



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SILVA HENRÍQUEZ

**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS  
DEL MOVIMIENTO Y DEPORTE.**

# **EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SILVA HENRÍQUEZ.**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN Y TÍTULO DE PROFESOR DE  
EDUCACIÓN MEDIA EN EDUCACIÓN FÍSICA.**

**INTEGRANTES:**

**FRANCISCA CANALES CÉSPEDES  
CAMILA LEIVA CELEDON  
JAVIERA OYARCE RUBIO**

**DIRECTOR DE SEMINARIO**

Sra. Paula Francisca Ortiz Marholz

Santiago de Chile, 2018.

## **Dedicatoria**

A nuestras familias y amigos que siempre estuvieron ahí para alentarnos a seguir nuestros sueños y a no decaer cuando más difícil se puso el camino, todo el esfuerzo que hay detrás de esta tesis es sinónimo de dedicación y trabajo en equipo que cada una de sus integrantes brindo en este proceso.

A ellos dedicamos y agradecemos por acompañar la culminación de esta etapa universitaria.

**Gracias.**

### **Agradecimientos**

Para finalizar este proceso académico quiero agradecer el apoyo de mis padres Camilo e Inés que a pesar de sus diferencias me han ayudado incondicionalmente en este arduo camino, al ser que trajo luz, alegría y motivación a mi vida; que me hizo madurar y convencerme a mí misma, de que nada es imposible en donde el amor todo lo puede, mi hijo Camilo. A mis amigas en donde me di cuenta que se trata de calidad y no cantidad, gracias por estar alentándome cuando ya no me quedaban ganas de seguir viajando y estar a punto de bajar los brazos.

Sin ellos no lo hubiera podido lograr. A su vez agradezco a mis profesores de la universidad y de mi práctica profesional, cada uno de ellos me entregaron sus mejores conocimientos y por sobre todo su dedicación y empatía, muchas gracias a cada uno de ellos por ayudarme terminar esta etapa.

#### **Camila Leiva.**

Finalizando esta etapa quiero agradecer a todas las personas que de alguna u otra manera hicieron posible mi formación profesional, en primer lugar, a mis padres José Lorenzo y Lucía del Carmen. Quienes con su paciencia, dedicación y sabios consejos me brindaron su apoyo incondicionalmente, a mis hermanos, amigos, compañeros de universidad que siempre estuvieron dando una palabra de aliento y confiando plenamente en mis capacidades y a mis profesores que me guiaron para concretar esta etapa.

“Gracias Totales”.

#### **Javiera Oyarce**

Agradezco a mis padres, Virginia Céspedes y Roberto Canales, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido vivir y culminar este proceso, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado; sin ellos nada de esto habría sido posible; les agradezco por apoyarme siempre y no poner en duda mis decisiones, por estar a mi lado hasta el final y amarme incondicionalmente; también a mi hermano Roberto y su esposa Madeline, por darme la hermosa oportunidad de ser tía de mi pequeño Santiago, quien me llena de esperanzas y motivos para salir adelante.

Agradezco también a Rodrigo Castañeda, por su paciencia, tranquilidad y amor que ha brindado en mi hogar, también a mi amiga Karla Palominos, por su constante apoyo y motivación, por estar presente en todo momento.

Agradezco a mi profesora de práctica Paulina Bustos, por su enorme amor, comprensión y dedicación, por enseñarme a enseñar con amor, pasión, y sabiduría.

Y, por último, agradezco a mis profesores de universidad, por la enorme paciencia, por enseñarme todo lo que hoy en día se, y lo maravillosa que es esta profesión.

**Francisca Canales**

## Índice

<b>Índice</b> .....	<b>5</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>7</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>9</b>
<b>I. Planteamiento del problema</b> .....	<b>12</b>
Hipótesis.....	14
Objetivos generales y específicos.....	14
<b>II. Marco teórico</b> .....	<b>15</b>
<b>III. Marco metodológico</b> .....	<b>38</b>
<b>IV. Análisis y presentación de los datos</b> .....	<b>45</b>
Gráfico n°1 Distribución según sexo.....	46
Gráfico n°2 Distribución según edad.....	47
Gráfico n°3 Distribución según paternidad o maternidad.....	48
Gráfico n°4 Distribución según número de hijos.....	49
Gráfico n°5 Distribución según estado civil.....	50
Gráfico n°6 Distribución según escolaridad.....	51
Gráfico n°7 Distribución según años trabajando.....	52
Gráfico n°8 Distribución según años en la institución.....	53
Gráfico n°9 Distribución según unidad académica.....	54
Gráfico n°10 Distribución según otros lugares de trabajo.....	55
Gráfico n°11 Distribución según años que ejercen docencia en la institución.....	56
Gráfico n°12 Distribución según ausencia laboral.....	57
Gráfico n°13 Distribución por uso de licencias médicas.....	58
Gráfico n°14 Distribución por causa de licencia médica.....	59
Gráfico n°15 Distribución por número de días con licencia.....	60
Gráfico n°15 Distribución principal aliciente para la satisfacción laboral.....	61

Gráfico n°16 Distribución por principal inconveniente en la profesión universitaria.....	62
Gráfico n°16 Distribución por principal inconveniente en la profesión universitaria.....	63
Gráfico n°18 Distribución según número de horas dedicadas a Investigación.....	64
Gráfico n°19 Distribución según número de horas dedicadas a extensión.....	65
Gráfico n°20 Distribución según número de horas dedicadas a administración.....	66
Gráfico n°21 Distribución según número de horas dedicadas a asistencia técnica .....	67
Gráfico n°22 Distribución según cansancio emocional.....	68
Gráfico n°23 Distribución según despersonalización.....	69
Tabla n°24 Distribución según realización personal.....	70
<b>V. Conclusiones y discusiones.....</b>	<b>71</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>76</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>82</b>
<b>Índice de Figuras y Tablas</b>	
Figura n°1 Pirámide de Maslow.....	17
Tabla n°1 Aspectos del síndrome, M.B.I.....	41
Tabla n°2 Medida de escala, M.B.I.....	41
Tabla n°3 Cálculo de puntuación, M.B.I.....	42
Tabla n°4 Valores de referencia, M.B.I.....	42
Figura n°2 Cuestionario sociodemográfico.....	85
Figura n°3 Cuestionario, M.B.I.....	86

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la escuela de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo no experimental, la muestra final del estudio está constituida por 28 docentes de dicha universidad, donde se utilizó un cuestionario con preguntas de carácter socio demográfico y el inventario de *Maslach Burnout Inventory (M.B.I)*. Para establecer la evaluación del Síndrome de *Burnout*, se utilizaron criterios basados en niveles (bajo – medio –alto), dando como resultado que los docentes si presentan el síndrome, con un nivel alto en cansancio emocional (60,7%), un nivel alto de despersonalización (6,4%), y un nivel alto de baja realización personal (57,1%). El trabajo de campo se realizó entre los meses de septiembre a noviembre del año 2018.

Como primera instancia esta investigación marca un precedente sobre los docentes de esta facultad, ya que es primera vez que se realiza un estudio de este tipo en la Universidad Católica Silva Henríquez. La evaluación diagnóstica permitió establecer que dicha institución no ha realizado un estudio relacionado sobre el Síndrome de *Burnout*.

Es por esto que el objetivo de estudio se enfoca en evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la escuela de dicha universidad, con el fin de poder dejar un precedente para futuras investigaciones, las cuales pueden ser de gran ayuda para mejorar el manejo al estrés en los profesores del departamento.

**Abstract.**

The objective of the present investigation was to evaluate the presence of Burnout Syndrome in the teachers of the school of Physical Education of the Catholic University Silva Henriquez.

This study has a quantitative non-experimental approach, the final sample of the study was composed of 28 teachers from this University and a questionnaire with socio-demographic questions and the *Maslach Burnout Inventory* (M.B.I) were applied. To establish the evaluation of the Burnout Syndrome, criteria based on levels (low-medium-high) were used, resulting in teachers having the syndrome, with a high level of emotional fatigue (60.7%), a level high depersonalization (46.4%), and a low level of personal fulfillment (57.1%). The field work was carried out between the months of September to November of the year 2018.

This investigation set a precedent in regards to the teachers of this Faculty because it is the first time a study of this type is conducted in the Catholic University Silva Henriquez. The diagnostic assessment allowed establishing that this institution has not carried out any study related to the Burnout Syndrome.

Due to the above reasons, the focus of this study is to evaluate the presence of Burnout Syndrome in the teachers of the school of said university, in order to be able to set a precedent for future research, which can be of great help to improve stress management in the professors of the department.

## **Introducción**

Según diferentes estudios revisados, se puede afirmar que actualmente los seres humanos presentan un ritmo de vida apresurado y cambiante, con un incremento elevado en las exigencias laborales. Esto responde a las necesidades por cumplir los altos estándares de estilo de vida, profesionales y personales de la sociedad a nivel mundial. Las personas insertas en este sistema están obligadas a responder a todas estas obligaciones, las cuales muchas veces superan la capacidad física y psicológica del ser humano generando sensaciones de estrés producto de esta superación.

La aprobación de licencias médicas por enfermedades mentales aumentó un 20% durante el último año. Sus principales consecuencias son la sobrecarga de trabajo y las presiones de tiempo para cumplir metas y tareas, según la empresa de reclutamiento especializado Page Personnel, el 61% de la población chilena ha declarado tener estrés laboral en más de una ocasión, lo que afecta tanto la productividad del trabajador como su calidad de vida (Milla 2017).

Según este mismo autor, se ha podido ver que los problemas mentales derivados del estrés laboral, son los más comunes y se asocian a las diferencias entre las exigencias del entorno laboral y las capacidades de las personas.

A su vez, se pueden considerar variables externas a los objetivos laborales requeridos que también afectan a los sujetos, como lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina, donde pudieron ver que del 100% de los trabajadores encuestados solo la mitad considera que los requisitos de calidad de empleo y protección social son cumplidos, siendo las condiciones laborales deficientes una amenaza para el trabajador (Alarcón, Vaz & Guisado, 2002).

Con respecto a los ámbitos laborales específicos, se puede decir que, dentro de las profesiones más afectadas por estrés laboral o también conocido como Síndrome de *Burnout*, se encuentran las que tienen directa relación con el servicio y prestación de ayuda, destacándose principalmente, la docencia (Buzzetti, 2005).

En este sentido, diversas investigaciones realizadas en el área de Educación posicionan a la labor docente como una profesión con alta prevalencia de trastornos físicos y mentales. Estos estudios coinciden además en la detección de niveles de estrés en el profesorado (Cooley & Yovanoff, 1996).

Dado al contexto anterior, el rol de la enseñanza, se posiciona como una de las labores de alto riesgo, ya que los docentes deben estar preparados para afrontar la imposición de los padres y/o apoderados, lidiar con la desmotivación de los alumnos, o bien enfrentar los bajos recursos de las instituciones lo cual los limita para solucionar los problemas y conflictos que se presentan (Silva, Quintana, Jiménez, & Rivera, 2005).

Además, en esta profesión, existen determinantes fundamentales que causan el Síndrome de *Burnout*, como, por ejemplo, conflicto de roles, políticas inconsistentes y confusas respecto de la conducta de los estudiantes, la sobrecarga de trabajo, el clima de la clase, escasa participación en la toma de decisiones y el apoyo social recibido por parte de compañeros y supervisores (Buzzetti, 2005).

Asimismo, no todas las funciones de los profesores se realizan en la institución y en el horario de clases, ya que, en muchas ocasiones, los docentes extienden en su hogar la jornada laboral, terminando o planificando actividades para sus estudiantes (Marrau, 2004).

En razón a lo planteado, es que nace la inquietud de conocer sobre el Síndrome de *Burnout* en los docentes del departamento de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez. Por lo tanto, esta investigación busca principalmente evaluar si hay presencia del Síndrome de *Burnout* en

este contexto en particular, entendiendo que la labor docente es una de las profesiones más desgastantes en el rubro laboral.

# Capítulo I

## Planteamiento del problema.

En la siguiente investigación se pretende evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la Escuela de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Durante el proceso universitario de las investigadoras, se pudo observar ciertas conductas de estrés en los docentes que se podían relacionar a la falta de tiempo para atender las dudas o consultas de los estudiantes, el tener que desplazarse a otros lugares de trabajo, problemas por no saber manipular el aula virtual y en algunas ocasiones problemas personales. Teóricamente estas variantes dan indicio de algún nivel de desgaste profesional, lo cual llamó la atención, para investigar la realidad docente y se relaciona o está propensa a manifestar estrés laboral sostenido, que en el caso de este tipo de profesiones, se denomina Síndrome de *Burnout*.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2018) Define la salud ocupacional como el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

De acuerdo con diversos estudios realizados, los profesionales más propensos a presentar estrés en sus trabajos son los del área de la salud y los docentes. Es específicamente estos últimos quienes sufren del proceso de estar quemados (Ferrel, 2013).

En la pedagogía la docencia universitaria juega un papel fundamental en el proceso de enseñanza - aprendizaje para los futuros profesionales ya que pueden marcar de manera positiva o negativa al estudiante y esto se puede visualizar en su desempeño posteriormente (Brito, 2018).

Si bien el autor señala la docencia universitaria como un influyente en el proceso de enseñanza - aprendizaje del estudiante, creemos que esta también se presenta en la docencia escolar, la cual se menciona según los

teóricos como aprendizaje significativo en cual puede ser positivo o negativo en la medida y el contexto que este se desarrolle.

Para obtener datos duros, precisos y de fuente directa, fue que como estrategia de investigación se utilizó la recolección de datos a través de una encuesta sociodemográfica y la encuesta de *Maslach Burnout Inventory*, la cual se encuentra estandarizada y no sufrió modificaciones.

### **Hipótesis**

- Los profesores de la Universidad Católica Silva Henríquez, del departamento de Educación Física presentan un nivel medio del Síndrome de *Burnout*.

### **Objetivos Generales**

- Evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la Escuela de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar niveles del Síndrome de *Burnout* de acuerdo al M.B.I.
- Caracterizar a la población según encuesta sociodemográfica.
- Conocer las distintas dimensiones que forman parte de la actividad de los docentes de la carrera de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez (sociodemográficas, laborales y motivacionales).

# Capítulo II

## Marco teórico.

Resulta fundamental para la investigación, desarrollar una delimitación teórica y referencial, donde se abordan los elementos centrales del Síndrome de *Burnout*. Marco que contribuirá al posterior análisis y encuadre de la investigación. En él se expondrán una serie de supuestos que ayudan a entender el problema de investigación. El ser humano en su cotidianidad está expuesto a altas demanda en todos los aspectos de su vida, estas varían desde las exigencias laborales, familiares, sociales y personales. En razón a esto, fue Abraham Maslow quien diseñó una de las teorías de la motivación humana, la cual consiste en jerarquizar las necesidades humanas en 5 niveles que se deben superar de forma ascendente, siendo la última la de autorrealización que es adoptar una actitud proactiva ante la vida. En la base de esta pirámide se encuentran las necesidades básicas, las cuales se deben satisfacer para poder ir escalando a los peldaños siguientes (Maslow 1954).

Cada nivel corresponde a una demanda que hay que satisfacer, una vez cumplida esta acción, se puede avanzar para responder a la siguiente necesidad y así llegar a la cúspide de la pirámide con la necesidad de autorrealización. A continuación, se expone cada una de estas demandas de manera ascendente, es decir, del más básico al más elevado según el autor:

#### **Necesidades fisiológicas.**

Se encuentran en el primer peldaño, siendo esta la base de la pirámide y son consideradas las motivaciones más básicas que tienen los seres humanos como el hambre, la sed, el sexo, la estimulación sensorial. Las necesidades biológicas están conectadas al sistema nervioso las cuales son necesarias para la supervivencia humana.

#### **Necesidades de seguridad.**

Se encuentran en el segundo peldaño de la pirámide y estas solo pueden ser realizadas después de haber satisfecho las necesidades fisiológicas básicas.

Estas necesidades abordan el sentirse seguro y protegido en relación a la vivienda, empleo, moral, salud y familia.

### **Necesidades de afiliación**

Las necesidades de afiliación se encuentran en el tercer peldaño de la pirámide de Maslow, estas son necesidades de tipo social. Este peldaño expone al ser humano como un ser social el cual necesita la interacción con quienes lo rodean y que éste sea aceptado por sus pares, encontrando la amistad, el afecto y la intimidad sexual.

### **Necesidades de reconocimiento**

En este peldaño la pirámide expone la necesidad de reconocimiento al ser humano en donde se hace alusión al desempeño de la persona el cual es reconocido por otros, de esta manera la persona genera confianza y respeto en sí misma.

### **Necesidad de autorrealización**

La necesidad de autorrealización es el último peldaño de la pirámide, en donde Maslow describe que aquel que llega a este peldaño es una persona capaz de alcanzar su destino en la vida, libre de prejuicios, aceptando los hechos y resolviendo problemas lo cual actuará como un empuje nunca antes experimentado



Figura N°1: Pirámide de Maslow.

Esta teoría piramidal sigue siendo considerada por la sociedad actual, en donde organizaciones, empresas de marketing, educación y desarrollo personal la emplea para obtener un equilibrio en sus trabajadores, que se reconozcan como personas y encuentren la motivación necesaria para surgir.

Ahora bien, si tenemos en cuenta todo lo que abarca esta pirámide de necesidades podemos entender que la persona puede presentar o estar propensa a algún tipo de estrés ya que la alta demanda de necesidades es evidente, aún más si en el trabajo en el que se desempeña requiere y exige una mayor atención por parte del trabajador.

Es así como ciertos trabajos sobrepasan la capacidad física y mental de la persona, el cual termina diagnosticado con algún nivel de estrés. Cuando éste es prolongado en el tiempo y se desarrolla en el contexto de profesiones que atienden a otras personas este se denomina Síndrome de *Burnout*.

Es por esto, que para poder contextualizar la investigación se explicará este síndrome desde sus orígenes. Diversos estudios mencionan que el Síndrome de *Burnout* o más conocido como el Síndrome de “estar quemado” viene desarrollándose en la población hace varios años.

Según la medicina moderna un síndrome es un conjunto de síntomas que se relacionan entre sí con un mecanismo anormal, lo cual conduce al diagnóstico de la enfermedad que presenta el paciente (Reverend 2000).

En relación con el *Burnout*, en el año 1974 el psicólogo Herbert Freudenberger trabajaba con un grupo de voluntariado, se percató de ciertos síntomas que estos presentaban, los cuales eran de tipo físico y psíquico; entre ellos un estado de agotamiento permanente como consecuencia de un trabajo intenso, hasta el punto de no tomar consideración de las propias necesidades personales y “quemarse”. En cuanto a las conductas psicológicas del individualismo, la poca interacción entre sus pares profesionales volviéndose excesivamente celosos de su

trabajo, agregando las necesidades y exigencias de los clientes hacia que estas personas cambiaran su conducta física y mental (Arís, 2009).

Maslach y Jackson continuaron la investigación de Freudenberg, estudiando las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas eligiendo el mismo término "*Burnout*", el cual lo definió como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación, sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach & Jackson 1986).

En los últimos años han surgido diversos sectores y organizaciones que se han preocupado un poco más por el fenómeno del Síndrome *Burnout*. En el ámbito académico algunos investigadores se han dedicado a conocer la razón del aumento y la prevalencia de dichos fenómenos y estudiar aquellos trastornos psicológicos que surgen. Es así cómo se ha determinado que el *Burnout* es un síndrome relacionado con el trabajo, el cual surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido (Farber, 1983)

### **Definiciones de Burnout en la literatura**

Freudenberg (1974) Define el Síndrome de *Burnout* como un estado de agotamiento, decepción y pérdida de interés como consecuencia del trabajo cotidiano en la prestación de servicios y ante expectativas inalcanzables.

Este síndrome se caracteriza por un evidente cansancio físico y emocional en la persona, el cual produce una evidente desvalorización de su auto concepto, comenzando con el predominio de actitudes de carácter negativo en el transcurso de su jornada laboral. De la misma manera surge un desinterés o despreocupación de carácter emocional hacia las personas que beneficia a través de su trabajo. Situación que se observa en mayor medida en rubros de atención o ayuda hacia las personas y que se desarrolla en la cotidianidad del día a día, prolongado en el tiempo (Maslach, 1982).

Las características que presenta el Síndrome de *Burnout* se refieren principalmente a una especial forma de trabajo, la cual se desarrolla con la prestación de servicios humanos y la interacción personal que se da con ellos, sean estos pacientes, usuarios, beneficiarios, a su vez debe estar presente un vínculo emocional el cual se prolongue en el tiempo con personas que tengan características como el dolor, sufrimiento o algún tipo de dificultad (Manassero, 1995).

Entonces, se plantea que los profesionales que más se comprometen con el servicio social en su trabajo serían aquellos que sufren algún tipo de agotamiento emocional, el cual es evidente ya que se dice que les produciría un desgarramiento asistencial de carácter significativo (Ander-Egg, 1991).

Siendo el Síndrome de *Burnout* una respuesta a un estrés crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional, así como por una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).

Se puede deducir según los distintos autores expuestos que el Síndrome de *Burnout* se puede presentar con mayor frecuencia en los profesionales de la salud y educación, ya que al contextualizar las condiciones en que se presenta el síndrome aborda la cotidianidad de dichas profesiones.

También se plantea que existen algunos factores característicos en las personas que presentan este síndrome, una de las particularidades es el cansancio emocional o mental, la fatiga o la depresión. Se señala que los síntomas que predominan es el cansancio mental por sobre el físico, los síntomas están relacionados con el trabajo, estos se presentan en individuos de características normales (refiriéndose a aquellas personas que no presentaron con anterioridad ninguna alteración psicopatológica). Por último y como característica final se considera una baja producción laboral y poca

efectividad en su desempeño profesional (Carlín & Garcés de los Fayos, 2010)

Forbes (2011) afirma que el *Burnout* es mucho más que un cansancio habitual que se puede pasar si uno toma un descanso por unos días, este contempla sintomáticas que abarcan el aspecto físico, social y psicológico de la persona en relación al trabajo que desarrolla en la empresa, y es ahí donde se relaciona con lo que es un síndrome.

Los profesionales de la educación están expuestos constantemente a presentar distintos niveles de agotamiento, ya que según estudios la labor docente es considerada una profesión altamente estresante, en donde los profesores tienen que abordar todas las necesidades requeridas lo cual termina siendo un factor predominante que desencadena en estrés (Friedman, 2003).

Finalmente, todas estas definiciones hacen sentido al interpretarlas en la labor que desempeña el docente día a día en las aulas, ya que la alta demanda de atención hacia sus alumnos y la constante sobrecarga laboral que este tiene dentro y fuera del establecimiento educacional es alta, lo cual si se llega a diagnosticar puede presentarse como Síndrome de *Burnout*.

Un estudio realizado al personal docente de enfermería de la Universidad de México señala que el Síndrome de *Burnout* es una característica que se presente de manera reiterativa en el mundo laboral, en aquellas profesiones que se centran en la prestación de servicio, tales como el área de la salud y en específico al personal docente que prepara a sus estudiante, y donde el objetivo de estas profesiones es cuidar los intereses o satisfacer las necesidades del estudiante en cualquiera de los niveles docentes (Machado & Estevez, 2010).

Muchos estudios han demostrado que, en las últimas décadas, ha habido un aumento considerable en la rotación de personal, ausentismo y baja laboral

en docentes de varios niveles educativos y en instituciones con mayor incidencia de problemas de salud mental.

Los investigadores han tratado de reconocer los factores que pueden estar asociados con el Síndrome de *Burnout*, en relación con la naturaleza del trabajo del profesor y el contexto en el que estos profesionales trabajan; hay hartos factores estresantes que pueden conducir al Síndrome de *Burnout*, comprometiendo la vida laboral, social y emocional (Pinto, Dias de Oliveira & Piccolotto, 2012).

Según el autor Malach-Pines (2005) señala que a pesar de que las personas tengan una motivación permanente en su trabajo, si estas están bajo presión no logran el éxito, lo cual desencadena una baja en la motivación, agotamiento fisiológico, emocional y psicológico.

El Síndrome de *Burnout* es considerado como una respuesta al estrés laboral crónico producido por la presencia de los factores psicosociales negativos del trabajo, ya sean propios de la tarea, organizacionales, de interacciones interpersonales, o de otro tipo. Si el síndrome se padece a lo largo del tiempo, tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas, mientras que la organización (refiriéndose a la empresa) presentará una baja en la motivación laboral y en el rendimiento de la productividad y calidad de la producción (Pando, Aranda, Aldrete, Flores, & Pozos, 2006).

El Síndrome de *Burnout* se caracteriza por actitudes negativas hacia los sujetos que constituyen el objeto de su trabajo y hacia el propio trabajo, absentismo, uso de alcohol y otras drogas, pesimismo, apatía, motivación laboral escasa o nula, baja implicación laboral, irritabilidad hacia las personas destinatarias del trabajo, preocupación excesiva por el confort y el bienestar laboral, tendencia a racionalizar los fracasos culpando a los usuarios o al sistema, resistencia al cambio y baja creatividad (Pando et al., 2006).

Freudenberger describe al *Burnout* como “conjunto de síntomas inespecíficos que pueden aparecer en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda progresiva excesiva” (Castro, 2005, p. 162).

Se encontraron diversas investigaciones, las cuales se consideran pertinentes mencionarlas dentro de este estudio.

Quass (2006) realizó un estudio para diagnosticar el Síndrome de *Burnout* en los docentes Universitarios de la Quinta región Chile, además identificar las técnicas de afrontamiento más utilizadas por los profesionales, dando como resultado que el que el 72% no presenta *Burnout*, mientras que del 28% restante presentó *Burnout* en algún grado, el 16% presenta un nivel reducido de *Burnout*, un 10,2% presenta *Burnout* moderado y sólo el 1,5% tiene niveles altos de *Burnout*.

Vélez y Mayorga (2013) mencionan que su investigación se realizó a 90 docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo 2011-2012, para determinar la relación de los factores psicosociales y el Síndrome de *Burnout*, Este estudio es descriptivo y correlacionar de corte transversal, dando como resultado que el 42,2% de la población puede considerarse con Síndrome de *Burnout*.

Ferrel, Pedraza, y Rubio (2008) estudiaron a 225 docentes universitarios (docentes de tiempo completo, tiempo parcial y contratado por horas), teniendo en cuenta su edad y tipo de vinculación. Este fue un estudio descriptivo, de corte transversal, con el fin de establecer y describir la presencia o ausencia del Síndrome de *Burnout*, dando como resultado una fuerte presencia de desgaste emocional, un bajo nivel de despersonalización, y una presencia menor de realización personal.

Asún, Molina y Real (2002) realizaron una investigación en la comuna de Limache, cuyo objetivo fue diagnosticar el Síndrome *Burnout* en profesores

municipalizados de dicha comuna. En donde los resultados del diagnóstico fueron, docentes proclive a *Burnout* 56%, con *Burnout* 24%, sin presencia de *Burnout* 20%.

Uno de los modelos más conocidos y aceptados para identificar el Síndrome de *Burnout* es el de Maslach y Jackson (1981), sin embargo se expondrán otros modelos para poder ampliar el espectro de análisis y obtener otras perspectivas teóricas en cuanto a los estudios realizados para éste síndrome.

### **Modelo de Maslach y Jackson**

Estas autoras en el año 1986 describen al *Burnout* como un resultado al estrés laboral crónico, el cual está compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia la misma profesión, en donde la característica principal es encontrarse emocionalmente agotado en un tiempo prolongado. Entienden que *Burnout* se configura como un Síndrome tridimensional caracterizado por tres variables: agotamiento emocional, despersonalización y baja autoestima profesional.

Maslach, Schanfeldi y Leiter (2001) añaden que el *Burnout* es una respuesta a los factores interpersonales que se desarrollan en el trabajo de manera crónica, en donde se caracterizan por el agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo, sentido de ineficacia y carencia de la realización personal.

Maslach citada en Vilorio y Paredes (2003) afirma que: “*el agotamiento emocional: es un cansancio físico y/o psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales, y el sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo. La despersonalización: es lo que se conoce como actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los*

*beneficiarios de su propio trabajo. La baja autoestima: conocida también como falta de realización personal en el trabajo, sentimiento de inadecuación personal o falta de logros personales, se refiere a la existencia de un sentimiento de ausencia de logros propios en las labores habituales, se presenta un rechazo de sí mismo” (p.134).*

Esta definición es una de las más aceptadas y por el mismo motivo la más usada por los investigadores por el hecho de ser una definición tridimensional y que cuenta además con un instrumento propio de medición que es el *Maslach Burnout Inventory*, utilizado en la presente investigación para medir la presencia del Síndrome.

### **Modelo de las etapas de Edelwich y Brodsky**

Para estos autores, el Síndrome de *Burnout* corresponde a un desgaste progresivo del idealismo, y de objetivos, que se va desarrollando por las condiciones laborales que presenta el individuo (Edelwich & Brodsky, 1980).

Este modelo se basa en las siguientes etapas:

#### **Etapas de idealismo y entusiasmo**

Es la fase inicial, donde el individuo posee alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar de éste. Al inicio de su carrera, el profesional se encuentra bastante movilizado por motivaciones intrínsecas.

#### **Etapas de estancamiento**

En esta etapa supone una disminución en las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo.

### Etapa de Apatía

Esta etapa considera el núcleo principal del *Burnout*. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. En esta etapa el contacto con el cliente es evitado, ocurren las faltas al trabajo y en muchas situaciones se da el abandono de éste o inclusive de la profesión.

### Etapa de Distanciamiento

Finalmente, la persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional (Edelwich & Brodsky, 1980).

### **Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter.**

A diferencia de Maslach y Jackson, estos autores postulan que las tres dimensiones explicadas anteriormente se dan en la siguiente progresión: despersonalización, baja realización personal y agotamiento emocional.

Cordes y Dougherty (1993) plantean que la despersonalización se daría al principio, de forma tal que se ve a los clientes como culpables de sus propios problemas y esto afecta la calidad de vida del trabajo que se les ofrece; enseguida surgiría un descenso del sentimiento de realización personal; el individuo piensa que trabaja mal con la gente y, por tanto, evita relaciones que puedan ponerlo más de manifiesto, produciéndose un aislamiento.

Finalmente, entraría en un ciclo que lo lleva a un profundo agotamiento emocional, en donde más se intenta mejorar la situación, más se empeora.

### **Causas del Burnout**

En Buela y Cabello (1991, p. 271), se plantearon diversas hipótesis con el objeto de explicar las múltiples causas del síndrome, pero estas al igual que la definición del mismo, parecen reflejar tal y como apuntan Einsiedel y Tully

(1981) *“Un universo difícil de manejar. Entre ellas cabe destacar, aburrimiento y estrés”* (Pines, Aronson & Kafry, 1981), *“crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas”* (Cruse, 1980), *“sobrecarga de trabajo y falta de estimulación”* (Weiskopf, 1980) *“pobre orientación profesional y aislamiento”* (Cherniss, 1988).” *“También se han reflejado aspectos más cognitivos como son: bajas expectativas de refuerzos y altas expectativas de castigo, así como bajas expectativas para controlar los modos de conseguir refuerzos positivos en el desarrollo profesional”* (Meier, 1983,1984).

### **Sintomatología del Síndrome de Burnout**

Según Esparza, Guerra y Martínez (1995) las consecuencias ocasionadas por el Síndrome de *Burnout* pueden ser agrupadas en las siguientes categorías:

#### **Sintomatología Cognitiva**

Manifestada como una alteración en los estilos cognitivos individuales, caracterizado por rigidez en la forma de funcionar y de pensar. Estos cambios tienden a ser un valor de sobrevivencia; sirven para mantener las defensas, así la persona es capaz, aparentemente, de sostener el control interno. Se ha observado además actitudes defensivas, desapego, pesimismo, omnipotencia y desorientación.

#### **Sintomatología Afectiva**

A menudo las personas presentan una variedad de disturbios y conflictos emocionales, siendo el más notable el sentirse profundamente depresivo. La culpa es otro sentimiento experimentado con frecuencia. En los profesionales que trabajan en directa relación con personas “la culpa” puede llegar a ser un síntoma, comenzando con una disyuntiva de evitar el contacto con el cliente y al mismo tiempo sentir el deber de ayudar al cliente.

En esta área se presentan varios síntomas tales como la irritabilidad, aburrimiento o disgusto, pérdida de control, sentimientos de incompetencia lo cual finalmente puede llegar a tener influencias afectivas negativas en su vida.

#### Sintomatología Física

Esta área involucra un síntoma más característico en el individuo como por ejemplo el agotamiento, presentado poca energía y entusiasmo lo cual puede llegar a un estado crónico de fatiga.

El individuo se encuentra más sensible a contraer enfermedades como resfríos e infecciones virales. El aumento de tensión y estrés generará dolor de cabeza y una deficiente coordinación física, esto perturbaría el funcionamiento de algún sistema interno del cuerpo.

#### Sintomatología conductual

En éste aspectos algunos individuos llegan a ser quejumbrosos y miradores crónicos del reloj, otras adoptan conductas riesgosas llegando a usar y abusar del alcohol y drogas.

#### **Diferenciación del Síndrome de Burnout con otros fenómenos**

El Síndrome de *Burnout* ha tenido un recorrido en la construcción de su definición, ya que en ella se entremezclan características y síntomas propios de otras enfermedades de carácter Psíquico - Laboral. Aquí se describirá la diferencia entre *Burnout* y otros fenómenos.

#### Burnout y Depresión.

La mayor parte de los teóricos del *Burnout*, consideran importante definir el concepto de forma más precisa, estableciendo límites claros para no confundirlo con otros constructos psicológicos, principalmente con la depresión (Maslach & Jackson, 1981).

Algunos síntomas del *Burnout* son los mismos que los de depresión. La diferencia es que el individuo puede estar con *Burnout* en una esfera de su vida y funcionar muy bien en otras, sin embargo, en la depresión clásica los síntomas se manifiestan en todas las situaciones de vida (Farber, 1991).

Meier (1984) señala que la depresión es equivalente a *Burnout*, relacionándolo con los síntomas y los resultados finales del *Burnout*, este plantea que son diferentes los dos conceptos, pero uno complemento del otro.

Freundenberger (1974) señala la depresión como un síntoma de *Burnout*, posteriormente en 1980 diferenció los conceptos ya que la depresión se desarrolla en un contexto de culpa, y el *Burnout* se desarrolla frecuentemente en un contexto de enojo.

Otra diferencia significativa entre ambos conceptos es el curso que sigue cada uno, la depresión endógena se manifiesta con la pérdida paulatina del ánimo, mientras que el Síndrome de *Burnout* sigue un curso estable y continuo.

### Burnout y Tedio

De acuerdo con Shaufelli (1990) “*el tedio es una condición de fatiga extrema que puede resultar de cualquier estresor crónico, en cambio el Burnout es el resultado de un proceso en el cual lo central es la tensión emocional*”. Otra diferencia entre estos dos términos es que el *Burnout* es producto de repetidas presiones emocionales, y el tedio es el resultado de cualquier presión o falta de innovación. Estos dos conceptos son equivalentes producto de insatisfacción de los profesionales con su trabajo (De la Rosa et al., 1998, p.35).

### Burnout y Estrés.

La diferencia entre Síndrome de *Burnout* y el estrés según Ganster y Shaubroeck (1991) en que éste último es un proceso de adaptación, que ocurre al insertarse en un nuevo trabajo o al tener mayores exigencias de las habituales, en cambio el *Burnout* es un proceso latente de erosión con respecto al trabajo que se desempeña, además éste puede ser contextualizado como un prolongado estrés laboral, que refiere a una respuesta crónica respecto al tipo de condiciones laborales estresantes que realice, en el cual existe un gran nivel de contactos interpersonales (García & Olivares, 2001).

El Síndrome de *Burnout* se diferencia del Estrés, en cuanto *“en que podemos advertir que el concepto estrés puede ser experimentado de manera positiva o negativa por las personas, y que está relacionado fundamentalmente con la idea de desgaste o deterioro, a diferencia del Burnout que es experimentado de forma únicamente negativa, ya que el punto neurológico es la implicancia emocional con las personas y las demandas situacionales que por un largo tiempo requieren de alto control de las emociones”* (Romero & Dastres, 2003 en Oyarce, 2009, p. 66)

### Burnout y Estrés Laboral

Esparza et al. (1995) postulan que la diferencia entre ambos conceptos es que el *Burnout* en esencia ocurre a personas con trabajos de ayuda o asistencia personal, y el estrés laboral puede ocurrir en variados ámbitos laborales y por lo tanto más que diferenciarlo del estrés es considerado como una fase final del estrés laboral específico de los trabajadores asistenciales.

### Docentes Universitarios

En este apartado se expondrá acerca de la variable docencia universitaria, entendida como aquellos profesores que imparten clases en educación

superior. En este capítulo se desarrollarán todos aquellos aspectos que están asociados a esta práctica laboral como son:

### Realidad docente

La realidad que se vive día a día en los centros educativos, trae consigo consecuencias como la desmotivación o estrés laboral. Dado a estas circunstancias es que esta problemática da paso a una complicación social y no solo personal.

Por una parte, la profesión docente trae consigo aspectos positivos como lo son en algunos casos la flexibilidad del horario de clases, el tiempo de vacaciones, el tener la libertad de planificar y realizar las clases como el docente las estime convenientes dependiendo del proyecto educativo de cada establecimiento, pero aun así queda un margen de libertad dentro del currículo nacional. Un estudio de Elige Educar en 2018 afirma que un 64% de los docentes en Chile declara que sus trabajos son altamente satisfactorios y el 70% disfruta altamente sus labores la mayor parte del día. Pero por otro lado existen factores que afectan el ejercicio de su trabajo, lo que se traduce en altos niveles de estrés que, si no son bien controlados y/o manejados los pueden llevar a desequilibrios, tanto a niveles emocionales y personales, ya que ven que su trabajo no se transforma en la obtención de objetivos concretos y palpables. Éste estudio menciona 8 aspectos negativos los cuales influyen en el ejercicio de la labor docente, estos son:

- Condiciones laborales deficientes.
- Poca gestión de parte de los establecimientos.
- Bajo progreso de carrera.
- Altos niveles de estrés.
- Poca influencia dentro del establecimiento por temor a represalias.
- Poco trabajo colaborativo.
- Falta de apoyo de padres y apoderados.
- Profesores con menos años de experiencia tienen niveles de felicidad, motivación y satisfacción laboral más bajos

(Elige Educar 2018)

Dentro de las circunstancias en la que se pueden encontrar los docentes, están los niveles de estandarización del nivel de contenidos y aprendizajes, como el manejo del entusiasmo por aprender, así lo plantea Esteve (1994) con respecto a España “... nunca se ha encontrado en mejores condiciones educativas que en el momento presente, por ejemplo, nunca se había conseguido escolarizar al 100% de la población hasta los 16 años y reducir la alfabetización casi por completo. Esta escolarización sin embargo implica que el maestro no sólo tiene que enseñar al que no sabe, sino que también tiene que enseñar al que no quiere. Esta circunstancia lleva al docente a tener que resolver situaciones a las que no está acostumbrado, y es aquí donde podría ser útil el llamado motivador psicológico y negociador de aprendizaje. Pero no es fácil negociar el aprendizaje sobre todo con quien no quiere aprender. Todas estas circunstancias unidas al desprestigio social que conlleva la profesión desde hace años, hace que nos encontremos ante un problema psicológico individual de origen social, que genera un conjunto de síntomas como: falta de ilusión y expectativas, apatía, ansiedad y depresión, agotamiento físico y mental, entre otros muchos” (p.1 y 2).

Esta realidad no se aleja mucho a lo que sucede en nuestro país, si bien aún no hay una cobertura de alfabetización completa, en el aspecto de las circunstancias que debe manejar y saber abordar el docente con aquellos estudiantes que no quieren aprender y se encargan de mantener un clima no adecuado para el aprendizaje, las evaluaciones estandarizadas tipo Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) y/o Prueba Selección Universitaria (PSU) que exige el Ministerios de Educación las cuales determinan la calidad de un establecimientos u otro, terminan siendo factores que inciden de manera negativa en la motivación y satisfacción personal del docente.

## Docentes en Chile

Dentro de la búsqueda y análisis de estudios e investigaciones científicas realizadas en Chile con respecto a docentes universitarios, se ha encontrado un muy bajo número de éstas que relacionan ese tipo de población con el síndrome de *Burnout*; Sin embargo, se ha encontrado en mayor información en la docencia pre básico y escolar.

Desde la Oficina Regional de Educación de la UNESCO, para América Latina y el Caribe (OREALC) en el Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente (2005), arrojo resultados sobre los problemas de salud que poseen los profesores, los cuales fueron agrupados en tres categorías:

- Exigencia ergonómica: Hace referencia a los ambientes ruidosos, así como forzar la voz, estar de pie toda la jornada. En donde Chile presenta una alta exigencia en forzar la voz (42%).
- Salud mental: Hace referencia básicamente el estrés y la depresión, en donde Chile, presenta unos de los mayores porcentajes de depresión con un 42%.
- Salud general: Hace referencia a distintas enfermedades, destacando a la gastritis, resfrío e hipertensión arterial como enfermedades crónicas, dada la alta carga de factores de riesgo que aparecen en este estudio siendo los grupos etarios de riesgo, sedentarismo, dificultades para mejorar hábitos dietéticos, exceso de jornada, trabajo de alta demanda y escaso control, con bajo soporte social. Chile lidera el porcentaje de docentes que sufren de colon irritable (44%) y es el único país que presenta como uno de los problemas frecuentes la cistitis en las mujeres (26%) (UNESCO, 2005).

Por otro lado Suarez (2015) en la encuesta Chile 3D de GFK Adimark señala que *“Los principales rubros productivos donde se presenta un mayor deterioro en la salud mental son el gubernamental, el comercio y retail, educación y el área industrial”* (p1).

De esta manera se puede inferir que los síntomas que presentan los docentes en Chile, están directamente relacionados al Síndrome de *Burnout* ya que en la descripción del estudio de la UNESCO hace referencias a que estos tienen ciertas condiciones sociales de trabajo, en donde destacan los siguientes aspectos: falta de apoyo de especialistas, de padres y apoderados, influye el tamaño del curso, las relaciones de trabajo entre colegas y superiores, la extensión de la jornada considerando las tareas pedagógicas fuera del horario de trabajo; estos son algunos de los factores que si no son bien tratados o no se tiene consciencia de ellos y no se está preparados para enfrentarlos, puede provocar el Síndrome de *Burnout*.

#### Estudios relacionados en docentes universitarios en otros países:

Según la investigación de Tamez y Pérez (2009) se menciona a la universidad como *“proveedora de mano de obra altamente calificada y productora de conocimientos orientados a satisfacer las necesidades de expansión de las grandes empresas la cual tiene consecuencias desastrosas en todos los ámbitos de la universidad, en lo que respecta al trabajo docente, decíamos, se pierde la capacidad de controlar el propio proceso y los objetivos de la docencia, lo que tiene como consecuencia, entre otras muchas, la despersonalización de las relaciones entre docente y alumnos, y entre colegas docentes”* (p. 376).

La despersonalización, es propio del entramado de relaciones sociales en el capitalismo; este estudio tiene una influencia política en donde queda expuesta la realidad del país (México), como decía (Marx, 1986, p. 38), *“las*

*relaciones sociales aparecen no como relaciones directamente sociales de las personas en sus trabajos, sino como relaciones materiales entre personas y relaciones sociales entre cosas”*

Una investigación realizada por *“Margarita Vázquez Fernández sobre los “Daños a la salud asociados a los programas de estímulos en académicos del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas”, en 1999, se concluye que los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores y a los programas de evaluación de becas y estímulos manifestaron padecer más “trastornos mentales” (irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño). Así también otras enfermedades, tales como insuficiencia vascular periférica (várices y hemorroides), fatiga crónica y padecimientos dorsolumbares” (Vázquez, 1999 en Tamez & Pérez 2009, p. 383).*

Knight (2005) señala que *“Es imprescindible que (las personas que ejercen la docencia universitaria) estén satisfechas con sus niveles salariales, las perspectivas de promoción y el tratamiento, por el reto intelectual de la investigación, el placer de la enseñanza y la calidad emocional de las comunidades de práctica en las que trabajan” (p. 71).*

Esa satisfacción interior se nota mucho en el ejercicio docente; cuando un docente está satisfecho y consciente de los que está haciendo, se nota en el tipo de clase que da, en la preparación, en las ganas, en la forma de motivar e incentivar a sus alumnos; cuando un docente está consciente de todo el círculo que lo rodea y está satisfecho de este, entonces encontramos a un profesor que no está proclive a padecer el síndrome.

Finalmente buscando un último planteamiento del docente universitario encontramos el “Programa de mejora e innovación de la docencia” (ICE-Universidad de Zaragoza, 2004), en Mas (2011) el cual considera *“al docente universitario un mediador entre el conocimiento y el alumno, un facilitador del aprendizaje, un tutor, un organizador, un orientador y*

*supervisor del trabajo y del aprendizaje discente, etc. no bastará con poseer las competencias comunicativas, pedagógicas y curriculares específicas que atesora el profesorado actual, se deberá incidir y adecuar la formación para que este colectivo adquiera más amplias competencias profesionales pedagógicas básicas” (p.196).*

Anteriormente se expuso en este marco teórico ciertas interpretaciones de autores sobre el Síndrome de *Burnout*, donde se describen; etapas, sintomatologías, efectos, consecuencias, donde también se hace alusión a los cambios que existen en Chile a nivel de docencia, desde fines de los años 80' he inicio de los 90'. De esta manera quedan plasmados los cambios y exigencias laborales que viven los profesores día a día, y en donde han surgido nuevos replanteamientos laborales, es por este motivo que buscamos hechos concretos y nos cuestionamos ¿Qué nivel de Síndrome de *Burnout* presentan los docentes de Pedagogía en Educación Física en la Universidad Católica Silva Henríquez?.

Además, se dio a conocer que el docente universitario ha ido cambiando en cuanto a los requerimientos sociales y culturales que les exige la nación. Todos estos cambios traen consigo, un alza de las exigencias laborales de los docentes; y dado a estos motivos es que resulta fundamental realizar este estudio, el cual pretende evaluar si los docentes dado a estas nuevas exigencias, pueden verse afectados por el Síndrome de *Burnout*.

# Capítulo III

## Marco metodológico.

## **Metodología**

El enfoque desarrollado en esta investigación es de tipo cuantitativo, ya que se busca cuantificar y aportar evidencias a partir del análisis numérico de los resultados obtenidos del instrumento de medición estandarizado (Gómez, 2009). El instrumento de evaluación utilizado lleva por nombre Cuestionario de *Maslach Burnout Inventory*, que tiene como objetivo medir tres aspectos del Síndrome de *Burnout*, cansancio emocional, despersonalización, realización personal. El método de esta investigación se rige bajo una realidad medible que, a partir de la hipótesis, generan las variables que fueron medidas en un determinado contexto, analizando los resultados obtenidos por medio del cuestionario *Maslach Burnout Inventory*, dentro de un proceso estadístico. El procedimiento de cuantificación es propio de este método y a partir de la evidencia numérica, se pretende explicar la teoría bajo la cual se crea la hipótesis, fundamentando su razonamiento deductivo (Gómez, 2009)

### **Diseño de investigación – No experimental.**

El diseño de investigación se define como el plan o estrategia que se emplea en el estudio para obtener la información requerida, con el fin de optimizar la función investigadora, es decir, el plan de acción que guía el trabajo de campo (Gómez, 2009) cubre todo el proceso de investigación, etapas y características, desde que se formula la problemática, hasta determinar técnicas, instrumentos y criterios de análisis de resultados (Rojas, 2011).

El diseño metodológico de la presente investigación es no experimental, ya que realiza la investigación sin manipular las variables, se trata de estudios en los que no se hace variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, lo que se hace en esta investigación es observar el fenómeno como se da en su contexto natural, para poder así ser analizados. Los sujetos de estudios fueron

escogidos según parámetros anteriormente establecidos, por lo que de esta manera la muestra jamás fue sometida a instancias aleatorias para su desarrollo.

El propósito que tiene esta investigación es que sea un diseño no experimental y permitir a los investigadores evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la Universidad Católica Silva Henríquez, sin tener la posibilidad de manipular las variables propias de la medición del cuestionario de *Maslach Burnout Inventory* y el cuestionario sociodemográfico.

El objetivo o fin que tiene esta investigación es evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la Escuela de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez. Para que según los resultados que de esta investigación, los docentes puedan prevenir las diferentes situaciones de riesgo que este síndrome conlleva y pueda buscar técnicas de afrontamiento o tener precaución sobre el *Burnout*.

### **Método de investigación – Descriptivo.**

La siguiente investigación tiene un método descriptivo, que primordialmente se enfoca en la descripción de un objeto de estudio y sus características, la relación entre otros objetos de estudios, para poder explicar una verdad o evidenciar una hipótesis (Rojas. 2011). Es decir, se debe caracterizar globalmente el objeto de estudio, utilizando tablas o medidas estadísticas, para así poder cuantificar la magnitud del fenómeno estudiado y describir su desarrollo o evolución (Gonzalez, 2009).

En este tipo de investigaciones se debe concretar con anterioridad la recogida de datos, que fenómeno se busca observar o evaluar, para su posterior descripción (Gómez, 2009).

Esta investigación tiene un método descriptivo ya que tiene como objetivo evaluar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los profesores de la Escuela de la Universidad Católica Silva Henríquez.

### **Muestra.**

La muestra del estudio se realiza a todos los Docentes de la carrera de Pedagogía en Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez, siendo un universo de 37 encuestados, de los cuales solo 28 docentes devolvieron los instrumentos; por lo tanto, hubo pérdida muestral de 9 sujetos por la no devolución de los cuestionarios, no hubo ninguno descartado, ya que todos fueron completados de manera correcta.

### **Técnicas o estrategias, recolección de datos.**

Para esta investigación se utilizó una encuesta sociodemográfica que facilita información para los procesos de búsqueda interna, además se utiliza el cuestionario de M.B.I para diagnosticar el Síndrome de *Burnout*, estos cuestionarios son entregados personalmente a los docentes y retirados de la misma manera, el docente que no tuvo la posibilidad de devolver la encuesta a tiempo, se le dio la opción de dejarlo con la secretaria de la carrera de Pedagogía en Educación Física, otra forma de entrega de los cuestionarios fue por sus correos electrónicos institucionales, donde los docentes tenían la posibilidad de devolver por este mismo medio.

### **Validación de instrumento.**

Según el estudio de *Burnout* en profesores de Educación Física, basado en el coeficiente Alpha de Cronbach para valorar la consistencia interna. El resultado obtenido para el test completo es de  $= 0.70$ . Para la subescala de Agotamiento Emocional 1  $= 0.79$ ; para la subescala de Despersonalización 2  $= 0.31$  y para la subescala de Autoestima Profesional 3  $= 0.82$  (Viloria, Paredes & Paredes 2004).

**Cuestionario Maslach Burnout Inventory.**

El cuestionario *Maslach Burnout Inventory (M.B.I)* está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Mide los 3 aspectos del síndrome de *Burnout*:

Subescala de agotamiento o cansancio emocional:	Subescala de despersonalización:	Subescala de realización personal:
Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) <b>Puntuación máxima 54.</b>	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) <b>Puntuación máxima 30</b>	Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) <b>Puntuación máxima 48.</b>

Tabla N°1: Aspectos del síndrome M.B.I

Rango de medida de la Escala
0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.
3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.
5 = Unas pocas veces a la semana
6 = Todos los días

Tabla N°2: Rango de medida de escala encuesta M.B.I

### **Cálculo de puntuación**

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señala:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Indicios de <i>Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

Tabla N°3: Cálculo de puntuación M.B.I

### **Valoración de la puntuación:**

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el Síndrome de *Burnout*. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de *Burnout*, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

### **Valores de referencia**

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 - 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 - 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Tabla N°4: Valores de referencia dimensiones del M.B.I

## **Materiales y Recursos.**

Los recursos materiales utilizados para la toma del test fueron:

- Papeles impresos con el cuestionario sociodemográfico y encuesta de *Maslach Burnout Inventory*.
- Sobres para mantener en reserva la identidad de los encuestados.

## **Variables**

En esta investigación las variables son, los aspectos sociodemográficos, laborales, motivacionales y agotamiento emocional, despersonalización y realización personal como determinantes de *Burnout*.

- Variables o factores sociodemográficos: Sexo, edad, estado civil, paternidad, número de hijos.
- Variables o factores laborales: Área del conocimiento en que desempeñan su labor docente, jerarquía académica, años ejerciendo docencia, número de horas destinadas a la docencia y otros.
- Variables o factores motivacionales: Uso de licencias, causa y número de días de ausentismo, fuentes de satisfacción o alicientes e inconvenientes en la docencia.
- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Realización personal.

## **Procedimiento**

Se hace entrega de los cuestionarios sociodemográficos y de *Burnout* a los profesores de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez, seleccionados en el muestreo, para ser recogidos posteriormente con un plazo de dos semanas, también se les presento la opción de ser respondidos por sus correos institucionales, de esta, manera se busca la máxima participación posible por parte de los docentes.

# Capítulo IV Análisis y presentación de los datos.

A continuación, se presentan los resultados que describen las características de la población, que fueron recogidos a través de la encuesta sociodemográfica; así como también se expondrán los resultados del Síndrome de *Burnout*, recogidos por la escala M.B.I

### Caracterización de la población.

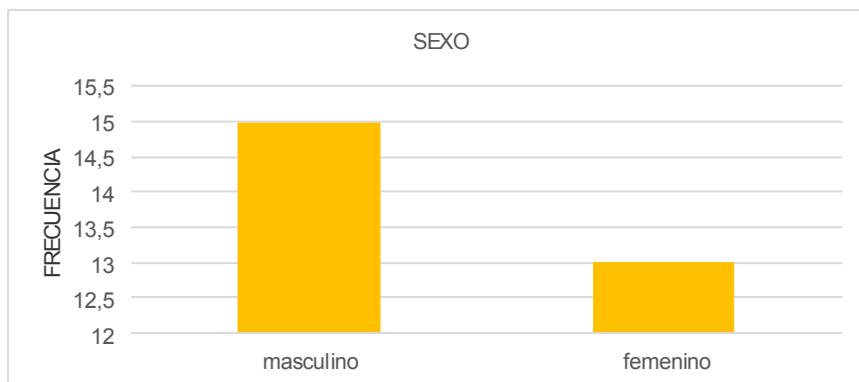
- Caracterización a partir de variables sociodemográficas.

Resultados de la distribución según el sexo, se presentan en la tabla n°1 y grafico n°1.

Tabla n°1, Distribución según sexo de los encuestados.

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	15	53,6	53,6	53,6
	Femenino	13	46,4	46,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°1 Distribución según sexo de los encuestados.



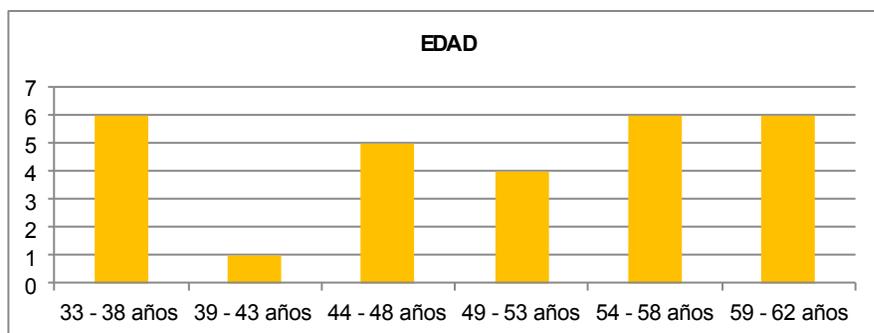
De un total de 28 sujetos, el (53,6%) están compuestos por hombres y el (46,4%) por mujeres.

Resultados de la distribución según edad, se presentan en la tabla n°2 y grafico n°2.

Tabla n°2 Distribución según edad de los encuestados.

		EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	33 - 38 años	6	21,4	21,4	21,4
	39 - 43 años	1	3,6	3,6	25,0
	44 - 48 años	5	17,9	17,9	42,9
	49 - 53 años	4	14,3	14,3	57,1
	54 - 58 años	6	21,4	21,4	78,6
	59 - 62 años	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°2 Distribución según edad de los encuestados.



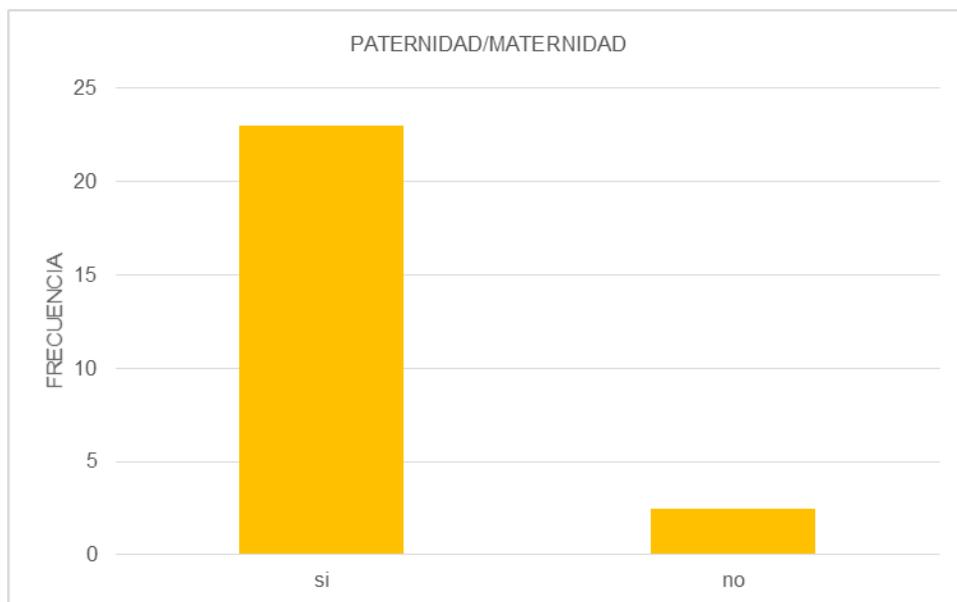
Del total de 28 sujetos, existen tres rangos etarios donde se encuentra la mayor presencia de la población, con un (21,4%) están los sujetos de 33 a 38 años, con un (21,4%) están los de 54 a 58 años, el otro tercer rango más alto con un (21,4%) es de 59 a 62 años. Los rangos de edad que presentan menor frecuencia con un (3,6%) son los docentes con edades entre 39 a 43, siguiendo con un (14,3%) los docentes con edades entre 49 a 53 y por último con un (17,9%) están las edades que fluctúan entre 44 a 48 años de edad.

Resultados de distribución según paternidad o maternidad, se presentan en la tabla n°3 y gráfico n°3.

Tabla n°3 Distribución según paternidad o maternidad de los encuestados.

PATERNIDAD O MATERNIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	si	24	85,7	63,9	88,9
	no	4	14,3	11,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°3 Distribución según paternidad o maternidad del encuestado.



En relación con la paternidad o maternidad de los profesores, el porcentaje de respuesta implica que el (85,7%) tiene al menos un hijo, mientras que el (14,3%) del total menciona no tener hijos.

Resultados de distribución según número de hijos, se presentan en la tabla n°4 y gráfico n°4

Tabla n° 4 Distribución según número de hijos de los encuestados.

NÚMERO DE HIJOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	13,9	17,9	17,9
	1	5	13,9	17,9	35,7
	2	10	27,8	35,7	71,4
	3	7	19,4	25,0	96,4
	5	1	2,8	3,6	100,0
	Total	28	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	8	22,2		

Gráfico n°4 Distribución según número de hijos de los encuestados.



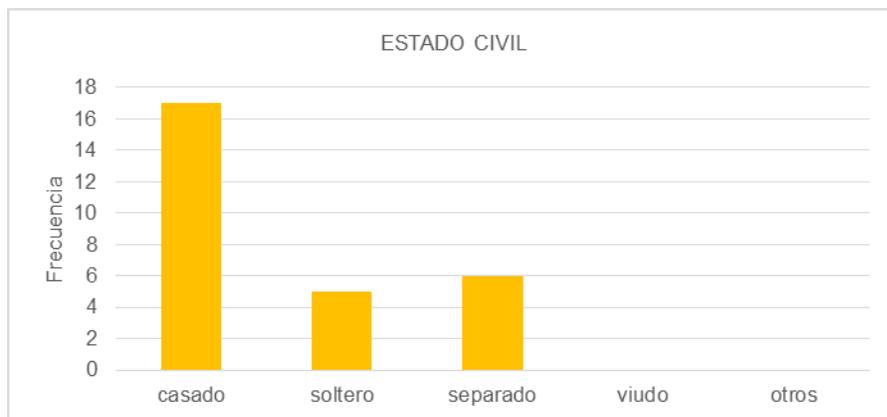
En relación con la cantidad de hijos que tienen los profesores, el porcentaje de la muestra implica que el (17,9%) no tiene hijos, el (17,9%) tiene 1 hijo, el (35,7%) demuestra tener 2 hijos, el (25%) 3 hijos y por último el (3,6%) dice tener 5 hijos.

Resultados de distribución según estado civil, se presenta en la tabla n°5 y gráfico n°5

Tabla n° 5 Distribución según estado civil de los encuestados.

ESTADO CIVIL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	17	60,7	47,2	69,4
	Soltero	5	21,4	13,9	83,3
	Separado	6	17,9	16,7	100,0
	Viudo	0	0	0	
	Otros	0	0	0	
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°5 Distribución según estado civil de los encuestados.



En cuanto al estado civil, la población de estudio se compone de una mayoría de casados con un (60,7%), seguido por los separados con un (21,4%), finalizando con los solteros con un (17,9%).

- Caracterización a partir de variables socio laborales.

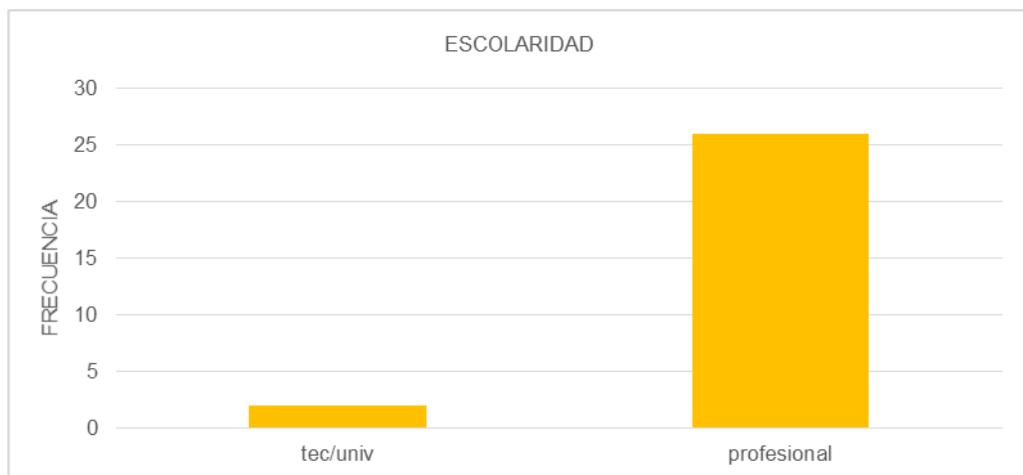
Los profesores encuestados también fueron caracterizados en virtud de las variables laborales y académicas.

Resultados de la distribución según escolaridad, se presentan en la tabla n°6 y gráfico n°6.

Tabla n°6 Distribución según escolaridad de los encuestados.

ESCOLARIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	tec/univ	2	7,1	5,6	27,8
	Profesional	26	92,9	72,2	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°6 Distribución según escolaridad de los encuestados.



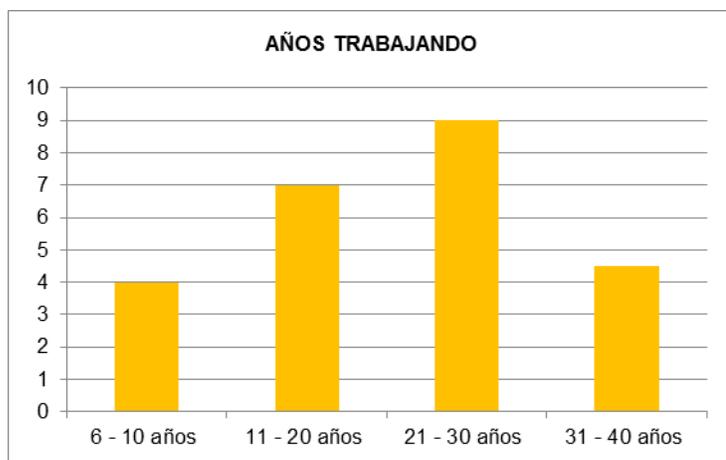
En cuanto a la escolaridad de los docentes el (7,1%) dijo tener una profesión técnica, mientras tanto el otro (92,9%) dijo tener una carrera universitaria.

Resultados de distribución según los años trabajando, se presentan en la tabla n° 7 y gráfico n°7.

Tabla n°7 Distribución según años trabajando de los encuestados.

AÑOS TRABAJANDO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6 - 10 años	4	14,3	14,3	14,3
	11 - 20 años	7	25,0	25,0	39,3
	21 - 30 años	9	32,1	32,1	71,4
	31 - 40 años	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°7 Distribución según años trabajando de los encuestados.



Como se puede observar según los años trabajando del docente el rango más alto es de 21 a 30 años con un porcentaje de (32,1%), continuando con 31 a 40 años de trabajo dando un porcentaje de (28,6%), seguido de 11 a 20 años de trabajo con un rango de (25,0%), y finalizando con el rango más bajo de 6 a 10 años de trabajo, (14,3%).

Resultados de distribución según años en la institución, se presenta en la tabla n°8 y gráfico n°8.

Tabla n°8 Distribución según años en la institución de los encuestados.

AÑOS EN LA INSTITUCIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 - 5 años	9	32,1	32,1	32,1
	6 - 10 años	7	25,0	25,0	57,1
	11 - 20 años	6	21,4	21,4	78,6
	21 - 30 años	2	7,2	7,1	85,7
	31 - 35 años	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n° 8 Distribución según años en la institución de los encuestados.



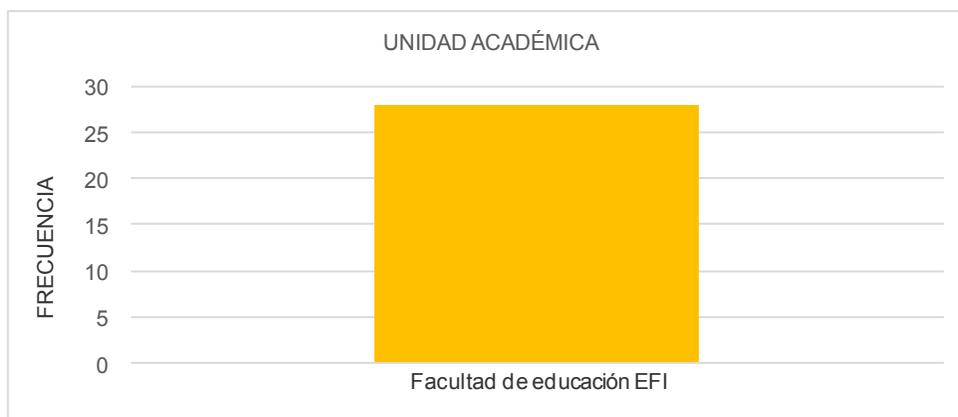
En cuanto a los años en la institución el (32,1%) de los docentes lleva entre 1 a 5 años, el (25,0%) lleva de 6 a 10 años, el (21,4%) lleva de 11 a 20 años, el (7,2%) lleva de 21 a 30 años y por último el (14,3%) lleva de 31 a 35 años en la Universidad Católica Silva Henríquez, no necesariamente ejerciendo la docencia.

Resultados de distribución según unidad académica, se presenta en la tabla n°9 y gráfico n°9.

Tabla n°9 Distribución según unidad académica de los encuestados.

UNIDAD ACADÉMICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	Facultad de educación EFI	28	100,0	100,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°9 Distribución según unidad académica de los encuestados.



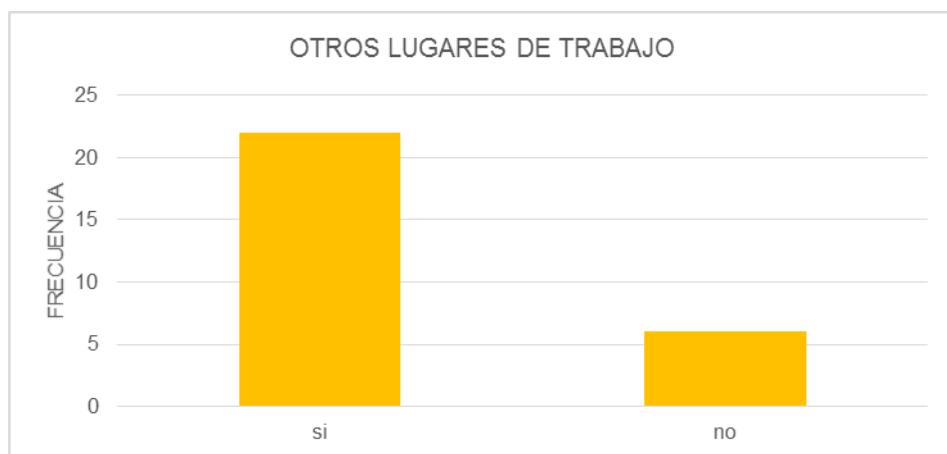
De un total de 28 profesores encuestados el (100%) pertenecen a la unidad académica de la Facultad de Educación Física y Ciencias del Movimiento.

Resultados de distribución según otros lugares de trabajo, se presenta en la tabla n°10 y gráfico n°10.

Tabla n°10 Distribución según otros lugares de trabajo de los encuestados.

OTROS LUGARES DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	Si	22	75,5	61,1	77,8
	No	6	24,5	16,7	94,4
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°10 Distribución según otros lugares de trabajo de los encuestados.



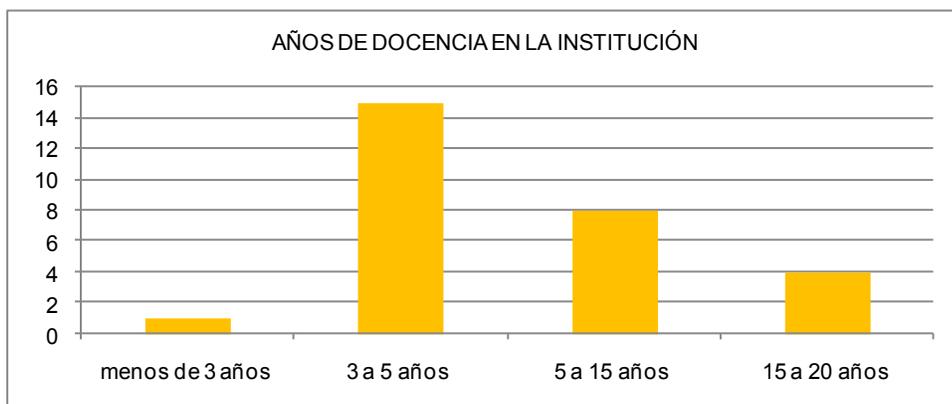
En cuanto a los resultados de los sujetos encuestados el (75,5%) dice trabajar en otros lugares a parte de la Universidad Católica Silva Henríquez y el otro (24,5%) dice no trabajar en otro lugar.

Resultados de distribución según años que ejercen docencia en la institución, se presenta en la tabla n° 11 y gráfico n°11.

Tabla n° 11 Distribución según años que ejercen docencia en la institución los encuestados.

AÑOS DE DOCENCIA EN LA INSTITUCIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menos de 3 años	1	3,6	3,6	3,6
	3 a 5 años	15	53,6	53,6	57,1
	5 a 15 años	8	28,6	28,6	85,7
	15 a 20 años	4	14,2	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n° 11 Distribución según años que ejercen docencia en la institución los encuestados.



Según lo observado en los gráficos el (3,6%) de los docentes lleva trabajando en la institución menos de 3 años, el (53,6%) lleva trabajando de 3 a 5 años, el (28,6%) lleva entre 5 a 15 años en la universidad, mientras que el (14,2%) lleva de 15 a 20 años de antigüedad en la casa de estudio.

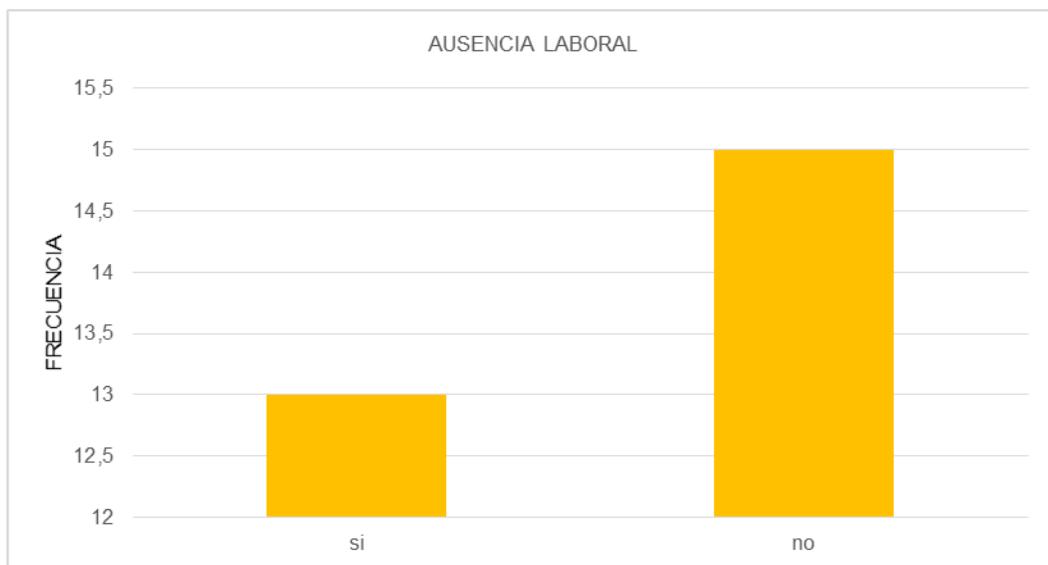
- Caracterización a partir de variables motivacionales.

Resultados de la distribución según ausencia laboral, se presentan en la tabla n°12 y gráfico n°12.

Tabla n°12 Distribución según ausencia laboral de los encuestados.

AUSENCIA LABORAL.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	Si	13	46,4	36,1	52,8
	No	15	53,6	41,7	94,4
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°12 Distribución según ausencia laboral de los encuestados.



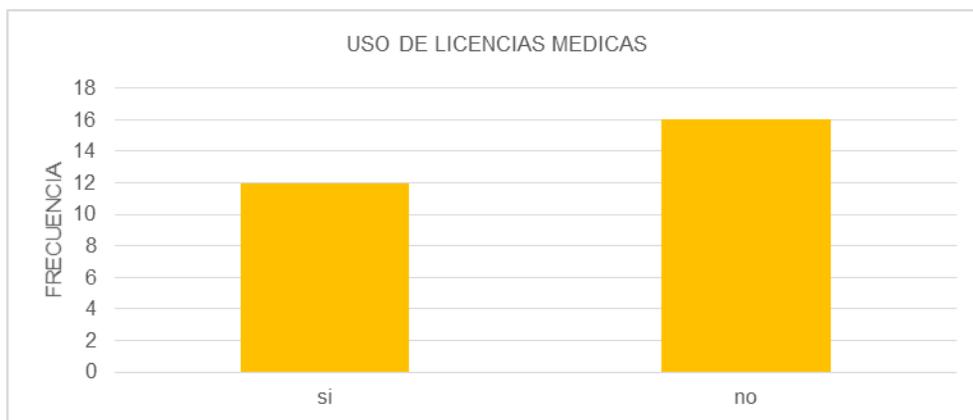
Frente a la variable de ausentismo laboral, se puede ver que del total de los encuestados el (46,4%) si a presentando ausencia en el trabajo y el otro (53,6%) no ha presentado.

Resultados de distribución según uso de licencias médicas, se presenta en la tabla n°13 y gráfico n°13.

Tabla n°13 Distribución por uso de licencias médicas de los encuestados.

USO LICENCIAS MÉDICAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	Si	12	42.8	33,3	50,0
	No	16	57.2	44,4	94,4
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°13 Distribución por uso de licencias médicas de los encuestados.



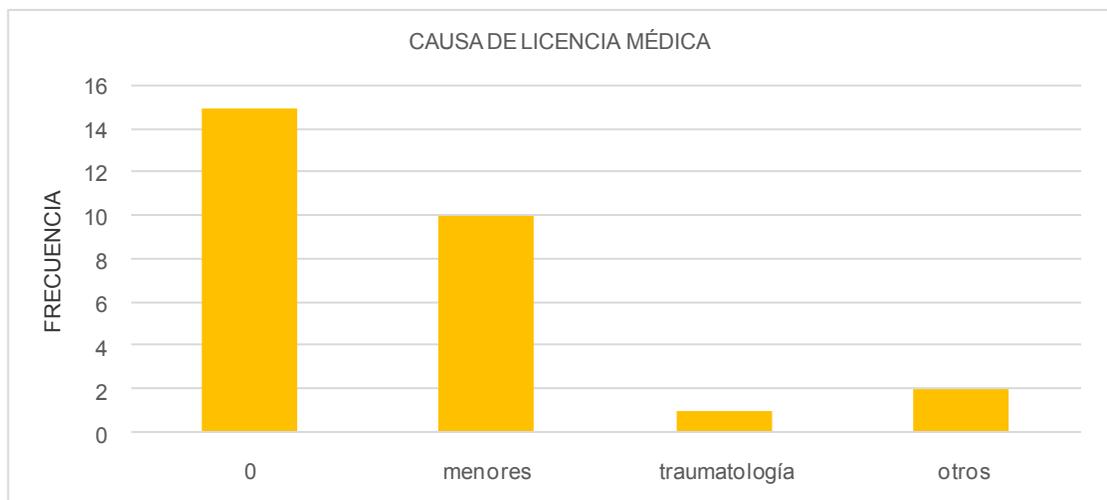
Es posible observar que menos de la mitad de los encuestados ha requerido el uso de licencias médicas, por lo que podemos adelantar que más de la mitad de los profesores se caracteriza por presentar buena salud, o quizá, por el bajo uso de este recurso médico aún cuando se amerite, dando como resultado que el (57,2%) no ha presentado licencia, y en cuanto a los que sí han presentado licencias médicas son el (42,8%) de los profesores.

Resultados de distribución según causa de licencias médicas, se presenta en la tabla n°14 y gráfico n°14.

Tabla n°14 Distribución por causa de licencias médicas de los encuestados.

CAUSA DE LICENCIA MÉDICA.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	0	15	53,6	41,7	63,9
	Menores	10	35,7	27,8	91,7
	traumatología	1	2,8	2,8	94,4
	Otros	2	7,9	5,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°14 distribución por causa de licencia médica de los encuestados.



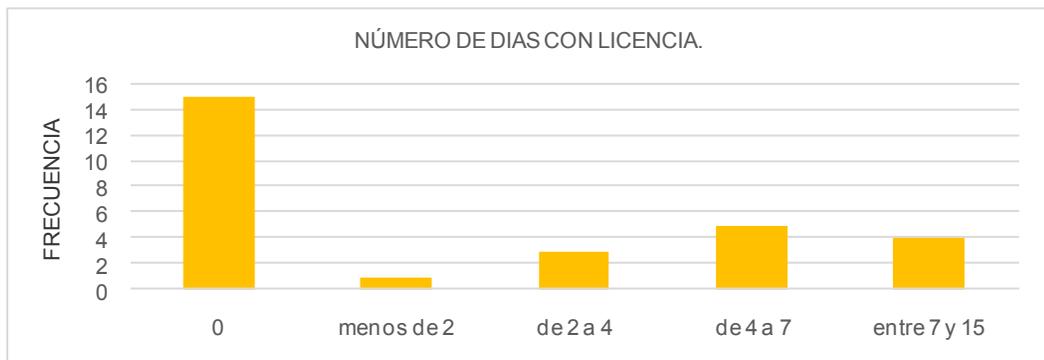
Respecto a las causas de licencias se observa que en mayor cantidad fueron presentados las licencias menores, resfríos, dolores de cabeza dando como resultado un (35,7%), mientras que el (2,8%) fueron licencias traumatológicas y el (7,9%) fueron por otros motivos.

Resultados de distribución según número de días con licencia, se presenta en la tabla n°15 y gráfico n°15.

Tabla n°15 Distribución por número de días con licencia de los encuestados.

NÚMERO DE DÍAS CON LICENCIA.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	0	15	53,6	41,7	63,9
	menos de 2	1	2,8	2,8	66,7
	de 2 a 4	3	10,7	8,3	75,0
	de 4 a 7	5	17,9	13,9	88,9
	entre 7 y 15	4	15,0	11,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°15 distribución por número de días con licencia de los encuestados.



Según el número de días con licencia el (2,8%) presentó licencias menores a 2 días, el (10,7%) presentó licencias de 2 a 4 días, el (17,9%) presentó licencia de 4 a 7 días, y por último se observa que el (15%) de los docentes presentó licencias de 7 a 15 días.

Resultados de distribución según principal aliciente para la satisfacción laboral, se presenta en la tabla n°16 y gráfico n°16.

Tabla n°16 Distribución principal aliciente para satisfacción laboral de los encuestados.

PRINCIPAL ALICIENTE PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	Docencia	16	57,1	44,4	66,7
	Investigación	5	17,9	13,9	80,6
	Relaciones humanas e interpersonales	7	25,0	19,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°16 Distribución principal aliciente para la satisfacción laboral de los encuestados.



Como se puede observar el principal aliciente para la satisfacción laboral en los profesores es ejercer la labor docente, dando como resultado un (57,1%), siguiéndolo las relaciones humanas e interpersonales con un (25%) y por último sigue la investigación con un (17,9%).

Resultados de distribución según principal inconveniente en la profesión universitaria, se presenta en la tabla n°17 y gráfico n°17.

Tabla n°17 Distribución por principal inconveniente en la profesión universitaria de los encuestados.

PRINCIPAL INCONVENIENTE EN LA PROFESIÓN UNIVERSITARIA.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido					
	masificación del alumnado	4	14,3	11,1	33,3
	bajo sueldo	16	57,1	44,4	77,8
	falta de base del alumnado	2	7,1	5,6	83,3
	Otros	6	21,5	16,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°17 Distribución por principal inconveniente en la profesión universitaria de los encuestados.



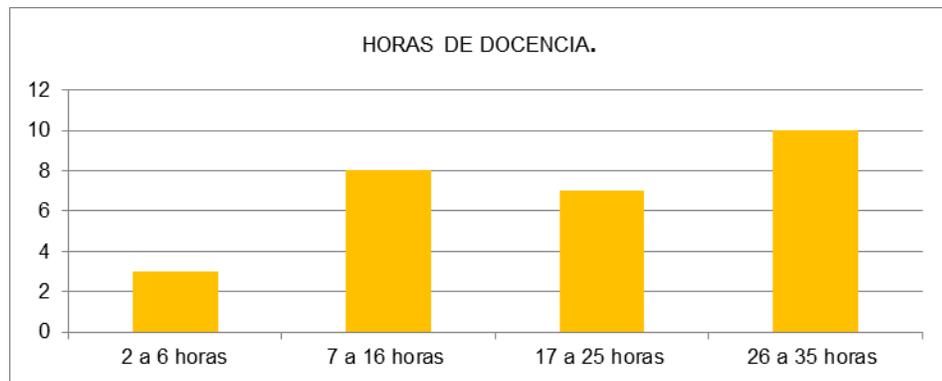
Como se puede observar el principal inconveniente en la profesión universitaria son los bajos sueldos, dando como resultado un (57,1%), siguiendo con un (14,3%) masificación de alumnado, luego falta de base del alumnado dando como resultado (7,1%), y por ultimo un (21,5%) otros motivos.

Resultados de distribución según número de horas dedicadas a docencia, se presenta en la tabla n°18 y gráfico n°18.

Tabla n°18 Distribución según número de horas dedicadas a docencia de los encuestados.

HORAS DOCENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2 a 6 horas	3	10,7	10,7	10,7
	7 a 16 horas	8	28,6	28,6	39,3
	17 a 25 horas	7	25,0	25,0	64,3
	26 a 35 horas	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°18 distribución según número de horas dedicadas a docencia de los encuestados.



Según las horas dedicadas a docencia el (10,7%) realiza de 2 a 6 horas en esta labor, el (28,6%) dedica de 7 a 16 horas, el (25,0%) realiza de 17 a 25 horas, el (35,7%) dedica de 26 a 35 horas en docencia.

Resultados de distribución según número de horas dedicadas a investigación, se presenta en la tabla n°19 y gráfico n°19.

Tabla n°19 Distribución según número de horas dedicadas a investigación de los encuestados.

HORAS DE INVESTIGACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 4 horas	16	57,1	57,1	57,1
	5 a 10 horas	9	32,1	32,1	89,3
	11 a 20 horas	2	7,1	7,1	96,4
	21 a 44 horas	1	3,7	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°19 Distribución según número de horas dedicadas a Investigación de los encuestados.



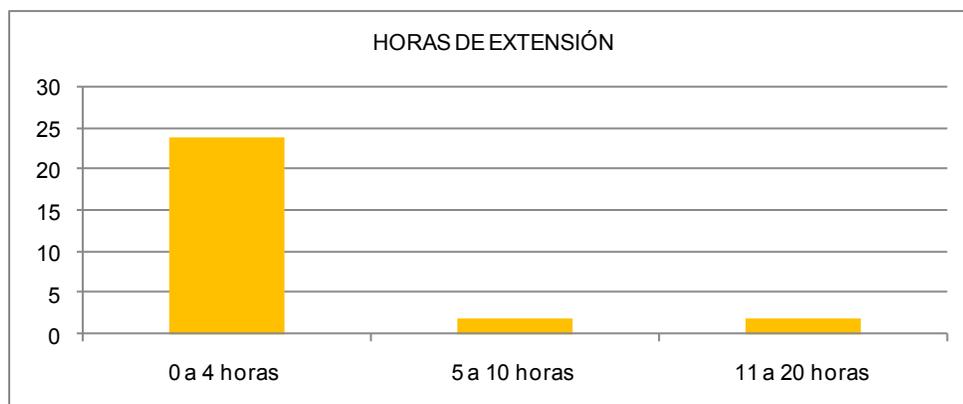
Según las horas dedicadas a investigación el (57,1%) realiza de 0 a 4 horas, con un (32,1%) dedican de 5 a 10 horas algunos docentes, con un (7,1%) dedican de 11 a 20 horas y por ultimo con un (3,7%) los profesores realizan de 21 a 44 horas en esta labor.

Resultados de distribución según número de horas dedicadas a extensión, se presenta en la tabla n°20 y gráfico n°20.

Tabla n°20 Distribución según número de horas dedicadas a extensión de los encuestados.

HORAS DE EXTENSIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 4 horas	24	85,8	85,7	85,7
	5 a 10 horas	2	7,1	7,1	92,9
	11 a 20 horas	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°20 Distribución según número de horas dedicadas a extensión de los encuestados.



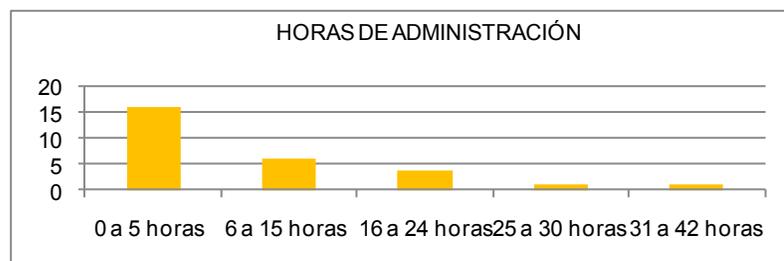
Según lo observado en el gráfico en relación a las horas dedicadas a extensión, el (85,8%) dedica de 0 a 4 horas en esta labor, el (7,1%) dedica de 5 a 10 horas y por último el otro (7,1%) por ciento restantes ejecuta de 11 a 20 horas a la extensión.

Resultados de distribución según número de horas dedicadas a administración, se presenta en la tabla n°21 y gráfico n°21.

Tabla n°21 Distribución según número de horas dedicadas a administración de los encuestados.

HORAS DE ADMINISTRACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 5 horas	16	57,1	57,1	57,1
	6 a 15 horas	6	21,4	21,4	78,6
	16 a 24 horas	4	14,3	14,3	92,9
	25 a 30 horas	1	3,6	3,6	96,4
	31 a 42 horas	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°21 Distribución según número de horas dedicadas a administración de los encuestados.



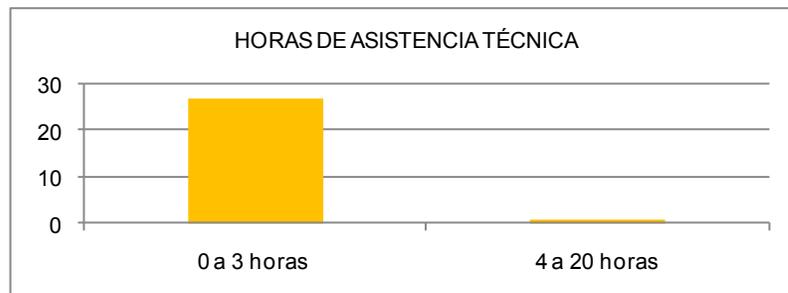
Según lo observado las horas dedicadas a administración de los docentes son las siguientes, con un (57,1%) dedican de 0 a 5 horas, con un (21,4%) dedican de 6 a 15 horas a esta labor, con un (14,3%) dedican de 16 a 24 horas, con un (3,6%) dedican de 25 a 30 horas y por ultimo con otro (3,6%) realizan de 31 a 42 horas de administración.

Resultados de distribución según número de horas dedicadas a asistencia técnica, se presenta en la tabla n°22 y gráfico n°22.

Tabla n°22 Distribución según número de horas dedicadas a asistencia técnica de los encuestados.

HORAS ASISTENCIA TÉCNICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 3 horas	27	96,4	96,4	96,4
	4 a 20 horas	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°21 Distribución según número de horas dedicadas a asistencia técnica de los encuestados.



Según lo que se observa en la tabla y gráfico, más de la mitad de los docentes solo dedica de 0 a 3 horas a asistencia técnica, dando un resultado de (96,4%), y muy por debajo encontramos que solo el (3,6%) de los profesores dedica de 4 a 20 horas en esta labor.

- Caracterizaciones a partir de los niveles de la escala de M.B.I

La escala M.B.I está enfocada en medir el grado o nivel de Síndrome de *Burnout*, consta de tres niveles: cansancio emocional, despersonalización, y realización personal. Para que un sujeto presente el Síndrome de *Burnout* es necesario que los dos primeros niveles arrojen resultados altos, mientras que el logro personal deberá tener un resultado bajo. De ser un caso contrario indicara ausencia de síndrome en los sujetos encuestados.

Para establecer una evaluación del Síndrome de *Burnout*, se utilizaron criterios basados en los niveles de *Burnout* categorizadas según grado de presencia (Bajo – Media –Alta).

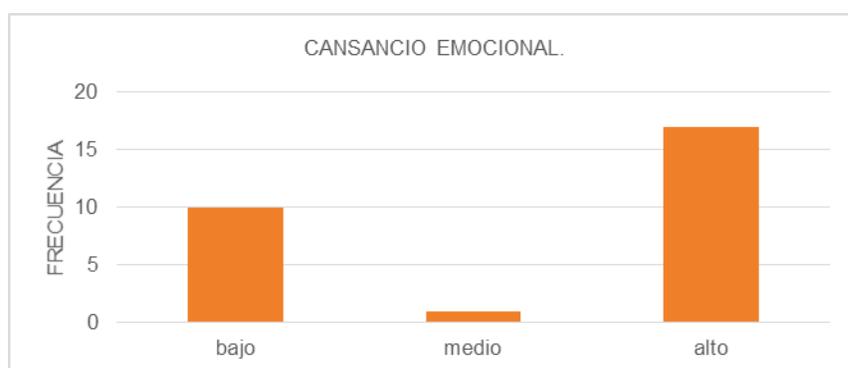
A continuación, se expondrán las tablas y gráficos de los niveles del Síndrome de *Burnout*, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Resultado de distribución según cansancio emocional

Tabla n°23 Distribución según cansancio emocional de los encuestados.

CANSANCIO EMOCIONAL.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	35,7	35,7	35,7
	Medio	1	3,6	3,6	39,3
	Alto	17	60,7	60,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°23 Distribución según cansancio emocional de los encuestados.



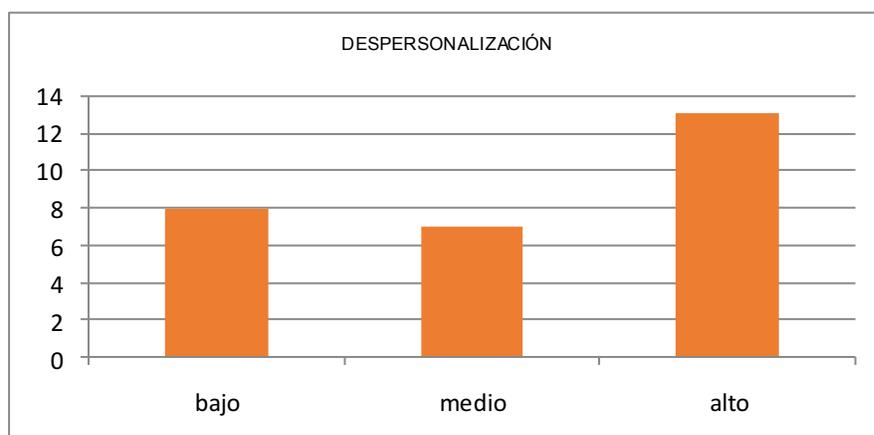
En la siguiente tabla y gráfico podemos observar la distribución de la variable de cansancio emocional. En términos generales se puede indicar que este nivel se distribuye de la siguiente manera, con más de la mitad del porcentaje se indica que los docentes presentan un cansancio emocional alto, dando como resultado un (60,7%), seguido por un cansancio emocional bajo (35,7%), y finalizando con un cansancio emocional medio de (3,6%).

Resultados de distribución según despersonalización.

Tabla n°24 Distribución según despersonalización de los encuestados.

DESPERSONALIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	28,6	28,6	28,6
	Medio	7	25,0	25,0	53,6
	Alto	13	46,4	46,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°24 Distribución según despersonalización de los encuestados.



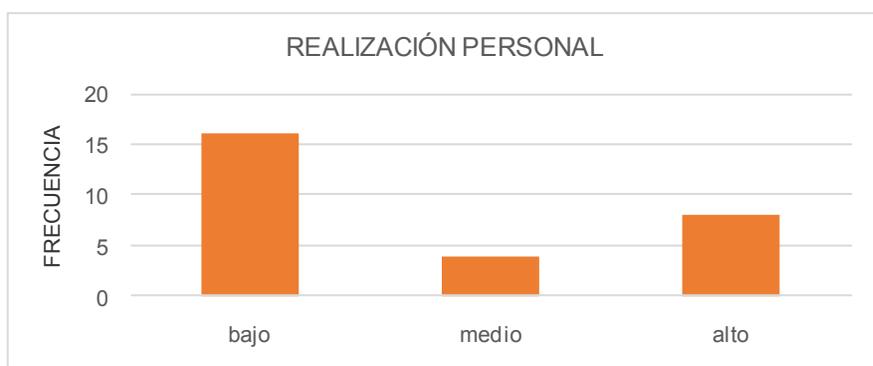
En cuanto a lo que se puede observar en la tabla y gráfico de despersonalización, los docentes presentan un nivel alto de despersonalización marcando un (46,4%), siguiendo con un (28,6%) de este nivel y finalizando con un (25,0%) de despersonalización.

Resultados de distribución según realización personal.

Tabla n°25 Distribución según realización personal de los encuestados.

REALIZACIÓN PERSONAL.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	57,1	57,1	57,1
	Medio	4	14,3	14,3	71,4
	Alto	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Gráfico n°25 Distribución según realización personal de los encuestados.



Según lo que se observa en la tabla y gráfico de realización personal más de la mitad de los docentes de la universidad presentan una baja realización personal, dando como resultado que el (57,1%) tiene un alto nivel de baja realización, siguiendo con un (28,6%) en donde los profesores presentan una alta realización personal, y finalizando con un nivel medio con un (14,3%).

En síntesis, podríamos afirmar que la población de estudio presenta un nivel alto de cansancio emocional, nivel alto de despersonalización, y por último un nivel alto de baja realización personal. Estos resultados se asignan según la tabla de valores de referencia del M.B.I expuesta en el marco metodológico.

# Capítulo V. Discusión y Conclusiones

## **Discusiones:**

El objetivo principal de este estudio fue evaluar el Síndrome de *Burnout* en los docentes de la Escuela de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez; Además se buscó determinar los niveles del Síndrome de *Burnout* de acuerdo al M.B.I; el cual está validado en Chile por un estudio de Buzzeti (2005) en la Escuela de Psicología de la Universidad de Chile y finalmente se buscó caracterizar la población estudiada de acuerdo a la encuesta sociodemográfica.

Según la caracterización de la población se presenta mayor cantidad de sujetos de género masculino, alcanzando un 53,6% frente al género femenino que representa el 46,4%, en cuanto a la edad de los sujetos los rangos etarios modales se encuentran de 33 a 38 años, 54 a 58 y 59 a 62, representando el 24,1% cada uno de estos, según paternidad o maternidad de los sujetos el 85,7% son padres o madres, los cuales tienen entre 1 a 5 hijos. La distribución según el estado civil de los docentes encuestados el 60,7% representa a casados, seguido de los separados con un 21,4% y solteros equivalentes a un 17.9%.

Según la escolaridad de los sujetos el 92,9% posee una carrera universitaria, en relación a los años trabajando de los docentes el rango modal es de 21 a 30 años, dando como resultado un 32,1%, en función de los años trabajados en la institución el rango con mayor representación pertenece de 1 a 5 años, manifestando un 32,1% de la muestra, en su totalidad los sujetos pertenecen a la facultad de Educación Física.

La población encuestada frente a la ausencia laboral, presenta un bajo índice de inasistencias, el porcentaje de prestación de licencias médicas equivale a un 42,8%, priorizando el uso de licencias por motivos menores, resfríos, dolores de cabeza, entre otros; los días con mayor frecuencia de licencia equivalen entre 4 a 7 días.

El principal aliciente para la satisfacción laboral es de docencia con un 57,1%, y el principal inconveniente de la profesión expresado por la muestra son los bajos sueldos con un 57,1%.

Como se puede apreciar en los resultados de los sujetos estudiados, en relación a la presencia del Síndrome de *Burnout*, gran parte de la población estudiada presenta un alto nivel de este. Específicamente el 60,7% presenta cansancio emocional, 46,4% presenta despersonalización y el 57,1% tiene un alto nivel de baja realización personal. A partir de estos resultados se puede determinar que la población estudiada manifiesta un alto nivel de agotamiento, un alto nivel de despersonalización y un alto nivel de bajo logro de realización personal, lo que se traduce un un alto nivel de Burnout general.

De esta manera en relación a Maslach y Jackson se cumple el modelo que plantean, ya que se basan en que el cansancio emocional lleva a la pérdida de motivación, sentimientos de inadecuación y fracaso; la despersonalización se basa en actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los beneficiarios de su trabajo y finalmente en la realización personal la falta de logros personales, labores habituales y un rechazo de sí mismo. Estas características podríamos verlas reflejadas en la población estudiada ya que los resultados son de alta presencia del síndrome.

La existencia de estos niveles de Síndrome de *Burnout* en nuestra población de estudio, puede ser explicada con la investigación de Buzzeti (2005) en donde menciona que las profesiones más afectadas por este síndrome son las que tienen directa relación con el servicio y prestación de ayuda, destacando principalmente a la docencia.

De esta manera el modelo tridimensional de Maslach y Jackson ya expuesto afecta de manera negativa a los docentes de la Universidad Católica Silva

Henríquez, ya que son los profesores los encargados de desarrollar el proceso de enseñanza - aprendizaje, a los estudiantes de dicha universidad, concordando con la investigación de Pines (2005).

Viéndolo desde la interacción que se cumple entre el docente y el alumno, el presentar este síndrome se asociaría a aprendizajes no significativos, ya que se perdería la capacidad de controlar el propio proceso y los objetivos de la docencia como lo plantea Tamez y Pérez (2009).

Avocándonos a la conceptualización del docente podemos relacionar que este síndrome trae consigo aspectos de tipo negativos que influyen en su labor, donde podría presentar un desempeño deficiente, bajo progreso de su carrera y presentar un bajo nivel colaborativo según el estudio de Elige educar (2014).

### **Conclusiones finales:**

La hipótesis anteriormente expuesta en esta investigación fue que los docentes de la Universidad Católica Silva Henríquez presentan un nivel medio del Síndrome de *Burnout*, y es aquí donde esta hipótesis no se cumple a cabalidad ya que según los resultados expuestos por la escala de M.B.I los docentes presentan un nivel alto de dicho síndrome.

Según la caracterización anteriormente expuesta de la encuesta sociodemográfica , las variables motivacionales, laborales y los resultados del M.B.I; los profesores que presentan el síndrome pueden tener diferentes tipos de consecuencias tanto a nivel afectivo en donde la culpa es un síntoma predominante que les impide establecer una cercanía mayor con sus estudiantes; como a nivel físico donde se encuentra el agotamiento y la falta de energía y finalmente a nivel cognitivo donde se interpone en la confección y desarrollo de su desempeño como docente.

Como limitantes en la confección de esta investigación, fue la falta de compromiso por parte de los docentes en responder las encuestas en los tiempos solicitados ya que a pesar de las facilidades entregadas para responder dichas encuestas (vía online y escritas) estas no se entregaron en los plazos establecidos, retrasando el proceso de recolección de datos. Otra limitante fue la poca información respecto al Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios en Chile ya que los estudios encontrados en su mayoría eran hacia la docencia escolar.

Otra de las limitantes fue que estos datos no pueden ser extrapolados, ya que son de una población específica y por lo tanto no se pueden generalizar los resultados con otras carreras o casas de estudios, donde las vivencias y condiciones laborales pueden ser distintas a las que se viven en la Universidad Católica Silva Henríquez.

### **Proyecciones**

Con el objetivo de hacer un llamado a futuros investigadores, hemos realizado una encuesta sociodemográfica, y de M.B.I, con el fin de sentar precedentes y aportar información para exploraciones posteriores, que se enfoquen en profundizar la temática del Síndrome de *Burnout* en nuestra universidad, así como relacionar las variables implicadas.

Con el siguiente estudio se pretende estimular la investigación del Síndrome de *Burnout* a las siguientes generaciones, tanto de gente interna como externa a la universidad, para que puedan evitar las consecuencias de este síndrome en los docentes para que no disminuyan el desempeño en sus tareas diarias, evitar depresiones, actitudes negativas, pérdida de motivación, deshumanización en el trato con los demás, etc.

Al realizar este tipo de investigaciones de manera continua se podría buscar técnicas de afrontamiento para los docentes que padezcan este síndrome, y

así mantener en constante vigilancia a los docentes, para poder privilegiar siempre el bienestar de los profesores.

Esperamos que este estudio sirva como base de sustentación teórica para que la Universidad Católica Silva Henríquez tome medidas acerca de las tres dimensiones del Síndrome de *Burnout*, con el fin de revertir esta situación y potenciar la calidad de educación que se entregue a las futuras generaciones.

## **Bibliografía**

- Alarcón, J.; Vaz, F. & Guisado, J. (2002). Análisis del síndrome de *burnout*: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (II). Rev. Psiquiatría Fac. Med. Barna, 29:8-17.
- Ander- Egg, E. (1991). Introducción al Trabajo Social. Madrid. Siglo XXI.
- Arís Redón, N. (2009). El síndrome de *Burnout* en los docentes. Electronic Journal of research in educational Psychology. 7 (2), 829-848.
- Asún, D., Molina, D. & Real, C. (2002) Buenout en educación. Documento de trabajo en el Seminario de Salud Laboral Docente, Septiembre, Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de *burnout* en los profesores. Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo. Vol.8, pp. 16.
- Buela, G. & Cabello. V. (1991). *Manual de psicología clínica aplicada*. España: Madrid: Siglo veintiuno. Vol. 4, pp. 271-284.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (M.B.I), en dirigentes del colegio de profesores. de Chile*. Escuela de Psicología, Universidad de Chile.
- Castro, R. (2005). *Síndrome de burnout o desgaste profesional*. Breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>.
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26 (1), 169-180.
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A Review and an integration of research on job burnout. En The Academy of Management Review. New York, EE.UU Vol. 18, pp. 621 – 656.

- Cooley, E. & Yovanoff, P. (1996). Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce Burnout and improve retention of special educators. *Exceptional Children*, Vol. 62, Num. 4, pp.336-355.
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L. & Tomasina, F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Peru y Uruguay*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Recuperado de:  
[http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/\\_documentos/salud\\_docente/unesco\\_condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf).
- De la Rosa, M., Ramírez, C., Salas, X. & Sepúlveda, C. (1998). Validación de cuestionario para medir síndrome de *Burnout* en profesores de enseñanza media del sector municipalizado de la comuna de Viña del Mar y descripción preliminar de esta población. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y al Título de Psicólogo. Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso, Chile.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Etapas de desilusión en la profesión de ayuda*. Nueva York. Human Scinces Press.
- Einsiedel, I. & Tully, J. (1981). Methodological considerations in studying the burnout phenomenon, en J. Jones (comp), *The burnout syndrome: current research, theory and interventions*, park ridge 3, London.
- Elige Educar (2018). *¿Son felices los profesores? Radiografía de la felicidad docente en Chile*. Santiago de Chile: Elige Educar.
- Esparza Morales C., Guerra Marín P., & Martínez Pacheco M. (1995). *Determinación de los niveles del síndrome Burnout en profesionales del área de la salud de la quinta región*. Tesis para optar al Grado de Licenciado en Psicología y al Título de Psicólogo. Recuperado de:  
[http://opac.pucv.cl/pucv\\_img/lmg-6000/UCU6400\\_01.jpg](http://opac.pucv.cl/pucv_img/lmg-6000/UCU6400_01.jpg)

- Esteve, J. (1994) en El malestar docente (2012). Revista digital para profesionales de la enseñanza. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd9615.pdf>
- Farber, B. A. (1991). Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Farber, B. A. (1983). Estrés y agotamiento en las profesiones del servicio humano. Nueva York: Pergamon Press.
- Ferrel, R. (2013). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. Duazary: Revista Internacional De Ciencias De La Salud, 7 (1), 15 -28.
- Ferrel. R., Pedraza. C. & Rubio. B. (2008). El síndrome de quemarse en el trabajo (*burnout*) en docentes universitarios. Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad del Magdalena, Santa Marta – Colombia, 7, 15- 23.
- Forbes, R. (2011). Éxito empresarial. *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Recuperado de: [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of social issues*, 30(1), 159- 165.
- Friedman, I. A. (2003). Autoeficacia y agotamiento en la enseñanza: la importancia de la eficacia de las relaciones interpersonales. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1023/a:1024723124467>
- Ganster, D. C. y Schaubroeck J. (1991). Work, stress, and employee health. *Journal of Management*, 17, 235-271.
- Gil-Monte, P. R. & Pereiro, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: síntesis.

- Gomez, M. (2009). Introducción a la metodología de la investigación científica. Córdoba: Editorial brujas. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/Introducci%C3%B3n%20a%20a%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20Cient%C3%ADfica%20Autor%20Prof.%20Marcelo%20G%C3%B3mez.pdf.
- Machado, I. & Estévez, R. (2010). Artículo de revisión. *Síndrome de burnout en el personal docente de enfermería*, Enf. Neurol. México. Vol. 11, no. 1: 39-46. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene121h.pdf>
- Malach-Pines, A. (2005). La Medida de Burnout, Versión Corta. *Revista Internacional de Gestión del Estrés*, 12 (1), 78-88.
- Manassero, M. A., Vázquez, A., Ferrer, M. V., Fornés, J. & Fernández, M. C. (1994) *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación: Madrid.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente Fundamentos en Humanidades. Rev. Electrónica Redalyc, 10, 53-68.
- Marx, K. (1986). *El capital*. México, DC: FC. t.1. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>.
- Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Universidad Autónoma de Barcelona. *Grupo CIFO*. Vol. 15, 3. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153col1.pdf>.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2.<sup>a</sup> ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measure of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113

- Maslach, C. Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job *burnout*. Annual review of psychology, 52, 397-422.
  - Maslow. H. A (1954). Motivación y Personalidad. Madrid, España: Díaz de Santos. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-Y-PERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>
  - Meier, S. (1984): *Toward a theory of burnout*, en MCREYNOLDS, J. (Comp): *Advances in psychology assessment*. San Francisco: Jossey-Bass; 4.
  - Milla, C. (2017, 26 septiembre). El 61% de los chilenos sufre de estrés laboral. El observa todo, el diario ciudadano. recuperado de <http://www.elobservatodo.cl/noticia/sociedad/el-61-de-los-chilenos-sufre-de-estres-laboral>.
  - Organización Mundial de la Salud (2018): La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Recuperado de: <http://www.who.int/iris/handle/10665/42756>.
  - Oyarce Rubio, P. (2009). Síndrome de *burnout* en trabajadores sociales pertenecientes a municipalidades de la zona norponiente de Santiago. (Tesis inédita de maestría). Universidad Arturo Prat, Santiago Chile.
- 
- Pando. M., Aranda. C., Aldrete. R., Flores. M & Pozos. E. (2006). *Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud*. Centro Universitario de Ciencias de la Salud México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14280306>.
  - Pinto, S., Dias de Oliveira, M. & Piccolotto, L. (2012). Trastornos de la voz relacionados con el estrés laboral en la enseñanza: un estudio de casos y controles. Ministerio de Salud Brasil, Fundación Oswaldo Cruz, Escuela Nacional de Educación Pública 28 (11): 2115-24. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/233405293\\_Voice\\_disorders\\_related\\_to\\_job\\_stress\\_in\\_teaching\\_a\\_case-control\\_study](https://www.researchgate.net/publication/233405293_Voice_disorders_related_to_job_stress_in_teaching_a_case-control_study).

- Quass, C. (2006). Diagnostico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Psicoperspectivas*, 5 (1), 65-75.
- Reverend, H. (2000). Una reflexión sobre el concepto de síndrome. *Revista facultad medicina Colombia* 48: 241-242.
- Rojas, V. M. (2011). Metodología de la investigación: diseño y ejecución .bogotá : Ediciones de la U. Recuperado de: <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>.
- Silva, C., Quintana, R., Jiménez, O., & Rivera, C. (2005). *Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile*. tesis, Escuela de Enfermería, Universidad Bío-Bío.
- Suarez, A. (2015, 17 de marzo). Enfermedades y estrés laboral en Chile: Cifras en aumento. *La izquierda diario*. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.cl/Enfermedades-y-estres-laboral-en-Chile-Cifras-en-aumento>.
- Tamez, S. & Pérez. J. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Mexico. Educ. Soc., Campinas*, vol 30, n. 107, p. 373-387.
- Vélez, P. & Mayorga, L. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de *burnout* en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista ciencia y cuidado*, 10, 85- 95.
- Vilorio, H., Paredes, M. & Paredes. I (2003). *Burnout* en profesores de educación física. *Revista de psicología del deporte*. Vol. 12 n2, pp.134.

## **Anexos**

### **Carta a los docentes de la Universidad Católica Silva Henríquez,**

Estimado docente de la escuela de Educación Física de la Universidad Católica Silva Henríquez, junto con saludarle y esperar se encuentre bien, nos presentamos; Somos Francisca Canales, Javiera Oyarce y Camila Leiva.

Le comentamos que para nuestro seminario de título estamos realizando la siguiente investigación en relación al Síndrome de *Burnout*, para lo cual necesitamos contar con su valiosa ayuda...

Les entregaremos tres cuestionarios que serán aplicados a todos los profesores que imparten clases en la carrera de pedagogía en Educación Física, de la Universidad Católica Silva Henríquez; con el fin de descubrir si presentan, no presentan o están proclives a presentar el Síndrome de *Burnout*

### **Cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional.**

Esta encuesta es anónima y personal y confidencial, dirigida a profesores de Pedagogía en Educación física de la Universidad Católica Silva Henríquez.

Esta encuesta se utilizará para una investigación de tipo educativa universitaria, en donde queremos indagar sobre los niveles de estrés relacionado al síndrome Burnout en dichos profesores.

Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual nos permitirá un acercamiento científico a la realidad concreta de nuestra universidad.

Nombre del encuestado: \_\_\_\_\_

SEXO: MASCULINO( ) ESTADO CIVIL: CASADO ( )  
FEMENINO ( ) SOLTERO ( )  
SEPARADO ( )

EDAD: ( ) VIUDO ( )

PATERNIDAD: SI ( ) OTRO .....  
NO ( ) .....

NÚMERO DE HIJOS ( )

ESCOLARIDAD: PRE-ESCOLAR ( )  
BÁSICA ( )  
MEDIA ( )  
TECN/UNIV ( )  
PROFESIONAL ( )

AÑOS TRABAJANDO .....

AÑOS EN LA DOCENCIA .....

AÑOS EN LA INSTITUCIÓN .....

UNIDAD ACADÉMICA Y ESPECIALIDAD: .....

CATEGORÍA DOCENTE (JERARQUÍA): .....

OTROS LUGARES DE TRABAJO (ADEMÁS DE ESTA

INSTITUCIÓN):

SI ( ) NO ( )

AÑOS DE EJERCICIO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN:                      MENOS DE 3 AÑOS ( )  
DE 3 A 5 AÑOS ( )  
DE 5 A 15 AÑOS ( )  
DE 15 A 20 AÑOS ( )  
MÁS DE 20 AÑOS ( )

NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A:    DOCENCIA:.....  
INVESTIGACIÓN:.....  
EXTENSIÓN:.....  
ADMINISTRACIÓN:.....  
ASISTENCIA TÉCNICA:.....

DURANTE ESTE AÑO HA TENIDO AUSENTISMO LABORAL                      SI ( ) NO ( )

A TRAVÉS DE LICENCIA:    SI ( ) NO ( )

CAUSAS DE LICENCIA :

MENORES (RESFRÍOS, DOLORES DE CABEZA, MAREOS, ALTERACIONES INTESTINALES, ETC.) ( )  
TRAUMATOLOGÍA ( )  
PSIQUIÁTRICAS ( )  
OTROS .....

NÚMERO DE DÍAS CON LICENCIA:    MENOS DE 2 ( )  
DE 2 A 4 ( )

	DE 4 A 7	( )
	ENTRE 7 Y 15	( )
	MÁS DE 15	( )
EL PRINCIPAL ALICENTE PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL ES/SON:	DOCENCIA	( )
	INVESTIGACIÓN	( )
	EXTENSIÓN	( )
	ADMINISTRACIÓN	( )
	ASISTENCIA TÉCNICA	( )
	RELACIONES HUMANAS E INTERPERSONALES	( )
EL PRINCIPAL INCONVENIENTE EN LA PROFESIÓN UNIVERSITARIA ES/SON:	MASIFICACIÓN ALUMNADO	( )
	BAJO SUELDO	( )
	FALTA DE BASE DEL ALUMNADO	( )
	RELACIONES INTERPERSONALES	( )
	OTRO (ESPECIFICAR)	( )
	.....	

Figura N°2: cuestionario sociodemográfico.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados.

- 0= NUNCA.
- 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS.
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5= POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	

12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18d	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Figura N°3: cuestionario M.B.I.