

AGOTAMIENTO PSICOLÓGICO EN LÍDERES COMUNITARIOS DE SECTORES POPULARES

Psychological exhaustion in community leaders from popular sectors

DANIEL PÉREZ-MENA

Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0002-8390-9986>

E-mail: dperezme@ucab.edu.ve

ARIADNI GONZÁLEZ-APARICIO

Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela

 <https://orcid.org/0009-0005-3107-3864>

E-mail: arigonza@ucab.edu.ve

MARIANA LUENGO-SCOTTO

Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela

 <https://orcid.org/0009-0005-0231-8295>

E-mail: mluengos@ucab.edu.ve

NICKOLAS GONZÁLEZ-PUMAR

Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0003-3067-3807>

E-mail: nigonzal@ucab.edu.ve

Admisión: 02-08-2024
Aceptación: 12-08-2024

RESUMEN

El liderazgo comunitario en sectores populares suele caracterizarse por el gran compromiso de quienes son considerados de manera democrática los representantes de sus comunidades. Se realizó un estudio cualitativo emergente mediante el análisis temático inductivo de seis grupos de reflexión sobre el peso del trabajo comunitario en la vida de 47 líderes y docentes de sectores populares de la ciudad de Caracas, lo que permitió esbozar un diagnóstico comunitario. Se concluye que se encuentran en grandes tensiones que involucran múltiples demandas: las comunitarias y laborales orientadas al bienestar colectivo de sus vecinos y alumnos, las familiares y filiales que tienen que ver con sus seres queridos, y las individuales y fisiológicas asociadas al bienestar propio. Se evidencia cómo les resulta difícil establecer límites en sus labores comunitarias y docentes, en un contexto que resulta de gran importancia afectiva y puede comprenderse como en emergencia constante, que “solo ellos/as” podrían resolver.

Palabras clave: Liderazgo Comunitario, Burnout, sectores populares

ABSTRACT

Community leadership in popular slums is usually characterized by the great commitment of those who are democratically considered to be the representatives of their communities. An emerging qualitative study was carried out through inductive thematic analysis of six reflection groups registered about the weight of the community workload in the lives of 47 leaders and teachers from various popular sectors in Caracas city. It is concluded that they are demanded for the collective well-being of their neighbors and students, family and loved ones, and also individual and physiological conditions associated with their well-being. It's evident how difficult it is for them to establish limits in their communities and teaching work, in an emotionally relevant context that is identified as in constant emergencies, which "only they" could resolve.

KEYWORDS: Community leadership, Burnout, slums

COMO CITAR: Pérez-Mena, D., González-Aparicio, A., Luengo-Scotto, M. y González-Pumar, N. (2024). Agotamiento psicológico en líderes comunitarios de sectores populares. *Sistemas Humanos*, 4 (2), 31-46.

INTRODUCCIÓN

Los sectores populares venezolanos se caracterizan por la presencia de múltiples dimensiones de exclusión social. Nacionalmente se estima una línea de pobreza ubicada en el 81.5% de la población, y un 53.3% de pobreza extrema (Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, 2022). El país se caracteriza por altos índices de violencia social, inseguridad alimentaria, exclusión sanitaria, exclusión educativa y dificultades para acceder a servicios básicos como electricidad, aseo, aguas servidas y desigualdad en materia de género (ENCOVI, 2022; HumVenezuela, 2023)

En la Unidad de Psicología Padre Luis Azagra s.j. (UPLA), un centro clínico-comunitario que lleva a cabo labores de extensión social de la Universidad Católica Andrés Bello, ubicado en el Parque Social Manuel Aguirre s.j., en Montalbán al oeste de la ciudad de Caracas, se han realizado diversas iniciativas en pro de la intervención psicoterapéutica individual, grupal y comunitaria en sectores populares, específicamente aquellos cercanos al parque social, como las parroquias La Vega y Antímano. Una iniciativa se trata de las Jornadas de Bienestar Psicológico, cuya XII edición fue titulada "El valor del autocuidado en líderes comunitarios", con el objetivo de ofrecer atención a los principales aliados en el trabajo de extensión social: los líderes comunitarios.

A continuación, se presentan las interpretaciones de los relatos construidos en los grupos de reflexión realizados durante estas jornadas, para propiciar un andamiaje de diagnóstico comunitario sobre el bienestar de los líderes, específicamente en cuanto al agotamiento que puede causarles el intenso y comprometido trabajo que realizan cotidianamente en los sectores populares.

EL CONTEXTO SOCIAL VENEZOLANO Y LOS SECTORES POPULARES

Las XII Jornadas de Bienestar Psicológico se realizaron en un momento histórico en el que el país atraviesa una "crisis humanitaria compleja", según varias organizaciones humanitarias. Human Rights Watch (2016), define este fenómeno como una crisis política, asociada a las violaciones de derechos humanos relacionadas con el estado y produce un colapso general de las instituciones.

Asimismo, la intervención estuvo centrada en personas provenientes de los "barrios" de Caracas. Los barrios han sido establecidos tradicionalmente mediante la ocupación de terrenos y la autoconstrucción de viviendas. Estos barrios suelen estar ubicados al margen de la ciudad formalmente urbanizada y han pasado por un proceso de consolidación y legitimación después de su fundación inicial (Bolívar & Pedrazzini, 2008).

Estos sectores se caracterizan por la presencia de diversas dimensiones de exclusión social. En general, los habitantes suelen enfrentar dificultades para acceder a servicios básicos de calidad, como aguas servidas, energía eléctrica, vialidad, el procesamiento de desechos, la educación y la salud. Por tanto, si a nivel general Venezuela está atravesando por una crisis humanitaria compleja, los sectores populares son los más afectados por la misma (HumVenezuela, 2023).

Las cifras actuales, indican que la pobreza en Venezuela sigue siendo generalizada. Los escasos ingresos fueron el principal problema para 86,3% de los hogares y la falta de medios de vida para un 56,5%. Esto ha llevado a que un 31,1% de los hogares trabaje en actividades informales precarias y 17,3% en empleos riesgosos para compensar la pérdida de fuentes de ingresos.

El porcentaje de hogares sin alimentos suficientes ha aumentado del 82,1% al 83,5% en los últimos tres años, con el 91,6% recurriendo a estrategias de supervivencia como comprar alimentos más baratos, utilizar ahorros, reducir gastos esenciales, vender alimentos, reducir comidas y los costos de producción. Esto indica que un mayor número de hogares cayeron en una severa inseguridad alimentaria.

El 87,8% de la población depende del sistema sanitario público, donde el 82,2% de los centros presentan deficiencias estructurales y funcionales, como falta de personal médico, enfermería, medicinas, laboratorios, equipos e insumos básicos, aunado a problemas de saneamiento, electricidad y deterioro del espacio. Ante ello, los venezolanos han tenido que pedir dinero prestado para pagar el servicio privado, recorrer largas distancias buscando atención en diferentes centros para conseguir los servicios requeridos, recurrir a la medicina natural o vivir las consecuencias que trae las fallas del sistema.

En relación a la educación básica, 73,3% de niños, niñas y adolescentes están escolarizados. No obstante, existen múltiples deficiencias del sistema educativo que tienen que ver con la falta de recursos en general, tales como: programa de alimentación insuficiente, inexistencia de transporte escolar, limitaciones de conexión a internet y equipos, carencia de pupitres en buen estado, planta física deteriorada, sumado a las complejidades de cada comunidad específica. En adición, los hogares reportan un 79,3% de las escuelas donde faltan docentes. Todas estas limitaciones produjeron que 18,1% de los NNA perdieran de 50 a 100 días de clases en el año escolar de 2022-2023 ante la disminución del horario escolar debido a los aspectos mencionados.

En el último par de años, ha habido más limitaciones en servicios básicos: las privaciones de agua potable se acentuaron de 69,1% a 74,5%. Por tanto, muchas familias recurren cada vez más a fuentes alternativas de abastecimiento de agua (la mayoría no seguras), lo que ha aumentado el riesgo de uso de agua contaminada. El 24% de los hogares carece de aseo urbano y de fallas severas del servicio que se incrementaron de 26,4% a 58,6%. A su vez, aumentaron las interrupciones frecuentes y prolongadas de luz de 26,4% a 58,6%. Por otro lado, el 52,8% de los hogares no cuenta con servicio de Internet en su vivienda y los que tienen conexión reportaron errores graves del sistema, que subieron de 11,4% a 19,6%. Asimismo, la situación del transporte público también empeoró para más de un 80% de los hogares que no cuentan con vehículo propio, por lo que un 60,6% de las familias reportó que sus miembros deben caminar frecuentemente para realizar actividades cotidianas según informe de HumVenezuela (2023).

La violencia armada es un problema que ha causado importantes víctimas humanas, especialmente debido al aumento de operativos militarizados y ejecuciones extralegales llevadas a cabo por funcionarios policiales en poco más de un lustro, a favor de minimizar organizaciones delincuenciales armadas (Antillano y Ávila, 2017; Ávila, 2017, 2018; Briceño-León, 2015). En congruencia, a nivel comunitario se reporta como riesgo principal la inseguridad, siendo señalada por el 32% de los hogares. El 24,8% reportó que alguno de sus miembros había sido víctima de algún tipo de abuso o violencia, situación

que se ha mantenido en rangos similares desde junio de 2021, siendo los funcionarios los principales responsables en la mayoría de los casos reportados.

Finalmente, es importante destacar que la crisis humanitaria ha generado una gran cantidad de desplazamientos. Según la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela [R4V] (2022), en todo el mundo hay más de 7.100.000 de personas que son refugiadas y migrantes venezolanos. Este año, la intención de emigrar entre los miembros de los hogares se incrementó de 8% a 13,1% entre marzo 2022 y agosto 2023, donde un 72,8% tiene como destino otro país (HumVenezuela, 2023).

LÍDERES EN EL CONTEXTO POPULAR VENEZOLANO

Ahora bien, cuando se habla de liderazgo comunitario, Montero (2003) señala que es inevitable la emergencia de líderes en contextos grupales, y que, en el caso de las comunidades, los líderes naturales suelen ser encuentros usuales de los agentes externos cuando nos adentramos en este. El liderazgo comunitario es un fenómeno complejo e inevitable, los líderes suelen ser activos y fungir como responsables de los procesos y representantes de la comunidad.

Esta autora profundiza diciendo que “cuando la actividad comunitaria tiene un carácter participativo, la dirección surge del grupo por consenso” (p. 95), por lo cual tienden a ser líderes democráticos; y cuando el líder comunitario deja de consultar al grupo que representa y se vuelve autoritario, progresivamente pierde su liderazgo. Son, además, populares y considerados como personas comprometidas. A este tipo de liderazgo se le suele identificar como liderazgo transformador, el cual se caracteriza por un intenso componente afectivo y el intenso despliegue de energía en el trabajo comunitario. Suele motivar a los demás a participar, incluso a las personas más apartadas, en ocasiones esforzándose para que estos esfuerzos sean compensados de alguna manera. Otras características que los definen son: que parecen colocar el bienestar comunitario por encima de los propios intereses, buscan el desarrollo personal de los miembros de la comunidad, sirven de modelo e inspiración para ellos, instándolos a la reflexión sobre sus necesidades latentes. Suelen conocerlos a todos de manera personal y cuando es la hora de interactuar con los demás son amables, respetuosos con la disidencia, comparten información y delegan responsabilidades.

Farías (2008), en su indagación sobre líderes comunitarios caraqueños mediante relatos de vida, interpretó que los líderes parecen fusionar las necesidades y acciones individuales, con aquellas colectivas o globales. Este autor profundiza esta noción al afirmar que los líderes tienen un “yo ampliado”, que va más allá del “yo físico”, y que termina arrojando las comunidades en las que se desarrollan y sus responsabilidades como partes de sí mismos.

Además, señala que, a pesar de que este trabajo desde sus perspectivas comunitarias pareciera estar definido por grandes sacrificios, los líderes más que sufrir las obligaciones que cargan a cuestas, en sus relatos parecieran significar las responsabilidades de sus trabajos comunitarios como parte de sus necesidades, al valorar positivamente, disfrutarlas y permitirles trabajar fluidamente; alejándose del liderazgo solo cuando el nivel de sacrificio o la dificultad de las circunstancias en las que se ven envueltos supera el “umbral de resistencia” que ellos se permiten.

Al respecto, Franquiz (2019) tras una investigación cualitativa con líderes comunitarios de sectores populares caraqueños, concluye que se trata de personas que se encuentran en tensión entre distintas circunstancias y fuerzas. Esta tensión es delicada, y en cualquier momento se podrían desbalancear las que esta autora denomina “fuerzas demandantes”, con lo cual este quedaría atrapado en la recurrencia de demandas insatisfechas por parte de la comunidad debido a la dificultad para establecer límites

evidenciada en sus participantes. Además, subraya cómo muchos de los líderes entrevistados dan sentido a su trabajo comunitario como parte de una misión, la cual podría tener matices trascendentales, ya sea por “gracia divina” o por tratarse de una vocación familiar transgeneracional.

AGOTAMIENTO PSICOLÓGICO EN LÍDERES

La labor de los líderes comunitarios puede ubicarse en aquellas profesiones de ayuda o profesiones de cuidado de otros, que implican la atención constante a demandas y necesidades de otras personas (Oramas et al., 2007). Los líderes manejan constantemente casos complejos que requieren la movilización de recursos en diferentes niveles, posible exposición a situaciones traumáticas y múltiples demandas físicas, intelectuales y emocionales (González-Rodríguez et al., 2020).

Adicionalmente, en el contexto popular venezolano, las condiciones mencionadas, relacionadas con altos índices de pobreza, inseguridad alimentaria, deficiencias estructurales de los servicios públicos y limitaciones en el acceso a servicios básicos, intensifican las exigencias del entorno y aumentan la complejidad del trabajo en el contexto comunitario. Esto somete a los líderes a demandas físicas, emocionales y relacionales que, en función de los recursos personales disponibles, pueden afectar significativamente su salud física y mental (Oramas et al., 2007). Aunque se ha encontrado que los líderes comunitarios son personas con motivación intrínseca por el deseo de ayudar a otros y generar cambios e inicialmente muestran altos niveles de compromiso, este puede disminuir al estar sometidos de manera sostenida a situaciones estresantes y frustrantes (Wilson, 2016).

En este sentido, el estudio del síndrome de burnout se ha desarrollado describiendo aquellas respuestas de estrés crónico que se dan ante situaciones laborales adversas por tiempo sostenido, generando un desgaste en los trabajadores (Maslach y Jackson, 1981). Se ha observado que afecta particularmente a trabajadores de profesiones que demandan ayuda a otras personas o exigencias emocionales, tales como personal de salud, psicólogos, maestros o trabajadores sociales (Oramas et al. 2007); y lo han relacionado con disminución del involucramiento con el trabajo, abandono de la profesión, ausentismo laboral, agotamiento, culpa y depresión. También se ha relacionado con estrés, problemas de salud e incluso consumo de sustancias (Maslach et al., 2001).

Específicamente, Maslach y Jackson (1981) postulan tres dimensiones del síndrome: (1) Agotamiento emocional, asociada a pérdida de recursos emocionales para enfrentarse al trabajo; (2) Despersonalización o cinismo, relacionada con el desarrollo de actitudes negativas o insensibilidad hacia las personas a quienes se les presta el servicio; y (3) Falta de realización personal o ineficacia, entendido como la tendencia a evaluar el trabajo negativamente y baja autoestima profesional.

En investigaciones sobre el tema, se han encontrado valores elevados para las tres dimensiones de burnout en trabajadoras sociales del sistema público de salud de España (González-Rodríguez et al., 2020), así como puntuaciones más altas en la dimensión de Agotamiento Emocional para mujeres que para hombres, lo que puede asociarse con roles de género involucrados en el apoyo a otros (Maslach et al., 2001).

Por otro lado, Esteras et al. (2016) llevaron a cabo un estudio con 171 docentes de centros públicos y privados en España para examinar la relación entre el síndrome de burnout y variables psicosociales a través de la técnica de regresión múltiple. Estos autores encontraron que la dimensión de Agotamiento era predicha por estrés ocupacional y estrés socio-laboral, satisfacción laboral y locus de control externo en la salud. Para la dimensión de Despersonalización, los predictores fueron satisfacción por los alumnos, estrés diario por el trabajo y locus de control externo. Por último, para la dimensión de Realización Personal, la satisfacción con la labor docente, el afecto positivo y el locus de control interno

fueron predictores positivos, mientras que el afecto negativo fue un predictor negativo (Esteras et al., 2016).

Adicionalmente, se ha encontrado que las personas que se desempeñan en estos roles de cuidado y apoyo emocional tienen una mayor presencia de respuestas empáticas ante el sufrimiento de otros, lo que los pone en mayor riesgo de desarrollar respuestas de trauma vicario ante la exposición a relatos de violencia o situaciones traumáticas (Wilson, 2016).

A pesar de que el síndrome de burnout es de origen ocupacional, hay diversos factores que pueden influir en su desarrollo y evolución (Oramas et al. 2007). Maslach et al. (2001) proponen un modelo con seis dominios que, al estar en desequilibrio, influyen en el desarrollo del síndrome de burnout: (1) Carga de trabajo excesiva o responsabilidades inadecuadas al tipo de trabajo, asociada con la dimensión de Agotamiento; (2) Control sobre los recursos o toma de decisiones en el trabajo, que se relaciona con Realización Personal; (3) Recompensa, que refiere a la percepción de falta de recompensas adecuadas al trabajo, incluyendo la remuneración financiera, recompensas sociales o motivación intrínseca, y se relaciona con Realización Personal; (4) Comunidad, asociada a la percepción de apoyo social y conexiones significativas en el contexto de trabajo, relacionada con las tres dimensiones de burnout; (5) Justicia, asociada al respeto percibido por otros y reconocimiento de la labor y las necesidades, que se relaciona con las dimensiones de Agotamiento Emocional y Realización personal; y (6) Valores, definido como la alineación de los valores personales del trabajador con los valores de la organización y las demandas que el trabajo requiere.

González-Rodríguez et al. (2020) identificaron otros factores que se asocian con el síndrome de burnout como los años de servicio en el trabajo, y hallaron que personas con más tiempo tenían mayores puntajes de burnout, y la presencia de cargas familiares. Asimismo, identificaron como factor protector la presencia de apoyo organizacional e institucional. Por su parte, Wilson (2016) señala que la promoción de políticas de autocuidado, implementadas desde lo individual y desde lo social, y que favorezcan el acceso de los trabajadores a servicios de apoyo y acompañamiento, puede ser importante a la hora de proteger a las personas del burnout.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación se realiza en el contexto de las Jornadas de Bienestar Psicológico de la UPLA, estas son una parte de la intervención primaria y secundaria que se ofrecen hacia distintos sectores cercanos a la Universidad Católica Andrés Bello. La Unidad de Psicología Padre Luis Azagra s.j. aporta una perspectiva clínica comunitaria y está dirigida a atender a sectores más vulnerables. Además, estas jornadas ofrecen una oportunidad de encuentro y reflexión sobre los problemas y necesidades de estas comunidades.

En las XII Jornadas de Bienestar Psicológico, realizadas el 15 de junio del 2023, ofrecimos a los participantes dos espacios de participación. En primer lugar, un taller psicoeducativo sobre el valor del autocuidado en líderes comunitarios que tuvo como objetivo identificar reacciones comunes ante la sobrecarga en el trabajo, ofrecer herramientas para preservar el bienestar y promover el autocuidado. En segundo lugar, un grupo de reflexión guiado por psicoterapeutas, que tuvo como objetivo brindar espacios para el relato de las vivencias asociadas a ser un líder comunitario, del trabajo en comunidad, del desgaste que el trabajo puede generar y generar una reflexión sobre su propio autocuidado.

Este trabajo se realiza desde los preceptos del paradigma constructivista (Guba & Lincoln, 2012) y de la investigación emergente, en la cual se aborda un tema teniendo en cuenta una indeterminación:

aquello que no se conoce a priori puede resultar en cambios y nuevas orientaciones para los investigadores durante el estudio, por lo cual no se partió de hipótesis establecidas sino de preguntas abiertas sobre la experiencia de los líderes comunitarios (Lincoln & Guba, 1985). La información aquí analizada se generó en la segunda parte de estos espacios a través de seis “grupos de reflexión” (Barbour, 2013). En cada uno de ellos, los facilitadores guiaron la discusión en torno a los temas de autocuidado y bienestar, mientras que un asistente de investigación registraba las intervenciones de los participantes. Algunos participantes de estos grupos eran líderes adultos en sus comunidades, otros trabajan en organizaciones no gubernamentales e instituciones educativas vinculadas a la iglesia católica. En general, asistieron a las discusiones 47 personas (35 mujeres y 12 hombres), de comunidades populares de las parroquias La Vega, Antímano, El Paraíso, El Valle, San Juan y Coche. El muestreo se realizó de manera intencional. Para cumplir con el objetivo de la intervención, se llamó a directores, coordinadores y líderes de organizaciones no gubernamentales que trabajan en la comunidad. De esta manera, se buscó ubicar a participantes que tuviesen una larga experiencia en liderazgo comunitario.

Posteriormente, se utilizó un análisis temático de tipo inductivo y semántico (Braun y Clarke, 2021) para analizar las transcripciones. Para ello se segmentó y codificó el texto en función del sentido explícito de lo expresado por los participantes. Esta codificación fue realizada por los investigadores, quienes tienen formación psicológica y experiencia en el trabajo con contextos populares y líderes comunitarios. A partir de la agrupación de códigos se constituyeron temas que demostraran homogeneidad intracategorial y heterogeneidad entre categorías, y permitieran dar cuenta de la experiencia subjetiva de los líderes y docentes en cuanto al trabajo comunitario y el agotamiento. Esta constitución se realizó entre los pares investigadores y se afinó mediante la discusión con otros psicoterapeutas empleados en la UPLA. Se crearon tres temas emergentes a partir de las interacciones y el discurso de los participantes durante las discusiones: el primero sobre cómo se vivencian las motivaciones y demandas del trabajo comunitario, el segundo sobre las dificultades para establecer límites en sus vidas y roles de liderazgo, y un tercer tema que involucra las consecuencias subjetivas, psicológicas y fisiológicas, que sus estilos de vida asociados al liderazgo han dejado en ellos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

MOTIVACIONES Y DEMANDAS EN EL TRABAJO COMUNITARIO

Los participantes, líderes comunitarios y docentes, resaltan en sus conversaciones las razones por las cuales iniciaron y se mantienen dedicados a sus labores específicas. En general, parecieran estar orientados a los trabajos con la comunidad debido a que estos terminan ofreciéndoles experiencias satisfactorias, describiéndolas como aquello que “les llena” y constituye una parte importante de sus identidades, así como representar una figura de esperanza e inspiración para las comunidades, las cuales le ofrecen su confianza plena y agradecimiento.

Este trabajo social es lo que me llena pero es lo que me consume (G5)

‘Tú me inspiras’ es una de las frases que suelen decirle (G1)

Sin embargo, no todas las experiencias son positivas. En oportunidades los participantes señalan sentir que sus esfuerzos son tomados con “mal agradecimiento”, sin respuestas de reconocimiento y colaboración por parte de los demás; lo cual podría desmotivarlos y alejarlos del trabajo orientado a la comunidad.

La gente es malagradecida, aunque te nazca que quieres ayudar a los demás [...] Llegar a tu casa y ver que no vives una buena calidad de vida con todo lo que tú te jodes, con todo lo que haces y

nadie agradece. Si supieran lo que costó traer este pan y este kilo de mangos. A veces yo me llevo a mis hijos, para que ellos vean que hago yo (G3)

Uno no espera para recibir algo a cambio, miras alrededor y no te consigues con nadie, y luego viene la desmotivación; mira a toda esta gente a la que yo ayudé y luego no viene nadie (G6)

Los participantes parecen sentir demandas en distintos niveles. En primer lugar, aquellas vinculadas a la situación del país, el cual los “bombardea” constantemente con exigencias asociadas a las circunstancias sociales, políticas y económicas.

Vivimos en un país que multiplica exponencialmente ese quemado, lo social, político, económico, el bombardeo mediático (G2)

Si los venezolanos dejamos el mojoncito mental de la cabeza de que me van a quitar el bono, me van a sacar del ministerio [...] [La ONG en la que trabajo] pintó la cancha y eso me ha traído problemas con los chavistas, incluso me han dicho que vendo droga, pero la idea es que valoren eso (G3)

En segundo lugar, los participantes se sienten demandados por sus comunidades y sus trabajos en la comunidad. Para ellos, la comunidad los percibe de manera utilitaria para “resolver”, facilitando el vínculo con otras instituciones o procesos de salud, alimentación, educación, entre otros. Además, esta demanda logra diluir los límites físicos y temporales de cualquier empleo, ya que son contactados decenas de veces por teléfono, abordados en sus hogares, e incluso en horas nocturnas, o que serían consideradas impropias en otros contextos laborales.

Y cuando estableces límites empiezan y el tin tin tin y cuando no les contestas el teléfono van hasta a tu casa (G4)

Son 126 apartamentos, son muchas personas. No puedo dejar de contestar el teléfono porque a veces me quieren dar un apoyo (G3)

La comunidad te ve como los contactos para meterlos en el hospital (G2)

En tercer lugar, los líderes son demandados por sus familias. Estas demandas tienen que ver con sus roles como madres, padres, hermanos, hermanas, hijos e hijas. Vemos cómo describen el intentar responder a estas demandas y al resto como un proceso de “balance”, en donde se podría apreciar cierta tensión entre las prioridades disgregadas de los participantes, entre sus trabajos comunitarios y la vida del hogar. Son las familias quienes viven en primera mano los sacrificios familiares y de salud que realizan los líderes, los cuales parecen señalar, advertir y reclamar.

Yo además de trabajar cuido a mi mamá. Me siento muchas veces en dilema o disyuntiva porque si estoy en otra parte no la estoy cuidando. Hay que hacer equilibrio entre todo lo que tengo que hacer, esas situaciones (G3)

Conseguí una pareja y él mismo me obligó a tener horario, tiene que desayunar, tener tiempo para tí, él me pone los horarios, él me hace el desayuno, él me ayuda tanto a veces digo, yo no lo valoré, él me ayudó tanto, la gente no puede salir a la calle sin desayunar. Cuando llegaba tarde a la casa... Ahorita pienso que esta persona fue lo mejor que me pasó. Pasó por un momento terrible. La persona que más me apoyó (rompe en llanto) (G5)

PONER LÍMITES

Los participantes reportan tener múltiples dificultades para establecer límites en cuanto a las actividades de liderazgo y sus trabajos en el aula. Vemos cómo se involucran profundamente con el trabajo comunitario en búsqueda de “complacer a todos”.

Aprendí a decir que no, antes era todo si si si, pero eso lo lleva el haber querido decir que si siempre, complacer a todos. Uno se siente bien porque antes era con los niños, eso te iba pasando factura, ahorita estoy más relajada porque no tengo tanta responsabilidad como antes, decir sí, yo lo hago, por querer ser responsable, eficientes, pero ¿y nosotros qué? (G5)

Este involucramiento parece estar motivado, en primer lugar, por la profunda empatía de los participantes con las necesidades de sus espacios de acción. Los participantes señalan cómo los demás ven con “esperanza” el trabajo que ellos ofrecen,

Es difícil dejar los problemas, las necesidades. Entonces hay personas en tu comunidad que cuentan contigo, que ven una esperanza en ti (G3)

Hay una empatía del trabajo social que te involucras y acompañas y ese decir NO es una vida que se pierde (G2)

Sí, el meollo de la situación es que las que tenemos que poner los límites somos nosotras mismas. Entonces uno agarra una rabia. Pero todas lo seguimos haciendo porque nos gusta, hasta que digamos hasta aquí o hasta que nos muramos. Entonces no permitir que lo que está alrededor, que es un monstruo tú misma lo has dicho, no nos cargue de trabajo (G3)

El establecimiento de límites también se complica en un contexto en el cual los participantes se comprenden a sí mismos como los únicos responsables de realizar sus actividades, sean estas el liderar los procesos comunitarios o acompañar a los alumnos en sus procesos de aprendizaje. Esto parece vincularlos a sus actividades de manera obligante, puesto que si no son ellos quienes las llevan a cabo, piensan que no habrá nadie quien pueda reemplazarlos.

A mi me llamó mucho ese tema, más allá de establecer límites [...] Y a veces cuesta decir: “no, no puedo más” Uno se recarga de cosas ¿Quién va a hacer esto si no soy yo? (G6)

Y llega un momento que el cuerpo dice basta. Y uno dice “no, yo tengo que ir, los niños no los puedo dejar solos”. Yo fui con mi virus, con mi gripe. Suspender clases ahorita en evaluación. Es que la otra persona te entienda a ti ¿Quién te entiende a ti? Son cosas que uno al día le va dando respuesta, pero llega un momento que no das más, no puedes sobrepasar los niveles que puedes dar respuesta (G3)

Uno dice yo tengo que cumplir, nos ponemos la responsabilidad, uno pierde como el control (G3)

Son tantas cosas y responsabilidad que tú dices tengo que poner límites, también tengo un comedor, yo aprendí a poner límites con el comedor, eso es lo que me ha funcionado (G6)

El imaginar no cumplir con su labor, genera en los participantes sentimientos de culpabilidad, contactándolos con momentos en el pasado en los cuales no pudieron responder a las exigencias comunitarias. Estas experiencias desagradables parecen fortalecer la obligatoriedad de la labor.

Sí, uno no puede sentirse culpable también. Porque desde el principio te exigen. En algún momento te piden algo y no se ha podido hacer, porque no tuve tiempo, no se ha dejado de hacer el trabajo. Autoevaluarse es importante, porque a partir de allí mejoras. Pero el límite es contigo, al principio me costó, y decía "cónchale, pero la mamá de fulanito", pero no lo hacía, porque era fin de semana (G3)

Ves a los muchachos y te involucras y no puedes decir no (G2)

En algún momento, las personas en estas posiciones de liderazgo comunitario empiezan a notar como las dificultades para poner límites comienzan a "pasar factura", en la forma de distintas consecuencias que abarcan tanto lo físico, como lo psicosocial. Es allí cuando el cuestionamiento de los límites en sus roles resulta en aprender a decir "no", y adoptar cambios en la manera en la cual responden ante las necesidades comunitarias y también en sus estilos de vida.

Y ese día me dije ¿hasta dónde llego yo? (G2)

Yo he intentado poner límites, leí un libro de "cuando me siento mal digo no" y he iniciado el autocuidado y la pandemia fue fuerte con esto del cuerpo, llegue a pesar 85 kg y recuerdo que no era tanto la parte estética pero un día, "cuerpo, hasta aquí llegamos" y comencé, no hice dieta, tome agua, el contacto con la naturaleza, leer, ver películas y necesite esa ayuda, decir que no y te cargabas de cosas y puedes ayudar con escuchar con un consejo pero cargarme de esa situación no lo voy a hacer (G2)

La alternativa más rápida de soluciones, aprender a decir no de inmediato (G5)

CONSECUENCIAS

Ante las difíciles circunstancias que los participantes comparten, ellos plantean desde sus perspectivas múltiples consecuencias en sus vidas. En primer lugar, algunos de ellos han generado conciencia de estar "quemados" o sufrir de burnout, ya sea por sus propias indagaciones o por comentarios de personas cercanas o especialistas.

Me siento muy identificada, porque yo padecí del síndrome de burnout. Tenía todos los síntomas y yo no me había dado cuenta que lo tenía (G4)

En los ámbitos cognitivo y emocional, en sus experiencias son múltiples los relatos que hacen referencia a estrés, sobrecarga e incapacidad de "resolver", entre otras frases que se resumen en un "atropello" mental autoimpuesto, en el cual el pensamiento se ve acelerado y a su vez diluido entre la larga lista de responsabilidades y actividades pendientes, resultado en líderes ofuscados e impotentes ante las demandas.

Todo esto me lleva a que no sepa resolver la situación, ¿ahora qué hago con este problema?, renunciar no es la solución, afrontar los problemas es la solución, por esto, esto y esto. Nosotros estamos atropellando entre nosotros (G6)

Tuve un grupo en donde los problemas de los niños me afectaban, ya no podía vivir tranquila, yo no podía resolver y yo lloraba y no sabía qué hacer (G2)

Todo ello además pareciera dejar el campo fértil para que algunos participantes manifiesten una tendencia a la irritabilidad ante sus problemas cotidianos.

No me pararon y dije “ya no intervengo más” y eso es un síntoma de la irritabilidad (G4)

No soy irritable y ahora lo soy (G2)

Incluso dentro de la familia parecen haber afectaciones derivadas por sus ocupaciones asociadas al liderazgo y a dichas sobrecargas de responsabilidad, llegando a ocupar estas prácticas, momentos y espacios usualmente vinculados con la vida familiar. En este contexto se dan demandas y reclamos familiares más acuciosos y que ponen en contraposición el rol familiar de los participantes, como madres, padres, esposas y esposos, con el rol de líder.

No tengo tiempo para ir a un parque. Mis hijas están grandes y ellas “hey nosotras también necesitamos que nos atiendan y tú siempre con tus niños de la calle, el comedor, la política” (G4)

No la cumplo porque caigo, rompo esa regla. Mi hija me dice que ya, que es mi hora de almuerzo, de comer, pero yo digo que es muy importante porque me está llamando a esa hora (G5)

En cuanto a la dimensión fisiológica, los participantes admiten que sus esfuerzos dentro de los distintos ámbitos del liderazgo comunitario no les permiten descansar adecuadamente, reportando insomnio y rumiación nocturna, y por lo tanto cansancio y agotamiento.

Pero apenas escucha un ruido se despierta por las preocupaciones del trabajo hacen que uno no duerma, el rumiante que está en el cerebro y no para, él durante las vacaciones se fue a la playa y pudo dormir mejor (G1)

El mismo cansancio, el mismo estrés, no me deja descansar (G3)

Inclusive, señalan encontrar vínculos entre sus aproximaciones al trabajo comunitario y el enfermar de distintas dolencias, muchas de ellas consideradas graves y vinculadas con el estilo de vida. Los participantes significan que cuando “no pueden” con el estilo de vida, “el cuerpo” les demanda y ellos enferman. Es en este contexto de significaciones que reportan dolores de cabeza, hipertensión, tumoraciones y diabetes.

Qué triste o complicado cuando ves que no puedes con eso, ya rebosaste y ¿cómo lo ves?, por tu salud, te enfermas (G6)

A mí me pasó factura el tiempo porque tuve crisis hipertensiva, dije “hasta aquí”, empecé a regularme, fui al médico (G3)

Estoy muy agradecida en mi trabajo, ellos pensaban que me había muerto, porque no me veían. Yo antes subía ese cerro cuatro veces al día, por eso sería que yo no sentía la enfermedad, porque caminaba tanto. Ahora entro en un reposo, no tenía vida propia, la vida me negó la oportunidad de tener hijos. No te vemos en las redes, vengan a visitarme porque no ha sido fácil (G5)

Es tras estas consecuencias específicamente, aquellas valoradas como más graves por los participantes y que les afectan fisiológicamente, cuando los líderes sienten que su trabajo les “pasa factura” y se abren a la reflexión, considerando nuevos límites y estilos de vida.

Los relatos registrados durante las jornadas nos permiten interpretar el rol del líder comunitario como aquel que no solo ha tenido que hacerle frente a los problemas sociales de sus comunidades en la

cotidianidad, sino también quién se ha encontrado cada vez con mayores retos dentro de esta, producto de las siempre cambiantes circunstancias asociadas a la crisis socioeconómica y humanitaria reportada en los distintos estudios socioeconómicos (Human Rights Watch, 2016; ENCOVI, 2022; HumVenezuela, 2023). En las discusiones, los líderes mencionan haber fungido como puentes y referencias que ayudan a “resolver” problemas de sus vecinos o alumnos, precisamente dentro de las múltiples esferas gravemente afectadas por la crisis ampliamente referenciadas (Briceño-León, 2015; Antillano y Ávila, 2017; Ávila, 2018; ENCOVI, 2022; HumVenezuela, 2023), es decir: brinda andamiajes y oportunidades educativas para los niños, niñas y adolescentes, facilita el acceso de sus comunidades a servicios de salud y se vincula otras organizaciones para ofrecer comida a quienes no cuentan con los recursos para garantizar su canasta básica o acompaña a víctimas secundarias de violencia delincuencia y policial.

Nuestros participantes se ajustaron al perfil de líder comunitario descrito por Montero (2003), orientados al bienestar colectivo e inversores de grandes cantidades de energía en su trabajo para garantizarlo. Son personas que evidencian compromiso con sus comunidades en sus relatos, vinculan al resto de sus comunidades a participar en las distintas iniciativas que podrían ser positivas para la comunidad, y navegan en las distintas redes comunitarias con las cuales se encuentran conectados. Además, es notable cómo toman para sí mismos problemas globales y colectivos (Farías, 2008). Por ejemplo, uno de los participantes nos comentó informalmente cómo estaba “pendiente” de la renuncia de múltiples rectores del Consejo Nacional Electoral, anunciada el mismo día de las jornadas, y que esto podría poner en peligro su participación en los grupos de reflexión, como si se tratase de algo dentro de su esfera de influencia.

Los líderes entrevistados parecen ser personas ubicadas en el nodo de múltiples tensiones, como señala Franquiz (2019), las cuales en estos relatos hemos evidenciado que no son solo de índole laboral o comunitario. Son muy relevantes las demandas cotidianas de la “situación país”, así como las demandas que les hacen sus familias y amigos por tiempo y atención, compitiendo directamente con el trabajo comunitario. Es importante señalar que la mayoría de los participantes son mujeres, por lo que podrían encontrarse demandadas por sus familias al estar esperando que sus madres y hermanas cumplan con el rol tradicional esperado dentro del contexto cultural popular venezolano, brindando cuidados a los hijos y realizando las labores del hogar (Moreno, 2016). Por su parte, hay otras demandas que no son mencionadas por los líderes sino en el contexto en el cual el estilo de vida ha “pasado factura”, las cuales podríamos denominar las demandas del cuerpo. Los participantes entienden que cuando esto ocurre, el cuerpo enferma.

En cuanto a la dificultad para establecer límites, son varios los autores que señalan este como uno de los riesgos del liderazgo comunitario (Montero, 2003; Farías, 2008). Específicamente, Franquiz (2019) encontró hallazgos similares en su estudio. Esto podría relacionarse con esta concepción del “yo ampliado” propuesta por Farías (2008), la cual les dificulta dejar de accionar o ignorar las necesidades y demandas de sus comunidades, las cuales conforman bajo esta noción parte de sí mismos. Vemos estas dificultades para establecer límites en los marcos temporales y espaciales, atendiendo las necesidades de los miembros de la comunidad a cualquier hora, inclusive en las noches y madrugadas, o permitiendo que sus espacios “privados” se conviertan en lugares públicos para la búsqueda de ayuda, como sus casas. Especialmente, pareciera que los avances tecnológicos en telecomunicaciones complejizan aún más esta situación, puesto que los mantienen siempre conectados con los problemas, globales y locales, y dejan la puerta abierta a las demandas externas.

Entre las dificultades para establecer límites, en el relato de los líderes emergen procesos como la empatía, la responsabilidad y la culpabilidad. En primera instancia, podríamos pensar que se trata de personas con una gran capacidad para conectar afectivamente con los demás (Montero, 2003; Farías,

2008), lo cual a su vez podría ponerlas en riesgo de ser afectadas por Burnout y trauma vicario al entrar en contacto indirecto con la violencia y demás situaciones traumáticas (Wilson, 2006). Sin embargo, estos participantes no se encuentran presos en algún tipo de contexto que los obligue al trabajo comunitario. Se encuentran allí por voluntad propia y, de acuerdo con Farías (2008), podrían disfrutarlo ampliamente. Es aquí donde entra en juego un elemento que podríamos llamar omnipotencia, puesto que estos líderes en sus relatos valoran sus capacidades y el papel que juegan en sus comunidades con alta estima, puesto que para la comunidad representan la esperanza y son fuente de inspiración. Entre líneas nos comunican que solo ellos pueden hacer las actividades que realizan dentro de sus comunidades, o que sin ellos, sufrirían las instituciones para las que trabajan o la comunidad. Es así como algunos definen sus labores en un marco de vida o muerte. El arraigo de la construcción de un yo ampliado en la comunidad, y en consecuencia a las responsabilidades que implica el arduo trabajo (y disfrute) del liderazgo, aunados a esta omnipotencia, podrían hacerle muy complicado al líder el trazo de límites, la delegación de responsabilidades y los espacios de reflexión acerca de sus propias limitaciones y necesidades.

Si bien el tipo de diagnóstico que busca esta aproximación es más de índole comunitario que individual, y más de alcance descriptivo que comprensivo, nos tomaremos la libertad de utilizar los criterios diagnósticos de agotamiento psicológico o Burnout como marco de interpretación de los participantes. En este sentido, no podremos diagnosticarlos clínicamente por la poca profundidad de nuestro registro; pero podríamos señalar algunos indicios de factores agravantes o causantes de Burnout que se asemejan a los hallazgos en la literatura sobre el tema: En primer lugar, es contrastante que los líderes comunitarios manifiestan malestar cuando se refieren a aquello que no pueden “resolver”, valorando negativamente su trabajo, similar a la falta de realización personal reportada por Maslach y Jackson (1981) y Esteras et al. (2016). En segundo lugar, los participantes hacen referencia a encontrarse sobrecargados y bombardeados de demandas sin cumplir, así como agotados y sin recursos afectivos para afrontar estas situaciones, lo cual nos habla de exceso de responsabilidades laborales, agotamiento físico y afectivo, y exceso de estrés ocupacional (Maslach y Jackson; Maslach et al., 2001). En tercer lugar, otros elementos asociados con el desarrollo de burnout son la presencia de cargas familiares (González-Rodríguez et al., 2020) y la falta de personas cercanas que brinden apoyo ante el alto compromiso laboral, en este caso comunitario (Maslach et al., 2001); ambas dimensiones parecen ubicar a los participantes en situaciones de vulnerabilidad (probablemente las mujeres sean aún más vulnerables por lo señalado previamente sobre sus roles esperados en el contexto popular venezolano, sin embargo esto no se ha evidenciado empíricamente en este registro), puesto que en general reportan familiares dependientes de ellos, quienes les demandan atención y tiempo, así como a su vez les reprochan el orientar todos sus recursos al espacio comunitario y laboral.

Por último, es notable que los participantes solo se detienen a reflexionar sobre el costo del estilo de vida que llevan como líderes comunitarios, una vez que este “pasa factura”. Para los líderes, esta factura es una dolencia física. Es decir, es la demanda del cuerpo la que los hace parar y que gana en el juego de tensiones, pero solo cuando hay ya un deterioro fisiológico importante. Autores como Oramas et al. (2007) y Maslach et al. (2001), han encontrado relación entre burnout y afectaciones en la salud física, e interpretan esto como la ocurrencia de un desgaste que se da ante la demanda laboral excesiva. Es este el “umbral de resistencia” que Farías (2008) sugiere podría dar fin al trabajo comunitario, o por lo menos al amplio compromiso que Wilson (2006) asocia al reiterado contacto con situaciones frustrantes y extenuantes. Es evidente que, a pesar de contar con una cartera de instituciones y organizaciones de apoyo en sus redes comunitarias, los líderes no reciben de ellas información suficiente sobre autocuidado, o no ponen en práctica la información recibida.

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los relatos, podemos afirmar que los líderes con los que trabajamos son líderes ampliamente comprometidos, orientados hacia la comunidad, ampliamente empáticos y con un gran sentido de la responsabilidad. Existe el riesgo de que puedan ocasionalmente valorarse por encima de sus capacidades físicas y psicológicas, dificultando procesos de reflexión y que se evalúen como personas susceptibles a los impactos de sus extenuantes estilos de vida y el agotamiento.

La identidad del líder comunitario lo hace una persona idónea para el trabajo con el otro en sus comunidades, puesto que estas comunidades forman también parte de su “yo ampliado”. Sin embargo, esto también los hace susceptibles a vincularse empáticamente con los demás y querer “complacer a todos”. Decir que no es anatema a esta manera de ser en la comunidad. Establecer límites se torna difícil y esto invade el tiempo y espacio del líder comunitario, afectando incluso el tiempo y el espacio familiar.

El líder comunitario se encuentra en tensión, busca de balance. Hace malabares con la comunidad, la familia, el país y su propio cuerpo. Al final, parece hacer oídos sordos a la mayoría de las demandas que no son las demandas de la comunidad, hasta que su extrema manera de vincularse con la comunidad le “pasa factura”, usualmente con una dolencia física. En suma, el líder que pudimos escuchar en las XII Jornadas de Bienestar Psicológico de la UPLA es una persona cuya ocupación le hace vulnerable en cuanto a su salud física y psicológica.

Queda para nosotros en la UPLA generar intervenciones dirigidas a ellos, así como a las comunidades en las que estos trabajan, que tomen en cuenta los contextos de exclusión en los que se encuentran nuestros participantes. Por un lado, para que puedan concientizar y problematizar sus estilos de vida, así como permitir generar estrategias que les permiten lidiar con los malestares ya existentes producidos por su involucramiento en el trabajo comunitario: estrés, conflictos familiares, ansiedad, incapacidad para autorrealización, etc. Por otro lado, debemos brindar intervenciones que no solo fortalezcan a los líderes, sino también al resto de la comunidad en la que hacen vida, permitiéndoles funcionar en red y vincularse entre sí, de manera que sea la misma comunidad la que pueda ayudar al líder a “distribuir el peso” que este lleva encima.

REFERENCIAS

- Antillano, A. y Ávila, K. (2017). ¿La mano dura disminuye los homicidios? El caso de Venezuela. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 116, 77-100. doi.org/10.24241/rcai.2017.116.2.77
- Ávila, K. (2017). Las operaciones de liberación del pueblo (OLP): entre las ausencias y los excesos del sistema penal en Venezuela. *Revista Crítica Penal y Poder*, 12, 55-86. <https://revistes.ub.edu/index.php/CriticaPenalPoder/article/view/16878/20958>
- Ávila, K. (2018). Estado de excepción y necropolítica como marcos de los operativos policiales en Venezuela. *Revista Crítica Penal y Poder*, 15, 180-214. <https://revistes.ub.edu/index.php/CriticaPenalPoder/article/view/26857/28085>
- Barbour, R. (2013). *Los grupos de discusión en investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Bolívar, T. & Pedrazzini, Y. (2008). La Venezuela urbana, una mirada desde los barrios. *Revista Bitácora Urbano Territorial*, 12(1), 55-76. <https://www.redalyc.org/pdf/748/74811916004.pdf>

- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. [Análisis Temático: Una Guía Práctica]. Sage
- Briceño-León, R. (2015). Pandillas, mafias y bandas: una visión sociológica del delito organizado. En R. Briceño & A. Camardiel (Eds.), *Delito organizado, mercados ilegales y democracia en Venezuela* (pp. 15-38). Editorial Alfa. <https://observatoriodeviolencia.org.ve/wp-content/uploads/2019/11/PDF-Delito-organizado.pdf>
- Encuesta Nacional de Condiciones de Vida [ENCOVI] (2022). Condiciones de vida de los venezolanos. ENCOVI 2022: <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2022>
- Esteras, J., Sadín, B. & Chorot, P. (2016). El síndrome de burnout en los docentes: Los efectos de las variables psicosociales. *Psicología y Educación: Presente y futuro*, 1177-1185. <http://hdl.handle.net/10045/64387>
- Farías, L. (2008). La comunidad en carne propia: Un estudio biográfico del altruismo y la madurez moral en barrios caraqueños. Ediciones del Vicerrectorado Académico de la Universidad Central de Venezuela.
- Franquiz, G. (2019). *Construcción subjetiva del liderazgo comunitario como modo de vida*. [Trabajo Especial de Grado, Universidad Central de Venezuela]. Repositorio Saber UCV. <http://hdl.handle.net/10872/20213>
- González, R., López, A., Pastor, E., & Verde, C. (2020). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*, 19(58), 141-161. <https://dx.doi.org/eglobal.382631>
- Guba, E., y Lincoln, Y. (2012). Controversias paradigmáticas, contradicciones y confluencias emergentes. En N. Denzin, y Y. Lincoln, *Manual de investigación Cualitativa, Volumen II. Paradigmas y perspectivas en disputa* (V. Weinstabl, Trad., págs. 38-78). https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9788418193545_A40043212/preview-9788418193545_A40043212.pdf
- Human Rights Watch (2016). *Crisis humanitaria en Venezuela. La inadecuada y represiva respuesta del gobierno ante la grave escasez de medicinas, insumos y alimentos*. <https://reliefweb.int/report/venezuela-bolivarian-republic/crisis-humanitaria-en-venezuela-la-inadecuada-y-represiva>
- HumVenezuela (2023). *Diagnósticos comunitarios, Julio-Agosto 2023*. <https://humvenezuela.com/wp-content/uploads/2023/10/HumVenezuela-Diagnosticos-comunitarios-Agosto-2023.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout [La medición del desgaste profesional]. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout [Desgaste laboral]. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad*. Paidós.

- Moreno, A. (2016). *Antropología cultural del pueblo venezolano. Tomo I*. Fundación Empresas Polar - Centro de Investigaciones Populares.
- Lincoln, Y. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage.
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002&lng=es&tlng=es.
- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela [R4V] (2022). *Refugee and migrants from Venezuela*. Revisado el 5 de noviembre de 2022. <https://www.r4v.info/en/refugeeandmigrants>
- Wilson, F. (2016). Identifying, preventing, and addressing job burnout and vicarious burnout for social work professionals [Identificación, prevención y abordaje del desgaste laboral y el desgaste vicario para profesionales del trabajo social]. *Journal of evidence-informed social work*, 13(5), 479-483. [10.1080/23761407.2016.1166856](https://doi.org/10.1080/23761407.2016.1166856)

NOTAS ESPECIALES

Investigadores de la Unidad de Psicología Padre Luis Azagra s.j. de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores indican que no existe relación financiera o personal alguna que pudiera dar lugar a un conflicto de intereses en relación con la elaboración de este artículo.