

GIZARTE HEZKUNTZAKO GRADUA

2022/2023 ikasturtea

NORK ZAINTZEN DU ZAINTZAILEA?

Egilea: OIHANE ALVAREZ RUBIO

Zuzendaria: NAHIA IDOIAGA MONDRAGON

Leioan, 2023(e)ko Ekainaren 1e)(a)n

AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. IKERKETAREN JUSTIFIKAZIOA	3
3. MARKO TEORIKOA	4
3.1. ANTSIETATEA	4
3.1.1. DEFINIZIOA	4
3.1.2. SINTOMAK	5
3.1.3. KAUSAK ETA ONDORIOAK	6
3.1.4. LANAK ERAGINDAKO ANTSIETATEA	7
3.2. GIZARTE HEZKUNTZA	8
3.2.1. DEFINIZIOA	8
3.2.2. LANEKO ANTSIETATEAREN ONDORIOAK GIZARTE HEZITZAILEETAN	9
3.2.3. LAN EREMUAK	11
4. IKERKETAREN HELBURUAK	12
5. IKERKETAREN DISEINUA	13
5.1. LAGINA: Parte hartzaileen deskribapena	13
5.2. METODOLOGIA – Tresnen deskribapena	14
6. EMAITZAK	14
7. ONDORIOAK ETA PROPOSATU DAITEKEEN IRTENBIDEA	23
8. ETIKA PROFESIONALA ETA DATUEN BABESA	25
9. ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK	26
10. ERANSKINAK	28
10.1. 1.ERANSKINA: Parte hartzaileen datuak	28
10.2. 2.ERANSKINA: Galdetegia	30
10.3. 3. ERANSKINA: Inventario de Ansiedad Estado-Riesgo	32
10.4. 4.ERANSKINA - CBB: Síndrome burnout	35
10.5. 5. ERANSKINA - CBB : Emaidzak	36
10.5.1. Burnout maila	36
10.5.2. Neke emozionala	36
10.5.3. Errealizazio pertsonala	37
10.5.4. Despertsionalizazioa	37
10.6. 6. ERANSKINA: Baimena	38

NORK ZAINTZEN DU ZAINZAILA?
GIZARTE HEZITZAILEON OSASUNA KOLOKAN

OIHANE ALVAREZ RUBIO

UPV/EHU

Gizarte hezitzaileen lanbidea hainbat arlotan ezinbestekoa da. Horrek ere lan karga nabari bat eragiten die hezitzaileei. Lan karga horrek, lan baldintzek eta egunerokotasunean sor daitezken egoerak antsietatea sor dezake hezitzaileengan. Ikerketa honen bidez, alor desberdinetako gizarte hezitzaileen lanbidearen eta hezitzaileek duten antsietatearen inguruko harremana aztertuko da. Horrez gain, hezitzaileen ahotsei esker, antsietateari aurre egiteko proposamenak aurkeztuko dira.

HITZ GAKOAK: Antsietatea, Gizarte Hezitzaileak, *burnout*, sintomak, aurre egitea

La profesión de los educadores sociales es imprescindible en muchos ámbitos. Esto también genera una evidente carga de trabajo para los educadores. Esta carga de trabajo, las condiciones laborales y las situaciones que se pueden generar en el día a día pueden generar ansiedad en los educadores. A través de este estudio se analizará la relación entre la profesión de los educadores sociales en los diferentes ámbitos de trabajo y la ansiedad de estos. Además, gracias a las voces de los educadores, se presentarán propuestas para combatir la ansiedad.

PALABRAS CLAVE: Ansiedad, Educadores Sociales, *burnout*, síntomas, afrontamiento.

The profession of social educators is essential in many areas. This also generates an obvious workload for the educators. This workload, the working conditions and the situations that can arise in everyday life can generate anxiety in the educators. This study will analyze the relationship between the profession of social educators in different fields of work and their anxiety. Furthermore, thanks to the voices of the educators, proposals to combat anxiety will be presented.

KEY WORDS: Anxiety, Social Educators, *burnout*, symptoms, confrontation.

1. SARRERA

Gizarte hezitzaileok nortasun laguntzaile eta kontzientzia kritikoa sustatzen duten pertsonak direla argi dago. Horrek lanbidearen identitatearekin batera doa zeren eta hezitzaile bezala, herritar guztien berdintasuna, justizia soziala eta kontzientzia demokratikoa bilatzen duelako (ASEDES, 2007). Hezitzaileon lanbidea, diziplina anitzeko talde baten barruan, subjektuaren ongizatea errazten duena, ongizate hori oinarritzko gizarte- eta hezkuntza-premiak asetan oinarritzen da (De Oña, 2005 apud Heliz, 2015).

Lanbide honek lan karga nabari bat dakartza hezitzaileon osasun mentalean (Tortella, 2014). Azken urteetan asko ikertu da zaintzaileen zaintzaren inguruan eta ikerketek baieztatzen duten bezala, mendeko pazienteen zaintzaileetan depresioaren eta antsietatearen prebalentzia biztanleria orokorrean baino nabarmen handiagoa da (Dominguez, 2011). Ildo honetatik abiatuz, jarraian irakurri ahal izango duzuen ikerketa aurrera eraman da. Ikerketa honetan hezitzaileon lanbidearen eta antsietatearen arteko harremana bilatzen oinarritu da.

Antsietatea erantzun psikofisiko bat da (Mediano, 2017). Honen eraginez zenbait sintoma ager daitezke, hala nola, bihotz-erritmoa eta odol-presioa areagotzea, arnasa hartzeko zailtasuna, aurpegiko gorritasuna, goragalea, digestio-eragozpenak, giharretako tentsioa, dardarak, gehiegizko nekagarritasuna, eta abar (Garcia, 2011). Antsietateak egunerokotasunaren eremu guztietan eragiten du (Cabanyes, 2017 apud Barrientos, 2022). Honen arabera, gure lanean ere eragiten duen. Horregatik, ikerketa hau lanbidearen eta antsietatearen arteko harremana ikertzen saiatzen da.

Antsietatea alarma-sistema bat da (Zumaya, 2011) eta honi aurre egiteko zenbait proposamen aipatzea ezinbestekoa da. Egunerokotasunean ezin gara tentsiorekin egon eta are gutxiago gure lanbidean, pertsonekin lan egiten dugulako. Finean, gure burua zaindu behar dugu gure lana ondo aurrera eraman ahal izateko. Ideia horri jarraituz, talde lana sustatzea eta lan baldintza egokiak izatea ezinbestekoa dela baieztatu izan da aurrera eramandako ikerketan.

2. IKERKETAREN JUSTIFIKAZIOA

Hezkuntzaren helburua ezin da hazkunde ekonomikoa izan, giza garapena baizik. XXI. mendean zehar, desiratutako aukera-berdintasunak hezkuntza dimentsioaniztuna, demokratikoa eta bizitza osokoa eskatuko du. Gizarte-errealitatea ulertzen lagunduko digun hezkuntza behar dugu, administrazio-laguntzatik kultura-anitzeko elkartera igarotzea erraztuko duen hezkuntza. Horrela bakarrik saihestu ahal izango dira azpigarapenaren arriskua, *poverty*

fatigue arriskua eta muturreko pobrezia-egoerek eragindako gizarte-etsipena. Hezkuntzak gizarte-kohesioaren utopia egia bihurtzen lagunduko du. Eta prozesu horretan, zalantzarik gabe, gizarte-hezkuntzak protagonismo berezia izango du (Petrus, 1997).

3. MARKO TEORIKOA

Marko teoriko honek bi zati nagusi ditu, alde batetik, antsietatearen inguruan berrikuspen teoriko sakon bat aurrera eraman da, aditu ekarpenak jasoaz. Bestetik, antsietateak Gizarte Hezkuntzan lanean ari diren profesionalengan izan dezakeen eragina aztertu da baita gaitz eta lanbide honen arteko elkarbizitza ere.

3.1. ANTSIETATEA

3.1.1. DEFINIZIOA

Antsietate terminoa latinezko “*anxietas*” hitzetik dator, gogoaren asaldura, kezka edo urduritasun egoera bati erreferentzia egiten dio (RAE,2022). Hitz honek zenbait esanahi ditu, alde batetik Eusko Jaurlaritzaren (2002) iritziz sentsazio normala da, pertsona batzuek batzuetan arrisku edo kezka uneetan izaten dutena. Antsietateak gainera momentu latzetan hobeto erreakzionatzeko balio digu. Laburbilduz, esan daiteke, antsietatea alarma-sistema bat dela (Zumaya, 2011).

Sentsazio hau gizakiaren existentziaren zati bat da, pertsona guztiek sentitzen dute neurri batean, eta hori egokitzapeneko erantzun bat da. Horrez gain, asaldura eta egonezin-egoera desatsegina da, arriskuari aurea hartzea du ezaugarri nagusi, eta sintoma fisiko, kognitibo eta emozional ugari ditu (Sierra, 2003).

Antsietate-nahasmenduak ohiko baldintzak dira, eta zailtasunak sortzen dituzte indibiduen garapenean, garapen psikosozial eta psikopatologikoan. Nahasmendu hau ohiko patologia mentala da, normalean sufrimendua eta desgaitasuna eragin dezaketenak, eta karga handia eragiten dute jendarte- eta ekonomia-eremuetan. Antsietatea erreakzio emozional normala da gizabanakoarentzako mehatxu-egoeren aurrean. Hala ere, erreakzio horiek egunerokoak eta asaldatzaileak bihurtzen direnean, ebaluatu egin behar dira antsietate patologikoaren konnotazioa identifikatzeko (Chacón, 2021).

Antsietateak une zailtan hobeto erreakzionatzeko balio digu. Hala ere, pertsona bat irrikaz dagoenean maiz, horretarako arrazoirik ez dagoela ematen duenean, edo pertsona hori

gehiegi tenkatzen denean, urduritasun egoera honek sentsazio desatseginak eragiten dituen arazo bihurtzen da (Baéz, 2002).

Kontuan izan behar da aipatutako definizioak antsietate orokorrari egiten diola erreferentzia, beste hainbat trastorno daude nahasmendu honi dagokionez, adibidez, Amerikako psikiatria-elkarteak, gaixotasun mentalen eskuliburuan (2013), antsietate-nahasmenduen barruan, hainbat mota edo diagnostiko aipatzen ditu, hala nola, banantzeak eragindako antsietate-trastornoa, mututasun selektiboa, antsietate sozialeko edo fobia sozialeko trastornoa, izu-trastornoa, agorafobia, antsietate-trastornoa, bestelako antsietate-nahasmendu orokortua, bestelako antsietate medikoa eta bestelako antsietatea espezifikoa edo ez espezifikoa.

Laburbilduz, antsietatearen ezaugarri nagusietako bat beldurra eta kezka gehiegizkoa eta etengabea sortzen dituela da, kontrolatzen zailak diren gertakari estresagarrien aurrean, eta gaixotasuna duenaren eguneroko bizitzari eragiten diolako. Antsietateak hainbat sintoma eta prebalentzia sortzen ditu, eta, horren arabera, honela sailka daiteke: izu-nahasmendua, agorafobia, fobia espezifikoa, antsietate sozialeko nahasmenduak, mututasun selektiboa, antsietate orokortuko nahasmendua, banantzeagatiko antsietate-nahasmendua, besteak beste (Urrutia, 2020).

3.1.2. SINTOMAK

Antsietatearen inguruan hitz egiterakoan, gaixotasun onek izan ditzakeen sintomak anitzak dira eta horregatik sailkapen baten bidez aztertu behar dira. Gazteenekin hasita esan beharra dago pediatarrengana joaterako momentuan ez dutela antsietatea desberdintzen eta beldurrez edo kezkaz aurkezten dela, eta, oro har, ez dute beren beldurra irrazionaltzat hartzen. Normalean, kexa somatikoak izaten dituzte: zefalea, abdominaleko mina, negarra, suminkortasuna eta haserrea. Kexa horiek gaizki interpreta daitezke oposizio edo desobedientzia gisa; egia esan, pazientearen beldurraren edo antsietatearen adierazpena edo haurrak beldurra edo antsietatea eragiten dion estimulua saihesteko egiten duen ahalegina adierazten dute (Ospina-Ospina, 2011). Aipatzekoa da, antsietatea iradokitzen duten sintometarako gehien erabiltzen den eskaletako bat SCARED (Screen for Child Anxiety Related Disorders) da (Ikusi 1. Eranskina).

Sintoma fisikoekin jarraituz esan beharra dago hainbat eta hainbat aurki daitezkeela, esate baterako, bihotz-erritmoa eta odol-presioa areagotzea, muskulu-tonua igotzea,

arnasketa-erritmoa areagotzea, digestio- eta sexu-funtzioa gutxitzea. Baita ere, izerdia, arnasa hartzeko zailtasuna, aurpegiko gorritasuna, goragalea, gorakoak, beherakoak, digestio-eragozpenak, giharretako tentsioa, dardarak, gehiegizko nekagarritasuna, eta abar (Garcia, 2011).

Sintoma fisikoen ildotik hurrengo sailkapena ere egiten da. Alde batetik, sintoma kardiobaskularrak ezartzen ditugu, hala nola, bihotz taupada arinak, pulsu azkarra, tentsio arterial altua, itolarriak. Arnas sintomen ondoren, adibidez, itolarri sentsazioa, itolarria, arnasketa azkarra eta azalekoa, toraxeko zapalkuntza. Bestalde, sintoma gastrointestinalak, gorakoak, goragaleak, beherakoa, aerofagia, digestio-eragozpenak, sintoma genitourinarioak; mikzio sarriak, enuresia, eiakulazio goiztiarra, frigidotasuna, ezintasuna. Sintoma neuromuskularrak, tentsio muskularra, dardarak, inurridurak, ahuntzeko mina, tentsio altua, gehiegizko nekea eta, azkenik, sintoma neurobegetatiboak, hala nola: ahoko lehortasuna, gehiegizko izerditzea, itsasoak eta lipotimia (Martin-Romo, 2012).

Sintomekin jarraituz eta emozionalei erreparatuz, hurrengoak aurki daitezke: Kezka, segurtasunik eza, beldurra, gutxiagotasun-pentsamendu negatiboak, ezintasuna, arriskuari edo mehatxuari aurrea hartzea, kontzentratzeko zailtasuna, erabakiak hartzeko zailtasuna eta ingurumenaren gaineko desantolaketaren edo kontrolaren galeraren sentsazio orokorra, argi pentsatzeko zailtasunak bultzatuta (Martin- Romo, 2012). Bestalde, hurrengoak ere aurki daitezke: ezintasun subjektiboa, kritiken beldurra eta antsietate-sintomen egozpen okerra (Garcia, 2011).

Laburbilduz, pertsona batek antsietatea duenean, urduritasuna sortzen da nerbio-sisteman, eta sintoma batzuk sortzen dira. Ohikoenak honako hauek dira: tentsioa lepoan, sorbaldetan eta bizkarrean; arnasteko zailtasunak, ikusmen lainotsua, beroaldia; takikardia, bularreko zapalkuntza; korapilo-sentsazioa urdailean, goragaleak; izerdia, dardara, inurridura eskuetan; ezegonkortasuna, dardara eta lausotzea hanketan (Baéz, 2002).

3.1.3. KAUSAK ETA ONDORIOAK

Antsietatea ez da gaixotasun (mental) bat, denok arrisku-uneetan edo kezka-uneetan bizi izaten dugun sentsazio normal bat baizik. Izan ere, une zailtan hobeto jarduteko balio digun egokitze-mekanismo bat da antsietatea. Antsietateak, eragin mentala zein fisikoa du pertsonetan, eta urduritasuna, kezka eta estu sentiarazten ditu. Izatez, antsietatea pertsonak pairatzen duten erreakzio normala da. Baina, pertsona batek askotan eta arrazoirik gabe

antsietatea sentitzen duenean edo gehiegizko tentsioa sentitzen duenean, antsietatea arazoa bihurtzen da, eta egoera hau, desatseginak dira. Horregatik, aipatzekoa da, kausa asko dituela eta pertsona batetik bestera aldatuz doazela (Baéz, 2002). Beldurraren eta antsietatearen egungo ulermenak biologiaren, eragin kognitibo-emozionalen eta estresaren elkarreragin sakon gisa bezala identifikatzen du antsietatearen kausak (Brantley, 2010).

3.1.4. LANAK ERAGINDAKO ANTSIETATEA

Antsietatea pertsonaren erantzun psikofisiko bat da (fisiologikoa, emozionala, kognitiboa eta jokabidezkoa), eta kanpoko edo barruko zirkunstantzien eta gertaeren aurrean alerta-egoera bat izatea du ezaugarri. Egoera horiek ahalik eta etekinik handiena behar dute bere organismoaren arrisku- edo mehatxu-egoerei aurre egiteko. Egoera horiek honako hauek izan daitezke: norberaren auto exijentziatik, beste pertsona baten eskakizunetik edo ingurumen-ingurunetik hasi, eta beldurra, arriskua, kaltea edo bizi-premiaren bat hautematen den egoeretaraino. Egoera horien aurrean, defentsa, ihes edo eraso-jarrerekin erantzun behar da (Mediano, 2017).

Antsietate-nahasmenduak dituzten pertsonen jardura profesionalari dagokionez, oro har, existitzeko modu berezi horrek oztopatzen du, eta, askotan, haien aukeren azpitik lan egiten dute. Hala ere, batzuetan, nahaste horiek dituzten pertsonak beren arazo pertsonalak gain konpentsatu ditzakete arrakasta profesionalen bidez, eta, kasu honetan, lana pertsona horien azken jomuga izatera igarotzen da, eta haien existentziaren helburu bihurtzen da, aberasgarria izan daitekeen jardura bat baino gehiago. Lanbide-porrotak hondamendi psikologikoa dakar kasu horietan, subjektu horien ardatz existentziala gai profesionalaren ingurukoa baita (Tobal, 1990 apud Casado, 1994). Honekin azpimarratu nahi dena zera da, antsietateak lan eremuan helburuak betetzera lagundu ahal ditzakeela baina aldi berean oztopatu lan kalitatea.

Antsietatearen arazoak lanbide-eremuko ondoez psikologikoaz eta fisikoaz gain dituen ondorioei dagokionez, antsietatea duten pertsonen funtzionamendua eta errendimendua murrizten dira. Gainera, antsietatea defentsa-mekanismo baliagarritzat har badaiteke ere, pertsona guztiek antsietate patologikoa izan dezakete ingurumen-zirkunstantziek horretarako aukera ematen badute, eta antsietate handia duten pertsonak erraz deskonta daitezke mehatxu minimoen aurrean (Cabanyes, 2017 apud Barrientos, 2022).

Laburbilduz, antsietatea erantzun psikofisiko bat izanda ere, bizitzako eremu guztietan eragiten du eta lanbidea ez da kanpoan geratzen. Nahasmendu honek bi egoera sor ditzake, alde

batetik errendimendu jaitsiera eta bestetik lana izatea bizitzaren azken helburua. Hala ere, azken honek ere egoera okertuz gero arazo gehiago ekar ditzake eta antsietate maila areagotzea.

3.2. GIZARTE HEZKUNTZA

3.2.1. DEFINIZIOA

Gizarte Hezkuntzaren kontzeptua ulertzeko, kontuan izan behar dugu haren ikuspegi integratzailea eta aldakorra, baita dagoen aniztasun eta aniztasun soziala ere; horri gehitu behar diogu gizarte bakoitzak bere ulertzeko modua duela (Perez, 2020). Gainera kontzeptua bera historiaz baldintzatuta dago, argi dago bere esku-hartze eremua espazio sozio komunitarioa dela. Ondorioz, edozein ikuspegitik begiratuta ere gizarte-hezkuntza, bi ezaugarri bereizgarrienek baldintzatuko dute: gizarte-eremuak eta izaera pedagogikoak (Petrus, 1997).

Gizarte-hezitzailea jendarte eta hezkuntza-ekintza bat (prebentzioa eta esku-hartzea) egiten duen profesionala da, pertsonekin eta/edo taldeekin, ildo normalizatu edo espezializatu batetik, jendartea hobetzeko eta eraldatzeko aldaketak sortzeko. Bizitza osoko hezkuntza sustatzen du, partaidetzaren eta espiritu kritikoaren garapenaren bidez (Vázquez, 2017). Gizarte-hezkuntzaren helburua subjektuen sozializazio-prozesuak lortzea eta optimizatzea da, subjektuak beren garaiko ingurune soziokulturala osatzen duten harreman-sareekin egituratzea bilatuz. Eta, zalantzarik gabe, adimen emozionalaren garapena da subjektuen sozializazioaren aurrerapen egokian eta haien artikulazioaren eta jendarte-mugimenduaren arrakastan eragin handiena duen faktoreetako bat (Gomez, 2003).

Gizarte Hezkuntzaren definizioa ASEDES-en (2007) arabera hurrengoa izango litzateke: Herritarren eskubidea, izaera pedagogikoko lanbide batez gauzatzen dena. Gizarte hezitzailearen gaitasuneko esparrukoak dira lanbide horren araberako hezkuntza-testuinguruak eta bitartekaritza eta prestakuntza-jarduerak, eta honako balio hauek bultzatzen ditu. Alde batetik, hezkuntzaren subjektua jendarte sareetara bideratzea, hau da, haren gizarteratzearen eta jendarte zirkulazioaren garapena. Esaterako, kulturaren eta gizarteraren sustapena, kultura-ondasunak eskuratzeko aukera berrietara egiten den zabaltze lan gisa, gizartean hezkuntza, lan, aisia eta partaidetzarako aukera eta ikuspegiak zabaltzeko.

Gizarte-hezitzailearen arreta-helburua beti izan da pertsona bakoitza bere dimentsio sozialean, beste pertsona batekin edo batzuekin elkar-eragiten duen testuinguru desberdinetan, taldean eta bizi den komunitatean integratzean (Ruiz-Corbella, 2015). Hezitzaileari taldea, komunitatea eta jendarte osoa interesatzen zaizkio, aldaketa soziala eta txertatuta gauden

errealitatea hobetzea bilatzen duen neurrian. Zuzenbide Estatu ororekin bat datorren eskuhartze gisa ulertzen da, herritar guztien berdintasuna, justizia soziala eta kontzientzia demokratikoa bilatzen dituen heinean (ASEDES, 2007). Hau da, aldaketa bat lortzera bideratutako ekintza kontziente, gogoetatsu eta planifikatua, gizabanako bakoitzaren eta, ondorioz, txertatuta dagoen talde eta komunitatearen bilakaera lortzera bideratua (Petrus, 1997).

Sintetizatuz, gizarte-hezkuntzak gainditu egiten ditu tradizionalki hezkuntzakoak - eskolakoak: akademikoak eta irakasleak- deitu izan diren mugak, egitura sozial eta politikoetan txertatzeko, hezkuntza egiteko modu gisa, programek, erakundeek, jarduerak... asmo eta orientazio hezitzailea izan dezaten (Lopez, 1995).

3.2.2. LANEKO ANTSIETATEAREN ONDORIOAK GIZARTE HEZITZAILEETAN

Antsieta erantzun emozionala edo erantzun-eredua da, eta alderdi kognitiboak, displazenteroak, tentsiokoak eta aprensiokoak biltzen ditu; alderdi fisiologikoak, nerbio-sistema autonomoaren aktibazio-maila handia ezaugarritzen dutenak, eta portaera ez doituak eta ez oso egokigarriak dakartzaten alderdi motorrak. Antsieta-lardaskatzea kanpoko estimulu edo egoera-estimuluen bidez nahiz subjektuaren barne-estimuluen bidez (pentsamenduak, ideiak, irudiak, etab.) elika daiteke, gizabanakoak arriskutsutzat eta mehatxagarritzat hartzen baititu. Antsieta-erantzuna gogora ekartzeko gai den estimulu mota subjektuaren ezaugarriek zehaztuko dute neurri handi batean (Tobal, 1990 apud Casado, 1994). Azken ideia honekin jarraituz, beharrezkoa deritzot aipatzea ikerketan lortutako datuek ezin direla orokortu eta subjektuek baldintzatzen dutela lortutako emaitzak.

Lanaren ondorioz, erretzearen sindromea (*burnout*) pertsoneri eta laguntza-profesionalei zuzendutako enpleguekin lotu izan da tradizionalki, baina lanbideak aldatu egin dira (osasun-langileak, irakasleak, abokatuak, polizia, psikoterapeutak, korrekzionaleko ofizialak, Gizarte Zerbitzuetako profesionalak, etab.). Asistentzia-lanen artean, gizarte-hezitzailearen lana dago, gizarte-zerbitzuetan. Gizarte-hezitzailea, Gizarte Zerbitzuen esparruan gehien hedatutako figuretako bat da eta gizarte-arriskuan dauden pertsoneri arreta ematera bideratutako hainbat baliabide edo programatan egiten du lan. José Manuel de Oña (2005) Malagako Unibertsitateko irakasleak emandako definizioari jarraiki, gizarte-hezitzailea da, diziplina anitzeko talde baten barruan, subjektuaren ongizatea errazten duena, ongizate hori oinarrizko jendarte eta hezkuntza-premiak aseta izatea eta, era berean, bere gaitasun

pertsonalak garatzeko aukera izatea dela ulertuta, bizi den gizartean modu kritiko eta aktiboan parte hartuz. Gizarte-hezitzailea hezitzailearen, gizartearen eta kulturaren arteko bitartekaria da (Heliz, 2015).

Gizarte hezitzailearen lanbidea oso anitza dela argi dago, honen inguruan gero gehiago sakonduko da, baina kontuan izan behar dugu ezinbestekoa dela gure profesionari daukan balioa ematea. Honekin aipa behar dena da hezitzaileok ere zaintza arlotan ari direnez lan horrek dakartzan arazo psikologikoak gainjartzen dituztela. Azken urteetan asko ikertu da zaintzaileen zaintzaren inguruan eta ikerketek baieztatzen duten bezala, mendeko pazienteen zaintzaileetan depresioaren eta antsietatearen prebalentzia biztanleria orokorrean baino nabarmen handiagoa da. Zenbat eta gizarte-laguntza handiagoa, orduan eta txikiagoa da nahasmendu horien prebalentzia (Dominguez, 2011).

Honek ere erlazioa dauka hezitzaileon lanbidearekin, azken finean pertsonengan erlazio handiagoa izanik gero eta antsietatea jasateko aukera gehiago, horren adibidea banantzeak eragindako antsietate nahasmendua daukagu. Nahasmendu honen ezaugarrietako bat da beldurra edo antsietate bizia eta iraunkorra, lotura estua duen pertsona batengandik banandu behar izateari dagokiona (Tortella, 2014).

Beste alde batetik, *burnout* kontzeptua azaleratzea garrantzitsua deritzot. Kontzeptu hau lotura estua baitauka antsietate nahasmenduarekin. *Burnout* sindromea edo lanak erreta egotearen sindromea norbanakoak laneko baldintza psikosozial kaltegarri jakin batzuekin duen elkarreraginaren ondorio da, eta langilea behar bezala babesten ez denean edo lana pertsonari egokitzen ez zaionean ager daiteke. Laguntza-lanbideetan edo zerbitzu humanitarioetako lanbideetan soilik gerta daiteke, kanpoko eta barneko gehiegizko eskaera emozionalak asebate ezinezkoak baitira, eta porrot pertsonalaren bizipena eragiten dute, lanari gehiegizko karga emozionala eman ondoren. *Burnout*-aren ezaugarriak honako hauek dira: muturreko akidura emozionala, despertsonalizazioa pertsonetikiko tratuan eta errealizazio pertsonalik eza lanean (Maslach, 1996 apud Tarraga, 2016).

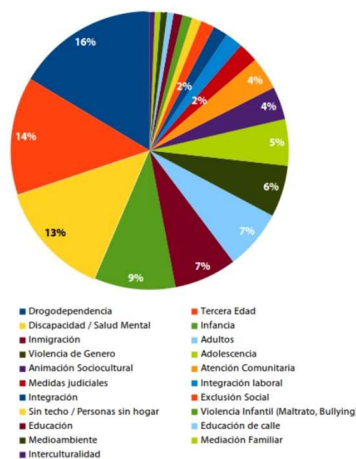
Amaitzeko, aipagarria da nola autore ezberdinen ustez, beste pertsonen laguntzea edo zaintzea azken helburu bezala duten lanbideak oso lotura estua daukate arazo psikologikoak, hala nola, antsietatea edo *burnout* sindromea sor dezaketen egoerekin.

3.2.3. LAN EREMUAK

Ikerketa ugari eraman dira aurrera eta ez dago sailkapen orokor bat erreferentzia egiten dionik gizarte hezkuntzaren lan eremuak biltzen dituenena. Hala ere zenbait adibide azalduko dira non hezitzaileon lana biltzen den. Hasteko gizarte hezkuntzako gradua ikasten dabiltzanen ikasleei egindako inkesta batean hurrengo grafikoan (Ikus 1. Grafikoa) ikusi daitezkeen lan eremuak aipatzen dituzte. Kasu honetan ikerketa hau lan eremu zehatzei egiten dio erreferentzia hau da, kolektibo zehatzak aipatzen dituzte ikasleek. Honek ez du soilik esku-hartzei erreferentzia egiten baizik eta norekin lan egin dezaketen gizarte hezitzaileek aipatzen dituzte.

1.Grafikoa:

Gizarte Hezkuntzaren Jarduera Eremuak (Vazquéz,2017)



Ehunekoak aztertu ondoren, honako eremu hauek nabarmentzen dira: droga-mendetasuna (%16), desgaitasuna eta osasun mentala duten pertsonak (%13), hirugarren adina (%13) eta haurrak (%9). Ikasleek Gizarte Hezkuntzakoak direla adierazi duten beste esparru batzuk honako hauek dira: immigrazioa eta helduak (%7), nerabezaroa (%6), genero-indarkeria (%5), arreta sozio komunitarioa (%4), animazio soziokulturala eta laneratzea (%3), neurri judizialak, gizarteratzea eta gizarte-bazterketa (%2), etxerik gabeko pertsonak, haur-indarkeria, familia-bitartekaritza, hezkuntza, kaleko hezkuntza, kulturartekotasuna, edo haurren indarkeria (%1) (Vazquez, 2017).

Horrez gain, beste aditu batzuk beste motatako sailkapenak egiten dituzte, adibidez, Miquel Goméz Serra irakasleak gizarte hezkuntzaren lan eremuei erreferentzia egiten dion artikulu batean (2003) hurrengo grafikoan aurki ditzakegun eremuak aipatzen ditu.

Grafiko honetan ikusi daitekeen bezala esku hartzeak ez du erreferentzia egiten soilik kolektiboari baizik eta esku hartze konkretuengan jartzen da begirada. Animazio soziokulturala eta aisialdiaren pedagogia, hezkuntza espezializatu, helduen hezkuntza, eta animazio sozioekonomikoa eta lanerako prestakuntza izango lirateke aditu gehienek onartzen dituzten sailkapena eta Bartzelonako *Hezitzaileen eta Eragile Soziokulturalen Prestakuntzari Buruzko Jardunaldietan* baieztatu zirenak (Goméz, 2003).

2. Grafikoa:

Gizarte-Hezkuntzan Esku Hartzeko Eremu Espezifikokoak (Goméz, 2003)



Hala ere, Gizarte-hezkuntzan esku hartzeko eremu espezifikoei dagokienez, azpimarratu behar da sektore eta erakunde-arlo ezberdinekin lotu daitezkeela. Hau da, eremu bera hainbat adin-talderi zuzentzen zaie, premia espezifikoki pluralei, eta hainbat erakunde-eremutatik gara daiteke. Ondorioz, esku hartzeko eremu bakoitzak hainbat azpieroitu ditu, biztanleria-taldeen, premia berezien eta erakundeen posizioen arabera. Bestalde, eremu horiek osagarriak direla eta elkarrekin dituztela interpretatu behar da, eta eremu bakoitzaren berezko ezaugarri definitzaile batzuk daudela, baina baita partekatutako diren beste batzuk ere (Goméz, 2003).

Laburbilduz, esan daiteke, gizarte hezkuntzaren lan eremuak anitzak eta zabalak direla eta oso zaila izan daitezkeela hauek konkretatzea. Baina horrez gain, esan daiteke gizarte hezitzaileak gizarte- eta hezkuntza-ekintza bat (prebentzioa eta esku-hartzea) egiten duten profesionalak dira, pertsonekin eta/edo taldeekin, ildo normalizatu edo espezializatu batetik, jendartea hobetzeko eta eraldatzeko aldaketak sortzeko. Bizitza osoko hezkuntza sustatzen du, parte-hartzearen eta espiritu kritikoa garatzearen bidez. Testuinguru sozio komunitarioetan egiten du lan, batez ere arautu gabeko eremuan (Bas-Peña, 2014 apud Vazquez, 2017).

4. IKERKETAREN HELBURUAK

Aurreko marko teorikoa kontuan izanda eta aditu ezberdinen iritziak kontuan izanik ondorengo helburu orokor eta espezifikoak planteatu dira ikerketa honetan:

HELBURU OROKORRA

- Gizarte hezkuntza eta antsietatearen arteko harremana aztertzea, horretarako alor ezberdinetan lan egiten duten gizarte hezitzaileen ahotsak batuz.

HELBURU ZEHATZAK

- Alor ezberdinetako gizarte hezitzaileen aburuz, antsietatea eta antsietate laborala eta hauen kausak definitzea.
- Alor ezberdinetako gizarte hezitzaileengan antsietateak duen eragina aztertzea.
- Alor ezberdinetako gizarte hezitzaileek antsietateari aurre egiteko erabiltzen dituzten baliabideak jasotzea.
- Laginean parte hartu duten gizarte hezitzaileen antsietate eta *burnout* mailak ebaluatzea.

5. IKERKETAREN DISEINUA

Ikerketa honek diseinu misto izango du tresna kuantitatibo eta kualitatiboez burutuko baita, zehazki, elkarrizketa sakonak izango dira bere instrumentu nagusiak baina balioztatutako bi galdetegiz osatuko ditugu gure emaitzak.

Elkarrizketa sakoneko metodologia kualitatiboa instrumentu nagusi gisa aukeratu zen bere azalpen-propietate eta esploratzeko ahalmenengatik. Horregatik, ikerketa honetako lagina txikia izango da, alde kuantitatorako eta ez preseski esanguratsua baina halere kuantitatiboki aztertutako pertsona konkretu hauen antsietate eta *burnout* mailak aztertuko dituzten galdetegi baliotuak erabili nahi izan dira beraien profilak osotasunean ulertu eta baloratu ahal izateko (Flick, 2009; gill eta Johnson, 2010 apud Ugalde, 2022).

5.1. LAGINA: Parte hartzaileen deskribapena

Laginetak Gizarte Hezkuntzako alor ezberdinetako profesionalak biltzea izan du helburu. Horretarako Vazquez, 2017 planteatutako Gizarte hezkuntzaren jarduera eremuetatik abiatuz, ikerketa horretan alor esanguratsuenetako 2 profesional eta esanguratsutasun maila txikiagoko alorretatik profesional bana aukeratzea erabaki zen. Gogora dezagun ikerketa bereziki kualitatiboa dela ete helburua alor ezberdinetako profesional konkretu hauen bizipenak

biltzea izango dela. Laginketa honetan oinarrituta, droga-mendetasuna duten pertsonekin lan egiten duten bi hezitzaile elkarrizketatu dira, bata Bizitegi elkartekoa eta bestea GIZAKIA fundaziokoa. Bestetik desgaitasuna duten pertsonekin lan egiten dutenen artean FEKOOR eta Gorabide elkarteko hezitzaileek elkarrizketatu ditugu. Hirugarren adineko pertsonekin lan egiten dutenen artean, Colisee hirugarren adiko zentroetan dauden bi emakume elkarrizketatuak izan dira. Haurren alorrari dagokionez, adingabeentzako etxebizitzetan lan egiten duten bi hezitzailek (IFAS / GUF Etxebizitza) beraien ikuspuntua eman zuten. Bukatzeko immigrazioa (Cruz Roja), helduak (EISE), nerabeekin (Ibaiondo) eta genero indarkeria (Giltza) alorretan lan egiten dituzten hezitzaileen iritzia ere bildu dira, alor hauetatik hezitzaile bana. (Elkarrizketatuen inguruan informazio gehiago izateko [ikus 1. Eranskina.](#))

5.2. METODOLOGIA – Tresnen deskribapena

Aurretiaz aipatu bezala, erabilitako instrumentu nagusia elkarrizketa sakona izan da ([ikus 2. Eranskina](#)), non Gizarte Hezkuntzako alor ezberdinetako profesionalei beraien lanpostuen eta honek antsietaterekin duen loturaren inguruan galdetu zaien. Galdetegia pertsona konkretu horien antsietate eta *burnout* mailak neurtzeko galdetegiekin uztartu dira, hauek izan direlarik erabilitako instrumentuak (Gaztelaniazko bertsioan biak):

- Cuestionario STAI ([ikus 3. Eranskina](#)):
 - o Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., eta Lushene, R. E. (1982). Cuestionario de ansiedad estado-rasgo. *Madrid: Tea*, 1.
- Cuestionario Breve de *Burnout* (CBB): Síndrome *burnout* ([ikus 4. Eranskina](#))
 - o Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A., eta Millares, T. (1997). La evaluación del *Burnout*. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13, 185-207.

6. EMAITZAK

Lehenik eta behin, parte hartzaileek antsietatea bera nola ulertzen edo definitzen zuten jakin nahi genuen. Definizio kliniko-mediku batetik haratago beraien ulermen propioa zein zen aztertuz. 1. taulan parte hartzaileek antsietateari buruz emandako definizio nagusiak bildu ditugu ezegonkortasun eta ezinegona direlarik gehien gailendu ziren terminoak.

1. Taula:

Parte Hartzaileen Antsietatearen Definizioak

ZENBAKIA	DEFINIZIOA
1.1 (Giz,46 urte, Bizitegi)	Denok sufritzen dugu. Pertsonekin arlo sozialean lan egitearen arazoa da pertsonak ezin direla aurreikusi. Orduan, bat-batean espero ez zenituen gauzak gertatzen dira eta antsietatea sortzen da. Adibidez, pertsona bat espero ez zenuen moduan jokatzeko ari da, eta ez dakizu nola esku

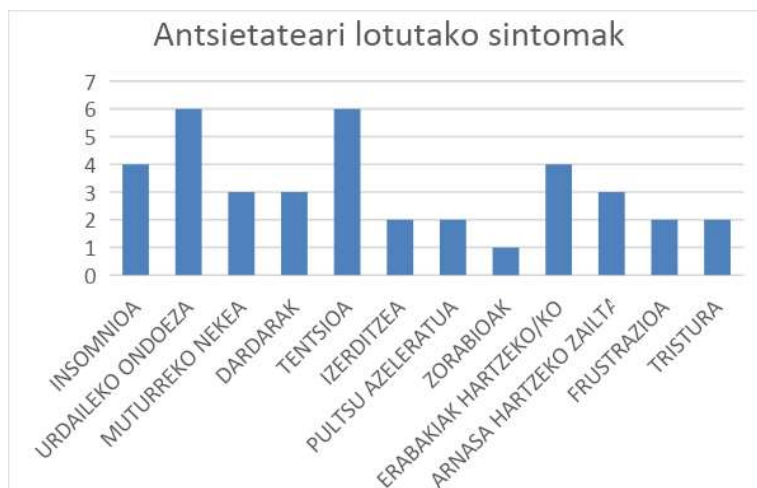
	<p>hartu edo nola jokatu, eta antsietatea sartzen zaizu. Ez duzu ezer kontrolatzen eta gero eta urduriago zaude. Nik ere antsietatea sentitzen dut nire lanean aldaketak daudenean, eta horiek beti egoten dira, inoiz ez zaude zure erosotasun-eremuan. Egiten ez dakizkizun gauzak egin behar izatea eta nola jokatu ez dakizunean edo erreferente gisa ikusi ezin zaituztela sentitzea.</p>
<p>1.2 (Em, 39 u, Gizakia)</p>	<p>Laneko antsietatea larritasun emozionaleko modu bat da, lanean aritzeko benetako edo aurretiazko minari lotua.</p>
<p>2.1 (Giz, 30 u, Gorabide)</p>	<p>Nire ustez, laneko antsietatea larritasun-egoera bat edo lanetik kanpoko egoera bat da, dela lan-gainkarga bereziki zaila izateagatik, dela zure lan-jarduera zailtzen duten lan-baldintza prekarioak izateagatik (langilerik eza eta lan asko, adibidez).</p>
<p>2.2 (Em, 26 u, FEKOOR)</p>	<p>Nire ustez, laneko antsietatea gutxi jorratutako gaia da, eta horrekin esan nahi dut lan guztietan antsietatea sor dezaketen alderdi batzuk daudela. Baina, nire ustez, gure kasuan, pertsonekin lan egiten den beste kasu batzuetan bezala, antsietate handia sor dezake, baita frustrazioa ere hainbat alderditan eta esku-hartzeetan. Orain dela gutxi pentsatzen hasi nintzen, eta lan egiten dugun kolektiboarekin ez dugu lorpenik lortzen epe laburreko helburuekin, baizik eta Piviak epe luzerako helburuekin egin behar ditugula, eta, beraz, horrek, askotan, nolabaiteko antsietatea eta egonezina sor dezake. Era berean, pertsona bakoitza nolakoa den kontuan hartuta, ni, adibidez, nahiko perfekzionista naizela uste dut, eta hori aldatzen saiatzen ari naiz, ez baitut ezer lortzen. Lanbide honetan pazientzia handia izan behar da, eta lana eta pertsonala bereizten jakin behar da; izan ere, lan egiten den kasuren batek ezin badizu nahiko eragin.</p>
<p>3.1 (Em, 25 u, Colisee)</p>	<p>Estutasunak larritasuna eta antsietatea sortzen dizkizu. Lanaldi erdian egoteak larritasuna sortzen dit, ez bainaiz deskonektatzeko gai, eta ez dut denborarik pentsatzeko zer egin nahi dudan nire ordutegiaren barruan. Sentitu ahal izateko ordu bete lehenago sartzen nintzela gauzetara kobratu gabe lan egitera. Ikusten duzu ez zarela iristen, igurtzi eta larritu egiten zaitu. Estutasun hori gertatzen da eta kudeatzen ikasten duzu.</p>
<p>3.2 (Em, 30 u, Colisee)</p>	<p>Antsietatea sortzen dit kexatzen diren familia batzuek, eta nik ezin ditut kudeatu, ez daudelako nire esku eta kexak ez dituztelako fundamenturik. Maila pertsonalean, kexak kudeatzeko tresnak baditudala uste dut. Ez nuke antsietate gisa definituko, baina bai nerbio eta tripako min gisa. Antsietatea baino gehiago amorrua dela esango nuke. Ondoeza sortzen dit errespetu faltak sufritzen ditudanean.</p>
<p>4.1 (Em, 34 u, IFAS/GUFE)</p>	<p>Niri antsietatea edo normalean ez ditudan sentimenduak izatea arazo larriagoak sortzen direnean izaten da. Adibidez, adingabe bat desagertzen bada edo oldarkortasun-gairen batekin has badaiteke, egin behar duzun lan osora askotan ez iristeak ere antsietatea sortzen dit. Ordutegi oso markatuak daude, eta txanda bat eman behar duzu, eta zuk, langile gisa, dena amaituta egotea nahi duzu, zure lankideari behar baino gehiago ez iristeko, eta hori ezinezkoa da batzuetan. Laburbilduz, adingabeek jarrera oldarkorak izatea edo zu, langile gisa, iristen zaren lekuraino iristea eta ezin duzula ikustean.</p>
<p>4.2 (Em, 42 u, IFAS/GUFE)</p>	<p>Niretzat antsietatea ezberdintzen da une horretan lan egiten duzun moduaren arabera. Ni lanean egon arren, ez dut oraindik nire plaza finkorik, eta, orduan, batzuetan, kontratu bat amaituko zaizun edo beste nonbait lan egiten hasi behar duzunaren kontrolean aritzeak berak sortzen dit antsietatea, urte asko daramatzalako egokitu ondoren. Izan ere, arreta zuzeneko lanak dira, adingabeekiko atxikimendua eta lotura oso garrantzitsuak dira, eta zuk gauzak hasten dituzu eta, askotan, erdizka utzi behar dituzu. Beste batzuetan, berriz, lan-karga handia izan dut. Guk 8 hezitzailez osatutako taldean lan egiten dugu, eta, jakina, indarrak, gaitasunak, gogoia eta inplikazioa ez dira berdinak. Orduan, batzuetan, lan-karga gehigarri horrek, zereginak ez banatzeak sortzen dizunak, antsietatea eragiten dizu, edo, bestela, ezin zara edozertara iritsi.</p>

<p>5 (Em, 43 u, Gurutze Gorria)</p>	<p>Denborarik ez daukadala nahi dudan guztia egiteko. Barrutik nabaritzen dut zerbait ezin dudala lortu nahi dudan guztia egin.</p>
<p>6 (Em, 47 u, Udaletxean)</p>	<p>Estres handiko edo laneko karga handiko uneek sortutako sintomatologia fisikoa. Batzuetan frustrazio handia dago, ezin diegulako aurre egin gurekin lan egiten dugun pertsonen egoerei eta beharrei.</p>
<p>7 (Em, 44 u, Ibaiondo)</p>	<p>Definituko nuke egin behar dudana egiteko gai ez sentitzea bezala, dena bertan behera uzteko gogoia bezala, ezintasuna.</p>
<p>8 (Em, 29 u, Caritas)</p>	<p>Zaila da laneko antsietatea deskribatzea, edo deskribatu baino gehiago, zaila iruditzen zait jakitea noiz ari zaren pairatzen eta kudeatu ahal izatea. Existitzen da, benetakoa da, baina ezin izan dut beti mahai gainean jarri lan ezberdinetan. Ziurtzat jotzen da, edo nik, hasieran behintzat, ematen nuen gure lanaren zati bat gainerakoen emozioak kudeatzea dela, eta hasieran nire egiten nituen. Intentsitate handiarekin egiten dugu lan, erabaki zailekin.</p>

Definizio hauetan oinarrituta, parte hartzaileei noizbait antsietaterik sentitu duten galdetu zitzaizen eta guztiek, bakarrak izan ezik, baietz erantzun zuten. Ondoren, antsietate hori sentitzean zein sintoma izan zituzten galdetu nien eta 3. Grafikoan beha ditzakegunak aipatu zituzten.

3. Grafikoa:

Antsietateari Lotutako Sintomak



Aipatzekoa da aniztasun honen baitan elkarrizketatuen erdiak tentsioa eta urdaileko ondoeza sentitu izan dutela.

Elkarrizketetatik lortutako informazioarekin jarraituz, elkarrizketatu GUZTIEK uste dute gizarte hezkuntzaren lanbideak antsietatea sortzen duela. Beraien hitzetan pertsonekin lan egiten dugun neurrian antsietatea egon daiteke (1.1) eta lan pertsonal bat ez baldin badago eginda oso ohikoa izan daiteke (6). Hala ere, bi elkarrizketatuk (4.1,4.2) aipatzen dute lan arloaren arabera ezberdina izan daitekeela. Elkarrizketatu batek (5) baita aipatzen du agian ez dela lanbidea baizik eta lan baldintzak. Honekin jarraituz beste batek (2.2) aipatzen du subentziotatik duzun dependentziak antsietatea sor dezakeela.

Halaber, antsietate horren kausak zeintzuk zirela uste zuten galdetu izan zitzaizen partehartzaileei. Hezitzaileek kausa anitz eta desberdinak aipatzen zituzten 2. taulan ikus daitekeen gisara baina ez iristearen sentsazioa izango litzateke nagusiena.

2. Taula:

Antsietatea Sentitzeko Kausa Nagusiak Parte Hartzaileen Aburuz

ZENBAKIA	ANTSIETATEAREN KAUSAK
1.1 (Giz,46 urte, Bizitegi)	Beldurra. Erabiltzailearen beharrak ez betetzea. Lan karga edo lanean betetzera behartzen dutenean eta ezjakintasuna daukazu gai horren inguruan. Erabiltzailearen beharrak ezin dituzunean bete. Lan pilaketa.
1.2 (Em, 39 u, Gizakia)	Hitzezko indarkeria-egoerak eta/edo erabiltzaileen beharretara ez iristeko sentimendua
2.1 (Giz, 30 u, Gorabide)	Nire lanaren gorabeheraren bat, nire esku ez zegoena edo behar zen unean konpontzeko gai izan ez zena.
2.2 (Em, 26 u, FEKOOR)	Planifikatuta neukan guztira ez iristea.
3.1 (Em, 25 u, Colisee)	Gauza multzoa bai pertsonal zein lanekoa. Dena egitera ez iristearen sentsazioa.
3.2 (Em, 30 u, Colisee)	Zure burua defendatzeko modurik ez duzula ikusten duzun une irrazionalak
4.1 (Em, 34 u, IFAS/GUFE)	Egoeraren aurrean gutxiegi sentitzeko sentitzen dudan ezintasuna. Ezin duzu nahi duzun guztia egitearen sentsazioa.
4.2	Zereginak banatuta ez edukitzea. Ekipoa kohesionatua ez egotea. Bateragarritasun politika eza.

(Em, 42 u, IFAS/GUFE)	
5 (Em, 43 u, Gurutze Gorria)	Denbora falta. Lan karga gehiegi.
6 (Em, 47 u, Udaletxean)	Egoera jakin batzuen gaineko kontrol ezaren sentrazioa
7 (Em, 44 u, Ibaiondo)	Gehienetan lanean gertaturiko tentsio unek: nerabeen intzidentziak, lankideekin gertutasun edo komunikazio falta, lankideek ez dutela ni bezainbesteko ardura hartzen sentitzeak, irtenbide azkarrak bilatu behar, arduratu behar naizen gutzira ez naizela heltzen sentitzea, besteen aitorten falta.
8 (Em, 29 u, Caritas)	Zer egin ez jakitea. Nigandik ihes egiten duela sentitzea, erabiltzaileen beharrak betetzen ez egotea

2. TAULA: Antsietatea sentitzeko kausa nagusiak parte hartzaileen aburuz

Ondoren, antsietateak beraien egunerokotasunean zuen eraginari buruz galdetu zitzairen. 3. taulan ikus ditzakegun erantzunak bildu zirelarik.

3. Taula:

Antsietatearen Eragina Parte Hartzaileen Laneko Egunerokotasunean

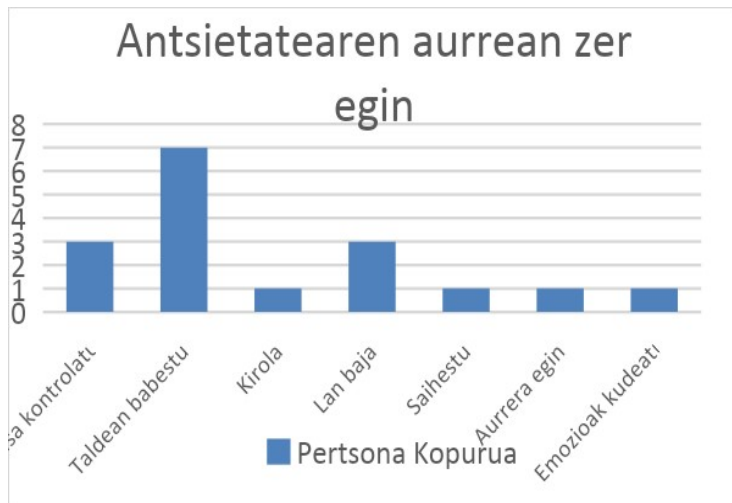
ZENBAKIA	ANTSIETATEAREN ERAGINA EGUNEROKOTASUNEAN
1.1 (Giz,46 urte, Bizitegi)	Momentu batzuetan abandonu pentsamenduak
2.1 (Giz, 30 u, Gorabide)	Nire ibilbide profesionalean antsietatea ez da eguneroko arazoa izan; aitzitik, une berezi batzuetan, estres eta/edo antsietate sentitu izan dut.
2.2 (Em, 26 u, FEKOOR)	Gaizki, azkenean ez zaudelako ondo, eta zure onena ematen ez duzula sentitzen duzulako, eta norbaiti arazoak eragin diezazkiokeelako. Gainera, erabiltzaileekin lotura handia edo arina sortzen delako eta gaizki ikusten bazaituzte kezkatu egiten dira eta horrek kezka gehiago sortzen dizu.
3.1 (Em, 25 u, Colisee)	Bai, taldearen babesa bilatu izan behar dut
4.1 (Em, 34 u, IFAS/GUFE)	Gaizki, ez duzulako deskonektatzen. Ez duzulako ondo pasatzen eta ez duzulako berriz gertatzea nahi. Ez naiz 100* 100ean egon. Ez zara edozertara iristen lan-lehietan, baldintzengatik eta talde-lanagatik ere, desberdin pentsatzen badu taldeak eta eragiten dizu eta azkenean baita haien iritzia eragiten dizu. Ondo ez egiteak antsietate hori sortzen dizu. Ez deskonektatu galderak egiten jarraitzen duzulako etxera heltzerakoan. Bestetik, fisikoki ere eragiten dizu. Antsietate emozionala, abandonu sentimendua sortzen dizulako. Oporrak hartzea saihesten duzu, larritasuna sortzen dizulako.

4.2 (Em, 42 u, IFAS/GUFE)	Zuzenean haiekin, agian ez, lanera iritsi eta bestearengandik deskonektatzen saiatzen naizelako. Zeharkako interbentzioan, bai, hanka-sartzeak, lehen zenuen segurtasuna edo kontrola ez izatea, eta abar.
5 (Em, 43 u, Gurutze Gorria)	Sentitzen ez duzula zure onena ematen. Hanka sartzea izan.
6 (Em, 47 u, Udaletxean)	Ondorio nagusia lanera joan nahi ez izatea da. Saihestea.
7 (Em, 44 u, Ibaiondo)	Normalean aurrera jarraitzeko indarrak izan ditut, lanari prioritatea ematen eta askotan deskantsu egunetan aktibitatea jaisten eta deskantsu ordu gehiago egiten. Baina bizpahiru aldiz baja hartu behar izan dut guztiz gelditzeko eta osasun egoera txarrera ez joateko.
8 (Em, 29 u, Caritas)	Urduri egotea, ahotsa altxatzea, zigortzea, lanean giro negatiboa sortzea. Arazo horiek etxera eramatea eta familiarekin ordaintzea eta bar.

Hurrengo galderan, antsietatea izaterakoan erabiltzen zituzten estrategien inguruan galdetu zitzairen. Aipatuenak 4. Grafikoan bildu zirelarik.

4. Grafikoa:

Antsietateari Aurre Egiteko Partehartzaileen Estrategiak



Elkarrizketatu batek baita aipatzen du agian ez dela lanbidea baizik eta lan baldintzak. Honekin jarraituz beste batek aipatzen du subentziotatik duzun dependentziak antsietatea sor dezakeela.

Elkarrizketaren azken zatia antsietate horri aurre egiteko baliabide eta irtenbideei buruzkoa izan zen. Baliabideak dituzten edo ez galdetzerakoan 12tik bik soilik ezetz erantzun

zuten eta 10ek baietz. Hala ere, datu hauek aztertuz hezitzaile gehienek aipatzen zuten esperientziaren ondorioz ikasi izan dutela edo baliabideak lortu dituztela. Beraien aburuz ez dizkiete inoiz irakatsi eta ikasitakoa pertsonalki izan da formakuntza estraren batean. Baita ere, hezitzaile batek aipatzen zuen bezala, lan pertsonal handia egin behar izan dute, beraien limiteak ezagutzeko eta antsietate hori kontrolatu ahal izateko. Testuinguru honetan, gizarte hezitzaileek antsietateari aurre egiteko hainbat baliabide proposatu zituzten 4. taulan batu ditugularik. Finean, hitz egitea eta taldearen zainketa izango litzateke giltza nagusiak.

4. Taula:

Parte Hartzaileen Irtenbide Proposamenak

ZENBAKIA	IRTENBIDE BEZALA PROPOSATZEN DITUZTEN BALIABIDE EDO TRESNAK
1.1 (Giz,46 urte, Bizitegi)	Pentsarazten ez dizuten gauzak egitea. Kontzentratzen zaituzten jarduerak. Ihesbideak bilatu. Deskonektatu.
1.2 (Em, 39 u, Gizakia)	Kasuen zein talde-dinamiken kanpo-gainbegiratzea
2.1 (Giz, 30 u, Gorabide)	Antsietatea eragingo diguten une/egoerak detektatzea eta prebenitzea, erakundearen eta prebentzioaren bidez. Eguneroko zereginak modu zuzen eta mailakatuan kudeatzea.
2.2 (Em, 26 u, FEKOOR)	Formakuntza
3.1 (Em, 25 u, Colisee)	Langileria zaintzea. Komunikazioa taldearekiko eta zuzendaritzarekiko.
3.2 (Em, 30 u, Colisee)	Ihesbideak bilatu. Talde babesa.
4.1 (Em, 34 u, IFAS/GUFE)	Terapia. Hitz egiteko leku seguru bat. Taldearekin hitz egin.
4.2 (Em, 42 u, IFAS/GUFE)	Taldean gainbegiratzea. Zereginen banaketa kohesionatua. Talde dinamikak. Autozainketa.
5 (Em, 43 u, Gurutze Gorria)	Lan karga gutxiago. Talde terapia. Taldeari jarraipena edo gainbegiratzea.
6	Talde babesa eta talde lana. Prebenitzeko espazio pertsonalak izatea.

(Em, 47 u, Udaletxean)	
7 (Em, 44 u, Ibaiondo)	Lan karga gutxiagotu eta funtzioak edo zereginak berrikusi eta zuzendu behar izanez gero. Lan txandak gutxiagotu. Laguntza psikologikoa, taldekoa zein banakakoa.
8 (Em, 29 u, Caritas)	Talde terapia. Momentuak errespetatu eta libre sentitu txarto sentitzen baldin bazara.

Bukatzeko, elkarrizketa sakon hauetan aztertu izan diren profesionalen profila osatu nahian beraien antsietate (ezaugarri gisa eta momentukoa) maila eta *burnout* maila neurtu nahi izan ditut galdetegi balioztatuen bidez.

Burnout sindromeari dagokionez CBB galdetegiaren balorazio kriterioei jarraiki (non 9-19 arteko puntuazioek *burnout* maila baxua, 19-25 artekoek ertaina eta 25etik gorakoek altua adierazten duten) 12 partehartzaileetatik 5ek *burnout* maila altuak adierazi zituzten, 2k ertainak eta 5ek baxuak ([ikus 5.1.eranskina](#)).

CBB galdetegiak gainera, parte hartzaileen neke emozionala errealizazio pertsonala eta despertsonalizazioa neurtzeko aukera ere ematen du. Kasu hauetan azpi eskala bakoitzean 8tik gorako balioa altua litzatekeelarik 6 eta 8 bitartekoa ertaina eta 6tik beherakoa baxua. Neke emozionalari dagokionez 9 pertsonak maila altuak adierazi dituzte eta beste guztiek baxuak ([Ikus 5.2. eranskina](#)). Errealizazio pertsonalari dagokionez, 4 pertsonak maila altuak eta beste guztiek baxuak ([Ikus 5.3.eranskina](#)). Azkenik despertsonalizazioari dagokionez 5 pertsonak maila altuak, 4k maila ertainak eta 3k maila baxuak ([Ikus 5.4.eranskina](#)).

Bestetik, antsietate maila neurtzeko antsietate-egoera eta antsietate- ezaugarri test-ak aurrera eraman dira. STAI eskala kontuan izanik partaide bakoitzaren emaitzak hurrengoak izan dira.

5. Taula:

Galdetegien Emaitzak

ZENBAKIA	Antsietatea – Egoera (A/E)		Antsietate – Ezaugarri (A/R)	
	EMAITZA	INTERPRETAZIOA	EMAITZA	INTERPRETAZIOA
1.1 (Giz,46 urte, Bizitegi)	34	Oso altua	39	Oso altua

1.2 (Em, 39 u, Gizakia)	29	Ertain altua	37	Oso altua
2.1 (Giz, 30 u, Gorabide)	49	Oso altua	51	Oso altua
2.2 (Em, 26 u, FEKOOR)	31	Ertain altua	39	Oso altua
3.1 (Em, 25 u, Colisee)	21	Bataz bestekoa	43	Oso altua
3.2 (Em, 30 u, Colisee)	23	Ertain altua	31	Ertain altua
4.1 (Em, 34 u, IFAS/GUFE)	24	Ertain altua	43	Oso altua
4.2 (Em, 42 u, IFAS/GUFE)	24	Ertain altua	29	Ertain altua
5 (Em, 43 u, Gurutze Gorria)	22	Bataz bestekoa	24	Bataz bestekoa
6 (Em, 47 u, Udaletxean)	24	Ertain altua	30	Ertain altua
7 (Em, 44 u, Ibaiondo)	23	Ertain altua	28	Ertain altua
8 (Em, 29 u, Caritas)	31	Ertain altua	44	Oso altua

Laburbilduz, ikerketa honetan parte hartu duten hezitzaileen artean antsietate egoera aztertuz, oso altua gizonetzko biek dute, ertain altua 8k eta bataz bestekoa 2k. Bestetik antsietate- ezaugarri maila oso altua ohikoagoa da, kasu honetan elkarrizketatuen artean 7k, ertain altua 4k eta bataz bestekoa 1ek.

7. ONDORIOAK ETA PROPOSATU DAITEKEEN IRTENBIDEA

Ikerketa honen helburu nagusia gizarte hezkuntza eta antsietatearen arteko harremana aztertzea izan da. Horretarako zuzenean hainbat alorretako Gizarte Hezitzaile ezberdinen ahotsak jasoz eta beraien antsietate eta *burnout* mailak aztertuz. Datuetan oinarrituta azken hausnarketa plazaratzea da atal honen helburua.

Lehenik, aipatu beharra dago parte hartu duten Gizarte hezitzaileek antsietatea denok sufritzen dugula baina gutxi jorratzen den gai bat dela adierazi dutela eta baita ezegonkortasun emozionala eragiten duen egoera psikologiko bat dela ere. Gainera barrutik nabaritzen den zerbait gisa definitu izan dute lan karga gehiegizkoa izatean bereziki sentitzen dena edota ez zarela heltzen dena egitera edo gai ez zarela sentitzean. Definizio hau guztiz lotuta dago Baéz-ek (2002) aipatzen zituen antsietatearen definizio eta sintoma ohikoenekin. Izan ere gogoratu behar dugu, marko teorikoan aipatutakoaren harira hezitzaile kopuru nabari bateak (6 hezitzailek) urdaileko ondoeza eta tentsioa nabaritzen zutela gorputzean antsietatea sentitzerakoan esan zuten.

Kausei erreparatuz anitzak eta desberdinak aurki daitezke aurreko puntuan ikusi den bezala eta Baez-ek (2002) esaten zuen bezala, pertsona batetik bestera aldatuz doazela. Horregatik zaila egiten da bateragune batera heltzea baita gure laginean ere. Ondoriozta daiteke beraz, pertsonaren arabera antsietate laboral horren kausak anitzak eta desberdinak izan daitezkeela. Are gehiago gure laginean arloka edo azpi arloka ere ez dugu kausa bateraturik antzeman. Halere, puntu bateratu gisa aipatu beharra dago, gehiegizko inplikazioa edo lan karga handiak antsietate hori handitzeko kausa gisa aipatuak izan direla, bereziki hauek norberaren auto exigentziarekin lotuaz (Mediano, 2017). Nabari aipatuak izan dira baita ere, heldu ezaren sententzioak edo zure lana guztiz ez betetzearena dela hezitzaileei gehien eragiten dieten sententzioak (Tobal, 1990 apud Casado, 1994). Beldurrak ere bere agerpena egiten du kausen inguruan galdetzerakoan, sentimendu hori estutu lotua dago norberaren burua defendatzeko aukerarik ez dauden une irrazionalekin (Tortella, 2014).

Burututako ikerketatik azpimagarria den beste puntu bat antsietateak egunerokoan duen eragina da. Izan ere, hainbat izan dira beraien lana edo eginbeharrak uzteko premia sentitu izan dutela adierazi duten hezitzaileak. Hala ere, horretara heldu baino lehen lan baja hartu izan dute beraien egoera emozionala kudeatu ahal izateko. Azken finean, bereziki kontutan izan beharko litzateke, arlo guztietan baina nabariago gizarte hezkuntzan bezala pertsonekin lan egiten

denean egoera emozionala ez egoki batek, lan kalitatea oztopatu dezakeela (Mediano, 2017). Hezitzaileen aburuz eta Cabanyes (2017 apud Barrientos, 2022) baieztatuz, errendimendua gutxiagotzen da eta hanka-sartzeak izatea ohikoagoa bihurtzen da. Horrez gain, suminkortasuna erakusten duzula eta erabiltzaileekin jarrera oldarkorrago bat izatea ohiko bihurtu daiteke (Chacon, 2021).

Ikerketa honen funtsa hezitzaileen ahotsak izan diren arren, emaitza osagarri gisa beraien antsietate eta *burnout* mailak ere ezagutu nahi izan ditugu, beti ere gure lagin konkretua hobeto ezagutzeko eta ez populazioaren adierazgarri gisa. Emaitza hauetan erdian *burnout* maila altua zutela aurkitu dugu eta gehiengoak antsietate maila altua zuela ere, bai egoerakoa baina baita ezaugarri gisa ere. Beraz antsietate eta *burnout* maila horien kronifikazioa arrisku errealtzat aztertu beharko litzateke gizarte hezkuntzan eta berandu baino lehen aurre egiteko lanketa bat ezarri.

Testuinguru honetan, gure emaitzetatik eratorritako beste puntu garrantzitsu bat formakuntzaren premia da. Zeren eta antsietate egoerak berez ekidiezinak diren lan eremua da gizarte hezkuntza, baina egoera horiei aurre egiteko parte hartzaileek formakuntza bat eta aurre egiteko erramintek berebiziko balio dutela adierazi dute (Dominguez, 2011). Hezitzaileok, gure burua zaindu behar dugu eta horretarako hitz egitea eta taldearen babesa biltzea ezinbestekoak dira baita ere hezitzaileen aburuz (1.1., 2023). Beraien esanetan profesional batekin edota taldearekin, ezinbestekoa da egunerokotasunean beldurtzen edo antsietatea eragiten diguten egoerei aurre egitea. Baita ere, taldean lan egiten den neurrian taldearen zainketa bat eman behar da eta horretako kanpoko ikuskari batek laguntza eskaintzea ondo legoke. Horri esker, talde lana errazagoa izan daiteke eta gure egunerokoan eragina duten sentimendu edo sententzioak azalartzea ezinbestekoa dela uste dut.

Laburbilduz, antsietatea gizarte hezitzaileon lanbidean errealitate bat dela baieztatu izan da ikerketa honetan, bai hainbat alorretako hezitzaileen ahotsetatik eta baita beraien egoeren neurketatik ere. Hori kontuan izanik konponbide bat bilatzen hasi beharko litzateke hezitzaileon lan taldeetan. Ikerketa honetan aipatu den bezala lan taldearen errefortzu bat interesgarria izan daiteke, horretarako komunikazio sareak ezinbesteko bilakatzen da. Besteen ezinegonak ezagutzeko eta denen artean egoerari irtenbide bat bilatzen saiatzeko.

8. ETIKA PROFESIONALA ETA DATUEN BABESA

Lan hau aurrera eramaterako momentua etika profesionalaren printzipioak errespetatu izan dira. Horrez gain, oinarrizko eskubideen esparruan bururatutako lan bat izan da. Bestetik, aipatu beharra dago, aurrera eraman diren elkarrizketetan une oro hezitzaileen erantzun askatasuna eta beraien autonomia bermatu izan dela. Baita ere, beraien konfidentzialtasuna, honi esker, beraien anonimotasuna bermatu izan da. Horretarako ni neuk elkarrizketaren inguruko informazioa helarazi nien hasi baino lehen. Gainera, konpromisu horri bat zabaldu nuen beraiek ere anonimotasunaren inguruan nire konpromisua dutela zin egiteko ([ikus 6.eranskina](#)).

9. ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

- American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. APA.
- Asociación Estatal de Educación Social (2007). *Documentos profesionalizadores: Definición de Educación Social, Código Deontológico del educador y la educadora social, Catálogo de Funciones y Competencias del educador y la educadora social*. ASEDES. <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>.
- Baez, K. (2002). *Ansiedad como controlarla*. Eusko Jaurlaritza https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/salud_mental/es_4050/adjuntos/ansiedadComoControlarla_c.pdf
- Barrientos Ortiz, J. (2022). *Carga laboral y ansiedad en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión*. Universidad Norbert Wiener.
- Brantley, J. (2010). Calmar la ansiedad. In M. A. Ruiz, M. I. Díaz y A. Villalobos (Eds.) *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*, 467-512 orr. Desclée De Brouwer.
- Casado Morales, M. I. (1994). *Ansiedad, stress y trastornos psicofisiológicos*. (Doktorego Tesia). Universidad Complutense Madrid. Espainia.
- Chacón Delgado, E., De La Cera, D., Lara, M., eta Arias, R. (2021) *Generalidades sobre el trastorno de ansiedad*. Revista Cúpula, 35(1), 23-36.
- Domínguez, J. A., Ruíz, M., Gómez, I., Gallego, E., Valero, J., eta Izquierdo, M. T. (2012). *Ansiedad y depresión en cuidadores de pacientes dependientes*. SEMERGEN-Medicina de familia, 38(1), 16-23.
- Domínguez-Rodríguez, I., Prieto-Cabras, V., eta Barraca-Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>.
- García Rafael de la Cruz, F. J. (2011). Qué es la ansiedad. Principales síntomas. *Crónicas: revista trimestral de carácter cultural de La Puebla de Montalbán*, (18), 36-37.
- Gutiérrez Montoya, M. E., Urrutia Asprilla, Y. M., Arias Casas, G. K., Blanco Villamizar, E. Y., eta Restrepo Martínez, Y. J. (2020). *Causas y síntomas de depresión y ansiedad durante el confinamiento en época de pandemia*. Politécnico Grancolombiano.
- Gomez Serra, M. (2003). Aproximación conceptual a los sectores y ámbitos de intervención de la educación social. *Pedagogía social*, 10(2), 233-251.
- Heliz, J., Navarro, I., Tortosa, N., eta Jodra, P. (2015). Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante. *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, (9), 47-59. <https://polipapers.upv.es/index.php/reinad/article/view/3877>.
- López Hidalgo, J. (1995). Educació Social i Societat Educadora. *Revista d'intervenció socioeducativa*, 1, 102-107.

- Martín-Romo Mejías J. (2012). *Intervención médica en el paciente con trastornos psiquiátricos* (2ª). ICB. <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/105432>.
- Mediano Cortés, M.L. (2017) Trastornos de Ansiedad. In, J. Cabanyes, eta M. Á. Monge (Edk.) *La salud mental y sus cuidados* (4ª ed.)(303-324 or.). EUNSA.
- Ospina-Ospina, F. D. C., Hineirosa-Upegui, M. F., Paredes, M. C., Guzmán, Y., eta Granados, C. (2011). Síntomas de ansiedad y depresión en adolescentes escolarizados de 10 a 17 años en Chía, Colombia. *Revista de salud pública*, 13(6), 908-920.
- Pérez de Guzmán, V., Trujillo Herrera, J. F., eta Bas Peña, E. (2020). La educación social en España: claves, definiciones y componentes contemporáneos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 11(2), 632-658. <https://doi.org/10.21501/22161201.3095>.
- Petrus Rotger, A. (1997). *Concepto de educación social. Pedagogía social*, 21, 154-176.
- Real Academia Española (d.g.) Ansiedad. *Diccionario de la Lengua Española-n*. <https://dle.rae.es/ansiedad>.
- Ruiz-Corbella, M., Martín-Cuadrado, A. M., eta Cano-Ramos, M. A. (2015). La consolidación del perfil profesional del educador social: Respuesta al derecho para la ciudadanía. *Perfiles educativos*, 37(148), 12-19.
- Sierra, J. C.; Ortega, V. eta Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividad*, 3(1), 10 – 59.
- Tarraga Marcos, M. L. eta Serrano Selva, J. P. (2016). Estado de Ansiedad y Burnout en trabajadores sanitarios de Albacete. *Journal of Negative & No Positive Results*, 1(3), 100-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5600070>.
- Tortella Feliu, M. R. (2014). Los Trastornos de Ansiedad en el DSM-5. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, 110, 62-69.
- Ugalde Binda, N., eta Balbastre-Benavent, F. (2022). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista De Ciencias Económicas*, 31(2), 179–187. <https://doi.org/10.15517/rce.v31i2.12730>.
- Vázquez Cano, E., Fernández Márquez, E., eta López Meneses, E. (2017). *Los ámbitos de intervención de los profesionales de la Educación Social. Un estudio con mapas conceptuales multimedia*. Universidad de Extremadura. <http://hdl.handle.net/10662/7105>.
- Domínguez-Rodríguez, I., Prieto-Cabras, V., eta Barraca-Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>.
- Zumaya, M. (2011). La ansiedad. *Revista de la Universidad de México*, 88, 75-78.

10. ERANSKINAK

10.1. 1.ERANSKINA: Parte hartzaileen datuak

ZENBAKIA	ADINA	GENEROA	IKASKETAK	LANPOSTUA	ESPERIENTZIA	LAN BALDINTZAK
1.1	46	Gizona	Gizarte Hezkuntza	Bizitegi. Eguneko zentroa Uribarri	APNABI: Boluntarioritza 18 urte Bizitegi-n	BFA-ren azpikontrata zioa
1.2	39	Emakumea	Gizarte Hezkuntza Master Grupoanali sta (Psicoterapia analista grupal)	Gizakia fundazioa: Gainbegirat uko kontsumoko gelaren koordinatzailea ERDU proiektuko koordinatzailea	Adikzioetan: Eguneko zentroak Terapia komunitateak	Lan-hitzarmena propioa: 1592 ordu 30 egun opor 3 libreki erabiltzeko Soldata 2. Katategoria
2.1	30	Gizona	Gizarte Hezkuntza Gizarte integrazioa	Gorabide: Tuteladun pisua	Adsis fundazioa: bazterkeria Bakarrik dauden adingabe atzerritarrekin	Prekarioak: ordezko bezala lan egiten duelako
2.2	26	Emakumea	Gizarte Hezkuntza Gizarte langintza	FEKOOR Arbolarte eguneko zentroa	APNABI Atsegi	Onak: Orduak 10etatik 6rak arte Oporrak eskoletan bezala
3.1	25	Emakumea	Gizarte Hezkuntza	Colisee 3.adineko zentroa	Gaztelekuetan Adikzioak Trata	Animatzaile soziokultural bezala lanaldi erdia
3.2	30	Emakumea	Gizarte Hezkuntza Master Gerontologia	Colisee 3.adineko zentroa	APNABI Ikas komunitatea Bakarrik dauden atzerritar adingabeak	Momentu honetan bere lan-hitzarmena ez dago sinatuta 7 ordu. ordutegi finkoa
4.1	34	Emakumea	Gizarte Hezkuntza	IFAS / GUF Etxebizitza	Eguneko zentroak	Ordezko bezala

			Gizarte integrazio Arreta soziosanitariarioa		Ikastetxeak Aniztasun funtzionala	Lana dagoenean Ez oso egokiak
4.2	42	Emakumea	Gizarte Hezkuntza	IFAS / GUF E Etxebizitza	EISE Migrazioa Aisialdia	1593 ordu 24 ordu 365 egun urtean BFA-ko lan-hitzarmena Lanpostu hutsa dena errespetatu
5	43	Emakumea	Gizarte Hezkuntza	Gurutze Gorria: Harrera pisua	Adingabeak Aisialdia	37 ordu astero txandaka 19 egun opor 2 zubi gehi 5 egun libre
6	47	Emakumea	Gizarte Hezkuntza	Bazterkeria-eta mendekotas un-egoeran dauden pertsonekin esku-hartze psikosoziale ko udal-zerbitzuan	Ikastetxeetan Adingabeekin Bazterkeria	Esku hartzeko lan-hitzarmena 1600 ordu 32 egun opor
7	44	Emakumea	Gizarte Hezkuntza Psikopedagogia	Ibaiondo adingabeen barneratze zentroa	EISE Animatzaile soziokultural bezala udaletxean	1552 ordu txandako
8	29	Emakumea	Gizarte Hezkuntza Gizarte Langintza Familiar esku hartzeko eta bitartekotza masterra	Caritas Etxebizitza gabeko pertsonen kolektiboa	Eguzkilore Bizgarri Keinu	32 opor-egun urtean, 1.605 ordu. Bi txanda eta urtean 5 edo asteburu.

10.2. 2.ERANSKINA: Galdetegia

IKERKETA GH – ANTSIETATEA

ELKARRIZKETA DATA / FECHA DE LA ENTREVISTA / /

DATU OROKORRAK/ DATOS GENERALES

- Generoa/ Género:
- Adina/ Edad:
- Ikasketak/ Estudios:

LANBIDEA – GH / PROFESIÓN - ES

1. Zer lanbide duzu gaur egun? Non zaude orain lan egiten? / ¿Cuál es tú trabajo hoy en día? ¿Dónde estás trabajando?
2. Deskriba dezakezu apur bat zure zeregina entitate horren baitan/ Podrías describirnos tus quehaceres en esa entidad
3. Zein izan da zure ibilbide laborala? Zein alorretan lan egin duzu? / ¿Cuál es tu recorrido profesional? ¿En qué ámbitos de intervención has trabajado?
4. Esan ahalko zeniguke (nahi baduzu, bestela ez da derrigorra) zeintzuk diren zure lan baldintzak? Lan egin beharreko orduak, opor kopurua etab. / Nos podrías decir, ¿cuáles son tus condiciones laborales, si así lo deseas sino no es obligatorio, horas trabajadas cantidad de días de vacaciones etc.?

ANTSIETATEA / ANSIEDAD

5. Nola definituko zenuke lan antsietatea edo lanak eragindako antsietatea? / ¿Cómo definirías la ansiedad laboral o la ansiedad generada debido al trabajo?
6. Noizbait sentitu duzula uste duzu? / ¿Crees que la has sentido alguna vez?
7. Horrela bada, ze sintoma izan dituzu? / Si es así, ¿Qué síntomas has tenido?
8. Noizbait zure lanbidean gertatutako egoeraren batengatik jasan duzu tentsioa lepoan, sorbaldetan eta bizkarrean? / ¿Alguna vez ha sufrido tensión en el cuello, en los hombros y en la espalda por alguna situación ocurrida en tu día a día profesión?

9. Arnasteko zailtasunik edo sofokoak? / ¿Dificultad respiratoria o sofocos?
10. Eta nauseak, izerdia edo dardarak? / ¿Y náuseas, sudores o temblores?
11. Zeintzuk izan ditzakete antsietate horren kausak? Zerk eragin dizula uste duzu antsietate hori? / ¿Cuáles pueden haber sido las causas de esa ansiedad? ¿Qué te ha generado esa ansiedad?
12. Nola eragin dizu antsietateak zure egunerokotasunari lan arloan? / ¿Cómo te ha influenciado la ansiedad en tu día a día profesional?
13. Zer egin duzu momento horietan? / ¿Que sueles hacer en esos momentos?
14. Zein uste duzu dela arloaren egoera? Zure kideen egoera? Hau da, zure kideek antsietatea dutela esango zenuke? / ¿Cuál crees que es la situación actual en tu ámbito? ¿La situación de tus compañeros? ¿Dirías que tus compañeros sufren ansiedad?
15. Zure ustez, gizarte-hezkuntzak, lan gisa, antsietatea sor dezake? / ¿Crees que la educación social, como profesión, genera ansiedad?

BALIABIDEAK / HERRAMIENTAS

16. Gizarte hezitzaile bezala baliabidea dituzula uste duzu antsietate hori maneiatzeko? / ¿Como educador/a social crees que tienes herramientas para gestionar esa ansiedad?
17. Ezagutzen duzu baliabideren bat antsietateari aurre egiteko? Horrela bada, zein? / ¿Conoces alguna herramienta para gestionar la ansiedad? Si es así, ¿cuál?
18. Zer proposatuko zenuke zuk lan antsietateri aurre egiteko zuk jardunean diharduzun esparruan? / ¿Qué propondrías tu para hacer frente a esa ansiedad en tu ámbito laboral?

10.3. 3. ERANSKINA: Inventario de Ansiedad Estado-Riesgo

Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (State-Trait Anxiety Inventory, STAI)

ANSIEDAD-ESTADO		
<p><i>Instrucciones:</i> A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo se siente usted ahora mismo, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente.</p>		
1. Me siento calmado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
2. Me siento seguro	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
3. Estoy tenso	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
4. Estoy contrariado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
5. Me siento cómodo (estoy a gusto)	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
6. Me siento alterado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
7. Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
8. Me siento descansado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
9. Me siento angustiado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
10. Me siento confortable	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
11. Tengo confianza en mí mismo	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
12. Me siento nervioso	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
13. Estoy desasosegado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
14. Me siento muy «atado» (como oprimido)	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
15. Estoy relajado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho

16. Me siento satisfecho	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
17. Estoy preocupado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
18. Me siento aturrido y sobreexcitado	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
19. Me siento alegre	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho
20. En este momento me siento bien	0. Nada 2. Bastante	1. Algo 3. Mucho

ANSIEDAD-RASGO

Instrucciones: A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo se *siente usted en general*, en la mayoría de las ocasiones. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa cómo se siente usted generalmente.

21. Me siento bien	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
22. Me canso rápidamente	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
23. Siento ganas de llorar	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
24. Me gustaría ser tan feliz como otros	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
25. Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
26. Me siento descansado	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
27. Soy una persona tranquila, serena y sosegada	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
28. Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
29. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
30. Soy feliz	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre

31. Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
32. Me falta confianza en mí mismo	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
33. Me siento seguro	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
34. No suelo afrontar las crisis o dificultades	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
35. Me siento triste (melancólico)	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
36. Estoy satisfecho	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
37. Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
38. Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidarlos	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
39. Soy una persona estable	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre
40. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado	0. Casi nunca 2. A menudo	1. A veces 3. Casi siempre

10.4. 4.ERANSKINA - CBB: Síndrome burnout

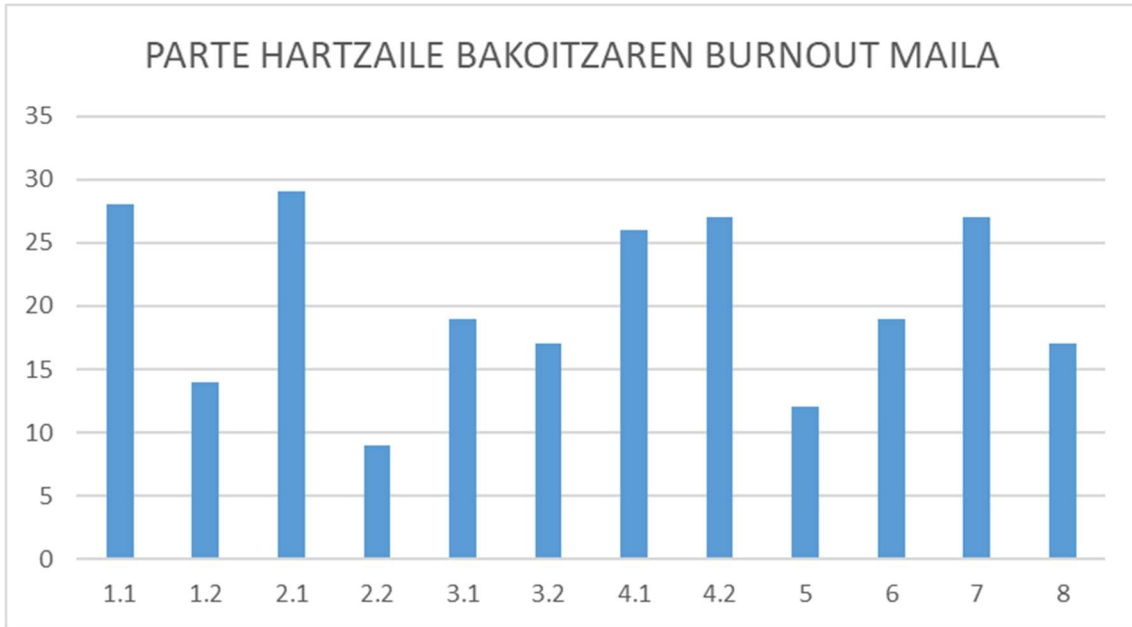
Cuestionario Breve de *Burnout* (CBB): Síndrome *burnout*

Responda con siete opciones de respuesta. Por favor, elije el número del 1 al 7 que mejor representa tu respuesta en cada caso: 1 (Totalmente en desacuerdo) y 7 (Totalmente de acuerdo)

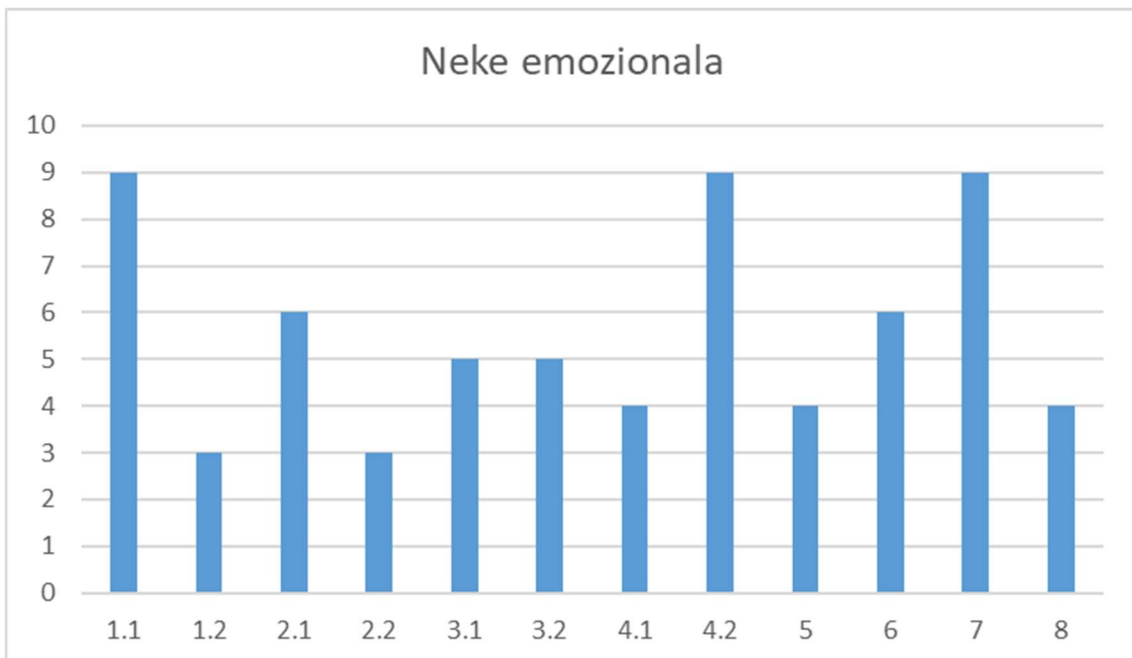
CBB							
1 En general estoy más bien harto de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2 Cuando estoy en mi trabajo me siento de mal humor	1	2	3	4	5	6	7
3 Estoy quemado por mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4 Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales	1	2	3	4	5	6	7
5 Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso	1	2	3	4	5	6	7
6 El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido	1	2	3	4	5	6	7
7 Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas	1	2	3	4	5	6	7
8 Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos	1	2	3	4	5	6	7
9 Procuero despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7

10.5. 5. ERANSKINA - CBB : Emaitzak

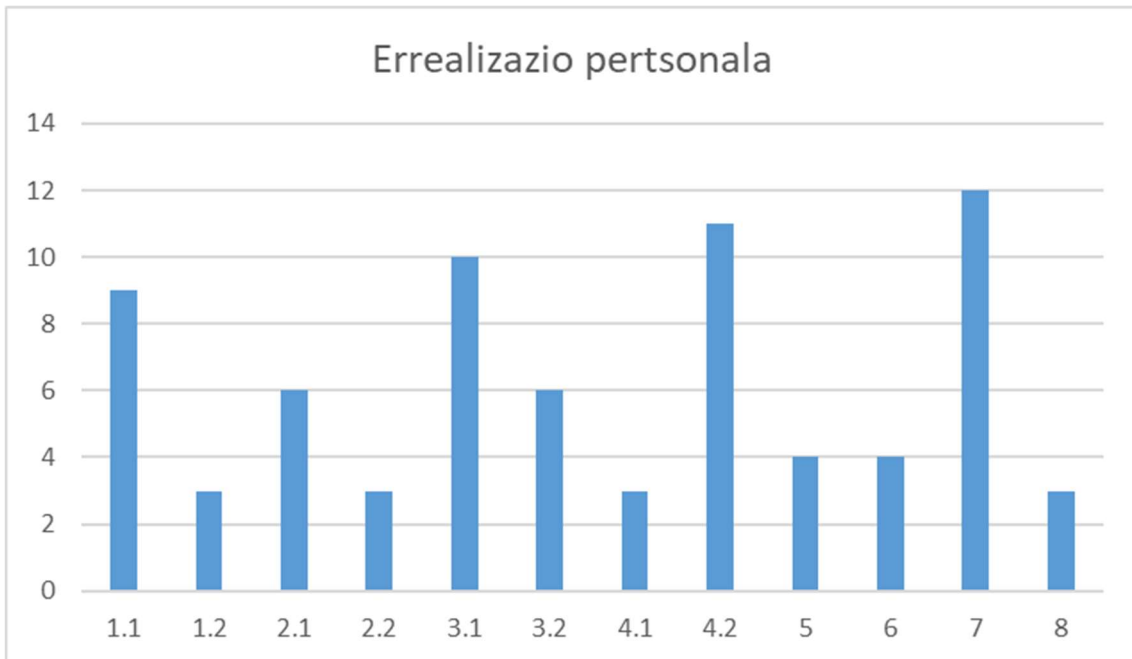
10.5.1. Burnout maila



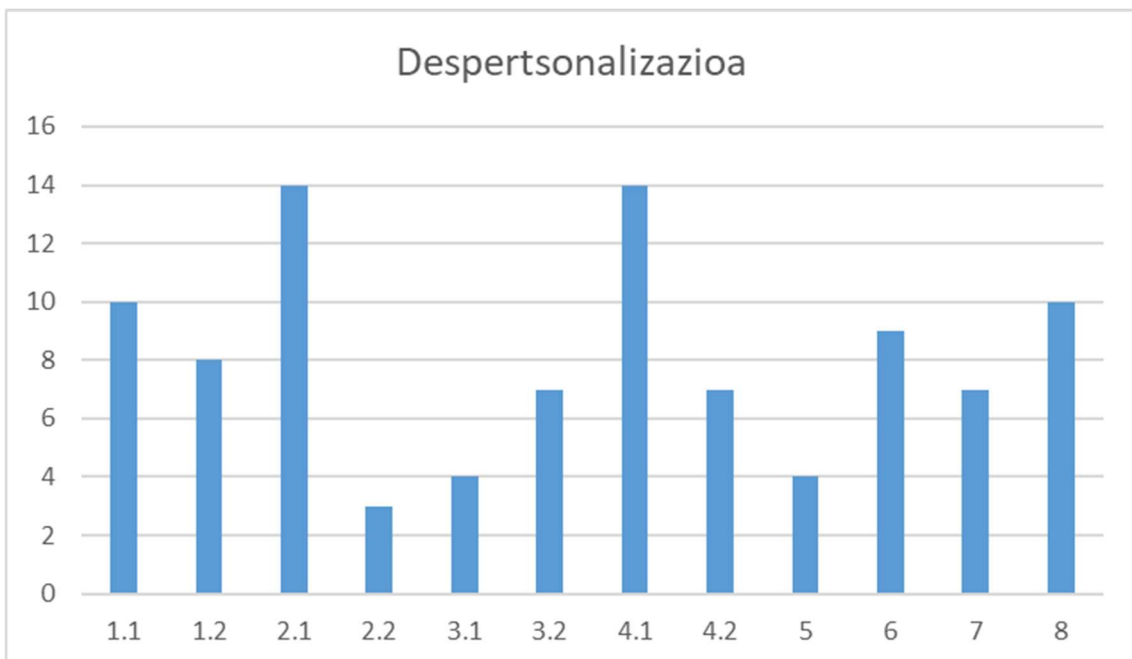
10.5.2. Neke emozionala



10.5.3. Errealizazio pertsonala



10.5.4. Despertsonalizazioa



10.6. 6. ERANSKINA: Baimena



BILBOKO
HEZKUNTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE EDUCACIÓN
DE BILBAO

Gradu Amaierako Lana

PARTE HARTZAILEENTZAKO INFORMAZIO ORRIA ETA BAIMENA

Oihane Alvarez Rubio ikasleak egindako Gizarte Hezkuntzako Gradu Amaierako Lana osatzeko ikerketa batean parte hartzera gonbidatzen zaitugu. Ikerketa horren helburua Gizarte hezkuntzaren eta antsietatearen inguruko erlazioa eta horren ondorioak aztertzea gizarte hezkuntzako alor ezberdinetan da.

Zure parte-hartzea elkarrizketa eta galdetegi bat erantzutean oinarrituko da, non erdi egituratutako galdera batzuk egingo zaizkizun, eta egoki deritzozun sakontasunez7 eta zehaztasunez erantzun ahal izango diezun. Halatan, elkarrizketa edozein unetan uzteko eskubidea izango duzu, nahi izanez gero. Baita ere amaitzeko antsietatearen inguruko test batzuk betetzeko eskatuko zaizu antsietate maila hori neurtu ahal izateko. Elkarrizketa anonimoa eta ahots-grabagailu batekin grabatua izango da, eta jasotako informazioaren erabilera bakarra eta eksklusiboa izango da azterlanaren xederako.

Dokumentu hau sinatuz gero baimena emango diozu Oihaneri zuk emandako informazioa bere ikerketa lanean erabiltzeko.

Eskerrik asko aurretiaz

Data:/...../.....

Parte hartzailearen izena:

Parte hartzailearen sinadura:



BILBOKO
HEZKUNTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE EDUCACIÓN
DE BILBAO

Gradu Amaierako Lana

HOJA DE INFORMACIÓN A LOS PARTICIPANTES Y EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en un estudio de investigación con el fin de completar el Trabajo de Fin de Grado de Educación Social llevado a cabo por la alumna Oihane Alvarez Rubio, cuya finalidad es analizar la relación entre el trabajo del/ de la educador/a social y la ansiedad con el fin de analizar en diferentes ámbitos de la educación social la influencia de la salud mental y más concretamente de la ansiedad.

Su participación se basará en una entrevista en la que se le harán unas preguntas semiestructuradas a las que podrá contestar con la profundidad y la exactitud que considere adecuada, y tendrá derecho a abandonar dicha entrevista en cualquier momento si así lo desea. Además, para finalizar, se le pedirá rellenar unos formularios para analizar el nivel de ansiedad que un/a educador/a social puede llegar a tener. La entrevista será anónima, y el uso de la información recogida será única y exclusivamente usada para la finalidad del estudio.

Firmando este documento estará autorizando a Oihane usar la información que usted le ha proporcionado para la finalidad de su estudio.

Gracias de antemano

Fecha:/...../.....

Nombre de la persona participante:

Firma de la persona participante: