lo requiera.” (Dirección General de Cultura y Educación, 2013)

En ambos casos, el trabajo que desarrolla el profesional que ejerce este rol, es considerado como un conjunto de acciones organizadas cuyo fin determinado es la Educación inclusiva.

Condiciones Laborales

Estas trayectorias profesionales, se encuentran salarialmente enmarcadas dentro del Nomenclador Nacional del área de Ministerio de Salud, pero funcionalmente

operan bajo el área de Educación. Su presencia en las aulas, está contemplada en la Ley N° 26.206 de Educación Nacional dentro de lo que esta normativa denomina Educación Inclusiva, la cual, es definida por la UNESCO como un proceso orientado a responder a la diversidad de los estudiantes incrementando su participación y reduciendo la exclusión en y desde la educación. Está relacionada con la presencia, la participación y los logros de todos los alumnos, con especial énfasis en aquellos que, por diferentes razones, están excluidos o en riesgo de ser marginados, constituyendo un impulso fundamental para avanzar en la agenda de la Educación para Todos. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2005)

Así, estos roles quedan categorizados como trabajo atípico, definiendo como formas atípicas a aquellas que agrupan distintas modalidades de empleo que no se ajustan al empleo típico, entre ellas, el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas, las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (Organización Internacional del Trabajo, 2016), que además no poseen un marco explícito para su práctica profesional, quedando libradas a interpretaciones arbitrarias de los distintos agentes de las instituciones educativas y del área de salud, adicionalmente pueden observarse problemáticas inherentes a su calificación como trabajo, definido por la OIT como el conjunto de actividades humanas, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Organización Internacional del Trabajo, 2018), y a su exposición a nuevas enfermedades profesionales, que producen un daño en la salud del trabajador expuesto a ciertos riesgos laborales, donde, según la ley nacional, es factible establecer, una relación directa entre riesgo laboral y daño producido, lo que implica que las condiciones de trabajo no son adecuadas y dañan (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1995). Estos riesgos laborales son frecuentemente observados en las actividades humanas dedicadas al cuidado de otros, como el síndrome de desgaste profesional, definido por Maslach como: un síndrome psicológico de ciertas experiencias interrelacionadas: primero, el agotamiento, como una respuesta al estrés, en segundo lugar, es un cambio negativo sobre cómo se siente una persona, con el trabajo y las demás personas, hablando de ellas con indiferencia, y tercero; cuando las personas se empiezan a

sentir negativas sobre sí mismas, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar. (Juarez García, A., 2014)

Las tareas de cuidado y las condiciones laborales pueden presentar estresores inherentes al rol. La Organización Mundial de la Salud indica que los peligros relacionados con el estrés se deben mayormente a la forma en la que se define el trabajo y el modo en el que se gestionan las entidades. Es necesario reparar, entonces, en su condición de peligrosos en tanto perjudiciales para la salud. Si bien existen nueve categorías de peligros referidos al estrés, pueden dividirse en dos grupos: las características del trabajo y el contexto laboral.

Los estresores toman las siguientes entidades:

Sobre las características del puesto

- Tareas monótonas, aburridas y triviales.
- Falta de variedad.
- Tareas desagradables.
- Tareas que producen aversión.

Sobre el volumen y el ritmo de trabajo

- Exceso o escasez de trabajo.
- Trabajos con plazos muy estrictos.

Sobre los horarios de trabajo

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles.
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal.
- Horarios de trabajo imprevisibles.
- Sistemas de turnos mal concebidos.

Sobre la participación y el control

- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de control (sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral).

En el caso del Contexto Laboral, podemos mencionar:

Sobre las perspectivas profesionales, estatus y salario.

- Inseguridad laboral
- Falta de perspectiva de promoción profesional.
- Promoción excesiva o insuficiente.
- Actividad poco valorada socialmente.

- Remuneración por trabajo a destajo.
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros.
- Exceso o carencia de capacidades para el puesto.

Sobre el papel en la entidad

- Papel indefinido.
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.
- Tener a cargo otras personas.
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.

Sobre las relaciones interpersonales

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.
- Malas relaciones con los compañeros.
- Intimidación, acoso y violencia.
- Trabajo aislado o en solitario.
- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas o quejas.

Sobre la cultura institucional

- Mala comunicación.
- Liderazgo inadecuado.
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.

Sobre la relación entre la vida familiar y laboral

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares.
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.” (Leka, S.; Griffiths, A.; Cox, T., 2004, págs. 5-7)

Síndrome de desgaste profesional

El síndrome de desgaste profesional se ha convertido en un fenómeno de interés general en la sociedad moderna, empezó a ser investigado a principios de los años 70, a raíz de la profunda transformación del trabajo, debido al desarrollo de las nuevas tecnologías, cambios organizacionales, la precarización del trabajo, la automatización de tareas que llevó al desempleo, la intensificación de la explotación de los trabajadores mediante procesos de trabajo más flexibles que requieren un mayor grado de especialización. Estos procesos han dado lugar al

surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosociales que afectan la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

En la celebración de la 72ª Asamblea Mundial de la Salud de la OMS, realizada en Ginebra en 2019, se presentó la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), en su nueva versión que entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2022, se incluye al síndrome de desgaste profesional como un problema relacionado con el trabajo. Se lo define como “el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) eficacia profesional reducida. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”. (Organización Mundial de la Salud, 2019)

En la anterior versión del manual CIE-10, vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, se conceptualiza como un “Síndrome psicológico causado por un cúmulo de circunstancias, como el estrés crónico, la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insoportable sensación de falta de realización personal. Puede afectar a cualquier trabajador, pero es especialmente frecuente entre los médicos, el personal sanitario y otras profesiones con gran carga emocional y que exigen un fuerte compromiso personal, así como en deportistas de élite sometidos de forma prolongada a intensos entrenamientos y que no perciben la suficiente recompensa. Se manifiesta por sentimientos de impotencia, cansancio, agotamiento, depresión, insatisfacción, irritabilidad y una actitud cínica o suspicaz, a los que pueden sumarse múltiples molestias físicas: insomnio, cefaleas, mareos, mialgias, trastornos digestivos, infecciones, trastornos respiratorios, circulatorios y digestivos”. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

1.6 Hipótesis o supuestos

Las/os psicopedagogas/os que desempeñan el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos, en escuelas primarias del AMBA en el período 2020 padecen elevados niveles de cansancio emocional por Síndrome de Desgaste Profesional.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

- Conocer la prevalencia del Síndrome de Desgaste Profesional en las/los psicopedagogas/os que se desempeñan en el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el periodo 2020.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar a través del Inventario Maslach sobre Burnout (MBI), el índice de Cansancio Emocional que padecen los/as psicopedagogas/as que se desempeñan en el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el periodo 2020.
- Identificar a través del Inventario Maslach sobre Burnout (MBI), el índice de Despersonalización que padecen los/as psicopedagogas/as que se desempeñan en el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el periodo 2020.
- Identificar a través del Inventario Maslach sobre Burnout (MBI), el índice de falta de Autorrealización Personal que padecen los/as psicopedagogas/as que se desempeñan en el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el periodo 2020.
- Identificar y comparar las características sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, etc.) en relación al Síndrome de Desgaste Profesional.
- Indagar sobre las condiciones de trabajo (jornada simple o doble, soporte del equipo de trabajo, espera para la percepción de honorarios profesionales, etc.) y su influencia en el Síndrome de Desgaste Profesional.

2 Metodología

2.1 Tipo de Diseño

El estudio es cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Es catalogado como cuantitativo dado el estudio sistemático tendiente a identificar las fuentes de variación asociadas al Síndrome de desgaste profesional; descriptivo ya que se busca caracterizar el comportamiento de indicadores psicométricos de la prueba del MBI en una muestra de psicopedagogas/os que ejercen el rol de APNDs y/o AEs, de tipo correlacional, ya que se analiza la dirección de la relación entre las variables que caracterizan el comportamiento del MBI en dicha muestra; transversal, porque trabaja con datos que son recogidos en un momento determinado de tiempo.

2.2 Universo y Muestra

El universo del presente estudio son las/los psicopedagogas/os que se desempeñan únicamente como Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos en escuelas primarias del territorio del AMBA durante el período 2020. La participación es de carácter voluntario, para establecer la representatividad de la muestra se utiliza el cumplimiento del índice de saturación, que Morse define: “como el punto en que el investigador reconoce la orientación y el sentido de los datos hasta llegar a un punto de considerar que no aportan mayor información ni riqueza al estudio que se está realizando.” (Morse, 2005), donde las tendencias se consolidan a partir del 70% de la muestra obtenida (121 profesionales).

Nuestro enfoque metodológico nos permite seleccionar a todos los participantes que deseen responder al instrumento de medición (Inventario Maslach sobre Burnout), de forma voluntaria, siempre bajo las condiciones previstas por del estudio, es decir, desarrollar la actividad profesional en escuelas primarias del AMBA durante el año 2020. La propuesta se compartirá a través de un link en las redes sociales, en grupos especializados (Maestras Integradoras, Psicopedagogía y AT - Pedidos, búsquedas y ofertas; Pedidos y ofrecidos de Psicopedagog@s y Maestras Integradoras Zona Oeste; Bolsa de trabajo Psicopedagog@s, entre otros), que utilizan los profesionales de psicopedagogía para comunicarse y los centros categorizados para solicitar sus servicios. El estudio se realizará sobre un muestreo probabilístico de conglomerados, ya que divide la población por pertenencia geográfica (C.A.B.A. y P.B.A.) y según los criterios sociodemográficos diversos (edad, sexo, estado civil, etc).

En cuanto a los criterios de inclusión quedarán habilitados para ser parte de la muestra todos aquellas/os psicopedagogas/os que se desarrollen como Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos en escuelas primarias del territorio del AMBA durante el período 2020.

Serán excluidas las personas que siendo psicopedagogas/os no cumplan únicamente con el rol de APnD o AE, ejerciendo adicionalmente otra actividad profesional, ya que el desgaste profesional podría deberse o verse afectado a la realización de estas otras actividades.

2.3 Matrices de Datos

Unidad de Análisis: Cada psicopedagogo/a que ejerce el rol de Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el período 2020.

VARIABLES NECESARIAS – Datos solicitados por el MBI

V1: Síndrome de desgaste profesional

R: Bajo (centiles entre 1 – 33) / Medio (centiles entre 34 – 66) / Alto (centiles entre 57 – 99)

Indicador: Valor entre 1 y 99.

D1: Cansancio Emocional

Escala de Frecuencia

R1: Bajo (< 17)

Medio (entre 17 - 27)

Alto (> 27)

Indicador: Valor entre 0 y 54

Preguntas 1 2 3 6 8 13 14 16 20 del MBI

D2: Despersonalización

Escala de Frecuencia

R1: Bajo (< 6)

Medio (entre 6 - 10)

Alto (> 10)

Indicador:

Valor entre 0 y 30

Preguntas 5 10 11 15 22 del MBI

D3: Autorrealización Personal

Escala de Frecuencia

R1: Bajo (> 39)

Medio (entre 34 - 39)

Alto (< 34)

Indicador:

Valor entre 0 y 48

Preguntas 4 7 9 12 17 18 19 21 del MBI

V2: EDAD DEL APND /AE

• R1: Valor entre 22 y 65

Indicador: Se considera a partir de los 22, dada la finalización de una carrera terciaria y/o universitaria hasta la edad de jubilación.

V3: GÉNERO DEL APND /AE

• R1: Femenino

• R2: Masculino

• R3: Otro

Indicador: Autopercepción de género.

V4: ESTADO CIVIL DEL APND / AE

• R1: Soltero

• R2: Casado

• R3: Divorciado

• R4: Viudo

• R5: Otro

Indicador: Se consideran categorías estructuradas por el RNP

V5: HIJOS

• R1: Si

• R2: No

Indicador: Valor alfabético.

VARIABLES SUFICIENTES – Condiciones de trabajo

V6: LUGAR DONDE REALIZA EL ACOMPAÑAMIENTO

- R1: CABA
- R2: PBA
- R3: Ambos

Indicador: Posible locación dentro del AMBA (CABA/PBA)

V7: NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS

- R1: Tecnicatura en Psicopedagogía terciaria
- R2: Carrera de Psicopedagogía terciaria
- R3: Carrera de Psicopedagogía universitaria
- R4: Licenciatura en Psicopedagogía universitaria
- R5: Otro

Indicador: Se considerará el grado del cuál posee título habilitante.

V8: CANTIDAD DE ACOMPAÑAMIENTOS QUE REALIZA

- R1: 1
- R2: Mas de 1

Indicador: Cada niño/a con acompañamiento superior a 32 hs.

V9: DEMORAS EN LA PERCEPCIÓN DE LOS HONORARIOS

- R1: A mes vencido
- R2: A 60 días
- R3: A 90 días
- R4: Más de 90 días

Indicador: Período de demora entre la entrega de la facturación y el depósito bancario.

V10: FORMA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

- R1: Centro categorizado
- R2: Centro no categorizado
- R3: Obra social / Prepaga
- R4: Padres
- R5: Otro

Indicador: Se considerará a la entidad o persona que abona los honorarios profesionales

2.4 Fuentes de Datos

La fuente de datos será primaria, la información será recabada por el equipo de investigación por medio del Inventario Maslach sobre Burnout (MBI), autoadministrable, compartido a través de grupos en las redes sociales que nuclea a Acompañantes Personales no Docentes y/o Acompañantes Externos, de esta manera se podrán obtener los datos requeridos de forma rápida, en consonancia con los tiempos de la investigación y permitirá relevar una considerable cantidad de datos, sin que esto genera costo económico alguno.

2.5 Instrumentos

El cuestionario Inventario Maslach sobre Burnout o su nombre en inglés “Maslach Burnout Inventory” (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia sus acompañados y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia con la que se sufre el Burnout, mediante una escala tipo Likert de 7 opciones que va desde nunca a diariamente.

Valora 3 aspectos de este síndrome:

1. Subescala de cansancio emocional. Mide la vivencia de estar agotado emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

Este cansancio emocional, representa el componente de estrés individual básico del Síndrome estudiado y refiere a sentimientos de sobreexigencia y vacío de recursos emocionales y físicos. Las causas principales son la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo.

2. Subescala de despersonalización. Otorga puntuación a las actitudes de frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30.

Este ítem representa el componente del contexto interpersonal del Síndrome de desgaste profesional y refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo.

3. Subescala de autorrealización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

La autorrealización personal representa el componente de autoevaluación del Síndrome de desgaste profesional y refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficiencia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Valores de referencia:

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	< 17	17 – 27	> 27
Despersonalización	< 6	6 – 10	> 10
Autorrealización Personal	> 39	34 - 39	< 34

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas (superando los 27 puntos en cansancio emocional y los 10 puntos en despersonalización) y bajas en la tercera

(autorrealización personal menor a 34 puntos) definen el síndrome de desgaste profesional que puede ser más o menos severo dependiendo de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia.

Se ha aplicado a distintas poblaciones de profesionales, con diversas condiciones laborales de base, revelando un desgaste laboral considerable en profesionales de distintas áreas que se encargan del cuidado de personas (en salud: medicina, pediatría, enfermería y en educación: maestros, profesores)

Por otro lado el instrumento se presenta como una encuesta sobre los Servicios Humanos, un primer intento de crear un buen clima que facilite una cumplimentación sincera, dado que no es totalmente aparente la intencionalidad del instrumento. Los esfuerzos de la toma de datos deben dirigirse a minimizar los sesgos de respuesta con la ayuda de:

- a) Carácter privado. El examinado debe sentirse completamente libre, no fiscalizado a la hora de ir dando sus respuestas. Los datos se completan de forma voluntaria. No es aconsejable interrumpir la toma o postergar su concreción.
- b) Confidencialidad. Se contesta de modo anónimo, para lograr que el sujeto se sienta cómodo y seguro a la hora de responder.

La recolección de datos estará protegida según las siguientes condiciones: <https://www.limesurvey.org/es/declaracion-de-proteccion-de-datos>

- c) Sensibilidad previa. Habría que evitar que las creencias personales sobre el síndrome de desgaste profesional, afecten a las respuestas, por eso no se han empleado estos términos en el ejemplar y se presenta como una encuesta sobre las actitudes de las personas o profesionales ante su trabajo.

Debe enfatizarse que se responda con sinceridad y que se cumplimenten todos los elementos. Al final de la prueba, una vez respondidos los 22 elementos del MBI, se le pide al sujeto que complete algunos datos adicionales, de tipo demográfico o situacional; cuya finalidad principal es encuadrar mejor el síndrome evaluado. Es probable que, en alguna ocasión, la cumplimentación de uno o varios de esos datos violente la sensibilidad de algún sujeto (por ejemplo, podría ocurrir en el dato del sexo o del estado civil del examinado). En la página de ingreso a la encuesta se anuncia la petición de estos datos, su carácter absolutamente anónimo, y se indicará que son opcionales los datos que puedan considerarse demasiado personales.

2.6 Aspectos Éticos

Refieren a que la decisión de un individuo de participar en una investigación debe ser voluntaria y libre de influencia indebida, incentivo indebido o coerción. Para tomar una decisión libre, cada potencial participante debe recibir la información de manera clara y precisa acerca del propósito, procedimientos, beneficios y riesgos previsibles y fuentes de financiamiento de la investigación, y de sus derechos a acceder y a rectificar sus datos y a rehusarse a participar o a abandonar el estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificarse y sin exponerse a ninguna represalia, amparados por los tres principios éticos básicos: respeto por las personas, beneficencia y justicia.

El presente estudio se encuentra encuadrado dentro de las excepciones para solicitar Consentimiento Informado de la Resolución 1480/2011, “Guía para investigaciones con seres humanos” emitida por el Ministerio de Salud de la Nación, dado que la participación es voluntaria y como indica el apartado a: “los individuos no son identificados de ningún modo.” (Ministerio de Salud de la Nación Argentina, 2011) Sin embargo, en el ingreso al formulario, se decidió brindar la información básica sobre el tema:

Estimadas/os Colegas:

En el marco de nuestro Trabajo Final Integrador para la Licenciatura en Psicopedagogía, les solicitamos a las/los psicopedagogas/os que ejercen el rol de APND y/o AE en escuelas primarias del AMBA (Capital Federal y/o Provincia de Buenos Aires) durante el 2020, su invaluable colaboración para completar el siguiente cuestionario sobre sus vivencias acerca las demandas de su rol profesional, se les pedirá consignar algunos datos sociodemográficos y laborales con el objetivo de estudiar cómo operan las distintas condiciones en el hacer diario de un APND y/o AE.

La participación en la presente encuesta es voluntaria y completamente anónima. Los resultados obtenidos sólo serán utilizados a fin de contribuir a la presente investigación y la/él entrevistada/o puede decidir retirarse en cualquier momento de la misma.

Acepta participar

2.7 Plan de análisis de datos

2.7.1 Procesamientos de Datos

Se realiza a través de LimeSurvey, una aplicación open source de encuestas en línea, escrita en PHP y que utiliza bases de datos MySQL, PostgreSQL o MSSQL. Esta herramienta brinda la posibilidad a usuarios sin conocimientos de programación de desarrollar, recolectar y publicar las respuestas de sus encuestas.

El cuestionario de relevamiento se encuentra en el [anexo A](#) del presente trabajo.

Ejemplo de registro de la base de datos:

Me siento emocionalmente agotada/o por mi trabajo	Una vez a la semana
Me siento cansada/o al final de la jornada de mi trabajo	Todos los días
Me siento fatigada/o cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	Pocas veces a la semana
Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes y mis compañeros	Todos los días
Creo que trato algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos	Nunca
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	Todos los días
Trató muy eficazmente los problemas de los pacientes	Todos los días
Me siento "quemada/o" por mi trabajo	Todos los días
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	Una vez a la semana
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	Pocas veces al mes o menos
Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	Todos los días
Me siento muy activa/o	Pocas veces al mes o menos
Me siento frustrada/o en el trabajo	Pocas veces al mes o menos
Creo que estoy trabajando demasiado	Todos los días
Realmente no me preocupa lo que les ocurre a algunos de mis pacientes / compañeros	Una vez al mes o menos
Trabajar directamente con personas me produce estrés	Todos los días
Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	Pocas veces a la semana
Me siento estimulada/o después de trabajar con mis pacientes / compañeros	Una vez al mes o menos
He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	Una vez a la semana
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	Pocas veces a la semana
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	Pocas veces al mes o menos
Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	Pocas veces a la semana
Edad	24
Género	Femenino
Género [Otro]	
Estado Civil	Soltera/o
Estado Civil [Otro]	
Hijos	No
Nivel de estudios alcanzados	Carrera de psicopedagogía (formación terciaria)
Nivel de estudios alcanzados [Otro]	
Lugar donde realiza el o los acompañamiento/s	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Cantidad de acompañamientos que realiza	Uno
Formas de prestación del servicio [Centro categorizado]	No
Formas de prestación del servicio [Centro no categorizado]	No
Formas de prestación del servicio [Obra social]	Sí
Formas de prestación del servicio [Padres]	No
Formas de prestación del servicio [Prepaga]	No
Demoras en la percepción de los honorarios profesionales [a mes vencido]	No
Demoras en la percepción de los honorarios profesionales [a 45 días]	No
Demoras en la percepción de los honorarios profesionales [a 60 días]	No
Demoras en la percepción de los honorarios profesionales [a 90 días]	Sí
Demoras en la percepción de los honorarios profesionales [más de 90 días]	No

2.7.2 Sistematización de Datos

Se realiza a través de Microsoft Excel 2013 para su posterior procesamiento estadístico.

2.7.3 Análisis de Datos

Estudiaremos los valores obtenidos a través de las encuestas, la prevalencia del Síndrome de desgaste profesional, que se compone de tres dimensiones:

- Cansancio Emocional, esta subescala mide la vivencia de estar agotado emocionalmente por las demandas del trabajo.
- Despersonalización, otorga puntuación a las actitudes de frialdad y distanciamiento.
- Falta de Autorrealización Profesional que evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Se operará sobre los datos para establecer los puntajes directos de cada dimensión de analizada por el MBI, estableciendo cuál de sus índice se ve más afectado.

Mas tarde, se realizará la conversión de los puntajes directos a centiles para determinar la prevalencia del Síndrome sobre la muestra lograda, finalmente se efectuarán cortes transversales y se compararan las medias estadísticas para evidenciar la relación de la prevalencia del Síndrome con las características sociodemográficas seleccionadas: estado civil e hijos, edad, género, nivel de estudios alcanzados y ciertas condiciones laborales como: cantidad de acompañamientos, formas de prestación del servicio y demora en la percepción de haberes, presentadas a través de tablas y gráficos comparativos, se buscará arribar a conclusiones pertinentes sobre la muestra obtenida.

3 Datos

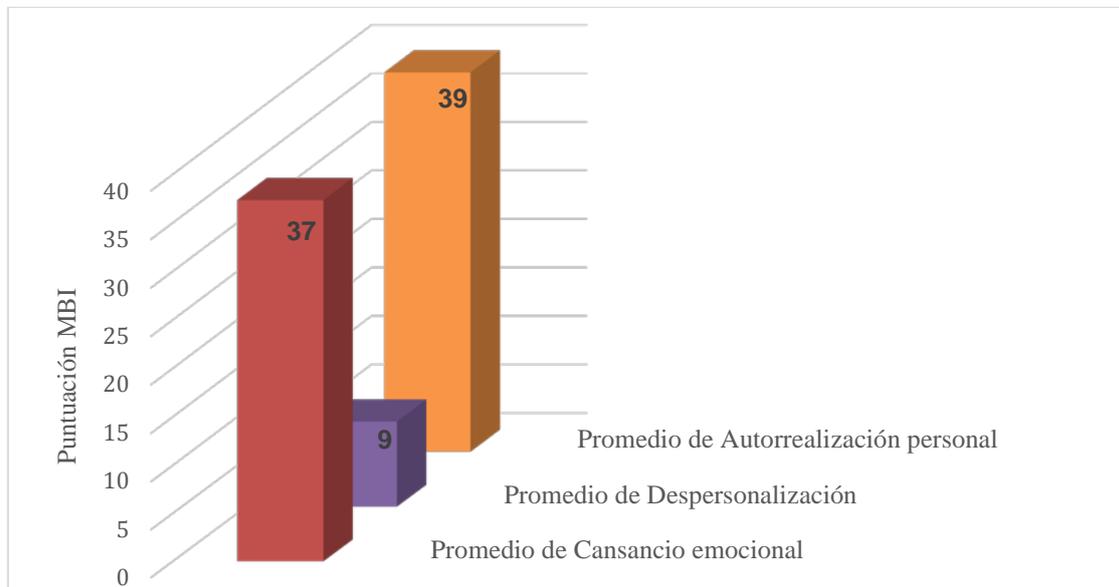
El presente estudio analiza los datos de 121 profesionales del campo de la psicopedagogía que desarrollaron su actividad como Acompañantes durante el año 2020, los distritos alcanzados por el presente relevamiento son la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires, en el contexto de la pandemia mundial a causa del virus COVID 19. Aislados a partir del 16 de marzo y durante todo el año lectivo del año 2020, debieron redefinir sus actividades para continuar realizando sus trabajos y sosteniendo la inclusión de sus acompañados. El teletrabajo implicó conciliar las responsabilidades laborales y familiares, el cuidado de los niños, el de otros familiares a cargo y las tareas domésticas, que, sumado a la presión financiera y a la incertidumbre en cuanto al futuro, tuvieron un fuerte impacto sobre los sectores profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 2020), como ya hemos señalado el trabajo de los acompañantes cumple con todas las condiciones de trabajo atípico según la Organización Internacional del Trabajo, con honorarios ubicados por debajo de la línea de la pobreza y del salario mínimo vital y móvil vigente, se presentó como un área de interés para investigar sobre el Síndrome de desgaste profesional, en esta población particular, de la que son escasos los datos estadísticos tanto a nivel laboral como estatal.

3.1 Análisis de la distribución de la población relevada

El primer dato a destacar es que la totalidad de las encuestadas se autodefinen como género femenino. Según su estado civil, el grupo muestra está compuesto en un 55%, por personas solteras, un 43% por profesionales que conviven con una pareja (casadas, 36%; en pareja, 4%; en concubinato, 3%), finalmente las profesionales divorciadas se sitúan en el 2% del total de la muestra ([Gráfico 1](#)). El 60% no tiene hijos a cargo, mientras el otro 40% convive con al menos un hijo. La distribución por edades revela que el 85% de la muestra se encuentra entre los 21 y 40 años, mientras que el 15% restante se reparte desde los 41 a los 60 años ([Gráfico 2](#)). La distribución de los profesionales, respecto de su formación académica se divide de manera homogénea entre carreras universitarias y terciarias. Respecto a la cantidad de acompañamientos realizados: un 54% de profesionales, realizan más de un acompañamiento mientras el 46% restante realiza sólo uno. Respecto a los distritos donde se efectúan los acompañamientos, el 46% labora en la Provincia de Buenos Aires (BA), mientras el 45% lo hace en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CF),

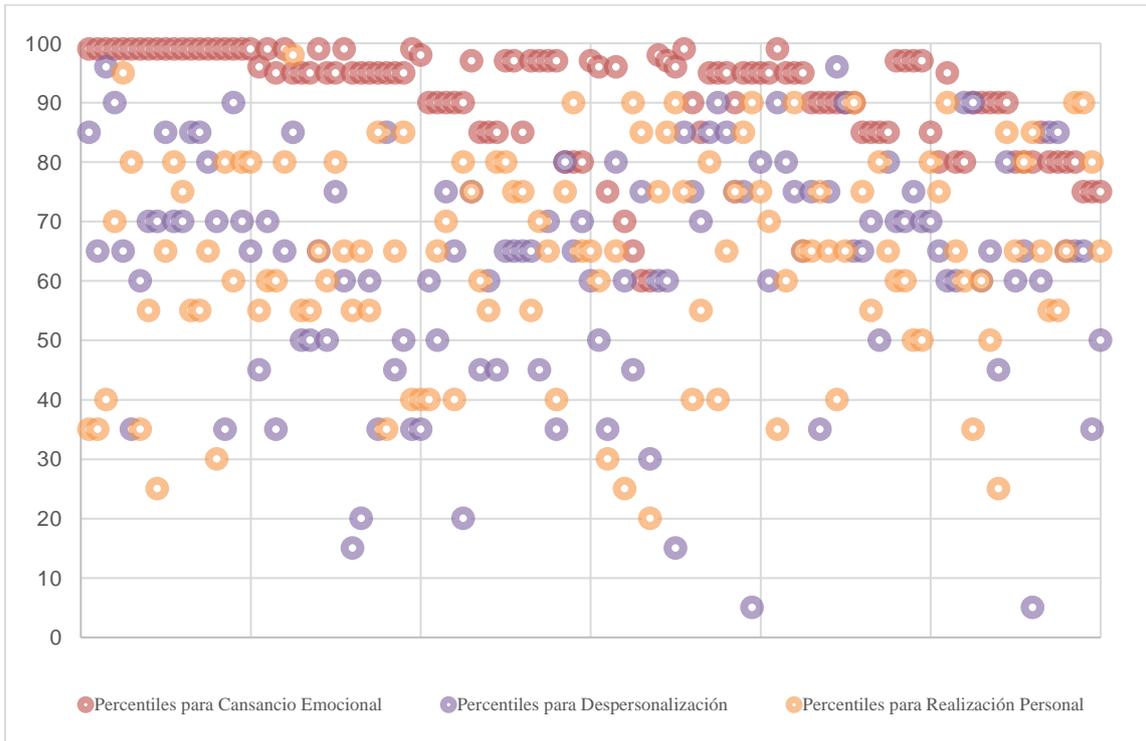
sólo un 9% de las entrevistadas trabaja en ambos distritos. Si observamos la forma de contratación: el 68% de la población brinda sus servicios profesionales a centros de apoyo a la inclusión, un 29%, a través de servicios médicos y solo el 3%, es convocado por los padres del acompañado de manera directa ([Gráfico 3 y 4](#)). La distribución de acuerdo al plazo para percibir la liquidación de las prestaciones varía desde los 30 días a un plazo superior a 90 días, donde solo el 38% de la muestra es remunerada a mes vencido, mientras el 9%, aguarda su pago 45 días, el 26 % cobra a 60 días, mientras que el 27% restante aguarda 90 días o más. Esto indica que el 53% de la población que realiza esta actividad recibe sus honorarios al menos 60 días después de presentada su factura de honorarios a mes vencido ([Gráfico 5](#)).

3.1.1 Indicadores de Síndrome de desgaste profesional



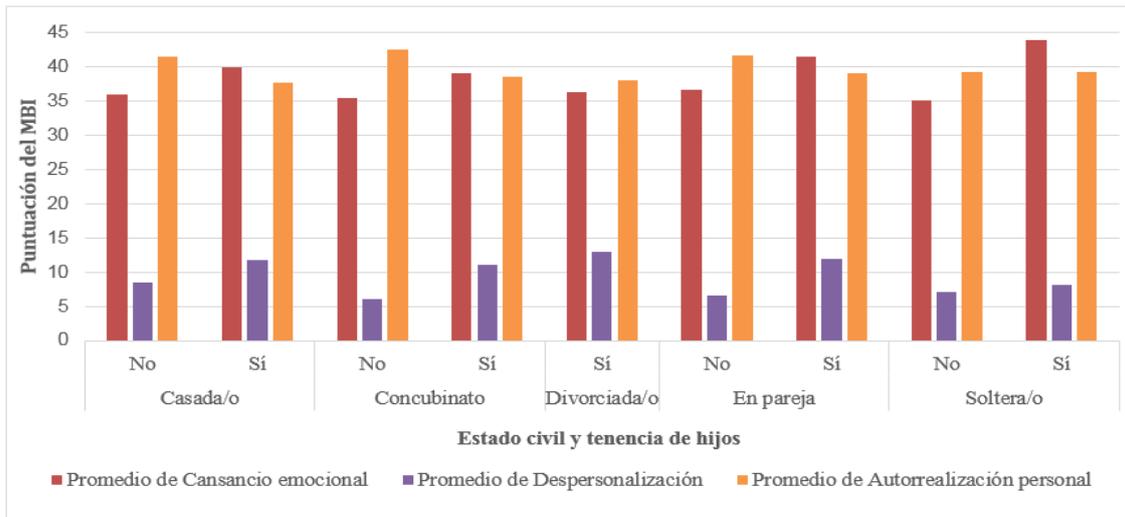
El gráfico muestra el promedio de las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones que conforman el Síndrome de Desgaste Profesional. Cansancio emocional alcanza los 37 puntos y se corresponde con un nivel alto dentro de la valoración del Inventario Maslach, Despersonalización presenta 9 puntos y Autorrealización personal se eleva a 39 puntos, colocándose ambos indicadores en el límite superior del nivel medio.

3.1.2 Distribución de los percentiles de las tres dimensiones del Síndrome de desgaste profesional



La gráfica ofrece la dispersión de percentiles para las tres dimensiones del instrumento, para Cansancio emocional las puntuaciones se concentran sobre el percentil 90 para casi la totalidad de la muestra, en el caso de Despersonalización, se concentran sobre el percentil 60, presentando mayor nivel de dispersión y finalmente Autorrealización personal, se refleja a partir del percentil 55 para más del 80% de la muestra evaluada.

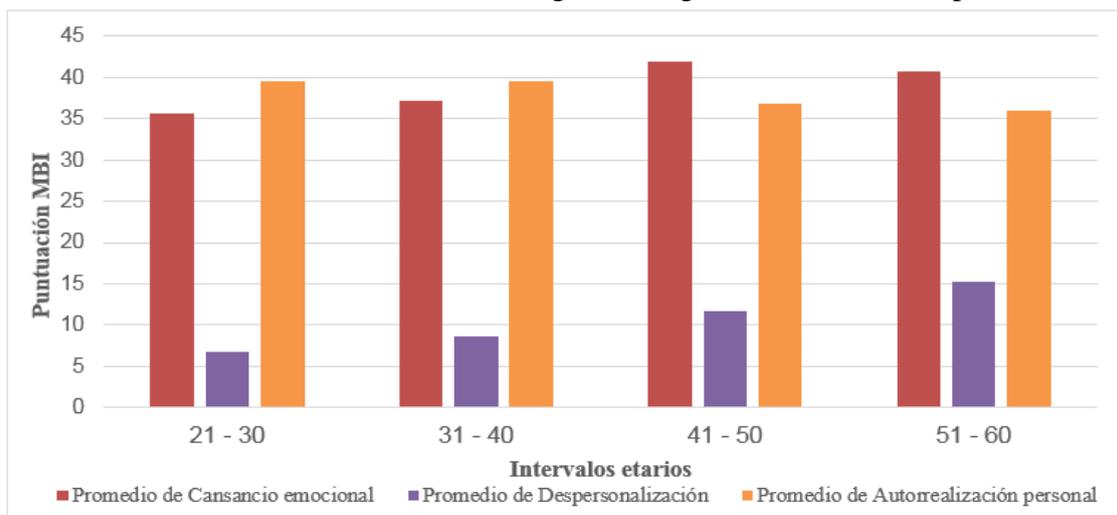
3.1.3 Dimensiones del Síndrome según estado civil y tenencia de hijos



El gráfico releva un índice de Cansancio emocional elevado en toda la muestra, con un promedio superior a los 35 puntos, dentro de esta población, las acompañantes solteras con hijos presentan los niveles más elevados de Cansancio emocional de la población estudiada, mientras las mujeres que conviven con sus parejas y tienen hijos poseen niveles altos en ambas dimensiones negativas del inventario, tanto Cansancio emocional como Despersonalización.

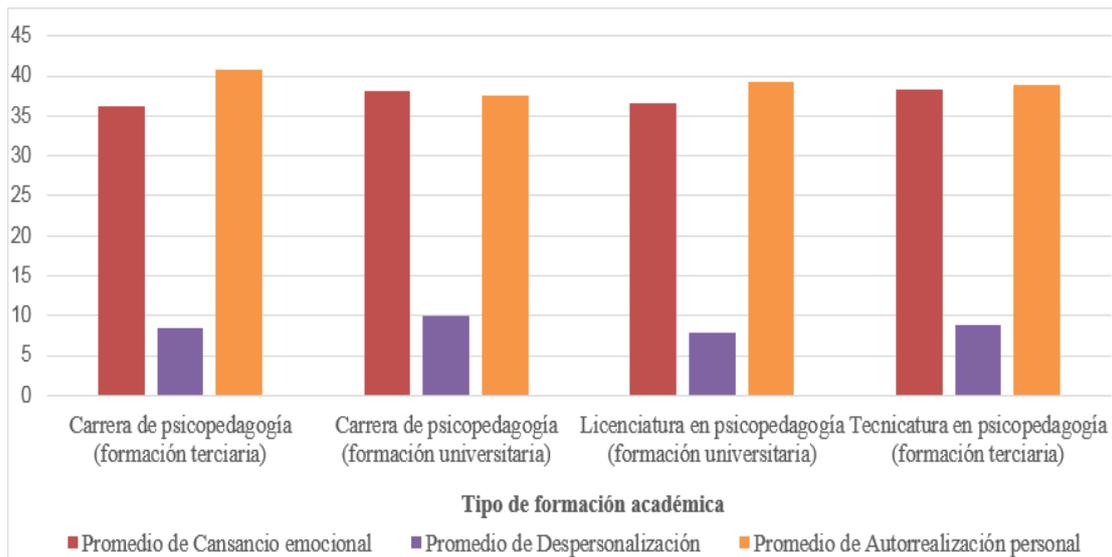
Por otra parte, el promedio de Autorrealización personal se presenta en el nivel medio superior, para toda la muestra, siendo mayor en los casos de las acompañantes que no tienen hijos a cargo.

3.1.4 Dimensiones del Síndrome según el rango etario de las acompañantes



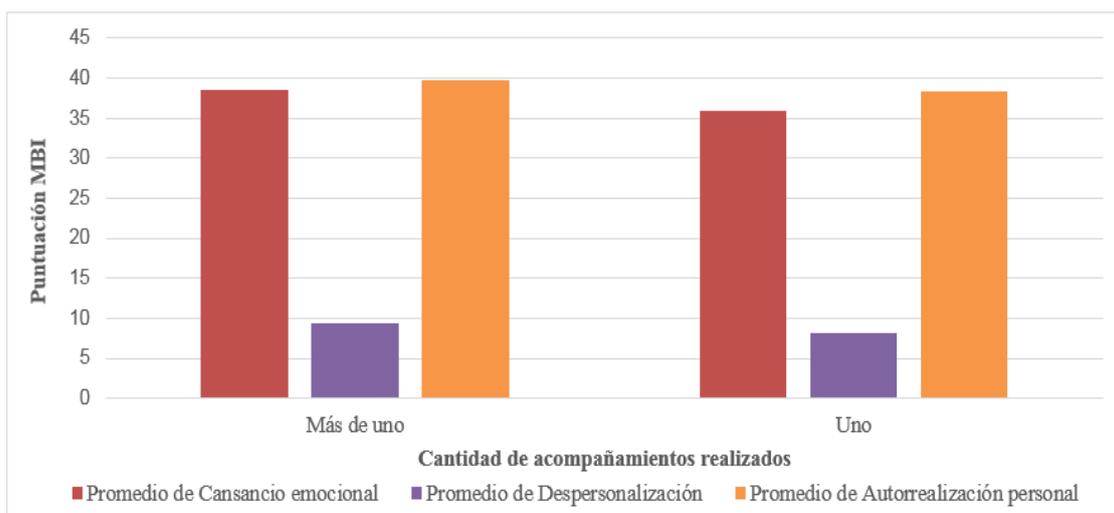
Dentro de la distribución de los indicadores según las edades de los acompañantes, podemos observar que a partir de los 40 años se concentran los mayores niveles de Cansancio emocional y Despersonalización y descienden los niveles de Autorrealización personal. La población por debajo de los 40 años presenta niveles elevados de Cansancio emocional y Autorrealización personal, mientras que el intervalo más joven (de 21 a 30 años) exhibe los niveles más bajos de Despersonalización.

3.1.5 Dimensiones del Síndrome según la formación profesional de las acompañantes



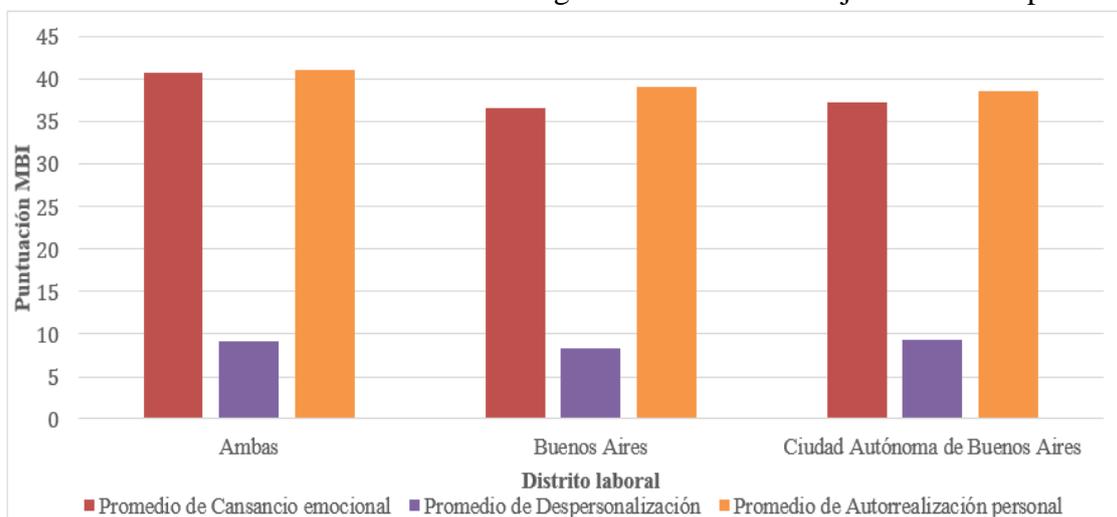
La cantidad muestral se distribuye de manera homogénea en cuartos porcentuales con respecto al tipo de formaciones académicas posibles para los profesionales, donde las carreras con más carga horaria en la formación podrían brindar mejores herramientas para sobrellevar el estrés, dado que los indicadores de Cansancio emocional y Despersonalización exhiben los puntajes más bajos, así las formaciones más cortas exponen puntuaciones más elevadas para ambos indicadores negativos del Inventario Maslach. El índice de Autorrealización personal exhibe su nivel más elevado en profesionales de formación terciaria.

3.1.6 Dimensiones del Síndrome según la cantidad de acompañamientos



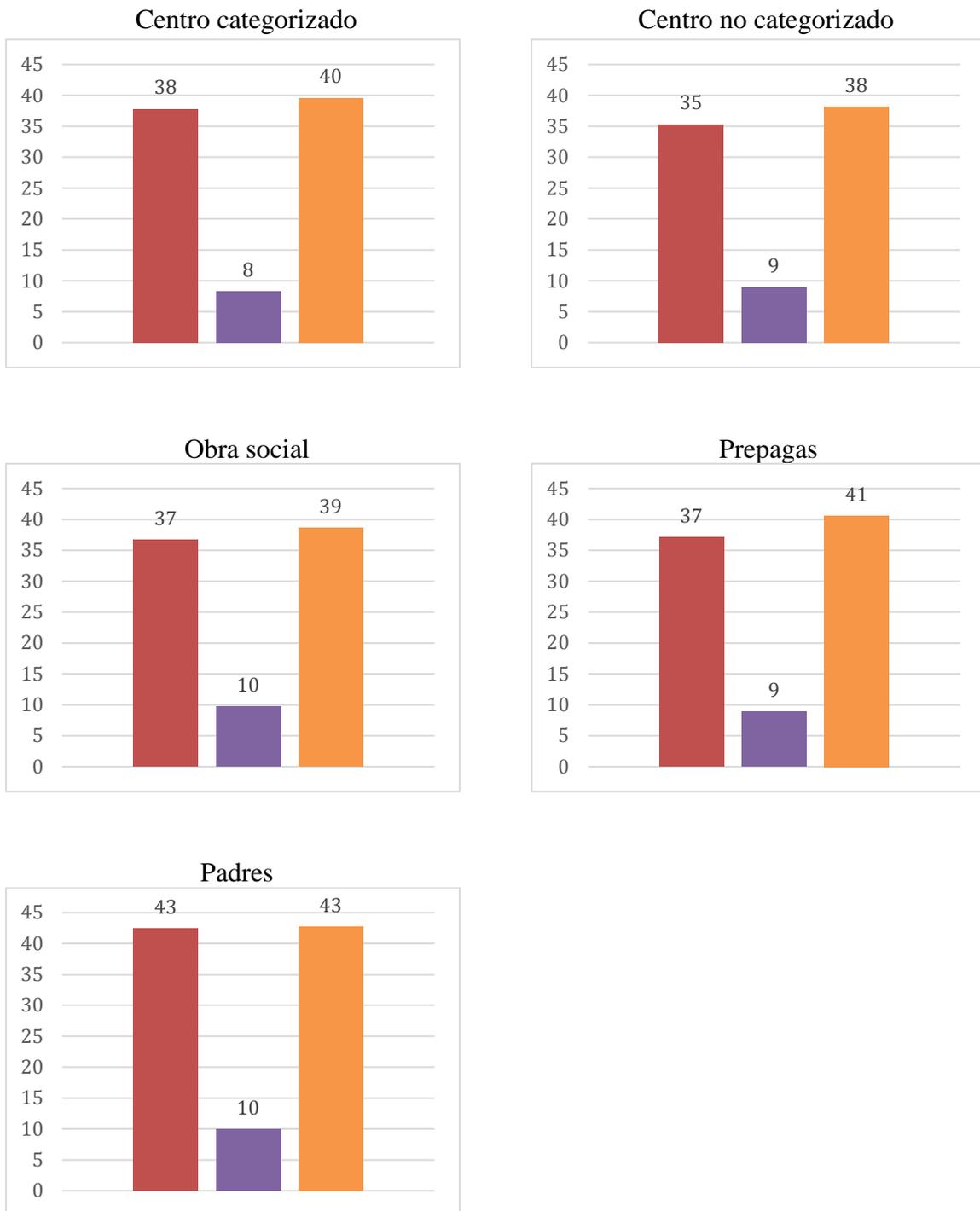
El gráfico muestra las puntuaciones promedio alcanzadas en las tres Dimensiones del Síndrome de Desgaste Profesional, en relación a la cantidad de acompañamientos realizados. Todos los indicadores se encuentran levemente elevados en el caso de quienes realizan mayor cantidad de acompañamientos, siendo el Cansancio emocional, el indicador que presenta la mayor brecha, con 2,5 puntos promedio de diferencia.

3.1.7 Dimensiones del Síndrome según el distrito de trabajo de las acompañantes



Los niveles más elevados de Cansancio emocional y Autorrealización personal se observan en los acompañantes que realizan su tarea en ambos distritos. En particular, la Provincia de Buenos Aires, donde el rol del acompañante está mejor definido por la legislación, presenta los mejores números de la muestra, por otro lado, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, exhibe el nivel más elevado de Despersonalización del conjunto estudiado.

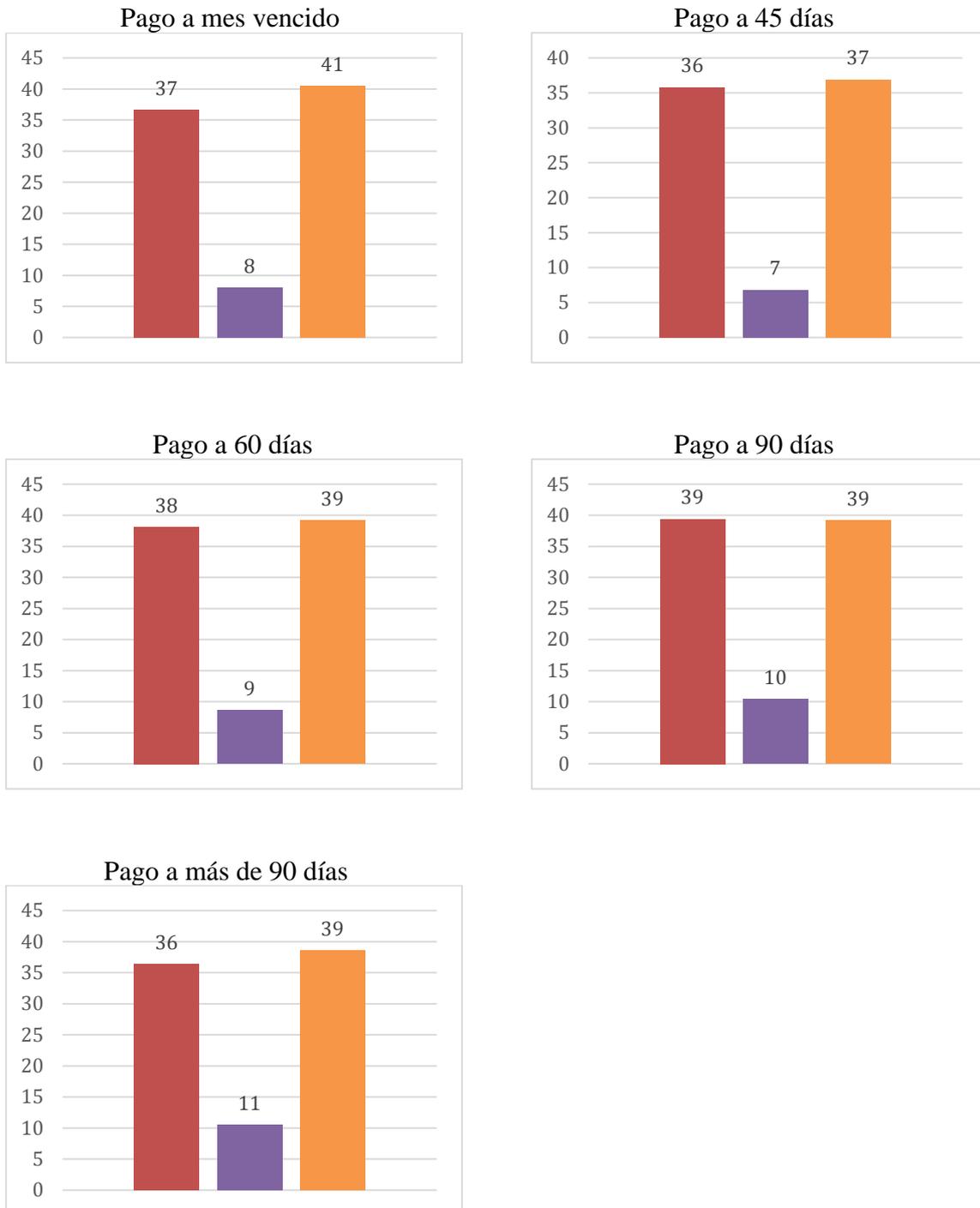
3.1.8 Análisis comparativo de acuerdo al tipo de contratación



Respecto a los datos recabados sobre las condiciones de contratación, podemos observar en este análisis comparativo, que la contratación directa por parte de los padres, es la forma de trabajo que presenta los índices de desgaste profesional más elevados, mientras los centros categorizados y empresas de medicina prepaga, que plantean intervenciones profesionales supervisadas, exhiben mejores números en el índice de Autorrealización personal.

Los centros no categorizados presentan el menor índice de Cansancio Emocional.

3.1.9 Análisis comparativo de acuerdo al plazo de cobro de los servicios profesionales



Respecto a los periodos de cobro, podemos señalar que las profesionales que perciben sus honorarios a mes vencido presentan un índice superior de Autorrealización personal, mientras se releva un crecimiento del índice de Despersonalización a medida que se prolongan los pagos de las instituciones contratantes.

Estas comparaciones aportan algunos datos, que si bien pueden considerarse significativos, no permiten generalizar la información.

4 Conclusión

En este Trabajo Final de Egreso se propuso conocer la prevalencia del Síndrome de Desgaste Profesional en las/los psicopedagogas/os que desempeñan el rol de Acompañantes Personales no Docentes y Acompañantes Externos en escuelas primarias del AMBA en el periodo 2020 e identificar los índices alcanzados, por esta población, en sus tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización, y Autorrealización personal.

Los datos relevados reflejan que las profesionales encuestadas, con predominio exclusivo del género femenino, padecen un alto nivel de Cansancio emocional, alcanzan un nivel medio en Despersonalización, y el límite medio superior en la dimensión de Autorrealización personal, lo que implica un elevado índice de Síndrome de Desgaste Profesional, para la población muestral, corroborándose la hipótesis sostenida al inicio del trabajo.

El índice de Cansancio emocional, que mide la percepción de agotamiento para afrontar las diferentes problemáticas diarias y de encontrarse falta de energía en el trabajo alcanza los 37 puntos promedio, superando por 10 puntos, el valor a partir del cual, es considerado elevado dentro del Inventario Maslach. La Despersonalización implica un aumento de la distancia mental, y actitudes negativas o cínicas con respecto al trabajo, alcanza los 9 puntos, que junto a la sensación de tener una eficacia profesional reducida, concerniente a la Autorrealización personal, situada en los 39 puntos, se colocan en el límite superior del nivel medio, para ambos índices. Este dato de la Autorrealización personal, podría implicar que el acompañamiento psicopedagógico en escuelas comunes, al ser una tarea de relación uno a uno, entre acompañado y profesional, permite establecer una conexión lo suficientemente significativa que actúa como satisfacción laboral. Los profesionales podrían encontrarse medianamente conformes con los resultados percibidos de su hacer profesional, a pesar del estrés y el agotamiento psíquico y físico que experimentan.

Consideramos que surgen de nuestros datos, dos cuestiones de interés para ser tratadas en futuros estudios: la primera, inherente a la perspectiva de género, dado que la totalidad de la muestra estuvo conformada exclusivamente por mujeres, y teniendo en cuenta que las condiciones inherentes a este rol desde la legislación existente, lo enmarcan dentro de la categoría “trabajo atípico”, con una percepción de honorarios por debajo de la línea de la pobreza y cobros diferidos, sumado a las tareas de cuidado que habitualmente asumen las mujeres dentro del hogar, nos parece pertinente investigar la relación causal entre estos datos.

La segunda, respecto a otra relación observable entre la formación académica de los acompañantes y los niveles de Cansancio emocional y Despersonalización, que exhiben índices más elevados en profesionales con una menor carga horaria en su formación académica, lo que implicaría que a mayor instrucción (en horas cátedras), se obtendrían mejores herramientas para afrontar el estrés laboral.

5 Bibliografía

- ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos. (2013). *Estudio Temático sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad a la Educación*. Ginebra: Organización Naciones Unidas.
- Beccaria, L., Carpio, J., y Orsatti, A. (2000). Argentina: Informalidad laboral en el nuevo modelo. En E. K. J. Carpio, *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires: FCE.
- D'Anna, S. y Hernández, L. (2006). *Introducción a la Psicopedagogía Laboral*. Buenos Aires: Aprendizajes hoy.
- Dirección General de Cultura y Educación. (2013). Resolución 782/13 Accionar del acompañante /asistente externo dentro de las instituciones educativas. Buenos Aires. Obtenido de <http://abc.gob.ar/primaria/node/%251/Normativa?page=1>
- Evetts, J. (2003). Identidad, diversidad y segmentación profesional: el caso de la ingeniería. En J. S. Mariano Sánchez-Martínez, & D. M. Librero (Ed.), *Sociología de las profesiones. Pasado, presente y futuro*, 141 - 154. Murcia.
- Grau, A. e. (2009). La influencia de los factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 215-230.
- Grau, A. et al. (2008). El Burnout percibido o sensación de estar quemado en Profesionales Sanitarios: Prevalencia y Factores Asociados. *Información Psicológica*, 91-92.
- Honorable Congreso de la Nación. (2006). Ley 26.206. Educación Nacional. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República Argentina.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1995). *Ley 24557 de Riesgos del Trabajo*. Buenos Aires. Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
- Juarez García, A. (2014). Reflexiones sobre el Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología Liberabit*, 20(2), 199-208. Recuperado el 10 de Agosto de 2020, de <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&nrm=iso>
- Leka, S.; Griffiths, A.; Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2013). Resolución 3034 Reglamento para el Desempeño de Acompañantes Personales no Docentes (APNDs) para alumnos/as con discapacidad incluidos en escuelas comunes de la CABA. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de <https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/resoluc3034-megc-2013.pdf> y https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/resoluc3034-megc-2013anexo_0.pdf
- Ministerio de Salud de la Nación. (2006). *Modificación del Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad*. Buenos Aires: Boletín Oficial de la Nación Argentina.
- Ministerio de Salud de la Nación Argentina. (2011). *Resolución 1480/11 - Guía para investigaciones con seres humanos*. Buenos Aires: BORA - Boletín Oficial de la República Argentina.
- Morse, J. (2005). *Asuntos Críticos en los Métodos de Investigación*. Alicante: Universidad de Alicante.

- Müller, M. (1993). La psicopedagogía y los psicopedagogos. En *Aprender para ser* , 105. Buenos Aires: Ed. Cinco.
- Mussin, M. (10 de 03 de 2020). *Estrés Laboral en Psicopedagogos*. Obtenido de Repositorio Dspace: <http://repositorio.uai.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/1416>
- OREALC/UNESCO. (2013). *Sistema Regional de Información Educativa de los Estudiantes con Discapacidad*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2005). *Orientaciones para la inclusión*. París: UNESCO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*. Ginebra: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 10 de Agosto de 2020, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (Mayo de 2020). *OIT Web*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_749248.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *C.I.E. 10 - Clasificación Internacional de Enfermedades*. Ginebra: Familia de Clasificaciones Internacional de la Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *CIE-11 Clasificación Internacional de Enfermedades*. Ginebra: Familia de Clasificaciones Interncional de la Organizaciión Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *La salud en Latinoamérica*. París.
- Pillen, M. T., Den Brok, P. J., & Beijaard, D. (13 de septiembre de 2013). Profiles and Change in Beginning Teachers Professional Identity Tensions. *Teacher & Teaching - Theory and Practice*, 19(6), 660-678. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.827455>
- Poder Ejecutivo Nacional . (1976). *Ley 20.744. Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República Argentina.
- UNESCO. (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación* . París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

ANEXO A - Instrumento

Cuestionario MBI

Me siento emocionalmente agotada/o por mi trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

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

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento fatigada/o cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes y mis compañeros *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que trato algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Trató muy eficazmente los problemas de los pacientes *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento "quemada/o" por mi trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento frustrada/o en el trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento muy activa/o *

- Nunca

- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que estoy trabajando demasiado *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Realmente no me preocupa lo que les ocurre a algunos de mis pacientes / compañeros *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Trabajar directamente con personas me produce estrés *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento estimulada/o después de trabajar con mis pacientes / compañeros *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos

- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Datos Sociodemográficos

Edad *

Su respuesta debe estar comprendida entre 20 y 65 años.

Género

- Femenino
- Masculino
- Otro

Según su autopercepción

Estado Civil

- Soltera/o
- Casada/o
- Divorciada/o
- Viuda/o
- Otro

Nivel de estudios alcanzados *

- Tecnicatura en psicopedagogía (formación terciaria)
- Carrera de psicopedagogía (formación terciaria)
- Carrera de psicopedagogía (formación universitaria)

- Licenciatura en psicopedagogía (formación universitaria)
- Otro

Según el título habilitante que posee

Hijos

- Sí
- No

Condiciones laborales

Lugar donde realiza el o los acompañamiento/s *

- Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Provincia de Buenos Aires
- Ambas

Cantidad de acompañamientos que realiza *

- Uno
- Más de uno
- Debe considerar los acompañamientos de 8 horas semanales como mínimo.

Formas de prestación del servicio *

- Centro categorizado
- Centro no categorizado
- Obra social
- Prepaga
- Padres
- Más de uno

Demoras en la percepción de los honorarios profesionales *

Periodo de demora entre la entrega de la facturación y el cobro efectivo de la prestación

- a mes vencido
- a 60 días
- a 45 días
- a 90 días
- más de 90 días

Gracias por completar esta encuesta.

ANEXO B - Gráficos

Análisis de la distribución de la población relevada -Datos relevantes-

Distribución según Estado Civil

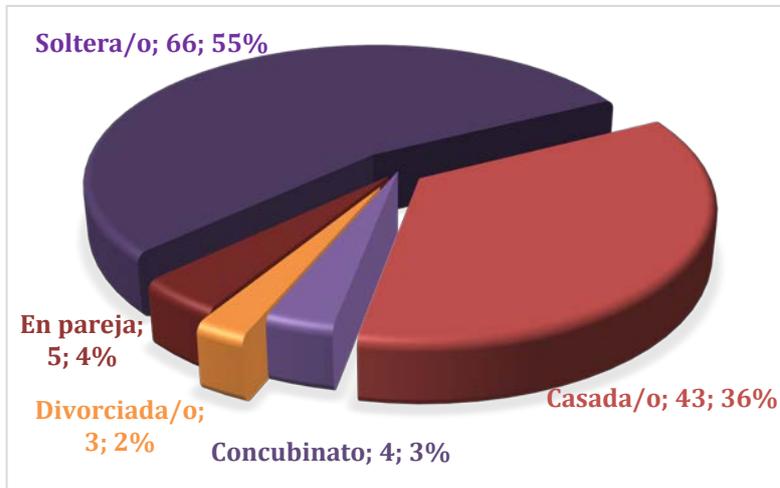


Gráfico 1 - Distribución de la población según el estado civil

Distribución según rango etéreo

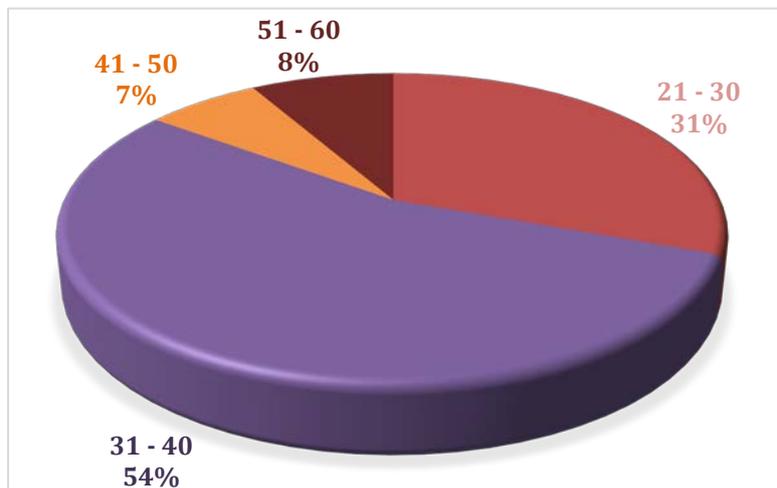


Gráfico 2 - Distribución de la población según el rango etéreo

Distribución por tipo de contratación de los acompañamientos



Gráfico 3 – Distribución de la población según los grupos contratantes de prestaciones por rubro general

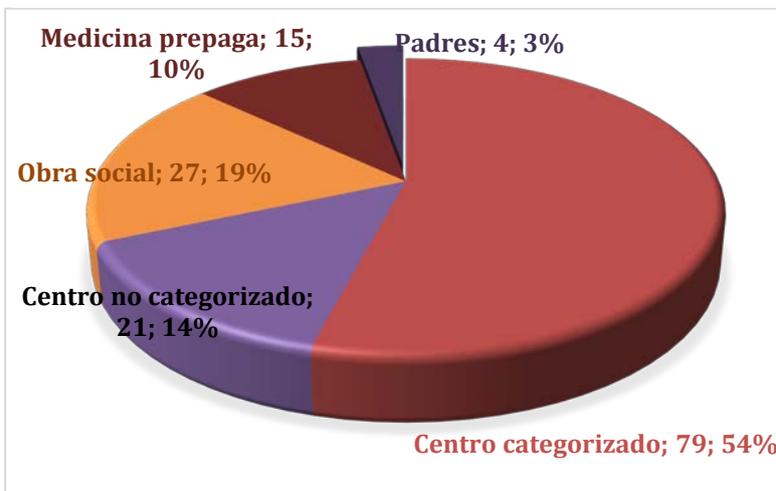


Gráfico 4 – Distribución de la población según el contratante

Distribución según la frecuencia del cobro del profesional

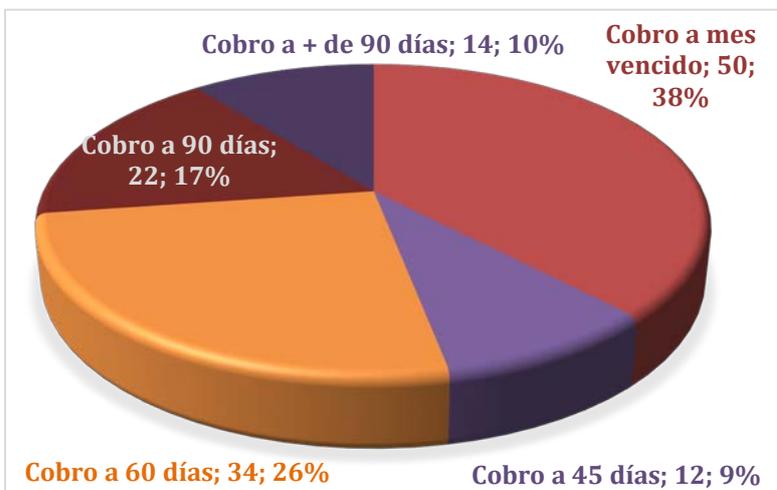


Gráfico 5 – Distribución de la población según el plazo de cobro de honorarios profesionales

ANEXO FINAL – Autoras

Dirección: Villa Pueyrredón, Capital Federal
Teléfono: 4571-8242
Celular: 15-6511-1186
E-mail: psp.adrianacordoba@gmail.com

Formación Académica

Licenciatura en Psicopedagogía con orientación en mediación artística (2019-2020).
Tesina en evaluación. Tema de investigación: **Síndrome de desgaste profesional en psicopedagogos que desempeñan el rol de acompañantes personales no docentes y acompañantes externos en escuelas primarias del área metropolitana de Buenos Aires en el período 2020.**

Ciclo de webinar a cargo de Edelvives Pro España (2020-2021): “Dificultades del aprendizaje: qué son, cómo identificarlas y cómo trabajarlas”.

Colegio “Los Cerezos” (2017): “Cuerpo y subjetividad” dictado por Lic. Esteban Levin

Centro Dos (2016): “Práctica psicopedagógica: clínica y psicoanálisis”.

Curso teórico-práctico con atención clínica de niños en consultorio.

Fundación Favalaro (2014): “II Jornada Interdisciplinaria de Neurociencia Pediátrica”

Gobierno de la ciudad de Bs.As. (2013): “Niños detenidos en la estructuración subjetiva”. Curso dictado por el Lic. Diego Zerba.

Hospital de Pediatría “Prof. Dr. Juan Garrahan” (2011): En el marco de las Jornadas Neuropediátricas, “Los aportes de la Neurología Infantil en el ámbito de la Educación Primaria”. Curso dictado por el Servicio de Neurología del hospital.

UBA II Jornada Abierta C.E.N.T.E.S. N°1 (2011): “Relatos de prácticas con Niños detenidos en la estructuración subjetiva. Experiencias en el campo de la Educación Especial”

Centro Rojas (UBA): “Módulo Teórico de Acompañante Terapéutico”

Fundación EPPEC. (Escuela de Psicopedagogía Clínica): “¿Cómo realizar un proyecto Psicopedagógico para una institución escolar?”

Hospital Piñeiro: DIFAJ (Diagnóstico Interdisciplinario Familiar en una sola Jornada).
Curso dictado por Lic. Alicia Fernández.

Instituto de Enseñanza Superior N° 1 “Dra. Alicia Moreau de Justo” (1994): Carrera de Psicopedagogía

Experiencia Laboral

Escuela n° 13 “Hilarión María Moreno” (2020 - presente): Maestra integradora para niña con TEL y niño con TDAH y Trastorno en la integración sensorial.

Escuela n° 13 “Hilarión María Moreno” (2019): Maestra integradora para niña TEL.

Escuela n° 22 “República de Nicaragua” (2017 – 2018 - 2019): Maestra integradora para niño con TEA (trastorno del espectro autista).

Instituto Tomás Devoto (2016 - 2018): Maestra integradora para niño en 3°, 4° y 5° grado con diagnóstico ADD e Hiperactividad.

Instituto Dámasa Zelaya de Saavedra (2014-2015): Maestra integradora para niña con Síndrome de Down.

Colegio Nuestra Señora de la Unidad (2013): Maestra integradora para niño en 7° grado con TGD.

Colegio Cristo Rey (2011-2012): Maestra integradora para niño con TEA. Nivel inicial.

Colegio Hijas de Jesús (2008-2010): Maestra integradora para niño con TGD. Nivel primario.

Instituto de educación especial “Ayelén” (1996-2016): Maestra auxiliar y maestra de grado.

Centro de Acción Familiar N° 3 en Villa N° 1.11.14: Pasantía en el Gabinete Psicopedagógico.

ADRIANA BEATRIZ MARINO



Fecha de nacimiento: 24/02/1971

50 años.

DNI: 22.060.486

Arturo Illia 1312, Villa Bosch (1682), Partido de Tres de Febrero.

Cel: 155-118-0796

(011)4751-8045

adrianabmarino@gmail.com

Formación Académica

2020-Ciclo de Complementación Curricular: Licenciatura en Psicopedagogía.

Universidad Nacional de San Martín. Partido de San Martín, Prov. Buenos Aires

2017 – Título: Psicopedagoga

Instituto Santo Tomas de Aquino Partido de San Martín, Prov. Buenos Aires.

1983 -1988 - Título: Bachiller Pedagógico

Escuela Nacional Normal Superior Estados Unidos de América. Partido de San Martín, Prov. Buenos Aires.

Informática

Windows

Herramientas Office: Word, Excel. Power Point

Experiencia laboral

2016 - Hasta la fecha

Atención Psicopedagógica, diagnóstico y tratamiento. Orientación Vocacional. Orientación a Padres. Charlas informativas a Instituciones escolares.

Consultorio particular:

(011)4751-8045

Cel: 155-118-0796

2016 - 2001 Actividad previa

Encargada de Sucursal - Atención al público – Liquidación y presentación de obras sociales - Atención a proveedores – Gabinete - Presentación de medicamentos Oncológicos.

Hoja de Vida



Analía Domínguez

Argentina, Casada (1 hijo).
Lugar de nacimiento: Argentina.
Residencia: Villa Uquiza – C.A.B.A.
Mail: analiapsp@gmail.com

Experiencia laboral

Editora · Editorial Edelvives

03.2019 – Actual

Edición de contenidos. Aprendizaje de lectura y escritura. Compresión lectora (primer ciclo)

Asesora Pedagógica

11.2009 – Actual.

Diseño de adaptaciones curriculares y metodológicas para niños con dificultades de aprendizaje.

Análisis y corrección editorial de presentaciones escritas.

Confección de planificaciones y manuales educativos para academias y fundaciones.

Psicopedagoga Clínica

03.2018 – 03.2020 – Consultorio particular

Evaluación y tratamiento psicopedagógico. Especialista en desarrollo del lenguaje.

Alberdi 4454 3º “D” – Caseros – Pdo. Tres de Febrero

Educación

En curso

Ciclo de complementación curricular Licenciatura en Psicopedagogía – Universidad Nacional Gral. San Martín (Tesina en evaluación)

Formación previa

PSICOPELAGOGA – Instituto de Educación Superior Nro. 1 “Dra. Alicia Moreau de Justo”

03.2014 – 11.2017

Nivel: Superior · Título: Psicopedagoga

ANALISTA DE SISTEMAS · Universidad Argentina de la Empresa (U.A.D.E.)

03.1988 - 12.1990

Orientación: Organización y Método

Nivel: Universitario · *Incompleto*

Materias aprobadas: 21 · Título: Analista de Sistemas – (24 materias).

PERITO MERCANTIL · Escuela de Comercio N° 24 “Dr. Dalmacio Vélez Sarsfield”

03.1980 - 12.1985

Nivel: Secundario · Título: Perito Mercantil

Posgrados

Ley 27.306. Dificultades específicas del Aprendizaje. Dislexia.

Htal. General de Agudos Juan A. Fernández, certificado por la Dirección de Docencia e Investigación del Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Disgrafía y Discalculia.

Htal. General de Agudos Juan A. Fernández, certificado por la Dirección de Docencia e Investigación del Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Idiomas

Inglés. Nivel oral, escrito y de lectura: Intermedio.

Chino. Nivel oral y escrito: Básico.

Otros Conocimientos (educación)

COMUNICACIONES EFECTIVAS	Aprendizaje con base en Ontología del Lenguaje. (10 hs.)	TECNOSISTEMAS DRA. LIDIA BEQUER
NIÑOS CIEGOS: ABORDAJE EDUCATIVO-TERAPÉUTICO EN LA PRIMERA INFANCIA	Jornada – Taller. Formación profesional que propone nuevas estrategias de intervención para enriquecer el desarrollo educativo del niño con ceguera o disminución visual. (3 hs.)	BIBLIOTECA ARGENTINA PARA CIEGOS LIC. MA. CRISTINA OYARZÁBAL
LENGUA DE SEÑAS	Nociones básicas de comunicación en la cultura sordomuda. (48 hs.)	I.E.S. ALICIA MOREAU DE JUSTO PROF. GABRIELA RAMUNDO
APRENDIZAJE SOCIAL Y EMOCIONAL EN EL AULA	Nociones claves sobre la inteligencia emocional y social, para reflexionar sobre las habilidades sociales y emocionales y entender, de una forma práctica, como los niños y niñas pueden aprender a decidir mejor, a colaborar entre ellos, a desarrollar su empatía y a superar fracasos. (40 hs.)	SCOLARTIC FUNDACIÓN TELEFÓNICA LIC. ELISA PUNSET
COMUNICACIÓN AFECTIVA EN EL AULA	Técnicas para desarrollar habilidades de comunicación que posibiliten eficacia y seguridad en distintas situaciones educativas. Crear un clima favorable a través de la cooperación y la comunicación asertiva. Adquirir competencias educativas para motivar a los alumnos y alumnas y facilitar el aprendizaje. Favorecer que los alumnos se comuniquen de forma adecuada, expresen sus emociones e ideas y conozcan técnicas para resolver conflictos. (40 hs.)	SCOLARTIC FUNDACIÓN TELEFÓNICA PEDRO DELGADO LINARES VERÓNICA CRUZ COLMENERO (MGS. EN COMUNICACIÓN)
DISLEXIA EN EL AULA	Nociones técnicas sobre la dislexia desde el punto de vista neuropsicológico, identificar las características, etapas y dificultades esenciales de un niño con dislexia y las áreas cognitivas afectadas. Metodologías de aproximación a soluciones prácticas. (20 hs.)	SCOLARTIC FUNDACIÓN TELEFÓNICA LIC. RUBÉN IDURRIAGA LOGOPEDA STEFANÍA EGEA LIC. COGNIFIT
HERRAMIENTAS PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, DISLEXIA: DESDE EL AULA AL MUNDO DEL TRABAJO	Alcances de la Ley 27.306 sobre Dificultades Específicas del Aprendizaje. (30 hs.)	MINISTERIO DE EDUCACION LIC. LILIANA FONSECA LIC. RUTH ROZENSZTEJN
CONFERENCIA SOBRE DISLEXIA	(7 hs.)	ESCUELA DE MAESTROS DRA. NANCY MATHERS
VISUAL THINKING	Taller formativo. Visual thinking, técnica que consiste en plasmar nuestras ideas y pensamientos a través de dibujos, esquemas, ideogramas, líneas, figuras. Traslado aquello que queremos expresar al mundo de los pictogramas. (12 hs.)	SCOLARTIC FUNDACIÓN TELEFÓNICA GARBIÑE LARRALDE CLARA CORDERO
VISUAL THINKING	Taller formativo. Diseño de conceptos, bibliotecas visuales, expresión de ideas a través de técnicas gráficas. (15 hs.)	DICHO A MANO LIC. GABRIELA TIZZIANI PSP. MARIELA CANTERO
APRENDER A APRENDER	Aprendizaje neurocientífico para reconocer y mejorar habilidades de aprendizaje. (30 hs.)	UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA SAN DIEGO DR. TERRENCE SEJNOWSKI Y OTROS

HABILIDADES SOCIALES	Desarrollo de habilidades sociales. Alcances y Problemáticas. (10 hs.)	ASEMCO LIC. ANDREA LARROULET
HERRAMIENTAS DE COACHING PARA EL LIDERAZGO	El coaching ontológico brinda herramientas efectivas que posibilitan un aprendizaje transformacional mediante el cual las organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo y estar haciendo, en el mundo. (30 hs.)	ESCUELA DE MAESTROS LIC. VALERIA BROJT
EL APRENDIZAJE DEL SISTEMA DE ESCRITURA	Trayectoria docente especializada para conocer con mayor profundidad el proceso de aprendizaje del sistema de escritura y reflexionar acerca de posibles estrategias de enseñanza para promoverlo. (40 hs.)	MINISTERIO DE EDUCACIÓN IN.FO.D. DRA. MARINA FERRONI DRA. BEATRIZ DIUK
CREACIÓN DE MATERIALES DIGITALES INTERACTIVOS	Análisis de las competencias de educación digital y las capacidades a desarrollar según el Plan Nacional Integral de Educación Digital (PLANIED). Este curso aporta diferentes recursos y orientaciones para producir contenidos digitales interactivos y socializarlos en diversas plataformas virtuales, asumiendo la importancia de conocer sobre las licencias de distribución y derechos de autor. Brinda propuestas pedagógicas para su implementación en el aula. (40 hs.)	MINISTERIO DE EDUCACIÓN IN.FO.D. LIC. CLAUDIA GÓMEZ PROF. ROSA SÁNCHEZ
HERRAMIENTAS DE AUTOR	Tecnología para crear pequeños objetos de aprendizaje interactivos u operaciones complejas, con programas de autor. (20 hs.)	MINISTERIO DE EDUCACIÓN IN.FO.D. LIC. SILVIA PERALTA
INNOVACIÓN EDUCATIVA: NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL	Seminario sobre educación multimodal, pensar en la enseñanza para cada estudiante en función de sus necesidades particulares y como la utilización de nuevas tecnologías permite ampliar las formas de enseñanza. (3 hs.)	MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGIA. I.N.E.T. DR. NICHOLAS BURBULES
EDUCACIÓN DOMICILIARIA Y HOSPITALARIA, UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DE LAS TRAYECTORIAS ESCOLARES	Propone capacitar sobre el marco normativo y las características de esta modalidad. (40 hs.)	MINISTERIO DE EDUCACIÓN IN.FO.D. LIC. MELANIA OTTAVIANO LIC. SILVIA PERALTA
ALTAS CAPACIDADES: ¿CÓMO ABORDARLAS CON LAS HERRAMIENTAS DISPONIBLES?	Abordajes posibles para: Detección Temprana del niño pequeño precoz Inteligencias Múltiples y Alta Capacidad Intelectual Altas Capacidades en el aula diversa. (3 hs.)	EMBAJADORES A.C.I. ARGENTINA PSI. SOC. LAURA DIZ LIC. FLOR NICOLÁS LIC. ROMINA BORDAS

POSTÍTULO: ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA EN METODOLOGÍAS INNOVADORAS CON TIC	Brinda condiciones para el conocimiento y comprensión de las metodologías innovadoras con TIC, el análisis de los problemas relevantes y pertinentes en relación a la elaboración, ejecución y evaluación de las planificaciones que demanden la implementación del modelo de aprendizaje invertido en la ETP. <ul style="list-style-type: none"> ○ Enseñar y aprender en la cultura digital. (40 hs.) ○ Competencias digitales. (40 hs.) ○ Flipped Learning o Aprendizaje Invertido: modelos pedagógicos con TIC. (60 hs.) ○ Prácticas pedagógicas enriquecidas con TIC. Desafíos para pensar el espacio grupal de aprendizaje. (60 hs.) ○ Taller integrador (40 hs.) 	INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA
---	---	---

Otros Conocimientos (clínica psicopedagógica)

DIFICULTADES DE APRENDIZAJE	Formación en reconocimiento de los trastornos del aprendizaje y del neurodesarrollo más frecuentes en las aulas y que generan un mayor impacto sobre el desarrollo académico de los alumnos: Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), Trastorno Específico del Lenguaje (TEL) y Trastorno del Aprendizaje No Verbal (TANV). (30hs.)	SCOLARTIC FUNDACIÓN TELEFÓNICA Dr. José Márquez Aguirre Dr. en Educación Máster en Orientación y Evaluación Socioeducativa
NEURODIDÁCTICA	Trayecto Neurodidáctico para viajar a través de los distintos dispositivos que permiten al cerebro aprender de modo significativo. Aborda conceptos que sirven de base en el proceso de enseñanza-aprendizaje y presentando cómo abordarlos en el aula. (40 hs.)	SCOLARTIC FUNDACIÓN TELEFÓNICA Dr. José Márquez Aguirre Dr. en Educación Máster en Orientación y Evaluación Socioeducativa
APRENDER A APRENDER	Aprendizaje neurocientífico para reconocer y mejorar habilidades de aprendizaje. (30 hs.)	UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA SAN DIEGO Dr. Terrence Sejnowski y otros
INTERVENCIONES CLÍNICAS Y ESCOLARES.	Implicancias en la subjetividad. Seminario. (3 hs.)	ASOC. CIVIL CONSTRUYENDO POR LA EDUCACIÓN Lic. Norma Filidoro y otros

Capacitaciones y actualizaciones

WISC V WNV FLOORTIME	PEARSON CLINICAL ESPAÑA PEARSON CLINICAL ESPAÑA FUTURO ABIERTO	LIC. LAIA LÓPEZ LIC. LUIS LEÓN LIC. GRACIELA CUPITO
-------------------------------------	--	---

Otros Conocimientos

**PSICOPEDAGOGÍA
FORENSE**

Círculo de estudio que proporciona un marco teórico para la detección y prevención frente a las problemáticas sociales que afectan el aprendizaje de niños, niñas, adolescentes y adultos.

(8 hs.)

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN
MARTÍN
Lic. Adriana Reaño
DIRECTORA DE DTRA. EN
ABORDAJES DESDE LA
PSICOPEDAGOGÍA FORENSE