

Índice	Pág.
Índice	1 - 3
I Presentación	4
a) Resumen.....	4
b) Abstract.....	5
c) Introducción.....	6-7
d) Problematización.....	8-11
d.1) Pregunta de investigación.....	12
d.2) Hipótesis.....	12
d.3) Objetivos.....	12
 II Marco teórico	 13
1) Burnout.....	13
a) Definición de especialistas.....	13-14
b) Consecuencias del Burnout en la Educación.....	14-16
c) Despersonalización.....	16-17
d) Realización personal.....	18
2) Causas y consecuencias.....	19
a) Condiciones laborales.....	19-20
b) Tiempo de trabajo.....	20-22
c) Entorno social.....	22-23
d) Exigencias Ergonómicas.....	23-26
3) Contexto internacional y Nacional.....	26
a) Estudios del Burnout en América latina	26-28

b) Investigaciones y estadísticas Nacionales.....	28-29
c) Licencias médicas.....	29-31
4) Satisfacción laboral.....	31
a) Definición de especialistas.....	31-32
b) Relación entre Burnout y Satisfacción laboral.....	32-34
III Marco metodológico	35
6) Diseño.....	35
a) Tipo de investigación y muestra	35-37
b) Variables.....	37
c) Instrumento.....	37-38
c.1) Desglose Test de Maslach.....	39-43
c.2) Desglose test de satisfacción laboral.....	43-44
d) Recogida de información.....	44
IV Presentación de datos.....	45
7) Análisis de datos.....	45-62
8) Conclusiones.....	63-66
V Referencias bibliográficas	67-69

VI Anexos	70
9) Instrumento.....	71
a) Test de satisfacción laboral.....	71-72
b) Test Maslach.....	73-76
10) Tabla de resultados por sujetos	77-91
11) Gráficos por sujeto	92-156

I) Presentación.

a) Resumen

La siguiente investigación tiene como objetivo analizar la relación existente entre los niveles de Burnout y satisfacción laboral, para ello se realizó un cuestionario tipo Likert a profesores del establecimiento Jorge Hunneus Zegers pertenecientes a la comuna de La Pintana. Este cuestionario es una combinación entre el MBI-ED Inventory de Maslah y Jackson (1986) el cual busca identificar los niveles del síndrome de Burnout en profesores. Para poder extraer los datos respectivos a la satisfacción laboral se elaboraron 4 preguntas correspondientes a los elementos principales que componen la satisfacción laboral.

La metodología de investigación corresponde al tipo cuantitativo correlacional, ya que con la obtención de datos podremos analizar la relación entre las variables estudiadas (Burnout y satisfacción laboral).

Con los datos obtenidos se pudo corroborar que a mayor nivel de Burnout, menor se presentó la satisfacción laboral en los docentes.

b) Abstract.

The following research aims to analyze the relationship between levels of Burnout and job satisfaction, for this purpose a Likert survey was conducted to Jorge Huneus Zegers Institution teachers from the municipality of La Pintana. This survey is a combination of the MBI-ED Inventory of Maslah and Jackson (1981) which seeks to identify the levels of Burnout syndrome in teachers. In order to extract the job satisfaction respective data, 4 questions for the main components of job satisfaction were developed. The research methodology corresponds to the quantitative correlation, because, with the data collection, we will be able to analyze the relationship between the studied variables (Burnout and job satisfaction). With the obtained data, it was possible to confirm that higher levels of Burnout show lower job satisfaction among teachers.

c) Introducción

Se entiende que el síndrome de Burnout es un estado que adquieren los docentes debido a las malas condiciones laborales que pueda presentar su fuente de trabajo, como también el agotamiento físico y mental. Estas dificultades se pueden ir adquiriendo al no ver avances en su medio laboral, lo que conlleva a sentir un malestar constante con su profesión y el entorno que le rodea, incluyendo su vida en el hogar.

José Marente (2006) define el síndrome de Burnout como un profesional desgastado o quemado, y no encierra este concepto exclusivamente en los docentes, sino a todos los empleados de los servicios. Este síndrome que acongoja a muchos docentes se compone de diferentes características, en primer lugar podemos señalar el agotamiento emocional, el cual se debe a la presión constante que se enfrenta el profesor en su trabajo. También la despersonalización es otra característica que acompaña a este síndrome, es así como nos señala Mauricio Sierra (2008), el cual explica la despersonalización como la sensación de irrealidad por parte del paciente, es decir dificultades para comunicarse, sentirse muy agotado o bajo el efecto de las drogas. Por último al no sentirse realizado personalmente con su trabajo, es otra de las características que acompañan al síndrome de Burnout, lo que conlleva a la persona a no alcanzar un nivel de autorrealización con su vida laboral y personal.

Se concibe que al padecer del síndrome de Burnout, el docente no alcanzará una satisfacción laboral alta, es por ello que el fin de esta investigación es poder identificar la implicancia que tiene este síndrome en la satisfacción laboral de los docentes.

María Auxiliadora Duran y otros (2005) definen la satisfacción laboral como auto percepción que tienen los trabajadores de su labor, obteniendo resultados y disfrutando lo que hacen, como también al sentirse satisfecho con su entorno laboral reuniendo condiciones física y humana.

Para poder realizar el análisis entre las variables de Burnout y satisfacción laboral se utilizó el Test Maslach Burnout Inventory (1986), el cual tiene como objetivo la identificación o no del síndrome de Burnout, también se elaboraron 4 preguntas correspondientes a la satisfacción laboral, para luego poder hacer la relación entre Burnout y satisfacción laboral de los docentes encuestados.

A través de la aplicación del test, el cual se llevó a cabo en 65 docentes del establecimiento Jorge Huneeus Zegers los resultados arrojaron que 19 sujetos presentaron altos índices de Burnout, lo que indica que la misma cantidad de sujetos presentan una baja satisfacción laboral. Por el contrario 34 sujetos presentaron altos índices de satisfacción laboral, lo que señala la ausencia del síndrome de Burnout. Además 9 sujetos indicaron altos índices de satisfacción laboral y Burnout. Por ultimo 3 sujetos presentaron la ausencia del síndrome de Burnout y de satisfacción laboral, lo que nos entrega un total de 65 sujetos encuestados.

d) Problematización

La UNESCO (2005) trabaja las precarias condiciones laborales que presentan los profesores en América Latina, tomando en cuenta, distribución de profesores (según turnos de trabajo), infraestructura de los establecimientos, tiempos de descanso, material e implementación de apoyo al trabajo, exigencias ergonómicas, el entorno en el cual se realiza el trabajo, entre otras. En Chile se ha resaltado la importancia que tienen las condiciones de trabajo en que se realiza la práctica docente, esto se ha podido visualizar durante las manifestaciones del año 2015, en donde un gran porcentaje de docentes en Chile se ha adherido a las diferentes movilizaciones. Estos aspectos se pudieron ver en toda la prensa nacional y diferentes medios de comunicación en donde resalta paralización indefinida de los profesores de Chile por el rechazo a la carrera docente y los constantes problemas en las condiciones laborales de estos.

La UNESCO plantea desde la rama de la psicología cuales han sido las consecuencias del trabajo docente en Chile, ha delimitado conceptualmente lo que significa el síndrome de Burnout y el efecto que tiene en los docentes, fabricando instrumentos de medición para identificar este síndrome. (Parra Garrido, Condiciones de trabajo y salud docente, 2004, pág. 77)

Las evidencias al respecto, en distintas disciplinas de investigación son abundantes. Según el estudio “La encuesta longitudinal de Docentes en Chile” (2005) aborda las precarias condiciones laborales que enfrentan los profesores en América latina y como repercuten en su vida personal. Esta encuesta es una muestra representativa de seis mil docentes a nivel nacional. El estudio está basado en los distintos niveles de enseñanza y distintas dependencias administrativas de los

establecimientos educacionales en los que se desempeñan. A causa de esta investigación podemos identificar un aumento sustancial de licencias médicas presentadas desde el año 2002 hasta el 2004 (desde un 25.7% a un 33.6%) (Bravo David, 2005, pág. 37), este hecho refleja que efectivamente la salud de los docentes ha empeorado a través del tiempo, al igual que las diversas patologías que influyen en su trabajo, lo que nos lleva a indagar y profundizar en un nuevo contexto las dificultades que enfrenta profesorado, así mismo el establecimiento Jorge Huneeus Zegers será el punto de esencial de nuestra investigación.

El Concepto Burnout según nos señala José Marente (2006) en su artículo *“Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés laboral y Burnaut,”* define al síndrome del “profesional desgastado/ quemado”, también en su trabajo podemos encontrar este concepto el cual se dirige a empleados del ámbito de servicios, como profesores, médicos y asistentes sociales, que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés. Ofrecen un trato deshumanizado a sus pacientes, clientes o alumnado, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo (Marente J. A., 2006).

Como nos señala José Marente en su artículo, uno de los síndromes más característicos dentro de las fases avanzadas del estrés laboral es el síndrome de Burnout, fue acuñado originalmente por Freudenberg en 1974 el cual fue un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas del estrés.

El término Burnout procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos. (Marente J. A., 2006, pág. 7). De acuerdo a

esta definición relacionamos el malestar de muchos docentes en Chile, los cuales se plantean metas con su trabajo, y por agentes externos, no se pueden llevar a cabo. (Infraestructura, extensos horarios de trabajo, entre otras).

La satisfacción laboral de los docentes es otra característica que se suma a las malas condiciones que presentan los profesores en América y Chile. Asimismo Katia Caballero (2002) cita a Weinert (1985) el cual expone que la satisfacción laboral se debe a diversas razones en las que destacan: a) posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo. b) posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias. c) relación posible entre satisfacción y clima organizativo. d) creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización. e) importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal. f) ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Según el autor nos señala que el conjunto de las organizaciones y aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan los distintos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (Caballero Rodriguez, 2002)

En conclusión compartimos que al manifestarse un cierto grado de Burnout va a repercutir directamente en la salud docente, como también en su desempeño en la sala de clase y como resultado una baja satisfacción laboral. En este sentido se

busca indagar los posibles casos de Burnout en el establecimiento Jorge Huneeus Zegers perteneciente a la comuna de La Pintana.

De acuerdo a las evidencias anteriores establecemos la importancia de llevar a cabo esta investigación, debido a las múltiples manifestaciones que han realizado los profesores en Chile en busca de una mejora a las condiciones laborales en cual se desempeñan.

d.1) Pregunta de investigación.

¿Cuál es el nivel de Burnout en el establecimiento Jorge Huneus Zegers y cuál es su relación con la satisfacción laboral?

d.2) Hipótesis:

A mayor nivel de Burnout va a existir una menor satisfacción laboral del docente.

d.3) Objetivos:

- ❖ Analizar la relación existente entre los niveles de Burnout y la satisfacción laboral.
 - Identificar el grado de Burnout que existe en los docentes.
 - Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del establecimiento JHZ.
 - Determinar posibles factores que inciden en el grado de Burnout de los docentes del establecimiento.

II) Marco Teórico.

1) Burnout.

a) Definiciones de especialistas.

El síndrome de Burnout es una condición que adquieren las personas con altos niveles de carga laboral y emocional, por ende un deterioro mental que repercute en su salud manifestándose plenamente en su trabajo y vida personal.

José Marente (2006) nos menciona la proveniencia del síndrome de Burnout, el cual procede del mundo deportivo, esta terminología es utilizada para definir la sensación que siente el deportista al no poder lograr sus objetivos y la frustración que van adquiriendo.

En el caso de Jackson, Maslach (1986 y 1982) y Freudenberg (1974, 1977 y 1980) los tres lo ven como un sin síndrome que afecta en gran medida a las personas que trabajan ofreciendo servicios, el cual consiste un agotamiento físico, mental y una actitud de indiferencia para con quienes trabajan y ofrecen el servicio. Este síndrome perjudica enormemente la labor docente, debido a que su trato es directo con el estudiante y no permitiría un aprendizaje óptimo en el educando.

El autor menciona el caso de Meir (1983), Álvarez y Fernández (1991), los cuales nos señalan que el Burnout, es la última fase de una serie de trastornos psicológicos, manifestadas en un estrés crónico y permanente, que se da específicamente en el mundo laboral, aunque no hace la diferencia entre trabajos de servicios u otros. (Marente J. A., 2006, págs. 7-10).

Maslach y Leiter (1977) nos muestran otra definición de lo que es el síndrome de Burnout, lo recogen como un sentimiento de decepción antes sus logros

personales, es decir, no los sienten importantes a sus vidas, esto se suma a lo dicho con los otros autores. (El agotamiento emocional, la poca sociabilidad con los compañeros en el trabajo y la despersonalización del trabajador).

También existirá una definición desde las disciplinas como la psicología clínica y la psicosocial (Gil-Monte y Peiró, 1997; Olmedo, 1997).

Desde la clínica se define como el estado y consecuencia del estrés en el trabajo. (Marente, 2006)

Desde la perspectiva psicosocial el síndrome de burnout es un proceso el cual se desarrolla en el entorno laboral con manifestaciones dentro de este mismo. (Marente, 2006)

Por lo tanto, el Burnout es un trastorno que consiste en el agotamiento emocional y físico, que lleva a producir una conducta asocial con su entorno, despersonalización, frustración y nulo interés por el trabajo que está realizando, esta conducta se va a ver reflejada en la labor que realicen trabajadores del ámbito de los servicios.

b) Consecuencias del Burnout en la educación.

Explican K. Kunz y R. Tangol citando a Iris (2005) que el trabajo de los profesores es un acto extremadamente complicado al momento de medir satisfactoriamente su labor, le atribuye al profesor la importancia de su acción social, es decir las infinitas veces que el docente debe suplir el lugar de los padres e inevitablemente involucrarse afectivamente con los educandos. El autor pone énfasis en la peligrosidad de esta situación, debido a que en muchos casos esta relación va a perjudicar al docente, ya que al involucrarse en los problemas de los

alumnos los hará también parte suyos, esta situación va a producir asimismo un agotamiento y estrés por parte del profesor. (Kunz, 2010)

Llevándolo a lo estrictamente educativo el síndrome de Burnout tiene una implicancia directa en la enseñanza e incluso debilitando el sistema educativo completo, ya que tiene injerencia directa con la enseñanza de los alumnos, esto debido a que los profesores al trabajar en el ambiente que lo hacen están propensos a diversos tipos de enfermedades o trastornos, ya sea físicos, psicológicos y hasta conductuales es así como lo menciona Kunz y Tangol citando a Extremera (2003).

José Luis Darrigrande nos menciona otro factor importantísimo al citar a Petrie (2001) que la cantidad de alumnos al cual el profesor se va a enfrentar diariamente va a tener incidencia directa con la aparición o no aparición del síndrome de Burnout, se relaciona directamente con lo que sucede en Santiago debido a la gran población de estudiantes por sala que existe. Además cita a Moriana y Herrezco (2004) donde también señalan la importancia del número de alumnos por sala, atribuyendo el rol que también poseen los alumnos en su comportamiento (Darrigrande, 2010).

Esto adquiere enorme significancia cuando el autor también menciona lo siguiente:

En este contexto y dadas las múltiples demandas a las que son sometidos los profesores, es posible considerar a la docencia chilena como una profesión estresante, donde se exige una interacción constante y absorbente, y que además enfrenta condiciones laborales insatisfactorias (Ballenato 2003) (Darrigrande, 2010).

Es así como también Darrigrande nos hace referencia a un estudio del 2005 de la Pontificia Universidad Católica de Chile que vuelve a dar énfasis sobre el Burnout, ya que los profesores están expuestos enormemente a altas tensiones en sus trabajos y esto podría derivar a la posibilidad de exponerse al síndrome de Burnout, lo que según hemos visto tendrá graves consecuencias en el aprendizaje del estudiante (Colegio de profesores 2005).

c) Despersonalización.

Según nos señala Mauricio Sierra (2008) en su artículo “*La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos*” la mayoría de las definiciones que podemos encontrar sobre este concepto subrayan la existencia de quejas de sensación de irre realidad por parte del paciente, este sería un elemento esencial para la detección del fenómeno, por el contrario el autor nos hace referencia que este sería un diagnóstico muy rápido, debido a la ausencia explicativa en donde clarifique el origen de dicho padecimiento.

Debido a su experiencia como médico psiquiatra, a menudo sus pacientes presentan enormes dificultades para comunicar la naturaleza del fenómeno, y usualmente recurren al uso de metáforas como “una barrera invisible que los separa del mundo exterior”. También hace referencia que muchos de sus pacientes hacen hincapié en un cambio cualitativo en su conciencia y se quejan de sentirse “como en un sueño” o “bajo el efecto de drogas”. Es así como esta dificultad para describir la experiencia constituye uno de los aspectos más característicos de la despersonalización y ayuda a diferenciarlas de otras condiciones “neuróticas”, como cuadros de hipocondriacos, u otros trastornos.

Otra regularidad interesante que nos menciona el autor son las descripciones de sus pacientes afectados por la despersonalización la cual se manifiesta en la dificultad de poder cualificar sus descripciones debido al uso de la expresión *como sí*. Por ejemplo, un paciente despersonalizado describió así su experiencia: “es como si hubiera perdido la noción del tiempo. Todo lo veo como si estuviera en un sueño. Me toco mis manos y siento como si no fueran mías y las piernas igual. Nunca he vuelto a sentirme bien. Es como si no fuera una persona.” (Sierra Serget, 2008). También el autor nos señala un entumecimiento emocional de los pacientes los cuales reportan diferentes grados de atenuación en la vivencia emocional subjetiva, que parece abarcar todo el rango afectivo, por ende es común escuchar quejas de una incapacidad para sentir afecto por personas cercanas, placer, miedo, rabia, etc.

El autor concluye señalando que conceptualizar la despersonalización como síndrome, en vez de un síntoma, puede tener implicaciones importantes tanto en la práctica clínica como en la investigación y sugiere que la despersonalización representa una respuesta defensiva ante una amenaza percibida, por ende individuos que se caractericen por ser individualistas serían más sensibles a situaciones potencialmente amenazantes, lo cual los haría más susceptibles a la despersonalización. El autor señala que este padecimiento sin duda constituye a un fenómeno complejo, pero sugiere que lejos de constituir una experiencia unidimensional, la despersonalización se puede conceptualizar mejor como un fenómeno constituido por un grupo estable de síntomas entre los cuales una marcada atenuación de la experiencia emocional parece desempeñar un papel central.

d) Realización personal.

Según nos señala Antonio Bernal Guerrero (2002) el cual hace en un recorrido histórico en donde señala que cada cultura ha formulado algún ideal de madurez o de realización personal. Posteriormente realiza una revisión crítica del concepto autorrealización desde las teorías humanistas clásicas del siglo XX, para ello analiza tres posibles alcances de la autorrealización: como motivación y necesidad, como completitud o consumación del curso de la vida humana y como proceso de convertirse en persona.

Cabe destacar que la autorrealización se ha considerado por lo general como tendencia básica para la vida humana, por ende busca la mayor realización posible de las potencialidades únicas de la persona.

El autor toma como referencia a Maslow, el cual identifica la madurez personal como la autorrealización, esta supone una trascendencia de las necesidades básicas o deficiencias, permaneciendo ligada a las necesidades de crecimiento o meta necesidades (Bernal Guerrero, 2002). El autor cita a Maslow el cual nos señala que raramente se alcanza ese estado final de crecimiento personal denominado autorrealización. La mayoría de los seres humanos funcionamos prácticamente todo el tiempo en un nivel inferior al que plantea la autorrealización.

2) Causas y consecuencias del Burnout.

a) Condiciones laborales.

El estudio *Condiciones de trabajo y salud docente* (2005) nos señala que es de carácter exploratorio, es decir no pretende ser representativo del universo de las escuelas primarias o de educación básica y menos de los sistemas educativos nacionales. Se sostiene de dos fuentes de información fundamentales: la percepción de los docentes y directores como también la observación directa de las condiciones que presentan las distintas escuelas de América.

Las condiciones de trabajo en las que se realiza la labor docente no siempre son las mejores, esta situación no se ha perfeccionado en los últimos años, estudios de la UNESCO (2005) en 5 países de América (Chile, Argentina, Uruguay, Ecuador, y Perú) han podido entregar una visión geográfica y laboral de los distintos contextos y realidades de las condiciones en las que se enfrenta el profesorado Latinoamericano, lo que nos lleva a identificar los aspectos más relevantes del estudio. Es por ello que la salud de los docentes y las condiciones laborales se relacionan incluyendo los diferentes factores que inciden en el desarrollo del profesional y satisfacción personal.

Los estudios de la UNESCO (2004) señalan a través de las fuentes recolectadas en su investigación la doble jornada de trabajo remunerado y agrega la carga de trabajo doméstico, en gran mayoría la cantidad de tareas relacionadas con el trabajo docente que se realizan fuera del horario laboral. Las principales tareas que se realizan fuera del horario de trabajo son la preparación de material didáctico, cursos de perfeccionamiento y preparación de clases.

Se puede inferir que haciéndose manifiesta la sobre carga académica de los profesores, se acentúa la probabilidad de padecer una enfermedad por la ausencia de descansos adecuados. La UNESCO (2005) nos indica que cerca de un 45% de los profesores destina menos de 15 minutos al descanso durante la jornada laboral. También nos entrega datos en donde señala que trabajan más de 40 horas semanales en tareas docentes tanto en el establecimiento como en su hogar 58%, destina más de 1 hora diaria al traslado desde su hogar hasta el lugar de trabajo 55%. (UNESCO, 2004)

Las condiciones materiales del profesorado chileno han dejado a la luz una precariedad presente. En su mayoría los docentes reciben una remuneración baja, en consideración al nivel profesional de la carrera, el 75% de ellos se encuentra sindicalizado, y se mantienen apenas tres años en un mismo establecimiento educacional como promedio, y lo más relevante cerca del 50% necesita (u opta) por otro empleo. Y estos indicadores se mantienen en forma creciente, si los docentes son pertenecientes a establecimientos municipales. (Cornejo Chaves, 2008)

Durante la jornada laboral los docentes de educación media reportan trabajar aproximadamente 10 horas extras no remuneradas a la semana, además reportan las faltas de instancias de descanso y desconexión durante su jornada. Se señala que en los establecimientos científico humanista la exigencia se presenta mucho mayor. A si también los materiales pedagógicos de apoyo a los docentes son insuficientes, el estudio nos entrega un valor de 66%, en el cual los docentes perciben esta situación, y por otra parte un 51% se le atribuye a los establecimientos técnico profesionales.

b) Tiempo de trabajo.

Condiciones de trabajo y salud docente (2005) indica que en la mayoría de los países vinculados a la investigación, los docentes destinan más de 30 horas semanales a su trabajo, sumando los tiempos en el cual se encuentran dentro y fuera de su jornada laboral. Pone en evidencia las situaciones más extremas en donde señala a Chile, México y Perú, países en donde la mayoría trabaja sobre las 40 horas semanales en labores docentes. Señala que en tres países (Argentina, Chile y Uruguay) de la investigación se destina muy poco tiempo al descanso durante la jornada laboral, con un alto porcentaje que descansa menos de 5 minutos al día y una mayoría que solo alcanza a descansar hasta 15 minutos. (UNESCO, *Condiciones de trabajo y salud docente*, 2005)

Las investigaciones realizadas por la UNESCO durante el 2005 concluyen de acuerdo a los resultados obtenidos, que el trabajo docente invade los espacios extra laborales y domésticos de los profesores y profesoras, simultáneamente deja manifiesto que no existe un descanso apropiado durante la jornada laboral normal. La carga del trabajo docente se le debe sumar la carga del trabajo doméstico, que manifiesta su mayor altura en la población femenina activa en relación a este trabajo profesional.

La encuesta realizada por la UNESCO (2004) nos señala que la población encuestada es de edad madura y con muchos años de antigüedad, la cantidad de horas destinadas al trabajo es muy alta; es decir, los años dedicados a su trabajo no se han convertido en una acumulación que permita ir aumentando el tiempo libre. Por el contrario, las horas trabajadas aumentan, convirtiéndose en sí mismas en un

factor de su salud y bienestar. (Parra Garrido, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005)

c) Entorno Social.

Las investigaciones de la UNESCO (2005) en relación al entorno social arrojaron similitud en los países seleccionados para su estudio exploratorio, en donde los profesores concordaron que el abandono de los padres, la pobreza y la violencia intrafamiliar influyen desde el entorno hacia el interior de la escuela. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005)

La relevancia de los aspectos sociales en donde se puede recolectar la información desde el punto más concreto sin duda alguna pertenece el lugar de trabajo, es decir desde el aula. Se incluye al entorno social las relaciones de trabajo abarcando la relación entre pares (colegas). También el entorno es importante en el cual se sitúa la escuela, ya que se entiende la importancia de ellas como soporte de la comunidad en la cual se inserta, desde este punto de vista el estudio demostró que a pesar de las separaciones (rejas, puertas, muros), el entorno está permanentemente penetrando la actividad escolar. El problema se plantea cuando existe un alto nivel de conflicto en la comunidad local, por problemas asociados a la pobreza, marginalidad y violencia en algunos casos. Por ende el autor recomienda que sea de suma importancia saber en qué medida los docentes sienten que el entorno social constituye una exigencia adicional en su trabajo, debido a que la muestra de su investigación concluyó que *alrededor de un tercio de los encuestados ha vivido situaciones de amenaza directa a su integridad física.* (Parra Garrido, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005).

Citando la línea investigativa que realiza *las condiciones de trabajo y salud docente* (2005) resaltan la mayor frecuencia de los problemas del entorno social, obteniendo los siguientes resultados: abandono de los padres (88,5%); violencia intrafamiliar (71,3%); pobreza (65,0%); alcoholismo y drogadicción (62,4%); agresiones y amenazas (56,1%). (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005, pág. 87)

Estos resultados fueron una muestra de la percepción de los docentes a través de la encuesta aplicada, no se le atribuye que dichos resultados dependan exclusivamente de la calidad del docente, sino a la posibilidad de poseer un mayor acceso a los servicios sociales y poder llegar a una coordinación con estos grupos. Es decir la falta de redes para un abordaje comprehensivo de estos problemas de violencia, drogadicción y alcoholismo se percibe claramente en el entorno social que invade el lugar de trabajo.

d) Exigencias ergonómicas de los docentes.

El estudio de la UNESCO (2005) preguntó a docentes acerca de las diversas características ergonómicas del trabajo, para así identificar aquellos aspectos de confortabilidad que más interfieren con su actividad en el aula, las respuestas fueron dirigidas hacia las condiciones térmicas, auditivas y lumínicas, adecuación del mobiliario, posturas forzadas, exigencias sobre la voz. Se construyó un índice para medir el grado de exigencia ergonómica en donde los resultados entregaron niveles Alto y Muy Alto, medidos por la cantidad de factores ergonómicos que interfieren con su trabajo. Los resultados más Altos fueron arrojados por las mujeres entregando un 41% a diferencia de los hombres 29%. (UNESCO, 2004)

Para analizar la carga ergonómica, se preguntó a los docentes acerca del grado de exposición a los siguientes factores físicos que componen la carga ergonómica: Permanecer toda la jornada de pie, forzar la voz, permanecer sentado en muebles incómodos, realizar esfuerzo físico excesivo, mantener una postura incomoda, iluminación deficiente, temperatura inadecuada, ambiente ruidoso.

Los resultados de la encuesta realizada por la UNESCO (2005) arrojaron un alto grado de exposición en donde se concluye la carga de exigencia ergonómica atribuible a factores físicos elevados, e indica como casos extremos Argentina, Chile y Ecuador.

Los factores que componen los índices de la encuesta sufren pequeñas variaciones entre uno y otro país, por ejemplo un factor en común es la exigencia a forzar la voz; en promedio, el 42% de los docentes encuestados en todos los países informa que siempre debe forzar la voz. Otro factor en común es la exigencia de permanecer en pie durante toda la jornada, esta información fue recolectada dentro de la variable de: siempre y casi siempre, en donde los resultados obtenidos figuraron un 90%. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005, pág. 29)

Entre los problemas de salud en general, comienzan a adquirir mayor relevancia las enfermedades crónicas asociadas a estilos de vida que incluyen el sedentarismo, el abuso de tabaco y la dieta. Se señala que estos factores se observan como parte de las costumbres y hábitos que la población debería modificar. Existe una acumulación de evidencias en el sentido que las profesiones y oficios en que la demanda del trabajo es muy alta, el riesgo más importante para la salud es la aparición de problemas cardiovasculares, incluyendo hipertensión arterial.

Por otra parte los profesores y profesoras reportaron durante el estudio “*Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*” (2008) haber padecido enfermedades como Bronquitis, colon irritable, disfonía, tendinitis, estrés, depresión, e hipertensión, también se muestra que las mujeres tienden a enfermarse más que los hombres, en tanto, a mayor edad, se presentan mayores niveles de enfermedad.

Se menciona el uso de licencias médicas en la encuesta aplicada en el 2004, en donde los datos entregaron que a mayor escala de cansancio emocional y exigencia ergonómica mayor es el índice de licencias médicas presentadas por los docentes. Chile presenta los índices más altos (47%) de los seis países en objeto de estudio. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005, pág. 39)

La investigación “*condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores en enseñanza media de Santiago de Chile*” (2008) realizó una investigación durante el 2008, la cual buscaba analizar las condiciones del trabajo docente abarcando lo material y lo psicosocial. Para poder analizar el nivel de bienestar de los docentes, se tomaron en cuenta los siguientes factores: agotamiento emocional, distancia emocional, sensación falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión, indicador de enfermedades presuntivas (reportadas por los propios docentes), y por último la satisfacción vocacional. Los resultados que se obtuvieron mostraron diferencias significativas por la modalidad de enseñanza, es decir los profesores que trabajan en liceos científicos- humanistas presentan niveles significativamente más bajos de bienestar, en comparación con aquellos que trabajan en liceos técnicos profesionales. (Cornejo Chaves, 2008).

Se destaca en la investigación los indicadores relacionados con el Burnout, los cuales señalan que alrededor de la cuarta parte de los docentes en educación secundaria de Santiago presenta niveles altos de agotamiento emocional (26,6%), distancia emocional (20,1%) sensación de falta de logro (28,6%). El agotamiento emocional, se hace manifiesto mayoritariamente en las mujeres (30,3%) en comparación con los docentes varones (22,3%). Pero también indica la investigación que se observó que los hombres presentan una tendencia significativa a tener mayores niveles de distancia emocional (23,9%) en comparación con las docentes mujeres (16,9%). En tanto los resultados obtenidos con respecto a la falta de logro, no entrega diferencias significativas entre ambos evaluados. (Cornejo Chaves, 2008, pág. 415)

El estudio señala que la satisfacción personal dependería primordialmente del tipo de escuela, es decir los docentes que trabajan en liceos municipales presentan mayores niveles de satisfacción vocacional que quienes trabajan en liceos particulares. Se puede inferir que bajo el contexto chileno, los docentes que deciden trabajar en escuelas municipales van a presentar mayores índices de satisfacción vocacional a pesar de toda la adversidad con la cual se tienen que enfrentar, es decir manifestarán un compromiso mayor con su labor docente.

3) Contexto internacional y nacional

a) Estudios del Burnout en América latina.

Los estudios que se han realizado a lo largo del contexto internacional nos señalan que un 65% de los docentes para el caso de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, destacando en el caso chileno que presenta el nivel más alto (42,6%) en comparación a los otros países del estudio. (Argentina 39,9%,

Uruguay 29,2%, Ecuador, México y Perú oscilan en el 12%). (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud Docente, 2005, pág. 38)

El estudio realizado por la UNESCO expone una serie de componentes que derivan del Burnout, para esto encontramos las enfermedades diagnosticadas por Médico donde encontramos dos tipos: El estrés y la depresión, donde el profesorado en el contexto internacional aparentemente tiene dificultades debido al cansancio emocional, también señala la deficiencia de los logros personales que presenta el profesorado. Los factores que más inciden en la decisión médica (otorgar licencia médica) van hacer el grado de depresión y estrés. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud Docente, 2005, pág. 39)

Es así que consideramos los diversos malestares que los docentes han sufrido durante el último año (2004), son de consideración el insomnio, angustia y dificultad para concentrarse, ya que son los que presentan mayores índices de correlación con el Burnout, siendo el cansancio emocional el principal problema de eclosión de estos malestares. Es por esto que el alto grado de licencias médicas está profundamente relacionado con el cansancio emocional como también ligada entre las personas que se exponen a un mayor grado de sobre exigencia laboral lo que conllevara a un acercamiento al síndrome del Burnout.

De esta forma los estudios nos indican que durante el último año, Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay han presentado diversos porcentajes a la hora de presentar licencias médicas, Argentina presenta un 25 %, Chile un 47%, Ecuador un 25%, México un 21%, Perú un 11% y Uruguay con un 27%. Se puede inferir en relación a los datos señalados que Chile al ser el país que presenta más licencias médicas, por ende un aumento en las problemáticas de salud, malas

condiciones de trabajo y baja satisfacción laboral, esto conlleva a que Chile presente los índices más altos de Burnout en los países del estudio. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud Docente, 2005).

El contraste variado de los resultados nos refleja una distancia significativa entre países, estas agravantes en el caso de Chile pueden ser considerables en el constante estrés que se ve sometido el profesorado nacional, y también las grandes diferencias que existen entre el servicio de salud y su acceso a los centros hospitalarios.

En el contexto nacional resulta atractivo ver que el porcentaje de las personas que declara sufrir insomnio y angustia tras el exceso de trabajo, acompañado del consumo de fármacos para dormir que es relativamente bajo. Otros factores que involucran al Bournout son el entorno social y las consecuencias del rendimiento y conducta académica de los alumnos, también se agrega la importancia económica que se sostiene a través del exceso de trabajo debido, lo cual no permite al profesor poder sustentar sus gastos satisfactoriamente, por ende el trabajo se hace más agotador y más prolongable, lo que genera un deterioro mental en la salud docente. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud Docente, 2005, pág. 95).

b) Investigaciones y Estadísticas Nacionales.

La encuesta longitudinal docente realizada durante el año 2005, nos explica un desarrollo medible de docentes con aspectos fundamentales, que revelan las tipologías generales del profesorado, en el ámbito laboral, familiar y social.

En el plano Nacional podemos referirnos a la encuesta realizada el año 2005, donde se trabajaron temáticas del estado de salud docente, para esto se han

realizado encuestas de autopercepción , lo que contrasta de la misma forma con estudios internacionales, estos son representados por licencias médicas y sus problemáticas en el campo laboral . (Bravo 2005).

Una serie de gráficos realizados durante el 2005, concluye que la autopercepción docente es el principal enfoque de investigación, gracias a las encuestas que contrastan la buena o mala salud del profesorado chileno, un 85% de los docentes consideran tener una buena calidad de salud, mientras que un 3% declara tener una mala salud. (Bravo David, 2005, pág. 36)

La encuesta considera que el estado de salud docente se debe principalmente al rango etario que presentan la mayoría de los encuestados, en esta lógica la mayoría de ellos dice tener un buen estado de salud. Esto oscila en un rango de edad entre 20 y 39 años. (Bravo 2005).

c) Licencias médicas

Las encuesta longitudinal presenta un historial médico de los docentes, el cual refleja la amplitud de enfermedades que presentan los profesores en práctica, esta encuesta incluye datos recopilados en los años 2002, 2003 y 2004, donde no se consideró el año 2005. El género es un aspecto importante para el análisis de datos cuantitativos, los cuales se respaldan en la considerable alza que han tenido las mujeres durante los últimos años, si bien se afirma que el aumento de licencias médicas se debe por un lado a la maternidad, aun así las mujeres son las que presentan los índices más altos de entrega de licencias médicas. (Bravo 2005)

Existe un incremento considerable de las licencias médicas durante los años 2002 y 2004, esto se debe a que la salud docente durante el tiempo ha ido

empeorando, establecido por las condiciones de trabajos y la carga académica del contexto nacional actual.

“La encuesta longitudinal docente” (2005) nos explica el aumento sustancial de licencias médicas a lo largo de los años, teniendo en cuenta los datos arrojados durante los años 2002, 2003 y 2004, comprendiendo que hay una tendencia clara a la hora de solicitar licencias médicas, el agotamiento de los profesores que ejercen su labor en colegios municipales es mucho mayor que la de docentes de colegios particulares y particulares subvencionados, lo cual genera un clima de incertidumbre a la hora de presentar una licencias médicas en los establecimientos municipales. Las licencias médicas presentadas por el profesorado de los establecimientos municipales, refleja un aumento progresivo desde el año 2002 (el cual llego un 29 %) y el año 2004 (a un 37%) , los colegios particulares y particulares subvencionados no mostraron alzas considerables durante el año 2002 y 2003, llegando a un 22%, (particulares subvencionados) 21% (particulares pagados), pero el 2004 registraron un aumento importante llegando a un 31% los establecimientos particulares subvencionados y un 27% los particulares pagados.

El aumento de las licencias médicas ha ido cambiando respecto al tiempo, para las mujeres la maternidad no es el principal factor de licencias presentadas durante los años. Las licencias y sus motivos son: Maternidad, Enfermedades de los Hijos, Psicológicas o psiquiátricas, Otras enfermedades, etc. (Bravo David, 2005, pág. 37 y 38)

Durante el año 2002 y 2003 no hubo variaciones de las licencias por maternidad manteniéndose en un 9 % del total, no obstante el año 2004 hubo una reducción del tal licencia en un 4%, los hombres no registran licencias de esta envergadura.

Para el caso de las enfermedades Psicológicas y psiquiátricas, han ido en aumento debido al agobio laboral y el contexto en el que se desarrolla el docente, las mujeres presentaron un 12% y los hombres un 9% (2002), durante el año 2003 fue variando presentado las mujeres un 9% y los hombres 10%, pero el año 2004, hubo un aumento considerable de los porcentajes entre hombres (17%) y mujeres (14%).

La encuesta longitudinal docente, identifica un aumento sostenido de las enfermedades psicológicas y psiquiátricas a partir del año 2002 el cual representaba un 10%, subiendo un 5% hacia el año 2004, podemos inferir que el aumento de este tipo de enfermedades se va a prolongar durante los siguientes años.

4) Satisfacción laboral

a) Definición de especialistas.

La satisfacción personal es el punto que vamos a relacionar con el síndrome de Burnout, aunque de primera forma hay que definir el concepto, es lo que realizaremos a continuación.

De acuerdo a lo que señalan María Auxiliadora Duran, Natalio Extremerra y otros (2005) mencionan a Locke (1976), quien lo va a definir como la autopercepción que tienen los trabajadores de su labor, obteniendo resultados positivos, en cierto sentido a disfrutar lo que hacen y saben que lo hacen bien, además agrega que este se analiza desde el ámbito psicosocial. (Durán, Extremerra, Montalbán, & Rey, 2005)

Aunque Diego, Diego y Olivar (2001) los definen como el intercambio de demandas y expectativas por parte de los trabajadores hacia el empleador y esta se va a ver favorable según este intercambio sea justo y positivo para ambas partes.

Duran (2005) lo define básicamente que es una respuesta positiva a lo que rodea su entorno laboral, cumpliendo las expectativas y las metas personales que cada trabajador tenga.

Además Ramírez y Maturana (2011) establecen que la satisfacción personal es la percepción del trabajador que está haciendo bien su trabajo y se va a llevar a cabo si es que la relación empleador – empleado es recíproca, es decir que ambas partes cumplen con las obligaciones que les corresponde (compromiso, cumple con el trabajo, las condiciones laborales son adecuadas, etc.) y así facilitan los logros de objetivos por parte de ambos (Ramírez, 2011)

Así mismo en el trabajo de Ramírez y Maturana se cita a Robbins (1999) en donde el plantea que más que un comportamiento es la actitud que tiene el trabajador con su trabajo, esto mediado por la relación empleado – empleador, en donde la principal característica es la relación recíproca que tienen estos, así también el cumplimiento del trabajo y las condiciones de este.

b) Burnout y satisfacción laboral.

La relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral es muy estrecha, ya que tienen aristas en común.

Según el texto de María Rodríguez (2006) al citar a Maslach y otros (2001) va establecer que los docentes que tengan un mayor grado de Burnout, su satisfacción laboral va a ser mínima, debido al agotamiento emocional que vive, muchas veces

cayendo en la frustración del profesor, por lo que su percepción de su trabajo va a ser negativa. También en su trabajo nos señala la siguiente cita “*Los hallazgos empíricos revelan que el síndrome de Burnout conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo cual, se asocia con un decremento en la satisfacción laboral y un bajo compromiso hacia el trabajo y hacia la organización*” (Rodríguez, 2006)

Con esto se puede evidenciar que el síndrome de Burnout al ser un depresor emocional y físico, que causa grandes problemas sociales tanto con pares, como con alumnos en el caso docente, la satisfacción laboral de este no podrá ser satisfecha en un cien por ciento, ya que no se sentirá a gusto con su rendimiento dentro del aula, lo que provocara un grado de frustración que afectara su rendimiento en el trabajo.

La investigación “*condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores en enseñanza media de Santiago de Chile*” (2008) realizó una investigación durante el 2008, la cual buscaba analizar las condiciones del trabajo docente abarcando lo material y lo psicosocial. Para poder analizar el nivel de bienestar de los docentes, se tomaron en cuenta los siguientes factores: agotamiento emocional, distancia emocional, sensación falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión, indicador de enfermedades presuntivas (reportadas por los propios docentes), y por último la satisfacción vocacional. Los resultados que se obtuvieron mostraron diferencias significativas por la modalidad de enseñanza, es decir los profesores que trabajan en liceos científicos- humanistas presentan niveles significativamente más bajos de bienestar, en comparación con aquellos que trabajan en liceos técnicos profesionales. (Cornejo Chaves, 2008, págs. 413,414).

Se destaca en la investigación los indicadores relacionados con el Burnout, los cuales señalan que alrededor de la cuarta parte de los docentes en educación secundaria de Santiago presenta niveles altos de agotamiento emocional (26,6%), distancia emocional (20,1%) sensación de falta de logro (28,6%). El agotamiento emocional, se hace manifiesto mayoritariamente en las mujeres (30,3%) en comparación con los docentes varones (22,3%). Pero también indica la investigación que se observó que los hombres presentan una tendencia significativa a tener mayores niveles de distancia emocional (23,9%) en comparación con las docentes mujeres (16,9%). En tanto los resultados obtenidos con respecto a la falta de logro, no entrega diferencias significativas entre ambos evaluados. (Cornejo Chaves, 2008, pág. 415)

El estudio señala que la satisfacción personal dependería primordialmente del tipo de escuela, es decir los docentes que trabajan en liceos municipales presentan mayores niveles de satisfacción vocacional que quienes trabajan en liceos particulares. Se puede inferir que bajo el contexto chileno, los docentes que deciden trabajar en escuelas municipales van a presentar mayores índices de satisfacción vocacional a pesar de toda la adversidad con la cual se tienen que enfrentar, es decir manifestaran un compromiso mayor con su labor docente.

III Marco metodológico.

6) Diseño metodológico.

a) Tipo de investigación y muestra

La investigación es de origen cuantitativa, la cual tiene como característica ser secuencial y probatoria, además tiene el fin de corroborar una hipótesis la cual puede manifestarse en datos medibles es decir va a relacionada a la recolección de datos tangibles. (Hernandez, 2005, pág. 4)

Al utilizar un cuestionario de evaluación obtendremos cifras que determinarán la investigación, además es un estudio de tipo no experimental, ya que el fin de esta tesis no es cambiar el ambiente de los profesores encuestados, ni tampoco ponerlos en situaciones determinadas, ya que como se mencionaba antes deben responder un cuestionario el cual no afectará su comportamiento normal dentro de su trabajo. (Hernandez, 2005, pág. 149)

Además podemos señalar que esta investigación es de tipo transeccional, ya que se recolectarán datos en un momento único y específico, sumando que el estudio es de poca duración, también es de tipo correlacional, es decir busca establecer relaciones entre dos variables, que en este caso sería el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, y desde allí hacer una relación valórica (A mayor Burnout menor satisfacción laboral).

En el caso de la muestra de la investigación es de tipo probabilística, debido a que obtendremos datos medibles que se utilizarán para un análisis de muestra sin distinción de sexo o cargo académico, agregamos a ello que el instrumento

(cuestionario) se realizará a un número de profesores de Jorge Huneus Zegers, por lo que corrobora su naturaleza probabilística. Como nos señala Hernández (2005) las investigaciones que son de tipo transeccional y correlacionales determinan que la muestra es definitivamente probabilística.

La muestra probabilística seleccionada por nuestra investigación es de racimo, es decir a consideración de los datos que efectivamente pudimos recopilar, la muestra está dirigida principalmente al colegio Jorge Huneus Zegers, donde la investigación acabada se basa principalmente en los profesores de niveles básico y medios, la muestra por racimo logra el acceso a la unidad de análisis, esto quiere decir que el racimo establecido en la investigación es el establecimiento como tal, y la unidad de análisis de la muestra son los docentes en su generalidad.

La muestra por racimo tiene la posibilidad y la probabilidad de que todos los sujetos de la investigación sean elegidos, de otra forma podemos ver que la necesidad básica de la investigación es buscar un común denominador, el cual son los docentes, estos son seleccionados mediante su nivel pedagógico, para poder llegar al resultado de las encuestas realizadas individualmente (Hernandez, 2005, págs. 148-151).

Nuestra investigación está abocada principalmente, en no hacer consideraciones personales a la hora de realizar el muestreo, puesto que esto afectaría el rango en determinar la generalidad de los docentes, la condición principal es que los profesores trabajen efectivamente en el establecimiento y que acrediten su profesión trabajando en el aula.

Para garantizar el muestreo racimal fue necesario considerar que los sujetos encuestados, debiesen estar todos reunidos en una sala, para así poder entregarles la

encuesta individual, esto garantiza que todos los docentes tienen la misma probabilidad de ser elegidos, demostrando, que el universo de nuestra investigación son todos los profesores del colegio Jorge Huneus Zegers.

La totalidad de sujetos encuestados voluntariamente fue de un total de 65 profesores, los cuales se dividieron en 43 mujeres y 18 hombres.

b) Variables.

La investigación al ser de tipo correlacional involucra dos variables (Burnout y satisfacción laboral), para ello debemos determinar cual corresponde a la variable independiente y dependiente. Estas se diferencian por la perduración en el tiempo, aunque esta sea mínima, es decir que la variable independiente sería la más antigua y la dependiente se establece a partir de la independiente, en esta investigación establecemos como variable independiente al Síndrome de Burnout y la dependiente la satisfacción laboral.

El síndrome de Burnout sería la variable independiente, debido a que de él obtendremos la causalidad por el cual disminuye la satisfacción laboral del docente, es decir al presentarse el síndrome de Burnout en los sujetos, su satisfacción laboral se manifestará débil (Hernandez, 2005).

c) Instrumentos

En nuestra investigación decidimos indagar en aspectos que pudieran estar relacionados con la presencia o no del Síndrome de Burnout, es por ello que seleccionamos los siguientes datos anexos al cuestionario. Elegimos la edad, sexo, nivel en el que se desempeña, años de servicio, jefatura de curso, horas no lectivas y tiempo de trayecto al salir como al regresar a casa, estos factores van hacer que se

especifiquen los datos y así poder tener una mirada general, para poder así esclarecer los factores que verdaderamente influyen o permiten la aparición del síndrome de Burnout, además de relacionar estos datos con la satisfacción laboral docente que presentan los encuestados.

Tabla I.

Antecedentes.
Edad.
Sexo.
Niveles en el que se desempeña.
Años de servicio.
Jefatura.
Horas no lectivas.
Horas de trayecto casa – trabajo y trabajo – casa.
Horas a la semana.

c.1) Test Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed).

Para cuantificar los niveles del Síndrome de Burnout se utilizó el test de Maslach Burnout Inventory (1986), el cual tiene como fin la medición del Síndrome de Burnout en profesionales de la educación, este test o cuestionario está caracterizado por tres ítems, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (véase anexo pág. 63).

La facultad que posee el instrumento para nuestra investigación es poder analizar los diferentes niveles de Burnout en sujetos del ámbito educacional tanto de manera general como de manera particular, ya que al tener la característica de ser un instrumento tridimensional (observa tres dimensiones) es posible observar y analizar cada variable, como también poder identificar los aspectos de mayor relevancia.

Respecto a la validez es pertinente decir que el cuestionario fue realizado en el año 1986, donde se abarcó principalmente a los docentes, en la actualidad el test ha sido revalidado por diversos investigadores que siguen la misma lógica, la cual es identificar y poder analizar los grados de Burnout que puedan presentar los docentes encuestados.

En Chile varios investigadores han desarrollado trabajos donde los estresores emocionales son el principal tema en cuestión, tras una discusión sobre la finalidad del cuestionario se pudo concluir que lo realizado por Maslach y Jackson (1981/1986) coincide plenamente con lo establecido por el MBI (Maslach Burnout Inventory). En este contexto podemos mencionar a Buzzeti (2005), el cual realiza una validación del MBI con dirigentes del Colegio de Profesores de Chile. Dentro de esta investigación se toman en cuenta las dimensiones que constituye el

cuestionario para la validación en proporción a personas que trabajan dentro de un espacio asistencial, pero a la vez añadido a la dirigencia dentro de los sindicatos del Colegio de Profesores (Buzzeti, 2005).

Podemos mencionar que se realizó una visita el día miércoles 28 de Septiembre a la sede principal del Colegio de Profesores de Chile, la cual se encuentra ubicada en Catedral 2395 en la comuna de Santiago, con el fin de conseguir la autorización de este organismo para llevar a cabo la aplicación del instrumento en el establecimiento Jorge Huneeus Zegers, es así que nos dirigimos al departamento de investigación del Colegio de Profesores, en donde se presentó el instrumento, el cual fue aprobado por los directivos de la institución para el desarrollo del cuestionario a los docentes de dicho establecimiento.

Agotamiento emocional.

La siguiente tabla muestra las preguntas que se refieren directamente al indicador de agotamiento emocional, en esta encontramos 9 preguntas de un total de 22 que determinarán la presencia del Síndrome de Burnout en el docente.

Tabla II.

Ítem	Indicador
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.
2	Al final de la jornada me siento agotado.
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
6	Trabajar con los alumnos todos los días es una tensión para mí.
8	Me siento “quemado” por el trabajo.
13	Me siento frustrado por mi trabajo.
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.
20	En el trabajo me siento que estoy al límite de mis posibilidades.

Realización personal

La siguiente tabla muestra las preguntas que se refieren directamente al indicador de realización personal, en esta encontramos 8 preguntas de un total de 22.

Tabla III.

Ítem	Indicadores
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo en la vida de otros.
12	Me encuentro con mucha vitalidad.
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases.
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.
19	He realizado muchas cosas que me recen la pena en este trabajo.
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.

Indicador despersonalización.

La siguiente tabla muestra las preguntas que se refieren directamente al indicador de Despersonalización, en esta encontramos 5 preguntas de un total de 22.

Tabla IV

Ítem	Indicadores
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objeto.
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

c.2) Cuestionario de Satisfacción laboral.

Para poder extraer información respecto a la satisfacción laboral de los profesores evaluados, elaboramos cuatro preguntas que buscan medir el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes del establecimiento Jorge Huneeus Zegers de la comuna de La Pintana.

Según lo revisado en el marco teórico identificamos dos variables que permitirán la medición de la satisfacción laboral del docente, estas son la autopercepción que tiene el trabajador sobre la labor en la cual se desempeña, y la relación que existe entre el trabajador y el empleador (véase en el anexo pág. 62)

La siguiente tabla muestra las preguntas que se refieren directamente al indicador de Satisfacción laboral, en esta encontramos 4 preguntas de un total de 4.

Tabla V

1	Siento que lo que hago en mi trabajo es valorado por mis pares.
2	Me gusta mi trabajo y disfruto de él.
3	Me siento a gusto con el trabajo que realizo y el entorno que me rodea.
4	Mi relación con mis jefes es cordial y en un marco de respeto y responsabilidad.

d) Recogida de información.

La recogida de información se realizó durante el mes de Octubre y principios de Noviembre del presente año, durante el consejo de profesores que se realizan todos los viernes después de la jornada escolar.

Ambos ítems de la encuesta aplicada serán calculadas con la misma fórmula, es decir cuatro ámbitos son los que abarca el cuestionario en los que destacan: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y satisfacción laboral, con el fin de poder identificar los diferentes niveles de Burnout dentro del establecimiento educacional.

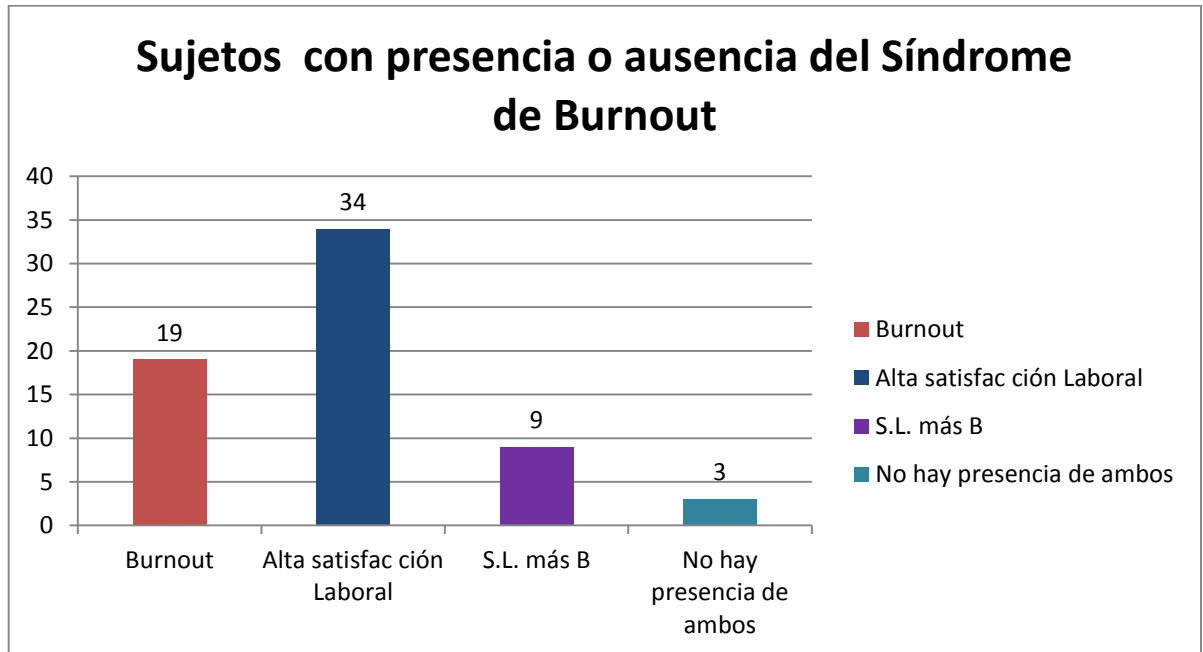
Respecto a la valoración de las preguntas realizadas por el cuestionario, el cual se realizará por medio de la Escala Likert, las valoraciones consignadas van desde 1 hasta 6 con diferentes consideraciones en la numeración:

- 0 = Nunca.
- 1 = Alguna Vez al año o menos.
- 2 = Una vez al año o menos.
- 3 = Algunas veces en al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Varias veces a la semana.
- 6 = A diario.

IV) Presentación y análisis de datos.

a) Análisis de datos

Grafico I



Nota: S.L es igual a satisfacción laboral y B es igual Burnout.

Podemos identificar que 19 personas las cuales fueron encuestadas confirman la presencia del síndrome de Burnout, además podemos señalar que 34 sujetos cuentan con una alta satisfacción laboral. También podemos destacar que solo 9 encuestados cuentan con el síndrome, además de presentar una alta satisfacción laboral, este fenómeno se puede deber a un goce de su trabajo y tener la percepción de lo que están haciendo está correcto independientemente del agotamiento emocional que tenga el docente. (Durán, Extremerra, Montalbán, & Rey, 2005)

Como nos señala teoría revisada el síndrome de Burnout se puede deber a un alto grado de carga laboral, como también a problemas personales que acongojen al sujeto, es por esto que sus niveles de agotamiento emocional se pueden presentar elevados pero no influyendo en condiciones laborales que le ofrece su lugar de trabajo. Finalmente solo 3 encuestados no presentan ni Burnout ni una alta satisfacción laboral.

Al tener 19 personas con altos niveles de Burnout, también encontramos el mismo número con una media o baja satisfacción laboral, lo que corrobora nuestra hipótesis, la cual nos indica que el Burnout es un factor relevante en la satisfacción laboral del docente, así como nos señala también la autora María Rodríguez (2006) al citar a Maslach y otros (2001), en donde establece que los docentes que presenten un mayor grado de Burnout va a tender a disminuir debido al agotamiento emocional que el profesor tenga.

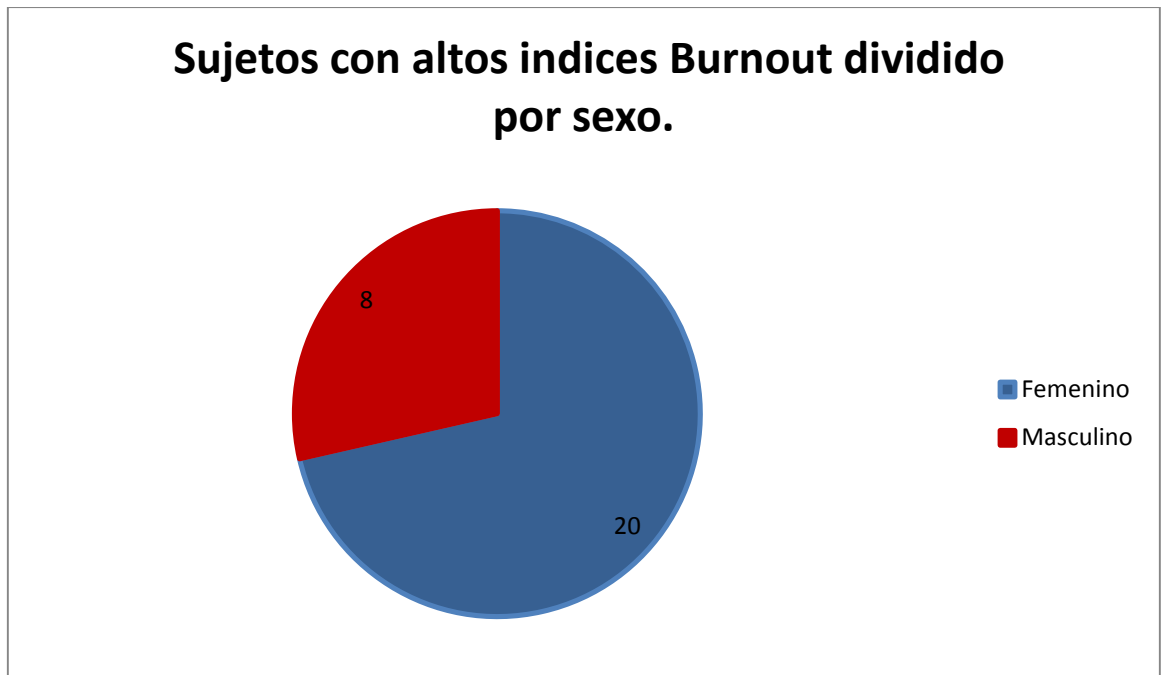
Por el contrario al poseer 34 personas con una alta satisfacción laboral, encontramos los mismos sujetos con una media o un nivel bajo de agotamiento emocional, lo que también nos hace corroborar nuestra tesis, ya que al verse incrementada la satisfacción laboral los índices del síndrome van a tender a disminuir o desaparecer.

Los siguientes gráficos agregan la suma de 9 sujetos que presentaron altos índices de Burnout como de satisfacción laboral, visualizada de la siguiente manera.

Sujetos con la presencia del síndrome de Burnout: 28 sujetos.

Sujetos con alta satisfacción laboral: 43 sujetos.

Grafico II

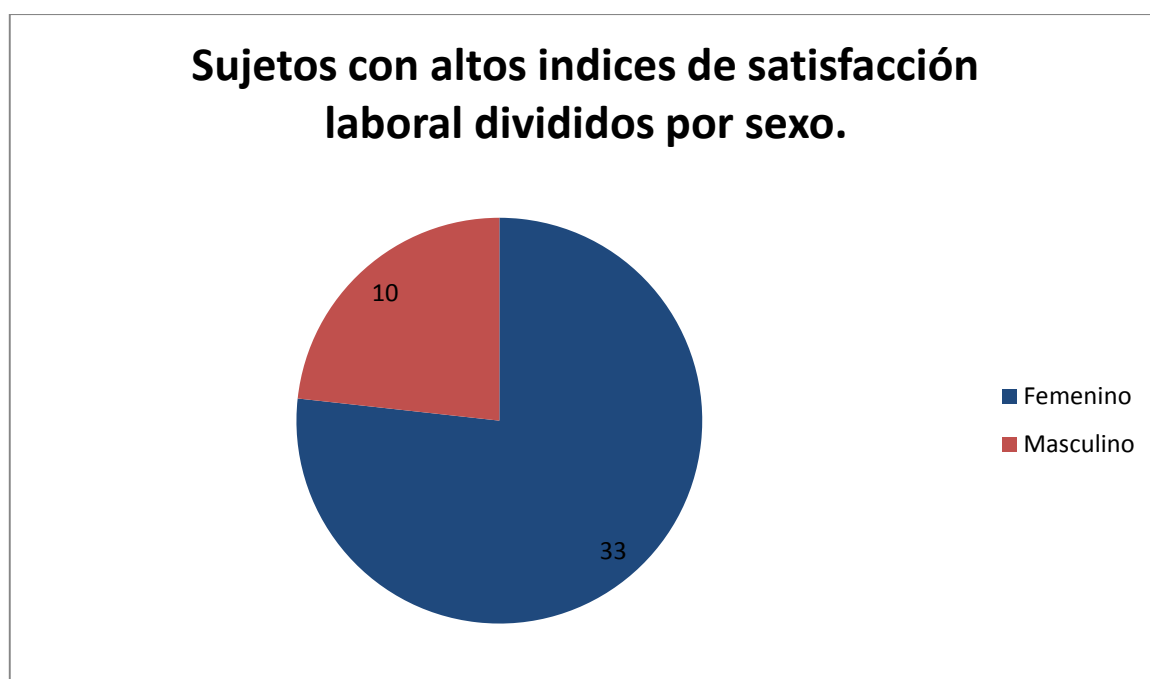


En el siguiente grafico están incluidas las 9 personas que presentan de igual manera un alto grado del síndrome de Burnout como también una alta satisfacción laboral (visualizado en el grafico I en la columna número tres, S.L más B), es por esto que las 19 personas diagnosticadas con el síndrome van a sumar una totalidad de 28 personas con el diagnostico de Burnout.

Podemos identificar que predomina la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres encuestadas, (71 % de los sujetos que presentan Burnout) según lo que nos señala Bravo en la encuesta longitudinal docente (2005), esto se puede deber a que las mujeres presentan más licencias médicas que los hombres, independientemente del embarazo de estas, se incluyen enfermedades de los hijos, enfermedades psicológicas y psiquiátricas. (Bravo David, 2005)

Además podemos agregar que el acercamiento de los estudiantes va a provocar que el profesor tienda hacer parte suyos los problemas que éstos le manifiesten, así mismo esta situación provocará un agotamiento emocional en conjunto del que ya puedan poseer debido a su vida personal (Kunz, 2010), también podemos mencionar a Rodrigo Cornejo, el cual plantea que las mujeres tienden a tener una mayor cercanía emocional con sus estudiantes, por ende las mujeres están más expuestas hacer propios los diversos problemas de los estudiantes le manifiesten, lo que conllevará a una mayor acumulación de agotamiento emocional, por lo tanto la aparición del síndrome de Burnout.

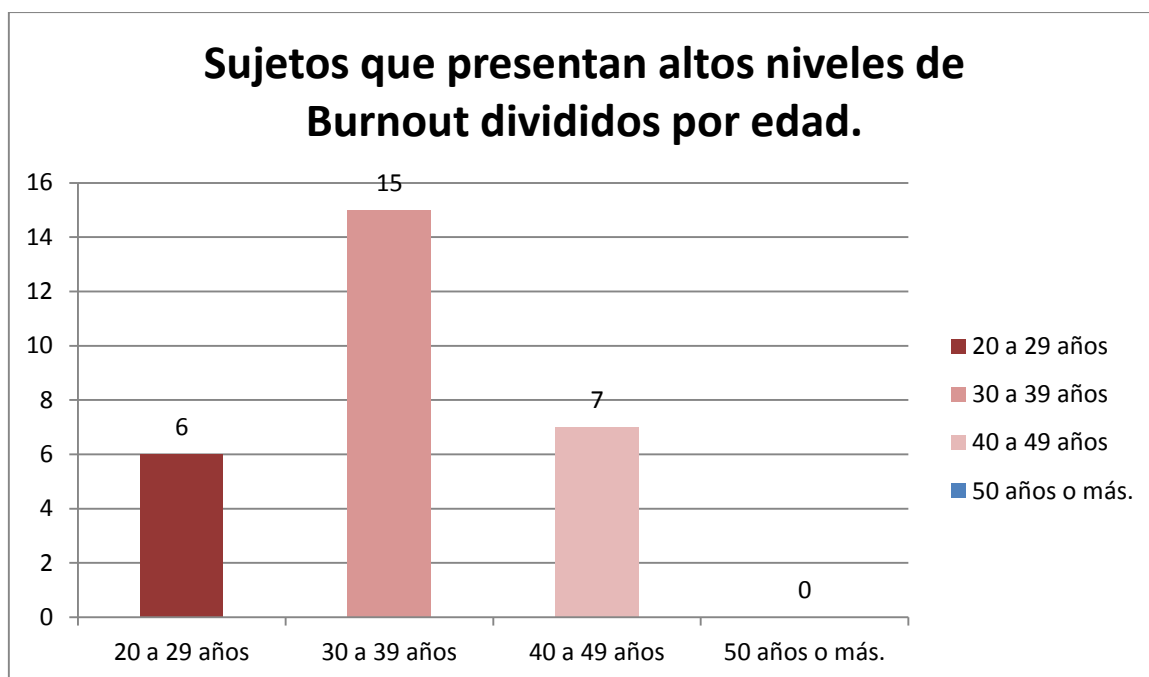
Grafico III



En el siguiente gráfico están incluidas las 9 personas que presentan de igual manera un alto grado del síndrome de Burnout como también una alta satisfacción laboral, es por esto que la suma del gráfico nos entrega una totalidad de 43 sujetos.

Podemos identificar que al igual que el gráfico número II predomina la satisfacción laboral en las mujeres encuestadas, esto se puede deber a que las mujeres tengan una relación mucho más cordial con su entorno laboral, a pesar de la carga académica y responsabilidades personales que estas presenten, esto hace que el Burnout no sea un factor determinante a la hora de diagnosticar el síndrome por sexo, se señala que voluntariamente fueron más mujeres que hombres los que participaron en la encuesta. (20 hombres y 45 mujeres).

Grafico IV

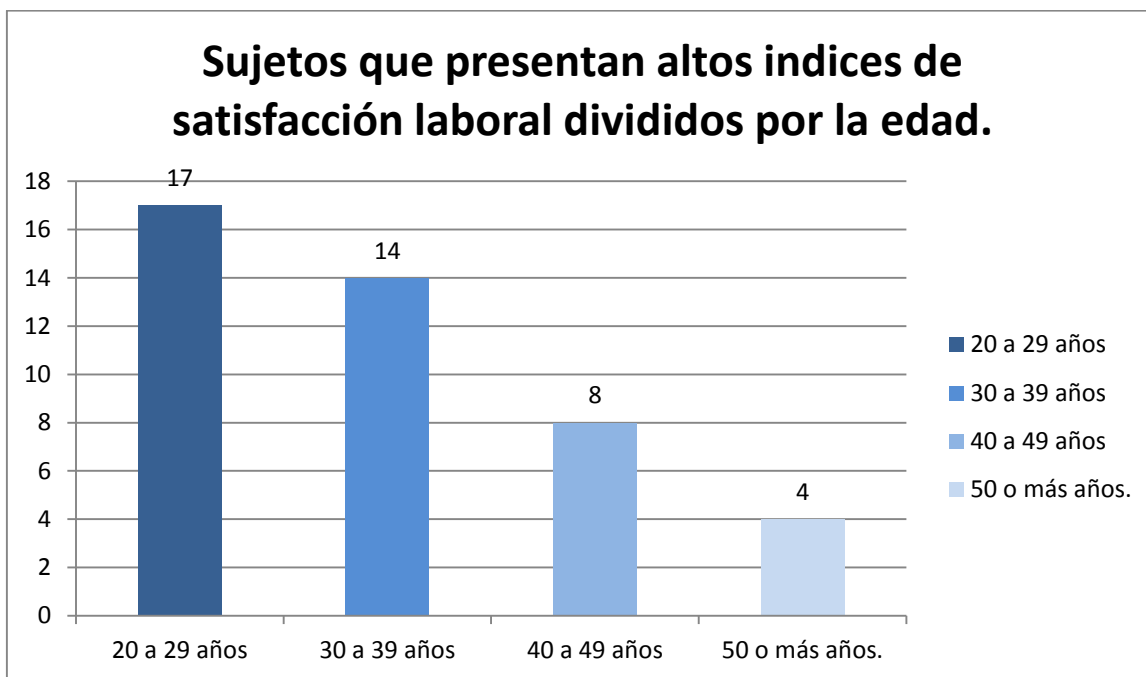


En el siguiente gráfico podemos identificar que 6 de los docentes que presentan el síndrome de Burnout tienen entre 20 y 29 años de edad, de igual manera 15 de los sujetos que manifiestan este diagnóstico se encuentran entre las edades de 30 y 39 años, también 7 de los sujetos entre 40 y 49 años de edad lo presentan, finalmente sobre la edad de 50 años o más no arrojan índices del síndrome de Burnout significativos.

Los resultados arrojados en el siguiente gráfico demuestran que los sujetos que presentan mayores índices de Burnout son los de 30 y 39 años de edad, según la teoría revisada se señala que la población que puede presentar mayores índices del síndrome de Burnout es de edad madura, lo que conlleva a tener una gran cantidad de horas destinadas al trabajo, es decir los años dedicados a la educación no han

permitido que el docente posea un tiempo libre significativo con su labor y su vida personal. (Parra Garrido, Condiciones de trabajo y salud docente, 2004)

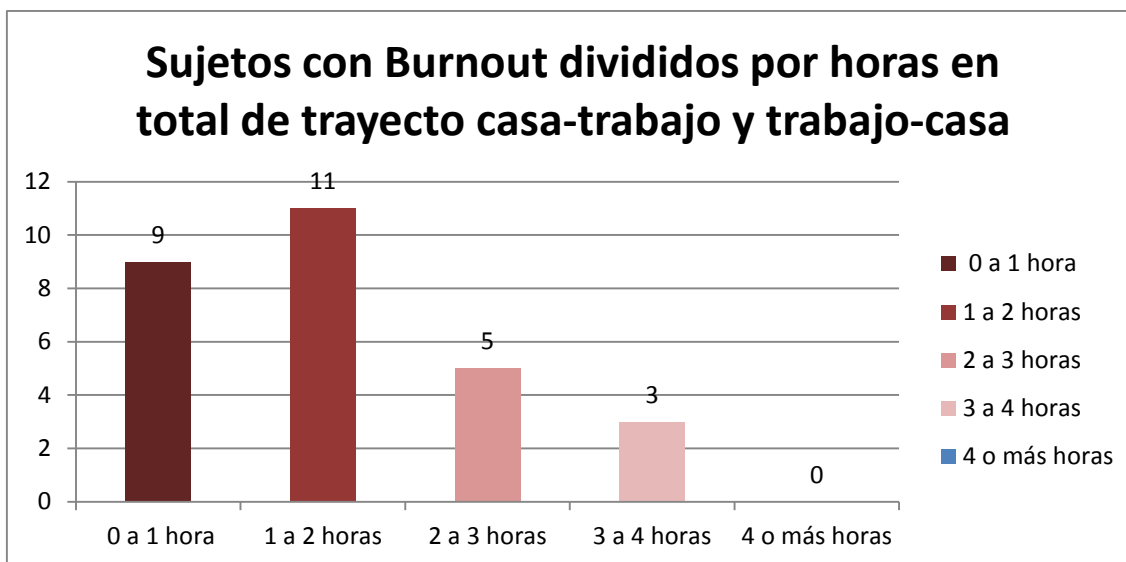
Grafico V



En el siguiente gráfico los sujetos que presentan altos índices de satisfacción laboral son los de 20 y 30 años esto se debe al poco tiempo que llevan ejerciendo la profesión docente, por ende no presentan índices inmediatos de agotamiento emocional, es por ello que su satisfacción laboral tiende a aumentar, así nos señala la autora María Rodríguez al citar a Maslach *“Los hallazgos empíricos revelan que el síndrome de Burnout conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo cual se asocia con un decremento en la satisfacción laboral”* (Rodríguez, 2006). Es por ello que al aumento de la edad como se señala en el grafico tiende a ir disminuyendo la satisfacción laboral con el tiempo. (30 y 40 años 14 sujetos, 40 y 50 años 8 sujetos y 50 años o más solo 4 sujetos).

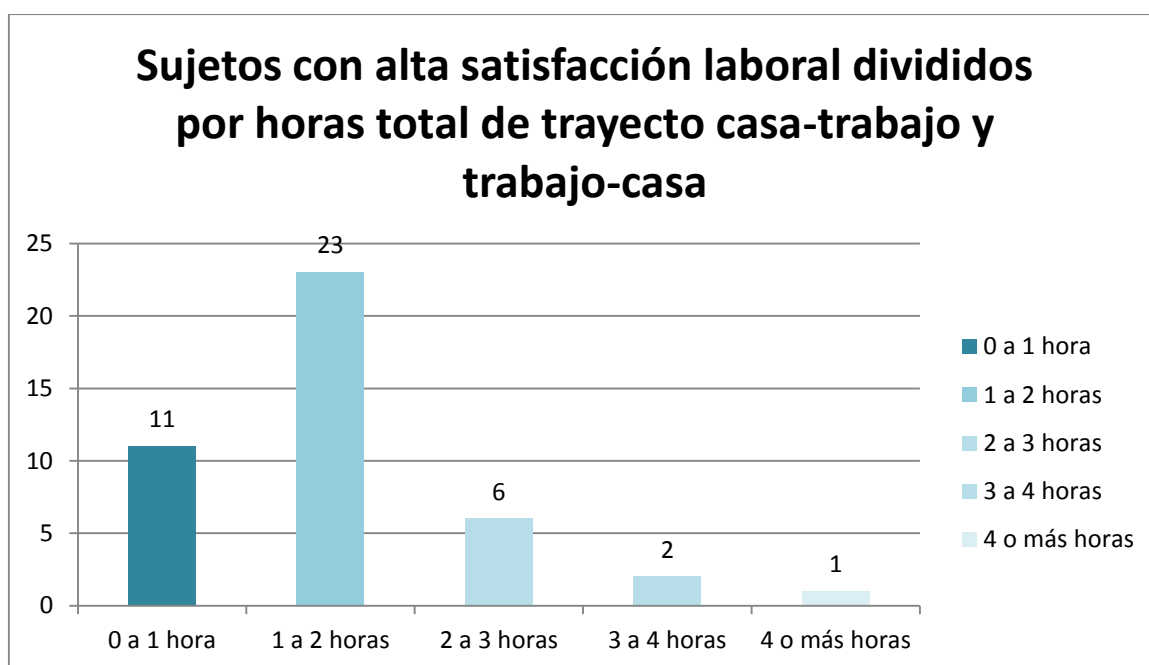
Podemos inferir que al existir una mayor satisfacción laboral en los docentes los niveles de Burnout tienden disminuir, ya que la satisfacción laboral es un agente primordial para que exista el síndrome de Burnout.

Grafico VI



En el siguiente gráfico podemos identificar que los sujetos diagnosticados con Burnout presentan una cantidad horaria significativa al momento de dirigirse a su lugar de trabajo, es por ello solo 9 sujetos presentan un rango de 1 hora o menos al momento de trasladarse, por el contrario la sumatoria total de los demás sujetos (19 docentes) nos señalan que se demoran más de 1 hora en llegar a su lugar de trabajo. Según lo que nos plantea la UNESCO (2004) el 55% de los docentes de Latinoamérica destina más de una hora diaria al traslado desde su hogar hasta el lugar de trabajo. Por lo tanto el tiempo de traslado va un factor determinante en la aparición del síndrome.

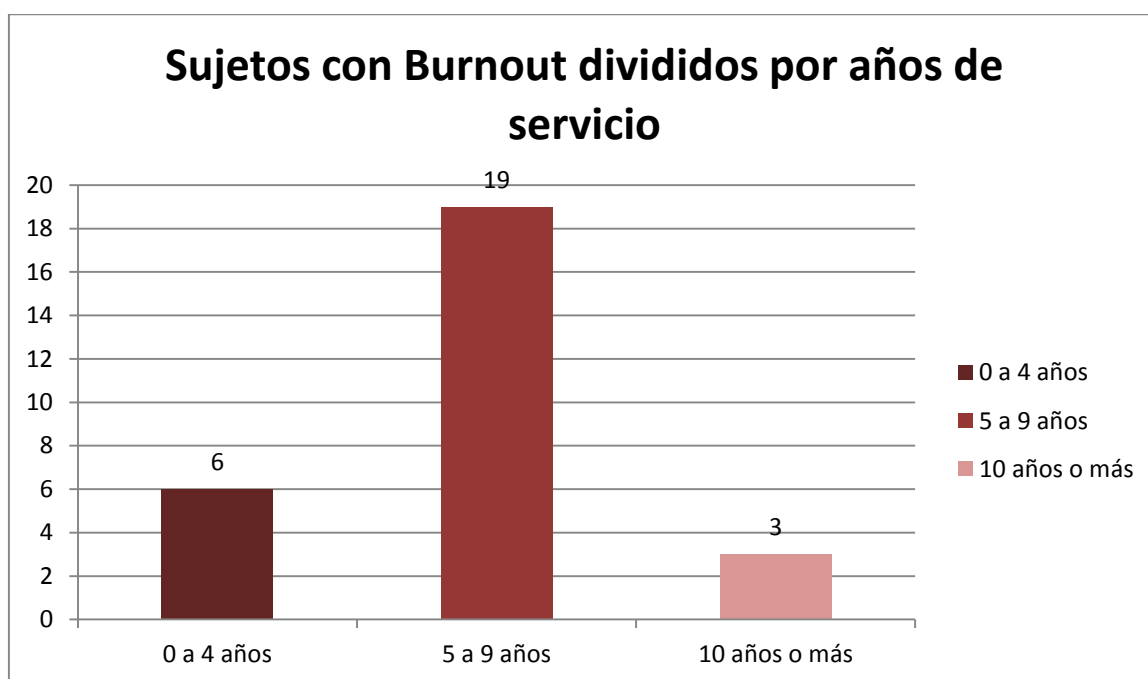
Grafico VII



Según los datos arrojados podemos identificar que la mayoría de los sujetos encuestados presentan una alta satisfacción laboral en relación con el tiempo de traslado de su hogar a su lugar de trabajo (34 sujetos), esto se debe a que el mayor porcentaje de satisfacción laboral se muestra dentro de los rangos de 0 a 1 hora y de 1 a 2 horas. Por el contrario, podemos identificar una totalidad de 9 sujetos que a pesar de la distancia presentan satisfacción laboral. Se puede inferir que a menor tiempo de traslado al lugar de trabajo los índices de satisfacción laboral se manifestaran mucho más elevados, por el cual no se avizoraran altos índices de agotamiento emocional (Burnout), por el contrario los que señalen un traslado superior a 2 a 4 horas serán los menos, ya que al demostrar mayor lejanía con el lugar de trabajo la satisfacción laboral tendera a ir disminuyendo con el tiempo. Según la teoría revisada podemos decir que el empleador se sentirá mejor sabiendo que los docentes que trabajen en el establecimiento no les tome demasiado tiempo a

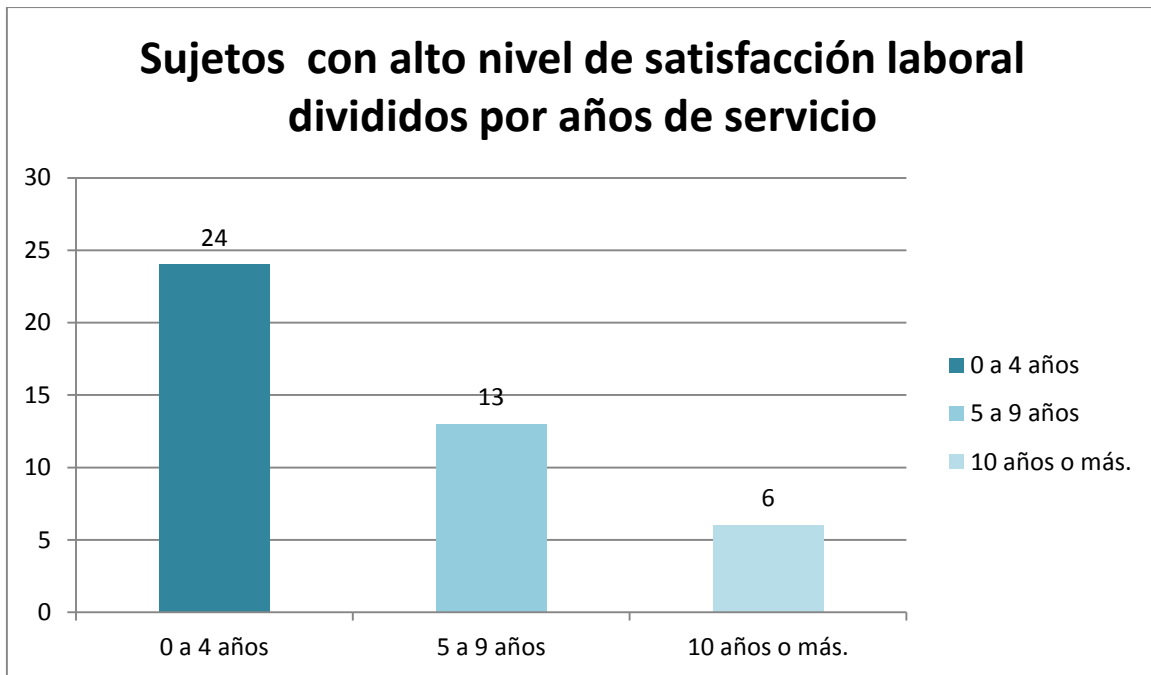
la hora de trasladarse a la escuela, es por ello que influirá en una buena disposición a la hora de realizar la labor docente, por lo tanto la satisfacción laboral se hallará positiva, ya que se mantendrá una buena relación entre empleador y empleado. (Ramírez, 2011).

Grafico VIII



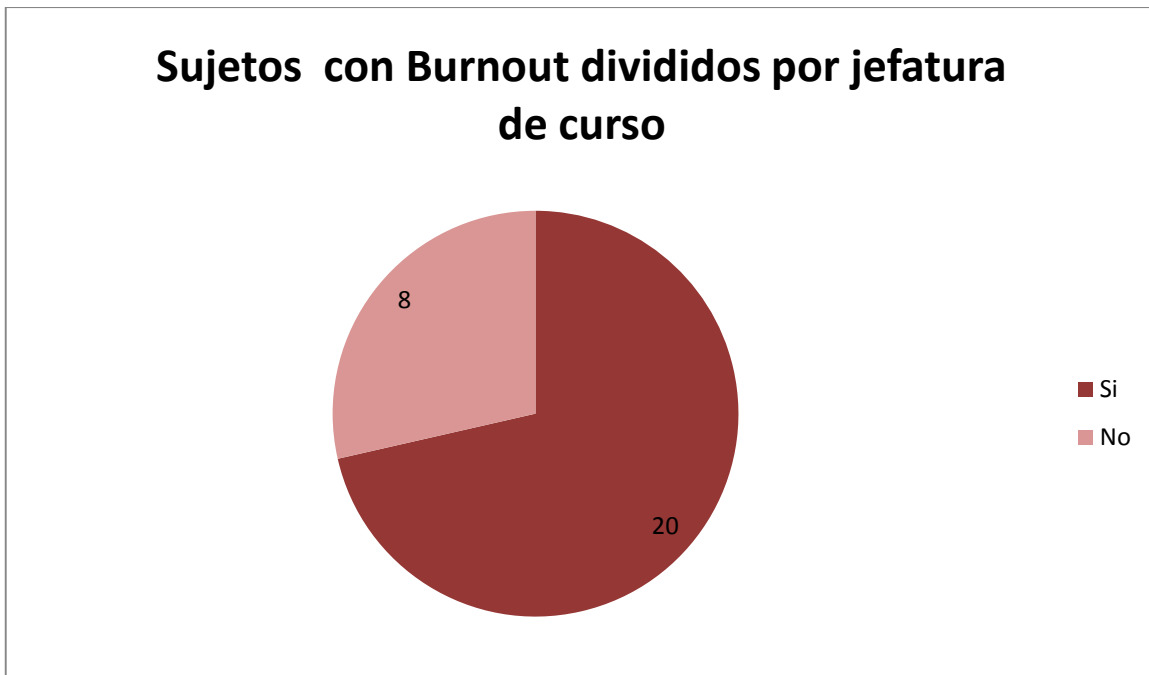
En el siguiente gráfico podemos encontrar que el mayor número de sujetos con Burnout (19 docentes) se relaciona con los años de servicio que han presentado en el trabajo, según la teoría revisada se relaciona también con la edad que los sujetos han dedicado (30 y 40 años como se ve en el grafico IV) al trabajo docente, lo que ha conllevado a no presentar mejoras en el tiempo, según lo que señala Rodrigo Cornejo (2008) se manifiestan de igual manera factores como distancia emocional, agotamiento emocional, sensación de falta de logro, y otros síntomas generales que pueden contribuir en un alto grado de Burnout en el tiempo.

Grafico IX



En el siguiente grafico podemos observar como la satisfacción laboral de los sujetos va a ir descendiendo en número mientras transcurre los años de servicio. Según la teoría revisada podemos decir que al no presentar mejorías laborales en el tiempo la satisfacción laboral de los docentes tendera a bajar (5 a 9 años de servicio) por el cual comenzará a sentir una baja auto percepción con su trabajo, lo que puede conllevar en un fututo, así como nos señala Rodrigo Cornejo a necesitar u optar por otro empleo (en su trabajo nos señala que un 50 % busca realizarse en otra fuente laboral) (Cornejo Chaves, 2008).

Grafico X



En el siguiente grafico podemos ver la división de los profesores que cuentan con jefatura de curso y los que no. Se puede identificar que 20 de los profesores que son diagnosticados con el síndrome de Burnout poseen jefatura de curso, por ende su carga laboral y horaria se muestra incrementada. Entendemos que el síndrome de Burnout se hace manifiesto por diferentes factores, así como nos señala la UNESCO (2005) la sobre carga laboral y la cantidad horaria que tiene que suplir los docente en su trabajo en reiteradas ocasiones se muestra excedida, lo que conlleva a que el trabajo acumulado se desarrolle en el hogar y afecte en la vida emocional del profesor. Por ende al existir un porcentaje alto del síndrome de Burnout acompañado de mayor carga laboral (consejo de curso) la satisfacción laboral del docente ira en descenso. (Bravo David, 2005)

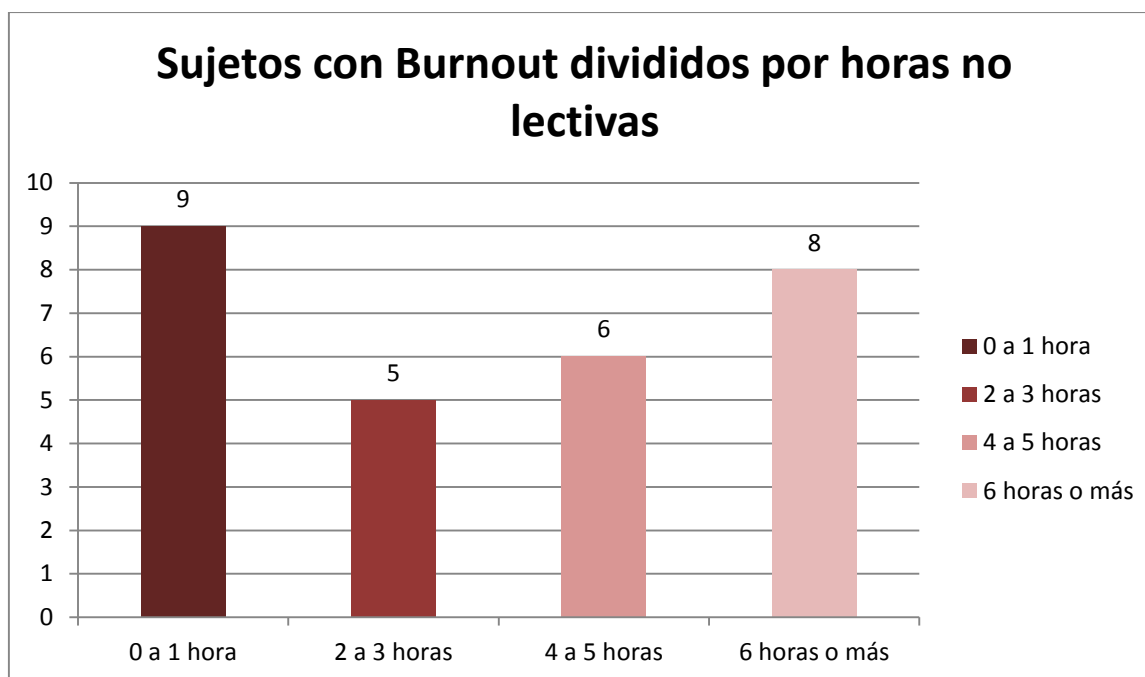
Grafico XI



Los siguientes datos señalan un alto porcentaje de satisfacción laboral de los docentes encuestados en relación a la jefatura de curso, podemos inferir que estos resultados demuestran que la jefatura de curso no es un factor exclusivamente relevante para el diagnóstico del síndrome de Burnout, debido a que como muestra el grafico 36 docentes de 43 poseen este cargo académico.

Entendemos que para diagnosticar el síndrome de Burnout se le deben atribuir a la persona varias deficiencias que comiencen a manifestar un cierto grado de desinterés o frustración con su trabajo, por ello se aplicó el test de Maslach en conjunto de preguntas orientadas a la satisfacción laboral de los docentes, con el fin de poder identificar los niveles de Bournout y satisfacción laboral de los docentes. Este grafico cumple con el objetivo de poder identificar la cantidad de docentes que posean una alta satisfacción laboral y si poseen jefatura de curso o no.

Grafico XII



El siguiente grafico busca entregar las horas que poseen los docentes para planificar o desarrollar material de apoyo para sus clases. Podemos identificar que la mayor cantidad de sujetos que poseen el síndrome de Burnout cuentan con 1 a 3 horas de este tiempo, para así desarrollar los materiales competentes con su trabajo, sabemos que mucho de este tiempo no cubre la necesidad para poder desarrollar los materiales necesarios, así nos menciona la UNESCO (2004) que los docentes trabajan más de 40 horas semanales en el establecimiento como en su hogar (58%), sumando las pocas horas de descanso que señala también la investigación de la UNESCO (2005) la cual se refiere a que países como Chile, Argentina y Uruguay destinan muy poco tiempo para el descanso, entregando cifras que alcanzan los 5 minutos al día y un máximo de solo 15 minutos. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005). Es por ello que el síndrome de Burnout se va a manifestar con mayor fuerza en los docentes que presenten menos

horas no lectivas, ya que el trabajo que corresponde desarrollar en el establecimiento se debe concretar en el hogar, provocando una sobre carga laboral.

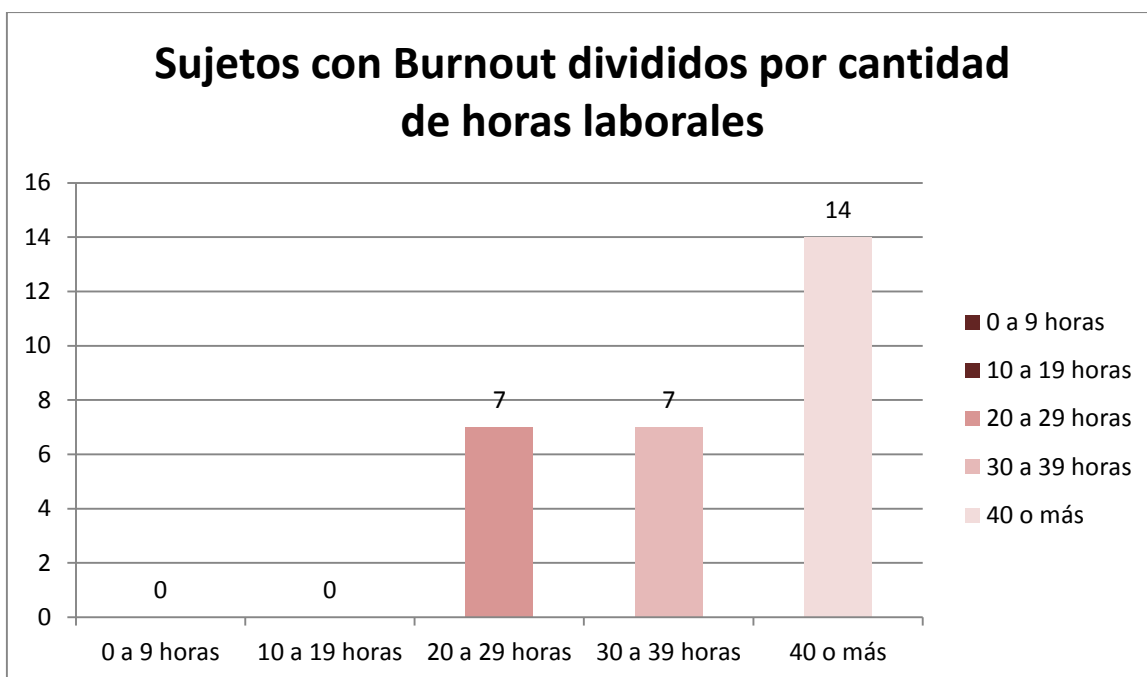
Sumando las pocas horas de descanso, se realizó una investigación por parte de la UNESCO (2005) la cual se refiere a países como Chile, Argentina y Uruguay los cuales destinan muy poco tiempo para el descanso, ya que solo alcanzan 5 minutos al día y un máximo de solo 15 minutos poseen los docentes en su trabajo.

Grafico XIII



El siguiente grafico nos muestra que las horas no lectivas son un factor determinante a la hora de calcular el nivel de satisfacción laboral, esto se debe a que los sujetos que presentan mayor cantidad de horas no lectivas (sobre las 4 horas) presentan mayor satisfacción laboral lo que corresponde a un 62 % de los sujetos encuestados. Entendemos que al tener un alto porcentaje de satisfacción laboral los índices del síndrome de Burnout tienden a desaparecer, debido a que al disponer de mayores horas para la construcción de materiales o revisión de pruebas, su trabajo no tendrá que ser llevado al hogar, interviniendo así en su vida personal y provocando un agobio laboral.

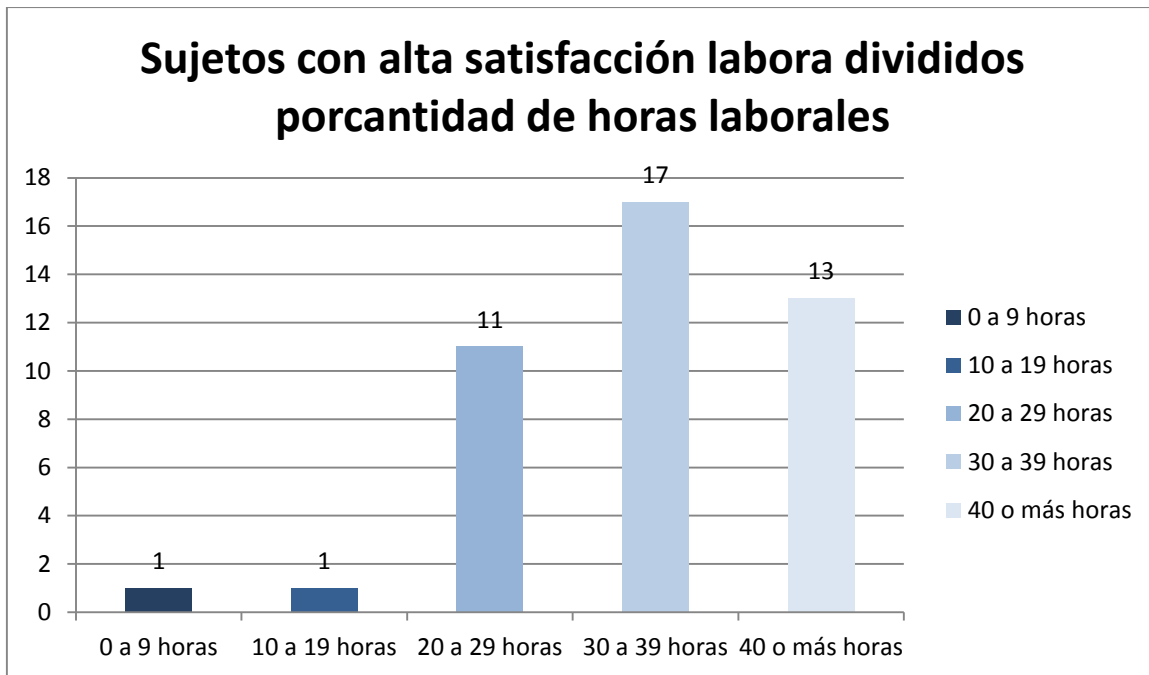
Grafico XIV



El siguiente grafico nos señala que el 50 % de los sujetos con el síndrome de Burnout (14 docentes) trabajan más de 40 horas a la semana y el otro 50% se encuentran entre los rangos de 20 a 40 horas.

Según el estudio de la UNESCO (2005) indica que los docentes relacionados a esta investigación trabajan más de 30 horas semanales con la excepción de Chile, México y Perú, los cuales disponen sobre 40 horas semanales en labores docentes, sumándole lo dicho en el grafico XII en donde el trabajo docente no solo se remite al establecimiento sino que también al hogar. Podemos inferir que a mayor cantidad de horas semanales, sumando el trabajo que se termina por desarrollar en el hogar, va a tender a aumentar el síndrome de Burnout y por ello que los niveles de satisfacción laboral tenderán a disminuir.

Grafico XV



En el siguiente grafico podemos observar que existen más sujetos con una alta satisfacción laboral en donde trabajan más horas a la semana, esto se puede deber a que independientemente de las horas realizadas los docentes de igual manera se sientan satisfechos con su propio trabajo por la relaciones que se pueden establecer dentro del establecimiento (empleador, pares, entorno que lo rodea, etc).

La satisfacción laboral de estos docentes no guarda estrictamente relación con el grafico XIV, ya que los sujetos de este grafico tienden a tener una mediano o bajo agotamiento emocional, lo que conlleva a una ausencia del síndrome de Burnout, ya que al sentirse realizado en su trabajo es muy poco probable que aparezcan índices del síndrome de Burnout que sean significativos o perjudiciales para los estudiantes.

8) Conclusiones

Podemos establecer que los objetivos planteados al inicio de nuestra investigación se pudieron corroborar, debido a los 19 casos que obtuvieron la presencia del síndrome de Burnout, lo que conllevó a estos docentes a manifestar una baja satisfacción laboral en los resultados, es decir la presencia del síndrome de Burnout si es un agente significativo en el malestar docente, perjudicando aspectos de su vida como lo son el desempeño laboral, relación entre pares y empleadores. Así mismo las condiciones laborales van hacer un factor primordial a la hora de poder diagnosticar a un sujeto con el síndrome de Burnout, ya que al poseer una gran cantidad de horas de trabajo, y ausencias de horas no lectivas, muchos docentes recurren a seguir con su labor en sus hogares, lo que conlleva a no tener una vida fuera de lo laboral. Es así que muchos docentes al cabo de algunos años buscan tener otra profesión u otro trabajo en busca de mejores condiciones laborales y calidad de vida. (UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente, 2005)

Podemos mencionar que al existir 9 sujetos con una alta satisfacción laboral y de igual manera con la presencia del síndrome de Burnout, (véase gráfico I) lo catalogamos como un fenómeno anómalo, es decir se muestra en algunos sujetos de forma mínima y no representa la totalidad de los resultados. Con los datos que se pudieron recopilar en relación a los altos niveles del síndrome de Burnout y de satisfacción laboral, podemos mencionar que los docentes tienen un agotamiento emocional significativo pero a su vez se sienten satisfechos con su labor en el establecimiento, es por ello que al poseer una alta carga laboral y emocional, no repercutirá directamente en su satisfacción laboral, al contrario se presentará en niveles altos.

Este fenómeno puede dar pie a una nueva investigación, ya que como mencionamos no es una constante en los datos de nuestra investigación, debido a que el porcentaje de la muestra solo equivale al 13,8% del total encuestado. Finalmente solo tres sujetos no arrojaron niveles altos de Burnout como de satisfacción laboral, lo que corresponde al 4,6% de la muestra.

Objetivo específico n° 1.

El síndrome de Burnout al ser un agente depresor emocional, va a tener una repercusión directa con el aprendizaje de los estudiantes, como también en la percepción que tenga el sujeto con su ambiente laboral. Al encontrar 19 sujetos con la presencia del síndrome Burnout, identificamos a los profesores con más carga laboral, menos descanso u horas no lectivas, y mayores horas de trayecto del trabajo al hogar. Todas estas características reúnen los docentes más expuestos en tener el síndrome de Burnout, además podemos agregar que el 29 % del total encuestado (65 docentes) fueron señalados con la presencia del síndrome.

Podemos inferir que al no existir una mejora que posibilite las condiciones laborales de los docentes, tendremos con el tiempo un aumento sustancial del síndrome de Burnout en el establecimiento, ya que según los datos recogidos, los sujetos que presentaron más años de servicio son los que tienen mayores grados de Burnout, esto se puede deber que a medida que pasa el tiempo las condiciones laborales no mejoran, lo que conlleva que el sujeto vaya acumulando más agotamiento emocional, por lo tanto la presencia del síndrome de Burnout.

Objetivo específico N° 2.

La satisfacción laboral recogida de los docentes encuestados fue 34 sujetos, lo que nos indica que al existir una alta satisfacción con el entorno laboral, los índices del Síndrome de Burnout desaparecen. Los docentes que presentan alta satisfacción laboral oscilan entre las 30 y 40 horas, a su vez los que superan el rango de las 40 horas semanales, tiende a marcar una disminución en su satisfacción laboral, es decir el tiempo de trabajo también será un factor determinante en el aumento y disminución de la satisfacción laboral.

La relación entre el Burnout y la satisfacción laboral se influyen directamente, ya que como se menciona en la hipótesis “a mayor nivel de Burnout va a existir una menor satisfacción laboral del docente”, a su vez la satisfacción laboral va a tener el mismo efecto que el Burnout en ésta, es decir a mayor grado de satisfacción laboral el agotamiento emocional (Burnout) tendera a disminuir.

Objetivo específico N° 3.

Se pudo determinar los factores que inciden directamente en la satisfacción laboral de los docentes a través del diagnóstico que nos entrega el cuestionario de Maslach respecto al síndrome de Burnout, entre ellas podemos encontrar la edad de los docentes, ya que como se puede apreciar en el gráfico número IV los profesores entre 30 y 39 años son los que presentan mayor índices del síndrome. Se puede inferir que este aumento sustancial es debido al agotamiento emocional que es perdurable en el tiempo, también podemos agregar que las horas no lectivas son un factor relevante, debido a que los docentes que poseen menos horas, son los que entregan mayores índices de Burnout. Por ultimo destacamos la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo docente, es decir los profesores que trabajan 40 o

más horas a la semana son los que presentan mayores índices del síndrome Burnout. Debido a todos estos factores que sin duda impiden un buen desempeño laboral y estabilidad emocional docente, los encuestados presentaron una satisfacción laboral media o baja.

Destacamos que los objetivos específicos se cumplieron, ya que pudimos establecer los niveles de Burnout y satisfacción laboral de los docentes del establecimiento Jorge Huneeus Zegers, y a su vez la relación existente entre ambas variables, las cuales se afectan mutuamente, es por ello que nuestra hipótesis se corrobora al decir que el síndrome de Burnout si es un agente determinante a la hora de medir el nivel de satisfacción laboral, ya que los sujetos que presentaron un alto nivel de Burnout obtuvieron un nivel medio o bajo de satisfacción laboral.

Por ultimo insistimos que debe existir una preocupación mayor de la salud docente en los diversos establecimientos educacionales, ya que concordamos que un docente con un agotamiento emocional significativo (Burnout) será sin duda un obstáculo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, pudiendo así debilitar todo el sistema educacional en Chile.

Referencias Bibliográficas.

- Bernal Gerrero, A. (2002). El concepto de "Autorrealización" como identidad personal. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación.*, 5.
- Bravo David, P. C. (2005). *Encuesta longitudinal docente, 2005*. Santiago: Centro Microdatos.
- Buzzeti. (2005). "Validación Del Maslach Burnout Inventory (Mbl), En Dirigentes Del Colegio De Profesores A.G. De Chile". Santiago .
- Caballero Rodriguez, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Curriculum y formación del profesorado.*, 1-4.
- Cornejo Chaves, R. (2008). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Santiago: (FONIDE).
- Darrigrande, J. (2010). El síndrome del quemarse por el trabajo (sqt) en profesores de colegios privados y técnicos profesionales de Satiago de Chile. *IDEM*, 243-252.
- Durán, M. A., Extremerra, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ambito docente: Analisis de sus relaciones con la satisfacción personal y vital en una muestra de profesores. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 149.
- Hernandez, R. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico : Mc Graw Hill.

- Kunz, K. y. (2010). *Síndrome de Burnout en los docentes de la universidad Austral de Chile en el campus Isla Teja y Valdivia*. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.
- Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación, Vol. 39, N°. 3, 2006*.
- Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de educación, 7-10*.
- Maslach, C. (2001). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- Parra Garrido, M. (2004). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago: oficina regional de educación de América Latina y el Caribe.
- Parra Garrido, M. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago: UNESCO.
- Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud de los docentes en Chile. *Profesión docente, 74*.
- Ramírez, M. y.-L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Universidad Bolivariana, 438*.
- Rodríguez, M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de psicología, 83*.
- Sierra Serget, M. (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría., 47*.

UNESCO. (2004). *Condiciones de trabajo y salud*. Santiago, Chile: UNESCO.

UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago, Chile:
PRELAC.

UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud Docente*. Santiago.

V) ANEXOS.

a) Cuestionario de satisfacción laboral

Rellene los cuadros con los datos que se piden.

Edad	
Sexo	
Niveles en el que se desempeña	
Años de servicio	0 a 5___ 5 a 10___ + de 10___
Jefatura	SI ___ NO___
Horas no lectivas	
Horas de trayecto Casa- trabajo y trabajo- Casa	

Satisfacción laboral.

	0	1	2	3	4	5	6
1. Siento que lo que hago en mi trabajo es valorado por mis pares.							
2. Me gusta mi trabajo y disfruto de él.							
3. Me siento a gusto con el trabajo que realizo y el entorno que me rodea.							
4. Mi relación con mis jefes es cordial y en un marco de respeto y responsabilidad.							

b) Cuestionario de Burnout de Maslach

Para Docentes (MBI-Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

2) Tablas de resultados por sujeto.

Tabla VI.

It	1	2	3	4
N1	5	6	5	5
N2	2	4	4	5
N3	6	5	1	1
N4	1	2	1	0
N5	4	5	3	4
N6	2	3	2	3
N7	3	3	3	2
N8	2	3	2	3
N9	1	5	5	5
N10	5	5	6	6
N11	5	6	6	6
N12	4	5	5	6
N13	4	5	5	5
N14	5	6	5	6
N15	6	6	5	5
N16	2	3	2	0
N17	3	4	2	0
N18	5	6	5	6
N19	5	6	5	4
N20	4	6	5	5
N21	5	4	4	4
N22	6	6	5	6
N23	5	4	3	3
N24	3	5	4	6
N25	6	4	5	6
N26	6	6	3	6
N27	3	6	5	5
N28	6	6	5	6
N29	5	6	5	6
N30	6	6	6	6
N31	1	6	6	6
N32	6	6	3	3
N33	5	6	6	6
N34	1	4	3	5
N35	5	6	6	6
N36	6	6	6	6
N37	4	6	6	6

N38	6	6	5	6
N39	4	6	5	6
N40	6	6	5	6
N41	3	5	5	5
N42	2	4	3	6
N43	3	4	2	5
N44	4	6	6	6
N45	6	6	6	6
N46	5	6	6	6
N47	6	6	6	6
N48	6	6	6	6
N49	6	6	6	6
N50	6	6	6	6
N51	6	6	6	6
N52	3	6	6	6
N53	6	6	4	6
N54	6	6	0	5
N55	6	6	5	6
N56	6	6	6	6
N57	6	6	6	6
N58	6	6	5	6
N59	5	6	6	6
N60	6	6	6	6
N61	5	5	3	4
N62	2	5	4	6
N63	3	5	4	6
N64	5	6	6	6
N65	4	5	3	5

Indicador agotamiento emocional.

La siguiente tabla muestra las preguntas que se refieren directamente al indicador de agotamiento emocional, en esta encontramos nueve preguntas de un total de 22 que determinaran la presencia del Síndrome de Burnout en el docente.

En la próxima tabla se encuentra lo que respondió cada profesor referente al indicador de agotamiento emocional.

Tabla VII.

	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20
N1	2	2	2	0	0	1	1	1	1
N2	4	4	5	6	2	3	3	2	3
N3	6	5	2	4	2	3	5	3	5
N4	4	5	6	3	5	5	3	6	2
N5	5	6	3	2	3	3	6	6	2
N6	5	4	6	4	5	3	5	5	1
N7	5	5	6	5	5	5	5	5	4
N8	5	5	6	3	3	3	2	1	2
N9	3	5	2	6	0	0	6	3	6
N10	4	6	6	1	6	0	2	2	2
N11	1	4	0	0	0	0	0	1	0
N12	5	6	5	4	3	0	0	2	3
N13	3	3	3	2	0	1	5	3	0
N14	1	5	5	1	6	1	5	3	0
N15	5	6	6	0	1	0	4	3	4
N16	5	5	6	5	4	5	5	4	5
N17	5	6	5	4	5	5	5	4	5
N18	3	3	0	0	0	0	0	1	0
N19	5	6	5	1	5	2	1	5	1
N20	3	6	3	1	0	0	1	2	3
N21	4	4	5	3	4	2	4	2	3
N22	4	5	5	3	3	3	3	2	3
N23	5	6	5	6	5	5	6	3	5
N24	4	6	3	3	0	1	3	1	1
N25	2	3	3	0	2	1	2	0	1
N26	4	6	4	3	2	2	2	2	0

N27	3	6	3	2	3	2	2	1	2
N28	3	3	3	2	3	3	3	3	3
N29	4	5	5	4	4	2	4	4	4
N30	5	5	5	3	3	0	0	1	0
N31	1	3	0	0	0	0	0	0	0
N32	3	6	5	4	3	2	1	3	3
N33	1	2	4	0	1	6	0	0	0
N34	4	5	5	3	3	5	6	5	3
N35	1	3	3	0	1	0	3	3	2
N36	5	6	5	0	1	3	3	3	4
N37	1	1	0	0	0	0	0	0	0
N38	2	0	1	0	0	0	0	1	0
N39	5	5	3	6	0	6	3	3	1
N40	3	6	6	3	4	3	1	3	0
N41	5	5	6	0	4	5	5	1	3
N42	6	6	6	4	3	3	5	4	5
N43	6	6	6	3	4	3	1	6	3
N44	3	5	2	0	0	0	1	1	1
N45	5	5	3	3	4	4	5	4	0
N46	3	4	2	0	0	0	1	3	0
N47	5	5	4	1	0	0	1	1	1
N48	1	2	2	1	1	1	0	2	1
N49	2	4	2	1	0	0	0	1	0
N50	1	3	3	0	0	0	0	0	0
N51	4	3	2	0	1	3	2	1	2
N52	3	5	3	0	1	2	2	1	1
N53	3	5	1	0	1	1	2	2	0
N54	0	1	3	0	5	6	0	0	0
N55	6	3	3	0	0	0	0	0	0
N56	3	3	2	6	0	0	0	0	0
N57	2	3	0	0	0	0	1	0	5
N58	5	3	3	0	0	0	0	0	2
N59	2	3	3	2	1	1	5	2	3
N60	1	1	1	0	0	0	0	0	0
N61	5	6	5	1	3	4	4	1	2
N62	4	4	5	2	3	0	1	1	1
N63	5	6	5	3	3	4	4	6	5
N64	5	5	5	0	4	1	2	0	4
N65	3	3	3	2	4	3	6	3	5

Indicador despersonalización.

Tabla VIII.

	P5	P10	P11	P15	P22
N1	0	0	0	0	0
N2	1	3	4	0	6
N3	2	1	2	1	3
N4	2	3	2	2	2
N5	3	2	1	2	2
N6	2	3	2	3	3
N7	3	4	3	3	3
N8	2	3	3	0	4
N9	1	0	0	2	0
N10	0	0	2	0	1
N11	0	0	0	0	3
N12	0	0	1	0	2
N13	0	2	3	6	0
N14	0	2	1	0	1
N15	0	0	0	0	1
N16	4	3	3	1	4
N17	5	4	2	0	2
N18	0	0	0	0	0
N19	0	0	6	0	0
N20	0	0	0	0	1
N21	2	3	3	2	1
N22	0	1	2	0	0
N23	1	0	4	0	5
N24	2	1	1	0	5
N25	0	0	0	0	4
N26	0	0	0	0	0
N27	0	0	3	0	1
N28	0	1	0	0	3
N29	1	1	4	1	4
N30	0	0	0	0	1
N31	0	0	0	0	0
N32	0	1	0	0	0
N33	0	0	0	0	0
N34	0	1	3	0	4
N35	0	3	1	0	2
N36	0	0	0	6	0
N37	0	0	0	0	0

N38	0	0	0	0	0
N39	0	0	6	0	0
N40	0	0	0	0	0
N41	0	2	4	0	2
N42	0	1	4	0	0
N43	2	2	0	0	0
N44	0	1	1	0	1
N45	0	0	0	0	0
N46	0	0	0	0	2
N47	0	0	0	0	0
N48	0	0	0	0	1
N48	0	0	0	0	0
N50	0	0	0	0	0
N51	0	4	2	3	0
N52	0	0	0	0	0
N53	0	0	0	0	0
N54	0	0	0	0	0
N55	0	0	0	0	0
N56	0	0	0	0	0
N57	0	5	0	0	0
N58	0	0	0	0	0
N59	0	0	1	0	1
N60	0	0	0	0	0
N61	0	2	5	2	0
N62	0	1	1	0	2
N63	3	3	0	3	0
N64	0	1	4	0	0
N65	0	0	1	0	5

Indicador realización personal.

Tabla IX.

	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21
N1	6	6	6	4	6	5	6	6
N2	4	3	3	3	3	3	1	3
N3	4	6	4	4	5	3	6	5
N4	6	4	5	4	3	5	3	1
N5	4	5	0	5	1	4	6	4
N6	2	3	2	0	6	3	5	4
N7	4	2	4	4	3	2	2	2
N8	6	3	5	3	3	3	2	2
N9	6	5	5	5	4	5	4	3
N10	6	6	6	5	6	5	6	6
N11	3	6	6	6	6	6	6	6
N12	6	6	6	2	4	3	6	5
N13	5	4	6	5	5	4	5	5
N14	4	6	6	5	6	4	6	3
N15	6	1	6	5	5	6	6	5
N16	4	5	1	4	3	3	5	2
N17	3	2	3	3	3	2	3	5
N18	6	6	6	5	5	6	6	6
N19	4	3	5	2	5	4	4	1
N20	5	6	6	6	6	6	6	5
N21	6	5	6	3	4	4	5	3
N22	6	5	6	4	5	4	6	5
N23	4	4	6	3	5	3	5	5
N24	5	6	6	5	5	5	5	5
N25	5	5	4	5	4	5	5	5
N26	6	6	6	5	6	5	6	6
N27	5	3	6	3	3	2	3	2
N28	6	6	6	4	3	5	6	5
N29	5	5	5	2	4	5	6	5
N30	6	6	5	4	1	5	6	6
N31	6	6	6	5	6	6	6	6
N32	6	5	5	5	5	4	6	3
N33	6	6	0	6	6	6	5	6
N34	6	5	5	5	3	5	6	3
N35	4	4	6	4	5	5	5	5
N36	6	5	6	6	6	3	5	2
N37	6	6	6	6	6	6	5	6

N37	6	6	6	5	6	5	6	6
N39	5	6	6	5	6	6	6	1
N40	5	5	5	4	5	6	6	6
N41	3	5	5	1	5	4	5	3
N42	4	6	6	1	6	1	2	5
N43	4	6	6	2	3	2	5	5
N44	6	1	4	5	3	4	5	3
N45	6	6	6	0	6	4	6	6
N46	6	6	5	5	5	5	6	6
N47	6	6	6	5	6	6	6	6
N48	6	6	6	5	6	5	6	5
N48	5	6	6	5	6	6	6	6
N50	6	5	6	6	6	6	6	6
N51	5	4	2	4	5	4	3	3
N52	6	0	6	5	5	6	5	6
N53	6	6	6	6	6	6	6	0
N54	6	6	6	4	6	3	0	5
N55	6	6	6	5	5	5	6	0
N56	6	6	6	6	6	6	6	6
N57	6	1	4	6	6	0	0	4
N58	6	5	5	2	5	6	5	5
N59	6	2	6	5	6	5	6	3
N60	4	6	6	5	6	6	6	6
N61	5	6	3	2	5	4	3	3
N62	3	3	4	2	6	3	3	5
N63	4	6	5	4	5	5	5	6
N64	4	5	6	2	4	4	4	4
N65	5	5	5	4	4	3	3	5

Resultados generales del Cuestionario de Maslach.

En la siguiente tabla observamos las respuestas que los docentes eligieron en el test de Maslach, referente al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En la tabla encontraremos a los sesenta y cinco encuestados y las respuestas de cada ítem, sumando también la valoración que los docentes le dieron a cada pregunta.

Tabla X.

It	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
N1	3	3	3	6	0	0	6	0	6	0	0	5	2	2	0	1	6	5	6	1	6	0
N2	4	4	5	5	1	6	3	2	3	3	4	3	3	3	0	2	3	3	1	3	3	6
N3	6	5	2	4	2	4	6	2	4	1	2	4	3	5	1	3	5	3	6	5	5	3
N4	4	5	6	6	2	3	4	5	5	3	2	4	5	3	2	6	3	5	3	2	1	2
N5	5	6	3	4	3	2	5	3	0	2	1	5	3	6	2	6	1	4	6	2	4	2
N6	5	4	6	2	2	4	3	5	2	3	2	0	3	5	3	5	6	3	5	1	4	3
N7	5	5	6	4	3	5	2	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	2	2	4	2	3
N8	5	5	6	6	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	0	1	3	3	1	2	2	4
N9	3	5	2	6	1	6	5	0	5	0	0	5	0	6	2	3	5	6	5	6	3	0
N10	4	6	6	6	0	1	6	6	6	0	2	5	0	2	0	2	6	5	6	2	6	1
N11	1	4	0	2	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	3
N12	5	6	5	6	0	4	6	3	6	0	1	2	0	0	0	2	5	3	6	3	5	2
N13	3	3	3	5	0	2	4	0	6	2	3	5	1	5	6	3	5	4	5	0	5	0
N14	1	5	5	5	0	1	6	6	6	2	1	5	1	5	0	3	6	4	6	0	3	1
N15	5	6	6	6	0	0	1	3	6	0	0	5	0	4	0	3	5	6	6	4	5	1
N16	5	5	6	3	4	5	2	4	1	3	3	4	5	5	1	4	3	3	5	5	2	4
N17	5	6	5	3	5	4	2	5	3	4	2	3	5	5	0	4	3	2	3	5	3	2
N18	3	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	1	5	6	6	0	6	0
N19	5	6	5	5	0	1	3	5	5	0	6	2	2	1	0	5	5	4	4	1	1	0
N20	3	6	3	5	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	0	2	6	6	6	3	5	1
N21	4	4	5	6	2	3	5	4	6	3	3	3	2	4	2	2	4	4	5	3	3	1
N22	4	5	5	6	0	3	5	3	6	1	2	4	3	3	0	2	5	4	6	3	5	0
N23	5	6	5	5	1	6	5	5	6	0	4	2	5	6	0	3	5	3	5	5	5	5
N24	4	6	3	5	2	3	6	0	6	1	1	5	1	3	0	1	5	5	5	1	5	5
N25	2	3	3	5	0	0	5	2	4	0	0	5	1	2	0	0	4	6	6	1	5	4
N26	4	6	4	6	0	3	6	2	6	0	0	5	2	2	0	2	6	5	6	0	6	0
N27	3	6	3	5	0	2	3	3	6	0	3	3	2	2	0	1	3	2	3	2	2	1
N28	3	3	3	6	0	2	6	3	6	1	0	4	3	3	0	3	3	5	6	3	5	3
N29	4	5	5	5	1	4	5	4	5	1	4	2	2	4	1	4	4	5	6	4	5	4
N30	5	5	5	6	0	3	6	3	5	0	0	4	0	0	0	1	1	5	6	0	6	1
N31	1	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
N32	3	6	5	6	0	4	5	3	5	1	0	5	2	1	0	3	5	4	6	3	3	0

N33	1	2	4	6	0	0	6	1	0	0	0	0	0	6	6	0	0	0	6	6	5	0
N34	4	5	5	6	0	3	5	3	5	1	3	5	5	6	0	5	3	5	6	3	3	4
N35	1	3	3	5	0	0	5	1	6	3	1	5	0	3	0	3	5	5	5	2	5	2
N36	5	6	5	6	0	0	5	1	6	0	0	6	3	3	6	3	6	3	5	4	2	0
N37	1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5	0	6	0
N38	2	0	1	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	1	6	5	6	0	6	0
N39	5	5	3	5	0	6	6	0	6	0	6	5	6	3	0	3	6	6	6	1	1	0
N40	3	6	6	5	0	3	5	4	5	0	0	4	3	1	0	3	5	6	6	0	6	0
N41	5	5	6	4	0	0	5	4	5	2	4	1	5	5	0	1	5	4	5	3	3	2
N42	6	6	6	4	0	4	6	3	6	1	4	1	3	5	0	4	5	1	2	5	5	0
N43	6	6	6	4	2	3	6	4	6	2	0	2	3	1	0	6	3	2	5	3	5	0
N44	3	5	2	6	0	0	1	0	4	1	1	5	0	1	0	1	3	4	5	1	3	1
N45	5	5	3	6	0	3	6	5	6	0	0	0	4	5	4	6	4	6	0	6	6	0
N46	3	4	2	6	0	0	6	0	5	0	0	5	0	1	0	3	5	5	6	0	6	2
N47	5	5	4	6	0	1	6	0	6	0	0	5	0	1	0	1	6	6	6	1	6	0
N48	1	2	2	6	0	1	6	1	6	0	0	5	1	0	0	2	6	5	6	1	5	1
N49	2	4	2	5	0	1	6	0	6	0	0	5	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0
N50	2	3	3	6	0	0	5	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
N51	4	3	2	5	0	0	4	1	2	4	2	4	3	2	3	1	5	4	3	2	3	0
N52	3	5	3	6	0	0	0	1	6	0	0	5	2	2	0	1	5	6	5	1	6	0
N53	3	5	1	60	0	6	1	6	0	0	6	1	2	0	2	4	6	6	6	0	0	0
N54	0	1	3	6	0	0	6	5	6	0	0	4	6	0	0	0	6	3	0	0	5	0
N55	6	3	3	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	0	5	5	6	0	5	0
N56	3	3	2	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5	0	6	0
N57	2	3	0	6	0	0	1	0	6	5	0	6	0	1	0	0	6	0	6	5	4	0
N58	5	3	3	6	0	0	5	0	6	0	0	1	0	0	0	0	5	5	6	2	5	0
N59	2	3	3	6	0	2	2	1	6	0	1	5	0	5	0	2	6	5	6	3	3	1
N60	1	1	1	5	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
N61	5	6	5	5	0	1	6	3	3	2	5	2	4	4	3	1	5	4	3	2	3	0
N62	4	4	5	3	0	2	3	3	5	1	1	2	0	1	0	1	6	4	4	1	5	2
N63	5	6	5	5	3	3	6	3	5	3	0	4	4	4	3	6	5	5	5	5	6	0
N64	5	5	5	4	0	0	5	4	6	1	4	2	1	2	0	0	5	4	5	4	4	1
N65	3	3	3	5	0	2	5	4	5	0	1	5	3	6	0	3	5	3	5	5	5	5

(Nota: IT: Ítem N: Sujeto de investigación)

Tabla de recolección de datos.

En nuestra investigación decidimos indagar en aspectos que pudieran estar relacionados con la presencia o no del Síndrome de Burnout, es por ello que seleccionamos los siguientes datos anexos al cuestionario. Elegimos la edad, sexo, nivel en el que se desempeña, años de servicio, jefatura de curso, horas no lectivas y tiempo de trayecto al salir como al regresar a casa, estos factores van hacer que se especifiquen los datos y así poder tener una mirada general, para poder así esclarecer los factores que verdaderamente influyen o permiten la aparición del síndrome de Burnout, además de relacionar estos datos con la satisfacción laboral docente que presentan los encuestados.

Tabla XI.

Antecedentes.
Edad.
Sexo.
Niveles en el que se desempeña.
Años de servicio.
Jefatura.
Horas no lectivas.
Horas de trayecto casa – trabajo y trabajo – casa.
Horas a la semana.

Resultados de la recolección de datos

Tabla XII.

Item	Edad	Sexo	Nivel en el que se desempeña	Años de servicio	Jefatura	Horas no lectivas	Horas de trayecto casa – trabajo y trabajo casa	Horas a la semana
		F: femenino M: masculino	Básico : 1 Media: 2		Si: 1 No: 2		a. Casa-Trabajo. b. Trabajo-Casa	
N1	30	F	Medio	De 5 a 10	Si	2	a) 20 m. b) 20 m.	30
N2	36	M	Medio	De 5 a 10	No	2	a) 120 m. b) 120 m.	44
N3	41	M	Medio	De 5 a 10	Si	3	a) 60 m. b) 80 m.	42
N4	29	M	Medio	Más de 10	Si	4	a) 30 m. b) 30 m.	44
N5	32	F	Medio	De 0 a 5	No	2	a) 60 m. b) 60 m.	33
N6	28	M	Medio	De 5 a 10	Si	3	a) 60 m. b) 90 m.	44
N7	45	F	Medio	De 0 a 5	No	1	a) 100 m. b) 110 m.	30
N8	42	M	Medio	Más de 10	Si	2	a) 90 m. b) 90 m.	44
N9	34	M	Medio	Más de 10	No	2	a) 60 m. b) 60 m.	44
N10	31	M	Medio	De 0 a 5	Si	10	a) 90 m. b) 90 m.	36
N11	31	F	Medio	De 0 a 5	Si	2	a) 150 m.	42

							b) 150 m.	
N12	36	F	Medio	De 0 a 5	Si	12	a) 60 m. b) 60 m.	42
N13	48	M	Medio	Más de 10	Si	4	a) 25 m. b) 25 m.	36
N14	31	M	Medio	De 5 a 10	Si	4	a) 40 m. b) 40 m.	36
N15	41	F	Medio	De 5 a 10	Si	3	a) 20 m. b) 20 m.	42
N16	44	F	Medio	De 5 a 10	No	2	a) 120 m. b) 120 m.	30
N17	38	M	Medio	De 5 a 10	Si	3	a) 90 m. b) 90 m.	44
N18	57	M	Medio	Más de 10	No	3	a) 50 m. b) 70 m.	44
N19	30	F	Medio	De 5 a 10	Si	2	a) 60 m. b) 90 m.	41
N20	36	F	Básico y medio	Más de 10	Si	4	a) 35 m. b) 35 m.	42
N21	36	F	Medio	De 5 a 10	si	1	a) 50 m. b) 50 m.	36
N22	35	M	Medio	De 5 a 10	No	3	a) 30 m. b) 30 m.	44
N23	31	F	Básico y medio	De 5 a 10	No	6	a) 60 m. b) 60 m.	38
N24	28	F	Medio	De 5 a 10	No	8	a) 40 m. b) 40 m.	43
N25	25	F	Medio	De 0 a 5	No	1	a) 75 m. b) 75 m.	38
N26	35	F	Medio	De 5 a 10	Si	1	a) 60 m. b) 60 m.	37
N27	27	F	Medio	De 0 a 5	Si	1	a) 45 m. b) 60 m.	36
N28	54	M	Medio	Más de 10	Si	4	a) 90 m. b) 75 m.	36
N29	31	M	Medio	De 0 a 5	No	20	a) 20 m. b) 20 m.	44
N30	28	F	Medio	De 0 a 5	Si	5	a) 30 m. b) 30 m.	44
N31	54	F	Medio	Más de	Si	3	a) 120	44

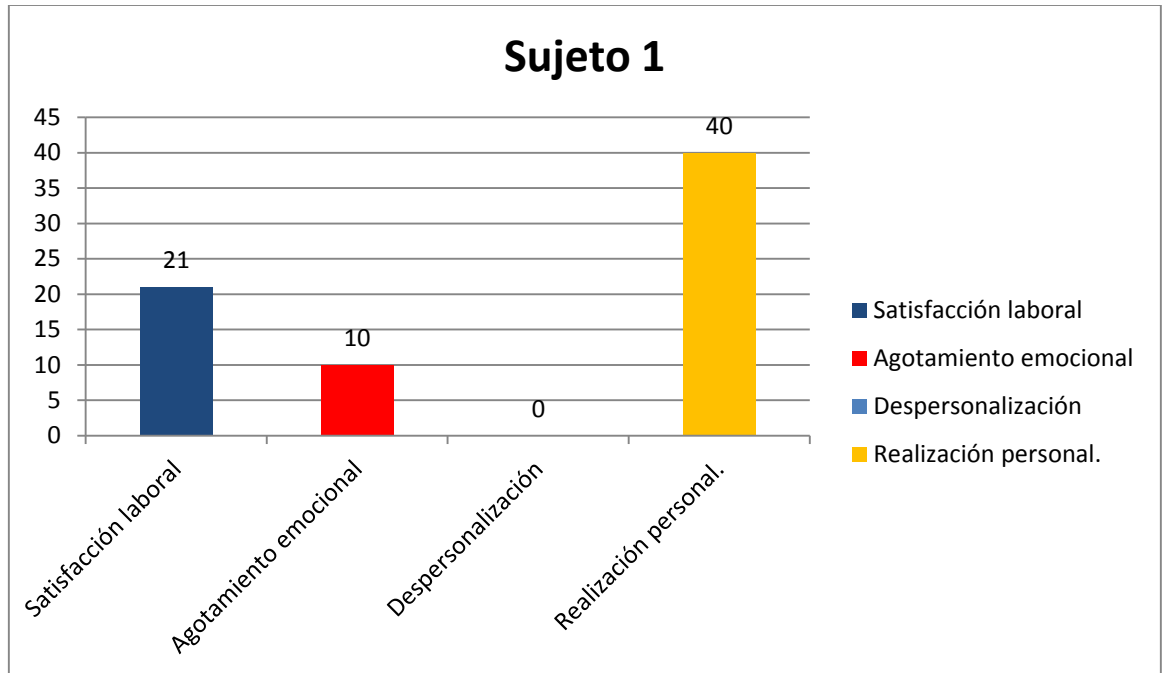
				10			m. b) 120 m.	
N32	36	F	Básico	De 5 a 10	Si	5	a) 20 m. b) 20 m.	30
N33	23	M	Básico	De 0 a 5	Si	3	a) 120 m. b) 120 m.	38
N34	33	F	Básico	De 5 a 10	Si	6	a) 30 m. b) 50 m.	36
N35	41	M	Básico	De 5 a 10	Si	6	a) 45 m. b) 45 m.	41
N36	27	F	Básico	De 0 a 5	Si	6	a) 15 m. b) 15 m.	30
N37	30	F	Básico	De 0 a 5	Si	6	a) 60 m. b) 60 m.	30
N38	30	F	Básico	De 0 a 5	Si	5	a) 30 m. b) 30 m.	30
N39	27	F	Básico	De 5 a 10	Si	5	a) 60 m. b) 60 m.	30
N40	41	F	Básico	De 5 a 10	Si	14	a) 30 m. b) 30 m.	30
N41	29	F	Básico	De 0 a 5	Si	1	a) 60 m. b) 60 m.	41
N42	47	F	Básico	De 5 a 10	No	4	a) 20 m. b) 20 m.	42
N43	30	F	Básico	De 5 a 10	Si	4	a) 60 m. b) 60 m.	44
N44	48	M	Básico	De 5 a 10	Si	4	a) 40 m. b) 40 m.	36
N45	43	F	Básico	Más de 10	Si	6	a) 40 m. b) 45 m.	38
N46	26	F	Básico	De 0 a 5	No	9	a) 15 m. b) 15 m.)36
N47	49	F	Básico	De 5 a 10	Si	6	a) 40 m. b) 40 m.	38
N48	52	F	Básico	De 5 a 10	Si	3	a) 30 m. b) 40 m.	42
N49	40	F	Básico	De 0 a 5	Si	7	a) 30 m. b) 30 m.	37
N50	27	F	Básico	De 0 a 5	Si	7	a) 60 m. b) 60 m.	30

N51	29	M	Básico	De 0 a 5	Si	4	a) 60 m. b) 60 m.	37
N52	31	F	Básico	De 0 a 5	Si	2	a) 40 m. b) 40 m.	34
N53	26	F	Básico	De 0 a 5	Si	5	a) 60 m. b) 60 m.	20
N54	29	F	Básico	De 0 a 5	Si	5	a) 45 m. b) 45 m.	30
N55	34	F	Básico	De 0 a 5	Si	5	a) 40 m. b) 60 m.	30
N56	29	F	Básico	De 0 a 5	Si	5	a) 60 m. b) 60 m.	30
N57	29	F	Básico	De 0 a 5	No	5	a) 60 m. b) 60 m.	30
N58	38	F	Básico	De 5 a 10	Si	3	a) 60 m. b) 60 m.	10
N59	25	F	Básico	De 0 a 5	Si	6	a) 60 m. b) 90 m.	36
N60	34	F	Básico	De 0 a 5	Si	5	a) 30 m. b) 30 m.	30
N61	32	F	Básico	De 5 a 10	Si	3	a) 60 m. b) 60 m.	36
N62	35	M	Básico	De 0 a 5	Si	10	a) 30 m. b) 30 m.	44
N63	35	F	Básico	De 5 a 10	Si	4	a) 40 m. b) 20 m.	40
N64	29	F	Básico	De 0 a 5	Si	1	a) 40 m. b) 45 m.	41
N65	33	M	Básico	De 5 a 10	Si	7	a) 45 m. b) 45 m.	44

Nota: F= Femenino, M= Masculino N= sujeto. m= minutos

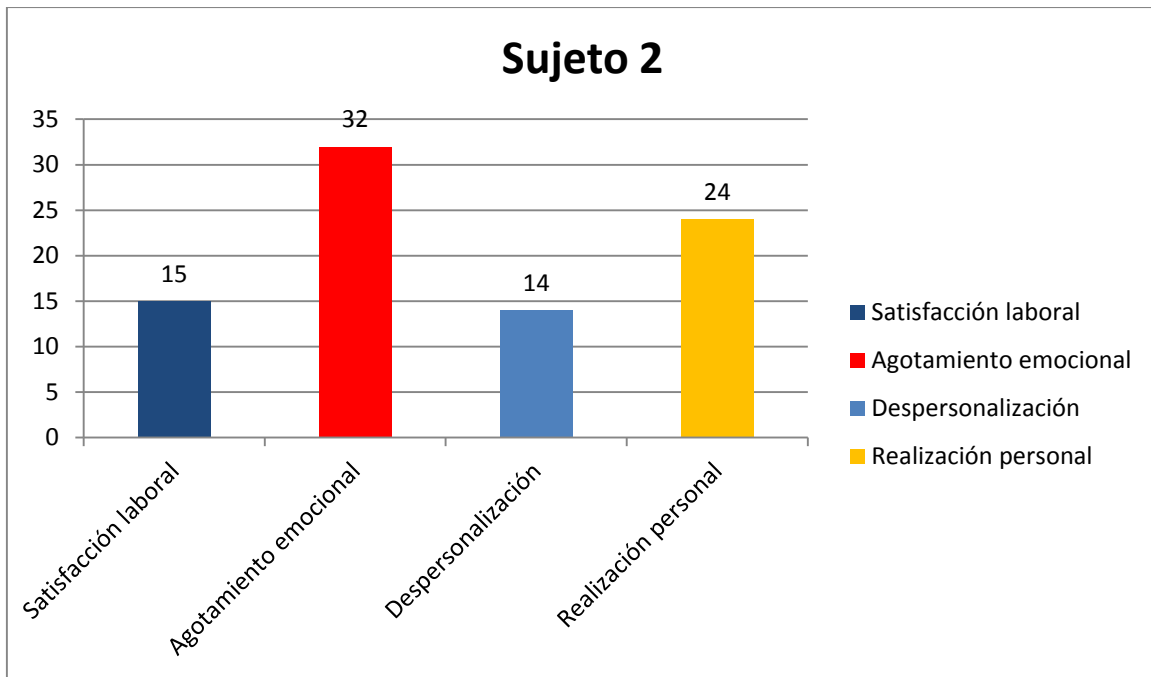
3) Gráficos por sujeto

Gráfico XVI.



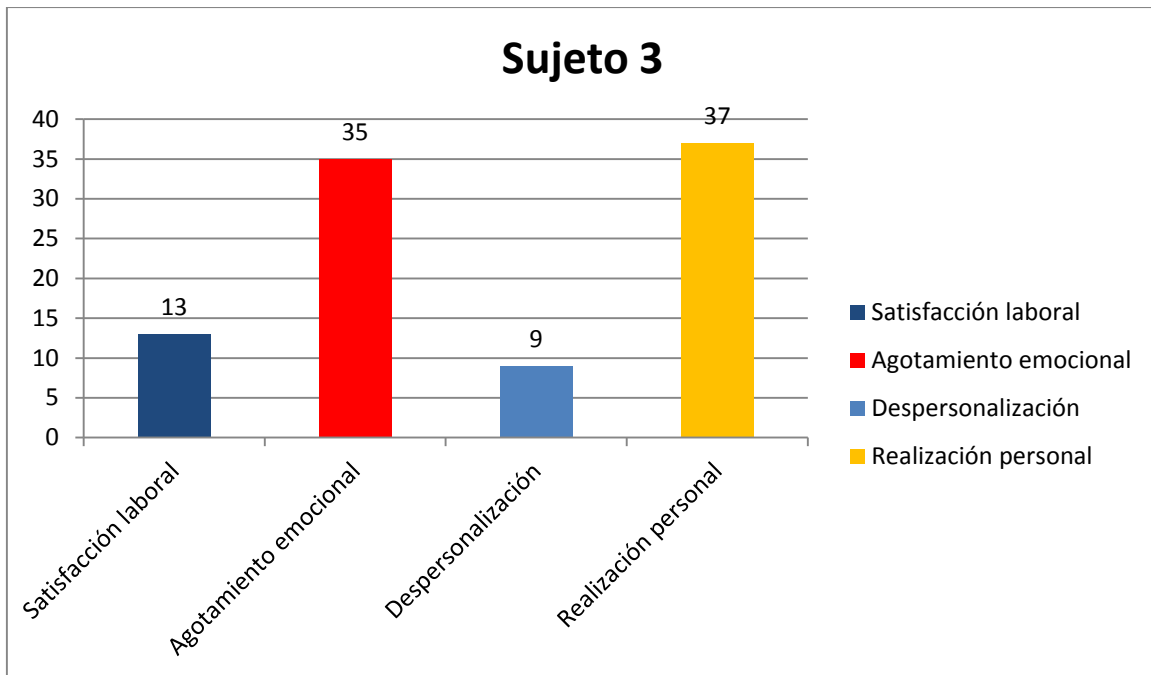
Podemos observar que los factores tanto de satisfacción laboral y agotamiento emocional o Burnout tienen una diferencia de alrededor 11 puntos, es decir que un bajo Burnout (10 puntos) va a determinar una alta satisfacción laboral (21 puntos). Despersonalización no observa ningún punto debido a la no presencia de Burnout, lo que también determina un alto puntaje de realización personal (40 puntos).

Gráfico XVII.



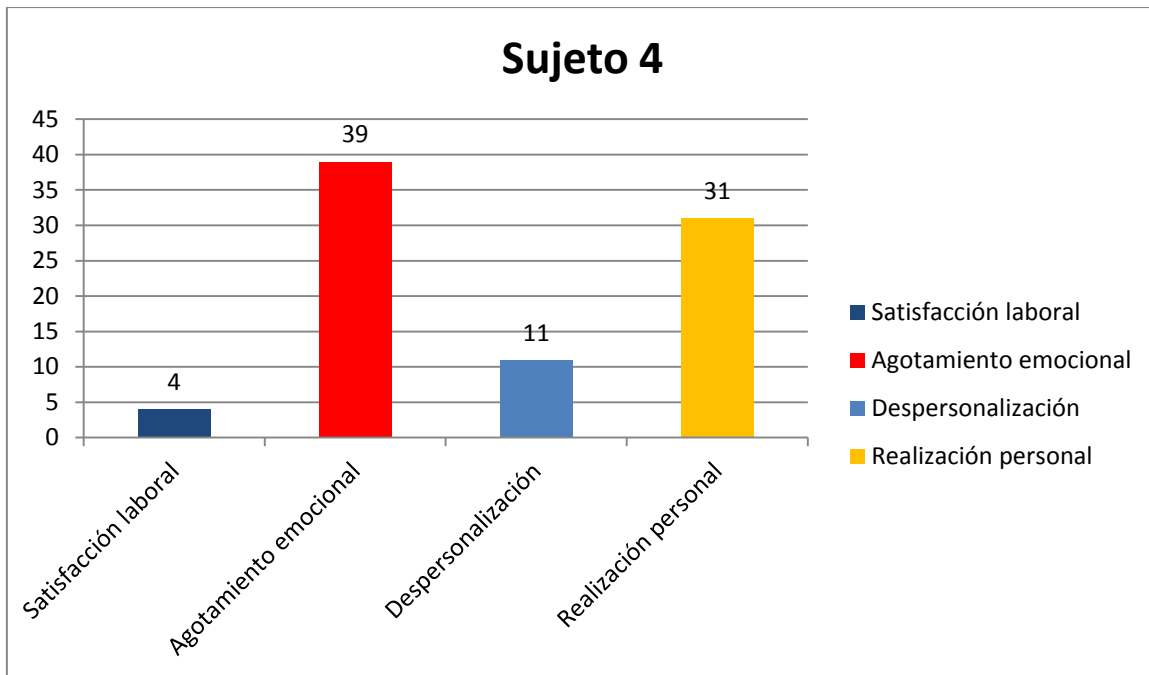
En los resultados del sujeto numero dos podemos encontrar que su satisfacción laboral están en un orden medio (15 puntos) versus el agotamiento emocional (32 puntos) que presenta el sujeto, por lo que al existir la presencia del Burnout su satisfacción laboral tiende a disminuir En el caso de la despersonalización existe un nivel bastante elevado, además sumando que su realización persona está por debajo de lo normal, esto se atribuye especialmente a la presencia del síndrome.

Gráfico XVIII.



Según los datos cuantificables podemos observar que el sujeto presenta un alto grado de agotamiento emocional, es decir manifiesta la presencia del síndrome de Burnout, por ende su satisfacción laboral decaerá fluctuándose en un nivel medio. También identificamos un nivel medio de despersonalización lo que puede ser una característica del alto grado de agotamiento emocional, y por último se presenta el ítem de realización personal en un nivel medio, resultado que puede depender por los índices de agotamiento emocional señalados en el gráfico.

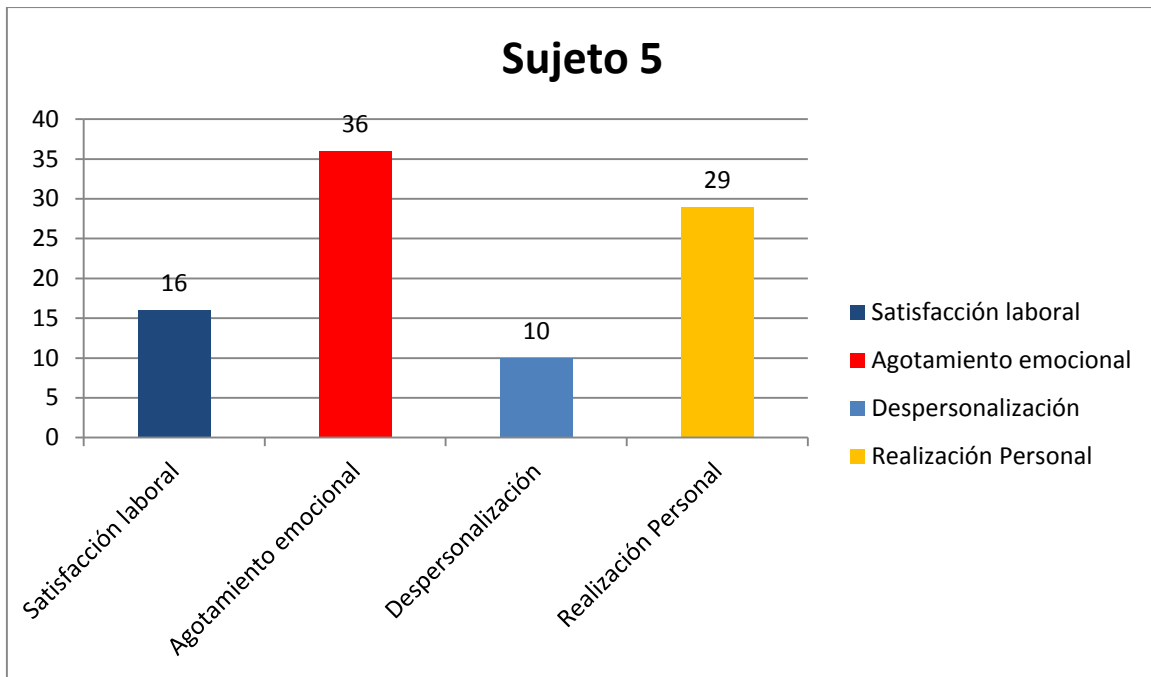
Gráfico XIX.



El siguiente sujeto en cuestión presenta un alto nivel de agotamiento emocional (Burnout), lo que hace que su satisfacción laboral se manifieste de forma disminuida o débil. También presenta altos índices de despersonalización, que en relación con la teoría si influye en la aparición del síndrome de Burnout. Por ultimo señala una baja realización personal, lo que sin duda es otro factor que impulsa la aparición de altos índices de agotamiento emocional o Burnout.

Es conclusión podemos señalar que al presentarse mayores índices de agotamiento emocional menor será su satisfacción laboral.

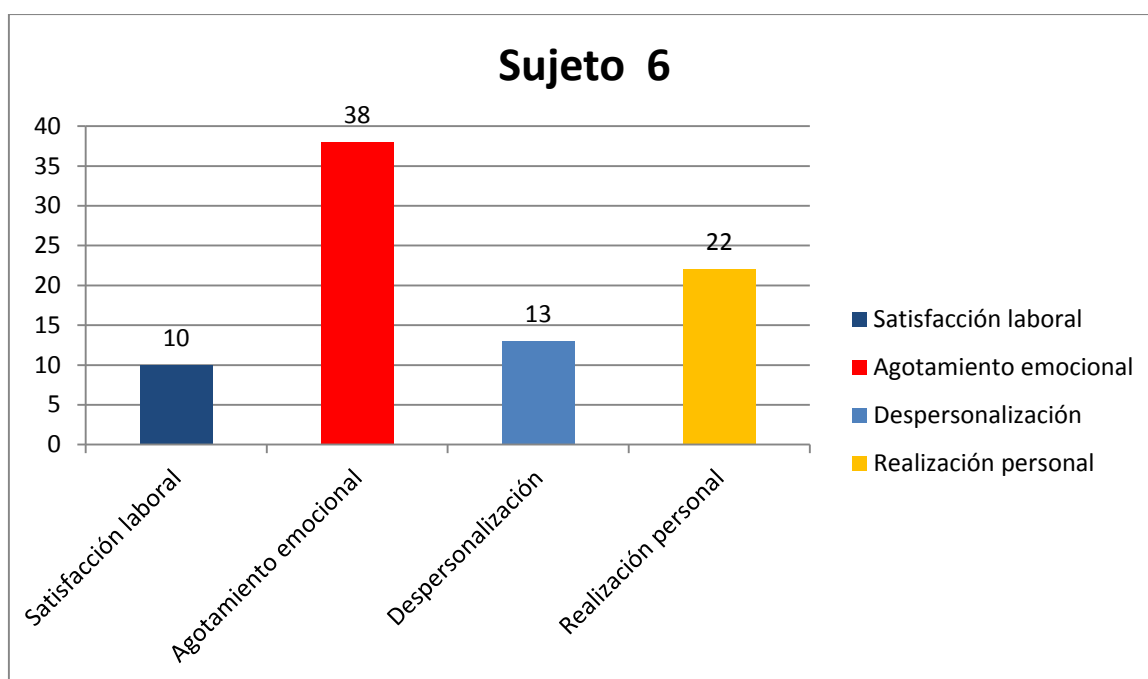
Gráfico XX.



El siguiente sujeto nos señala un alto nivel de Burnout, por ende su satisfacción laboral tiende a disminuir clasificándose en un nivel medio. También se puede inferir que los resultados de despersonalización se encuentran elevados, junto con ello la realización personal del sujeto se muestra en un nivel bajo.

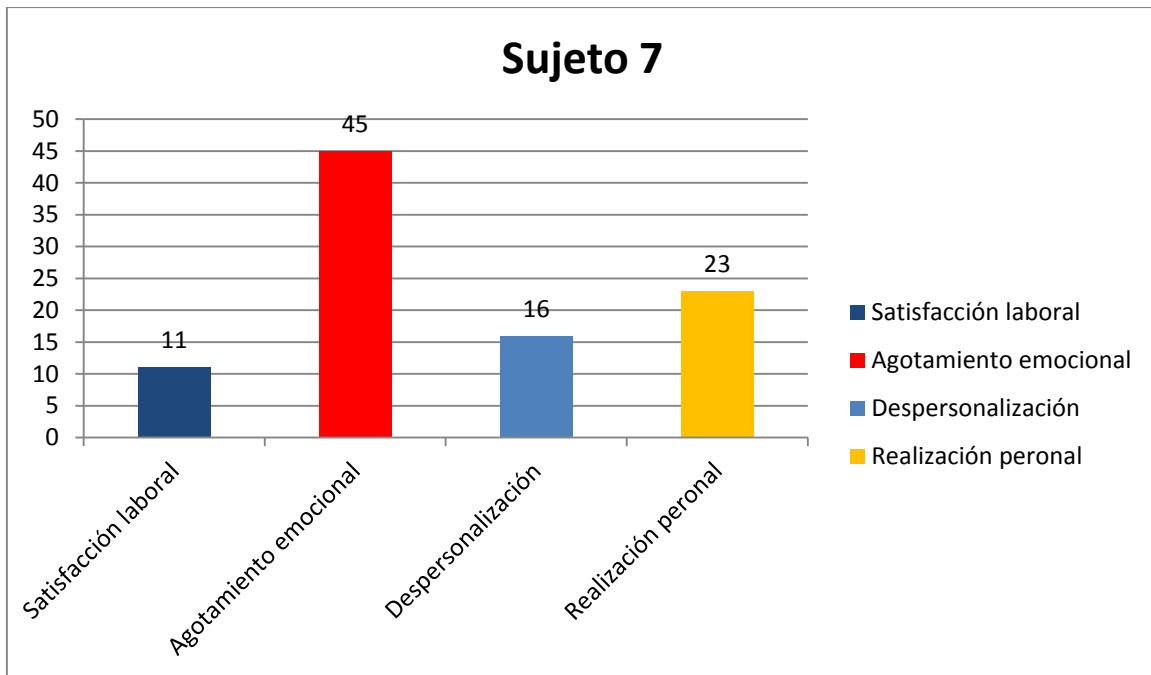
La presencia del síndrome de Burnout se manifiesta en una satisfacción laboral disminuida e insatisfactoria.

Gráfico XXI.



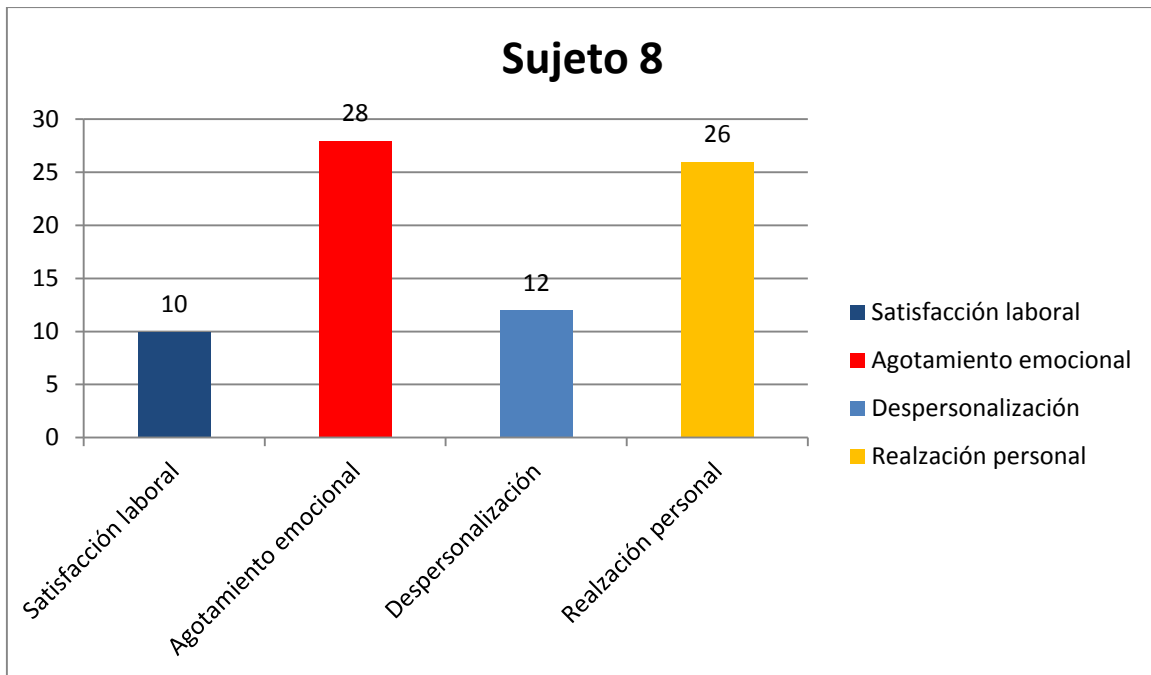
El siguiente sujeto nos entrega un alto grado de Burnout, debido a que supera los 27 puntos de la escala de la identificación de este síndrome, por ende también presenta índices de despersonalización lo que nos señala que el sujeto no se siente conectado con su trabajo, junto con ello su realización personal y su satisfacción laboral se encuentran bajas. Debido a estos resultados podemos inferir que el sujeto en estudio al presentar un alto grado del síndrome de Burnout, arroja una baja satisfacción laboral, junto con ello arrojando índices de despersonalización y de realización personal bajas en relación a su trabajo como docente.

Gráfico XXII.



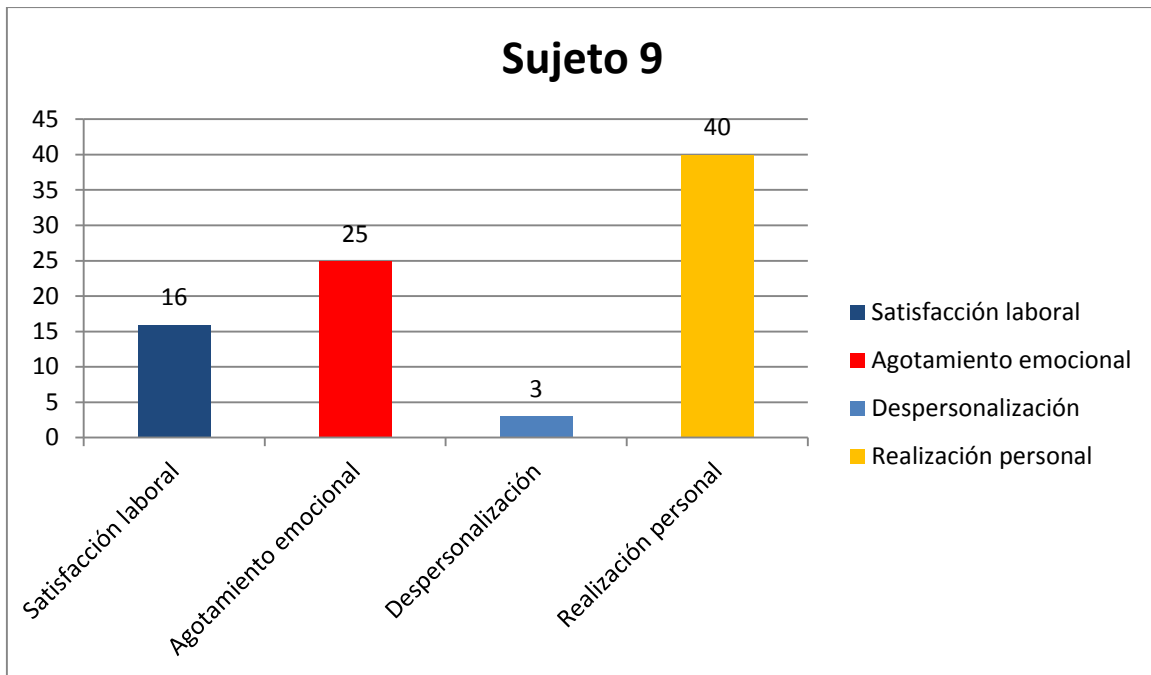
El siguiente sujeto en estudio nos entrega 45 puntos de agotamiento emocional, lo que nos hace afirmar que presenta un alto grado del síndrome de Burnout, y debido a este resultado en la muestra presenta altos índices en despersonalización y una baja realización personal, por ende su satisfacción laboral se mostrara baja. Estos resultados nos explican que al presentar altos niveles de Burnout su satisfacción laboral se manifestara débil, junto con todas las aristas que acompañan este padecimiento como lo son la despersonalización y no sentirse realizado en su labor docente.

Gráfico XXIII.



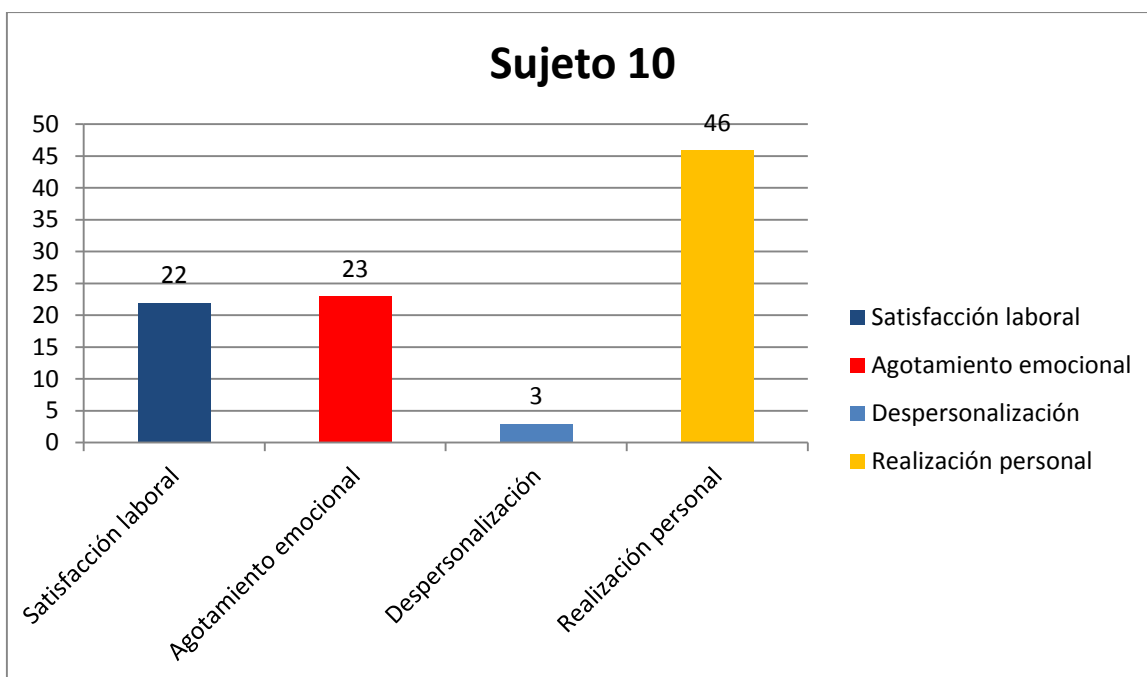
Según los datos que entrega el siguiente sujeto podemos identificar altos índices de agotamiento emocional, junto con ello una baja realización personal acompañada con índices de despersonalización en el sujeto. Estos resultados que nos entrega la encuesta señalan que el docente presenta una baja satisfacción laboral, resultado que aparece debido al presentar un alto grado del síndrome de Burnout.

Gráfico XXIV.



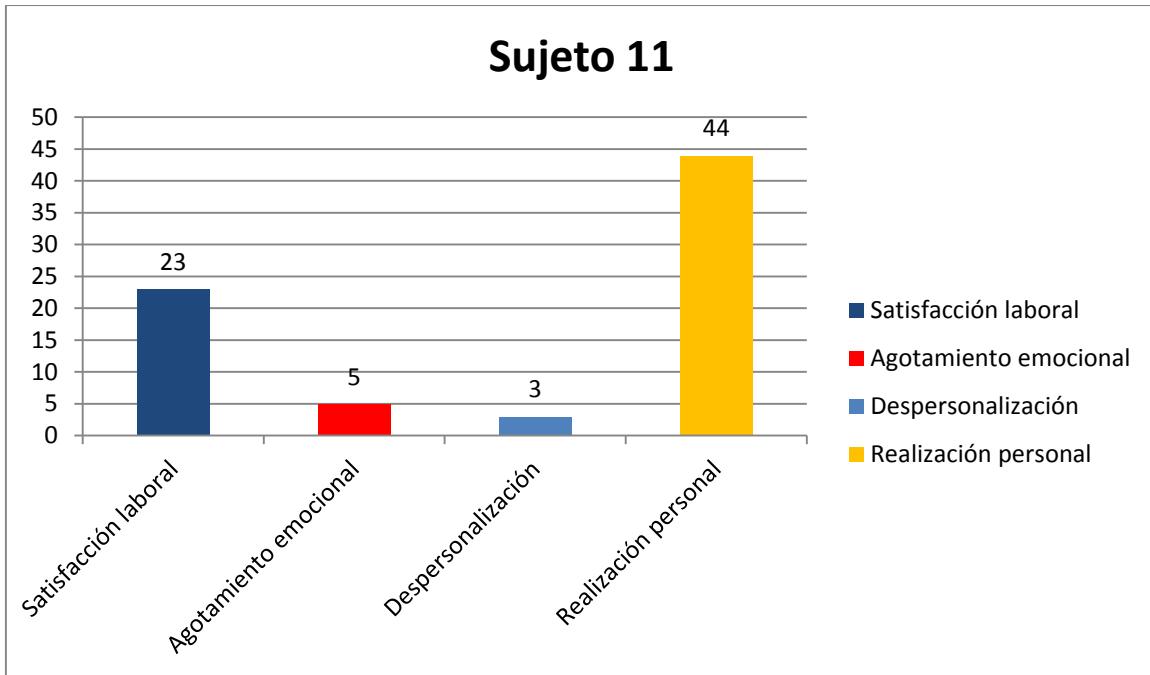
El siguiente sujeto arroja un nivel medio en agotamiento emocional, también no presenta índices de despersonalización bajos y se identifica una alta realización personal, es por esto que no presentara índices negativos en su satisfacción laboral, no obstante si presenta un nivel medio en su satisfacción laboral, ya que no supera los 18 puntos. Podemos concluir que el sujeto al presentar un nivel medio de agotamiento emocional su satisfacción también se presenta en un nivel medio.

Gráfico XXV.



Según los datos que nos arroja el gráfico evaluativo, el sujeto no presenta índices del síndrome de Burnout debido a que presenta un nivel medio en su agotamiento emocional, junto con ello no arroja índices de despersonalización y su realización personal se encuentra en un nivel de logro, es por esto que su satisfacción laboral se presenta también en un nivel medio y no satisfactorio.

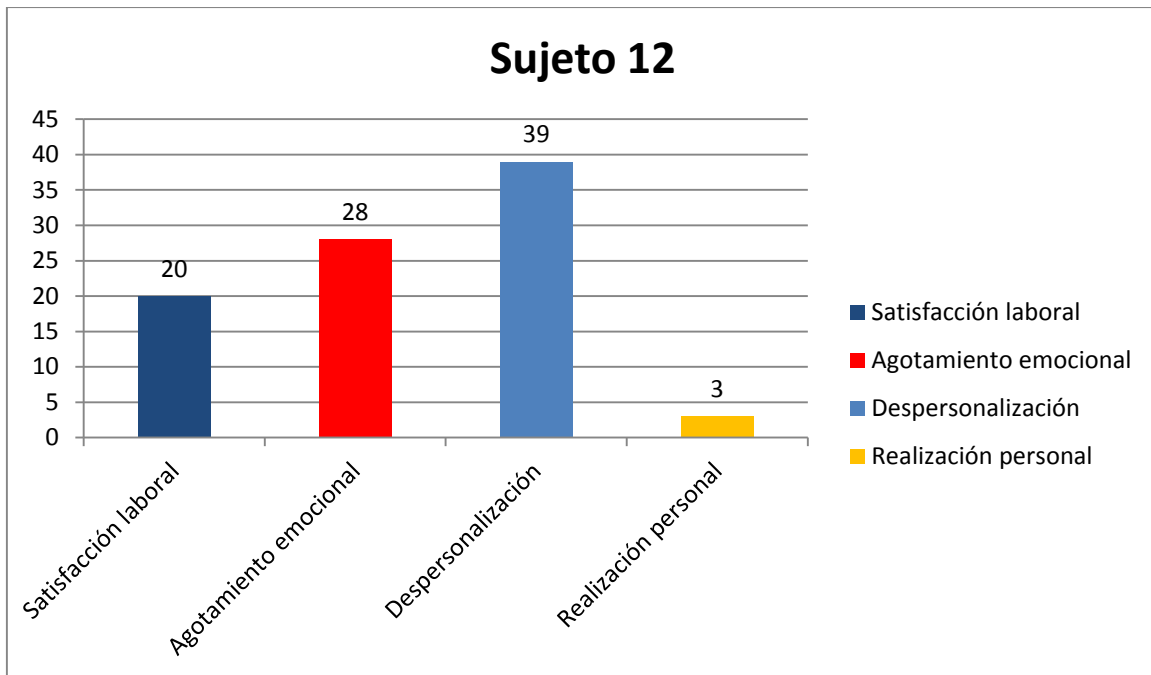
Gráfico XXVI.



El siguiente sujeto nos entrega una realización personal en nivel de logro debido a que también sus índices de agotamiento emocional y despersonalización son bajos, por ende su satisfacción laboral se presenta en forma positiva.

Se puede inferir que al no presentar índices del síndrome de Burnout, su satisfacción laboral se presentara de forma satisfactoria.

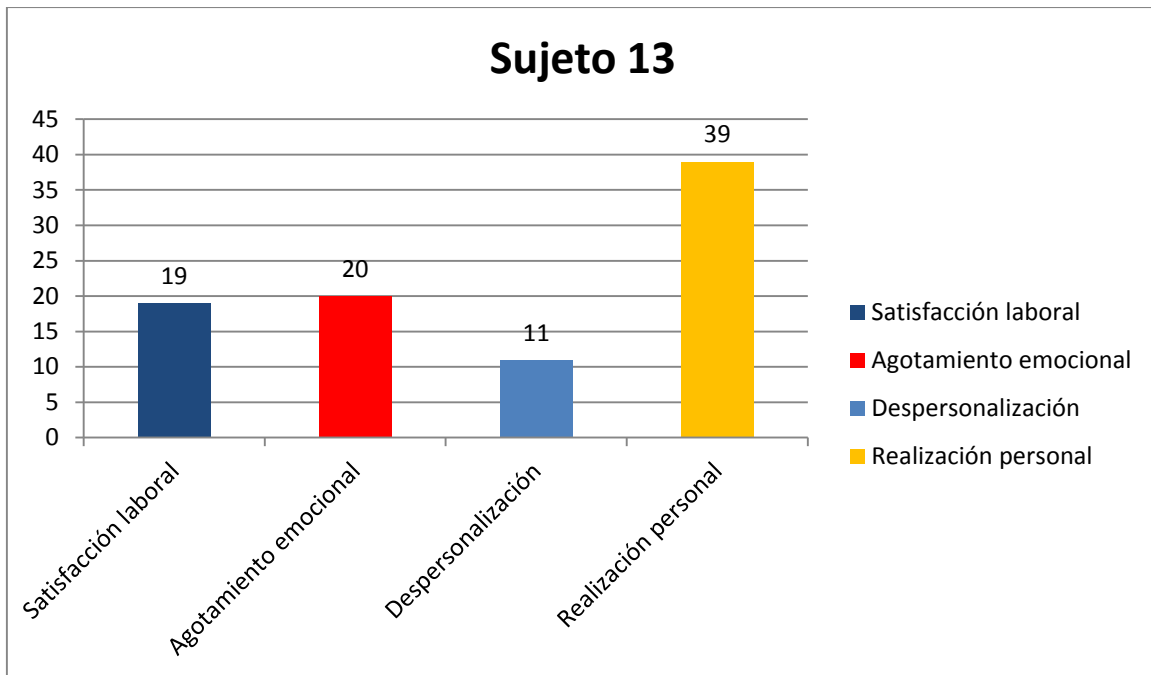
Gráfico XXVII.



El siguiente sujeto presenta resultados anómalos en relación a la teoría revisada, debido a que presenta el síndrome de Burnout, como también una alta satisfacción laboral, además podemos identificar altos índices de despersonalización, como también una muy baja realización personal (3 puntos).

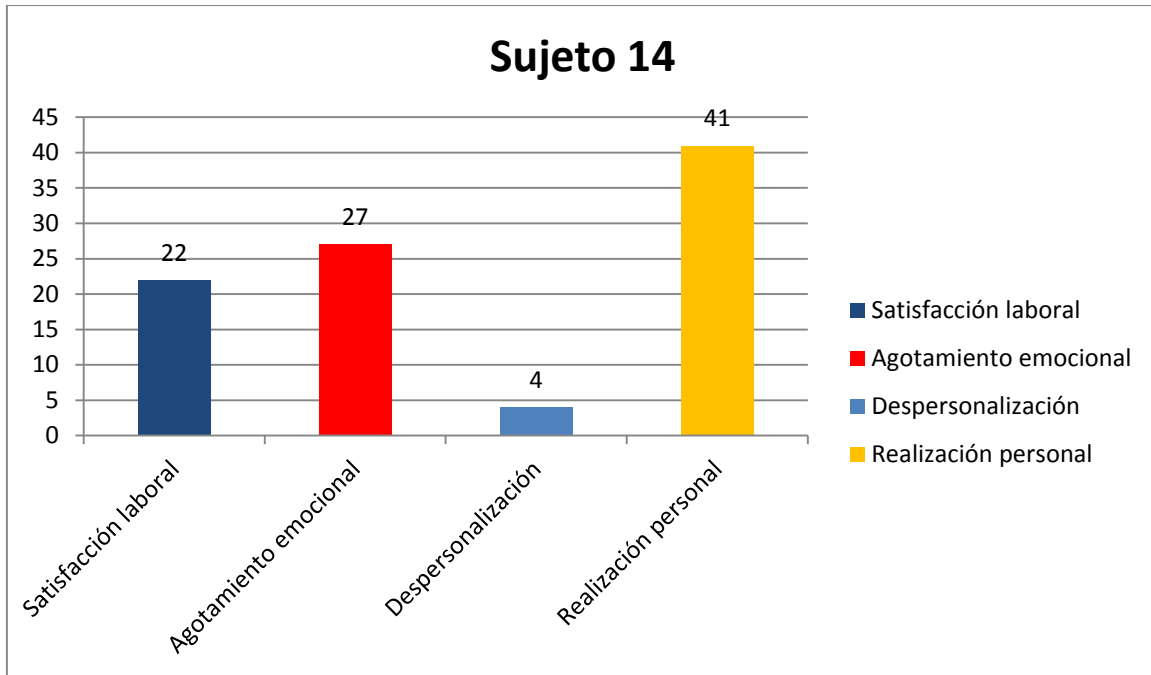
Podemos inferir que estos resultados pueden ser una muestra de un docente que cuenta con una alta carga laboral y emocional, aunque de igual manera se presenta satisfecho con las condiciones que ofrece su ambiente laboral.

Gráfico XXVIII.



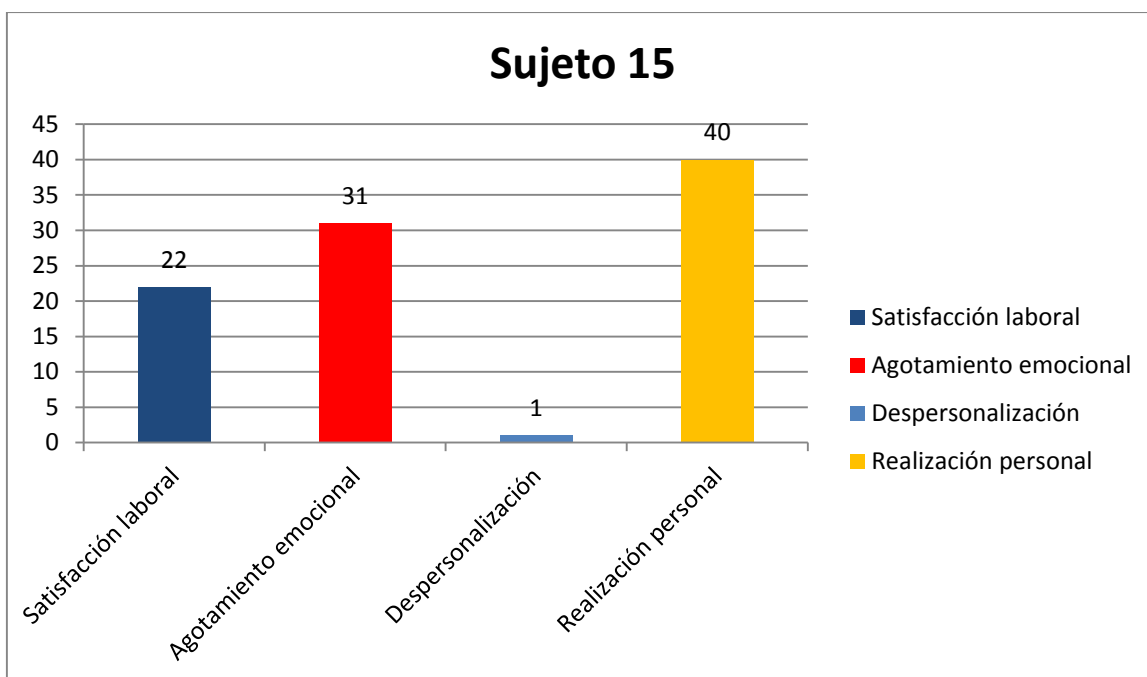
Los siguientes resultados que se presentan en el gráfico nos señalan sujeto que no presenta altos índices de agotamiento emocional (nivel medio 20 puntos), aunque si nos señala una alta satisfacción laboral. Los índices de despersonalización se muestran elevados (20 puntos), también podemos identificar que su realización personal se encuentra en un nivel medio, lo que nos señala una falta de maduración en la escala que plantea Maslow. Al existir una satisfacción laboral elevada va a repercutir en el agotamiento emocional, dejándolo en un nivel medio

Gráfico XXIX.



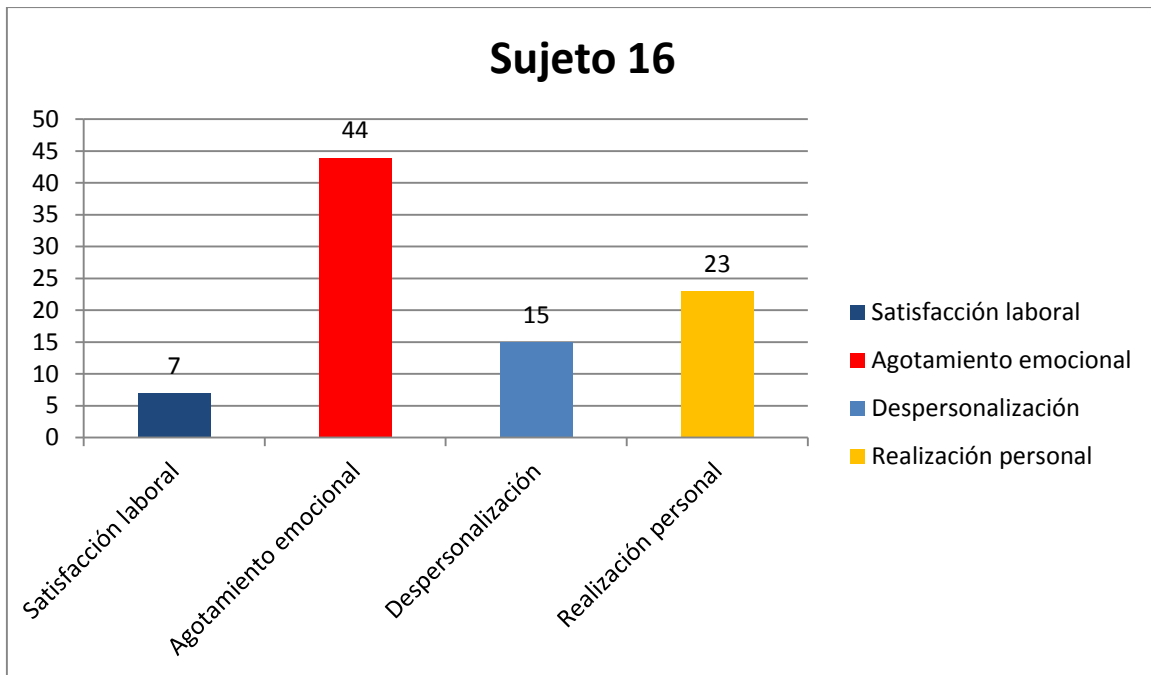
El siguiente sujeto entrega la aparición del síndrome de Burnout a través de un alto nivel de agotamiento emocional (27 puntos), a pesar de ello si presenta una buena satisfacción laboral, también nos señala un bajo puntaje de despersonalización y una lograda realización personal (41 puntos.) Podemos inferir que este sujeto presenta un alto nivel de agotamiento emocional (Burnout), lo cual no afecta su alto nivel de satisfacción laboral.

Gráfico XXX.



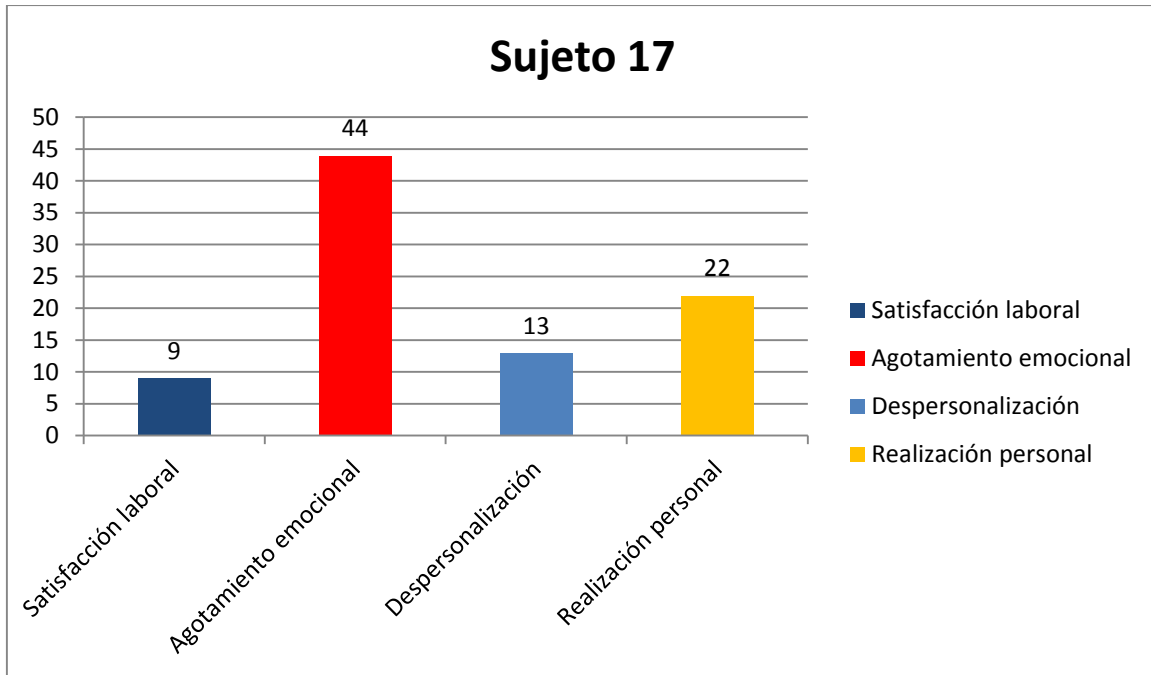
El siguiente gráfico presenta un nivel de agotamiento emocional lo que nos hace identificar la presencia del síndrome de Burnout, no obstante su satisfacción laboral no se ve interrumpida por la aparición de éste fenómeno, además se presentan índices bajos de despersonalización, lo que no afecta directamente al agotamiento emocional, también podemos encontrar una realización personal en estado de logro.

Gráfico XXXI.



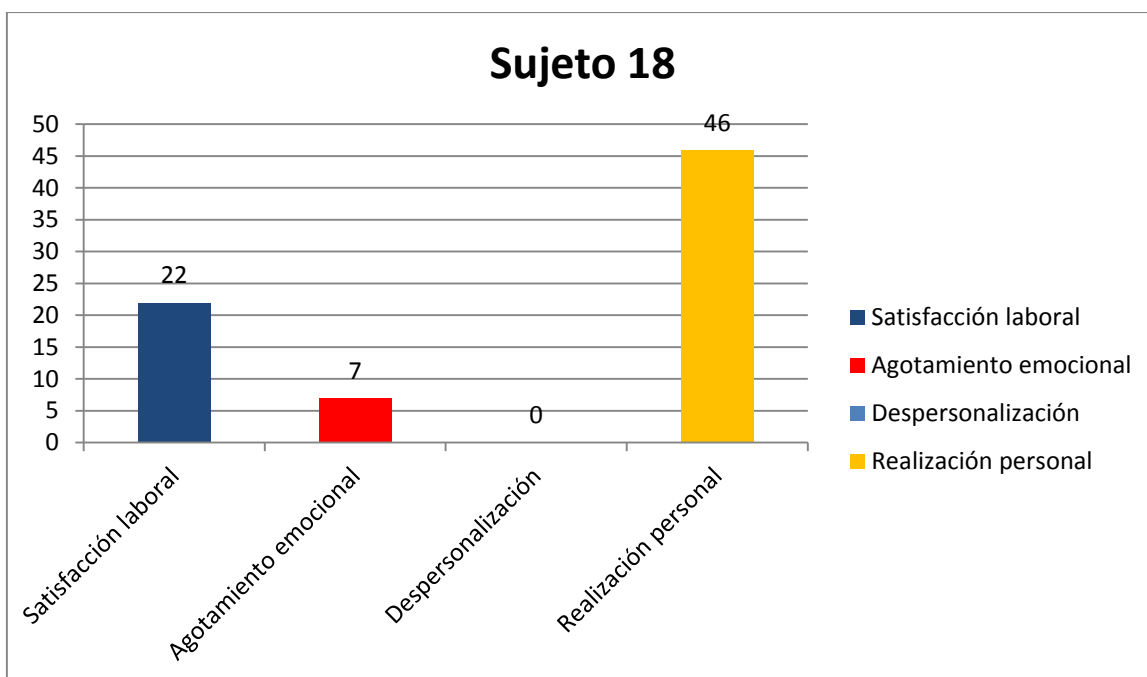
El siguiente sujeto presenta un altos índices de agotamiento emocional (Burnout), lo que genera una baja satisfacción laboral del docente encuestado, también podemos encontrar índices de despersonalización altas, lo que se puede deber a alto nivel de Burnout que presenta el docente (44 puntos). En el caso de realización personal también señala índices bajos, lo que guarda relación con una baja satisfacción laboral.

Gráfico XXXII.



El siguiente grafico nos señala un elevado agotamiento emocional, por ende el sujeto manifiesta la presencia del síndrome de Burnout, lo que repercute en su baja satisfacción laboral, (9 puntos) también podemos encontrar una alta despersonalización, y una baja realización personal. La baja en satisfacción laboral y realización personal, se debe a la alta presencia de Burnout y despersonalización señaladas en el grafico por el sujeto de estudio.

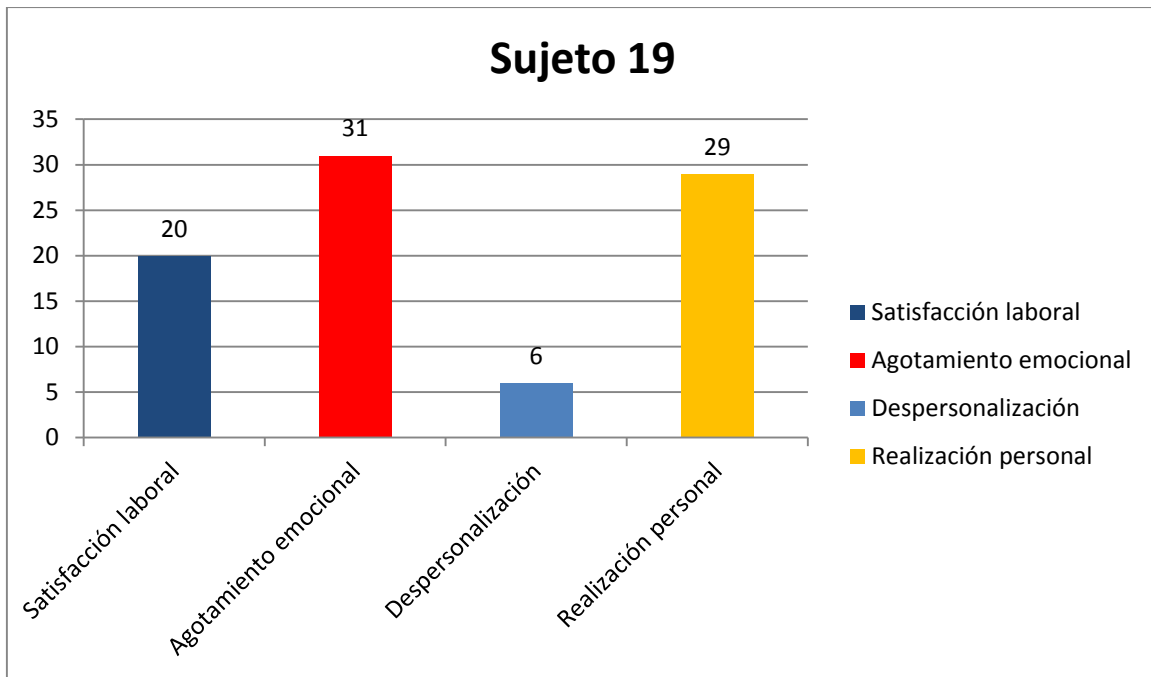
Gráfico XXXIII.



El siguiente sujeto presenta una alta satisfacción laboral, por ende no presenta índices de agotamiento emocional a considerar, también nos muestra una ausencia total en el ítem de despersonalización, como también un alto logro en su realización personal.

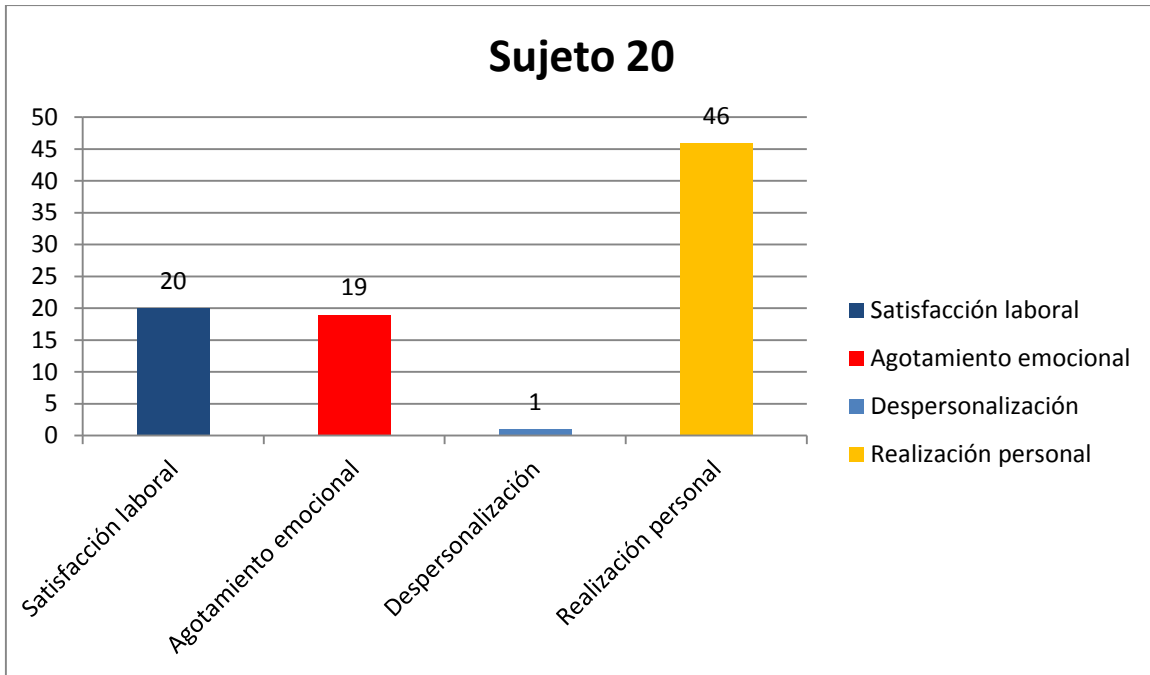
Es por ello que al no existir la presencia del síndrome de Burnout, su satisfacción laboral va a ir en aumento (22 puntos).

Gráfico XXXIV.



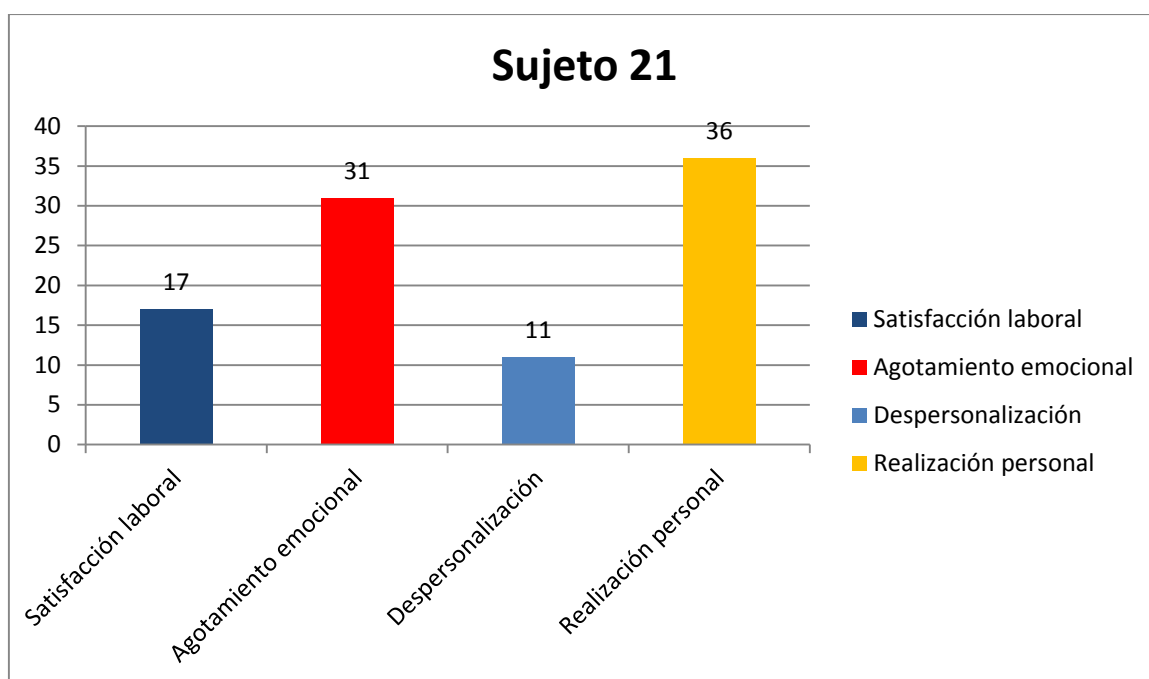
El siguiente sujeto encuestado nos entrega un alto índices de agotamiento emocional, por ende si entrega la presencia de Burnout, aunque en este caso no afecta el puntaje en la satisfacción laboral del docente. También encontramos un nivel bajo de despersonalización y una baja realización personal, lo que nos dirige a inferir que el docente se encuentra satisfecho laboralmente pero si mantiene índices de agotamiento emocional preocupantes. (31 puntos)

Gráfico XXXV.



Los siguientes datos que nos entrega el gráfico, identifican a un sujeto con índices de agotamiento emocional en un nivel medio lo que se relaciona con una alta satisfacción laboral, también encontramos niveles de despersonalización muy bajos y una realización personal lograda (46 puntos). Al existir un nivel medio de agotamiento emocional, su satisfacción laboral tendera a elevarse (20 de 24 puntos)

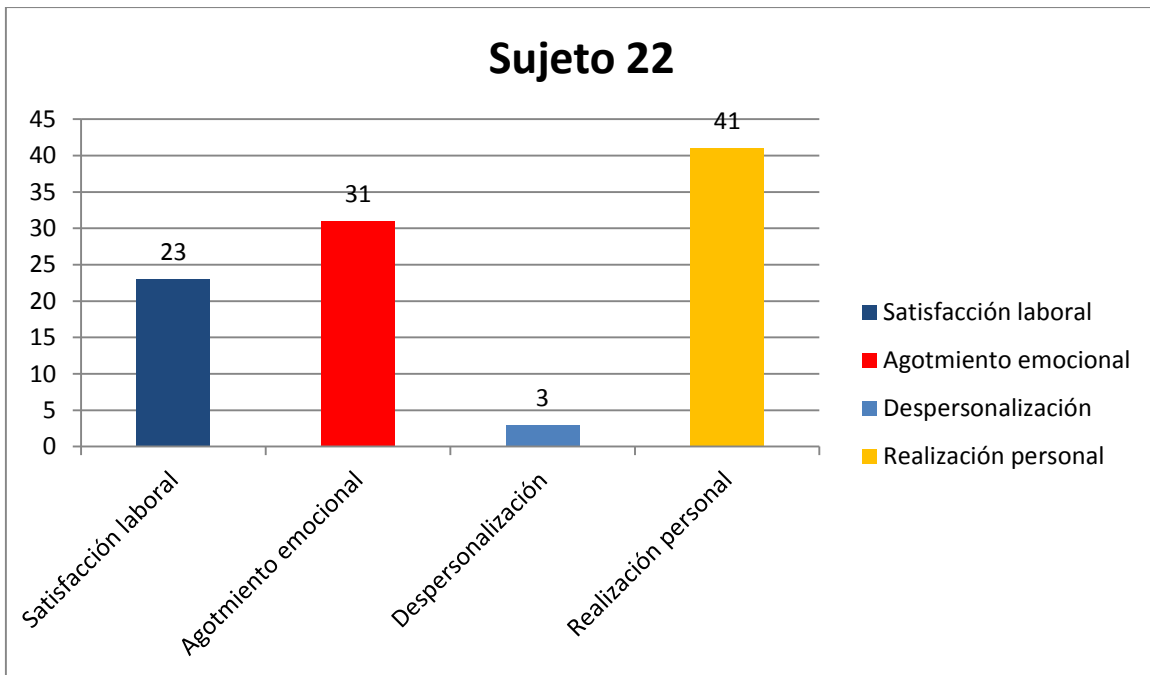
Gráfico XXXVI.



El sujeto nos señala en los datos, la presencia del síndrome de Burnout, (31 puntos) lo que conlleva a una disminución en su satisfacción laboral, también podemos identificar un alto nivel de despersonalización en el sujeto encuestado, lo que se relaciona con un alto agotamiento emocional, por otra parte encontramos un nivel medio respecto al ítem de realización personal.

Es así que podemos inferir que a un mayor grado del síndrome de Burnout, tendera a disminuir la satisfacción laboral del docente.

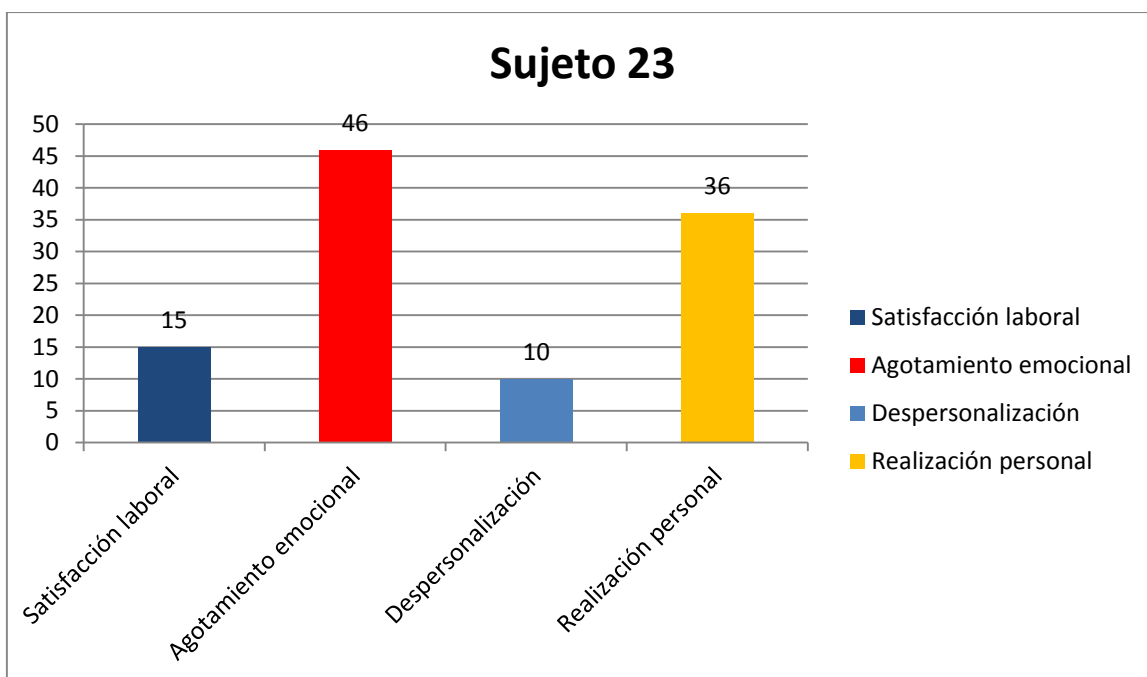
Gráfico XXXVII.



Los datos del siguiente gráfico nos arrojan un alto nivel de agotamiento emocional, es decir la presencia del síndrome de Burnout, este factor no incide en la disminución de satisfacción laboral, por el contrario presenta una alta satisfacción con su trabajo docente.

Los niveles de despersonalización son extremadamente bajos por lo que las características de éste no se hacen presente en el docente, por el contrario la realización personal se encuentra un nivel de logro. (41 puntos)

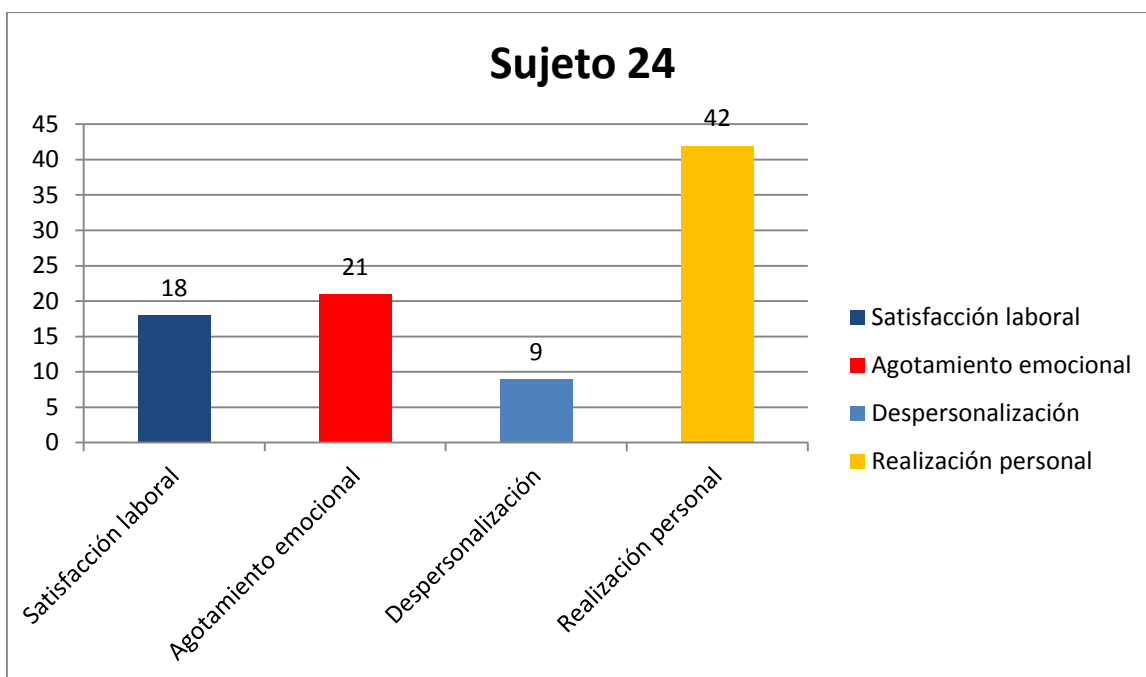
Gráfico XXXVIII.



El siguiente grafico presenta un alto índice de agotamiento emocional, (presencia de Burnout) lo que nos hace inferir que la satisfacción laboral se presenta disminuida, dirigiéndola hasta un nivel medio (15 puntos). La despersonalización alcanza niveles altos lo que atribuye el alto nivel de agotamiento emocional, sumando un nivel medio de realización personal en el sujeto encuestado.

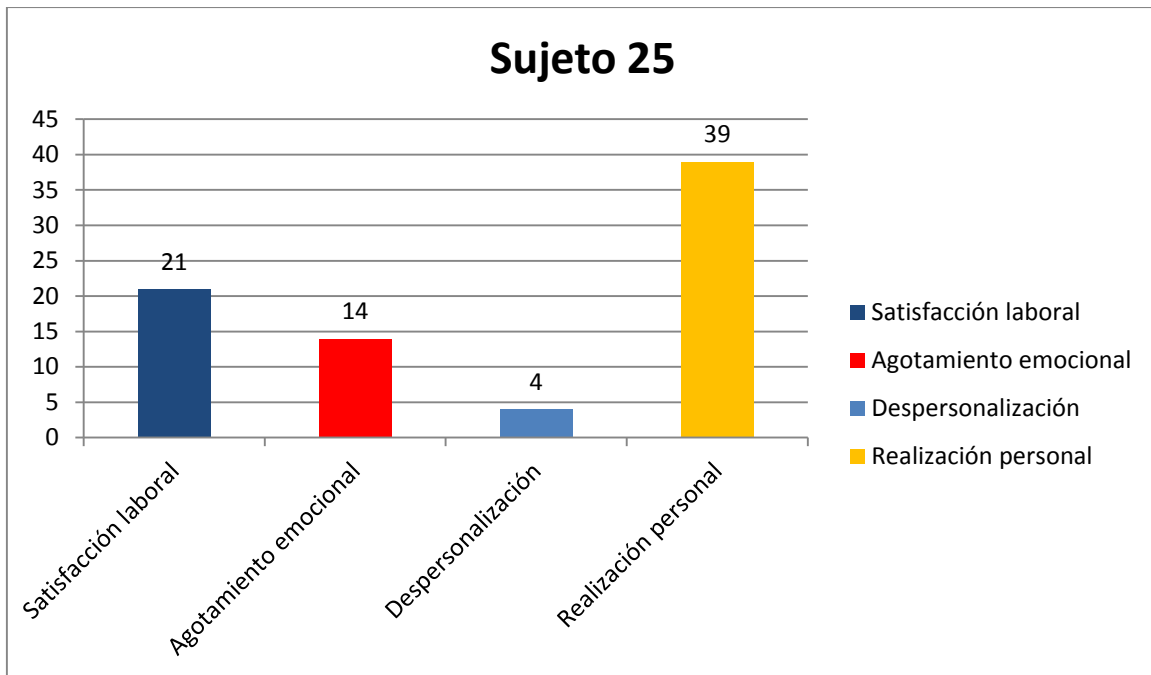
Podemos inferir que al existir la presencia del síndrome de Burnout, va a repercutir en la satisfacción laboral del docente.

Gráfico XXXIX.



El siguiente sujeto encuestado nos muestra un nivel medio de agotamiento emocional, que de igual manera repercute en la satisfacción laboral, ya que también se encuentra en un nivel medio, en el caso del ítem de despersonalización encontramos nuevamente un nivel medio, destacando la realización como único ítem que se presenta en un nivel de logro. (42 puntos)

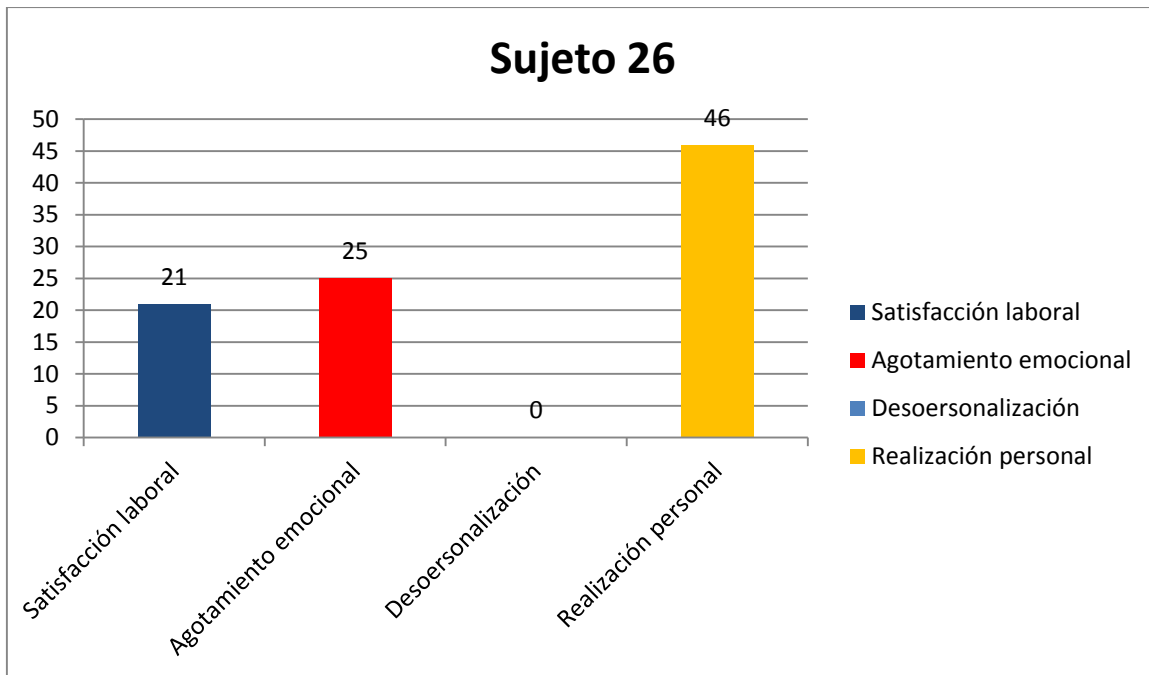
Gráfico XL.



Podemos identificar en los siguientes resultados, que el sujeto presenta un alto nivel de satisfacción laboral, esto se debe a la ausencia del síndrome de Burnout, ya que el ítem respectivo nos señala un nivel bajo (14 puntos). En lo respectivo a despersonalización encontramos un nivel bajo que contrastan con los datos señalados en la realización personal los cuales se encuentran en un nivel medio.

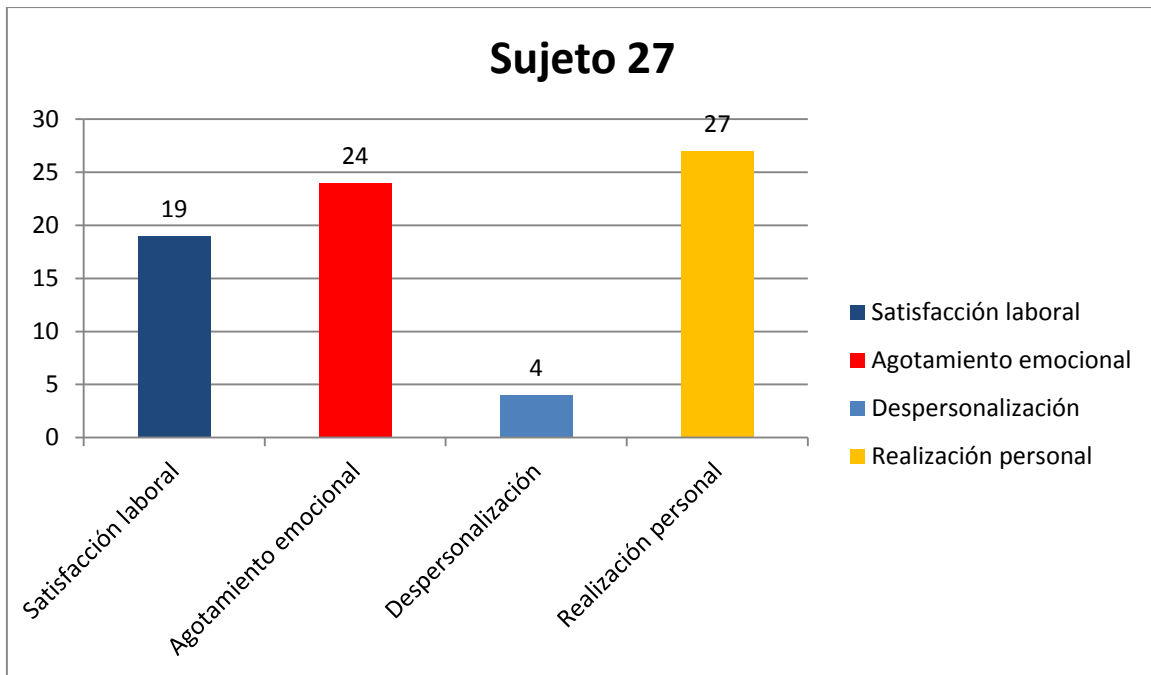
Podemos inferir que al existir un alto nivel de satisfacción laboral, el ítem de agotamiento emocional tendera a disminuir.

Gráfico XLI.



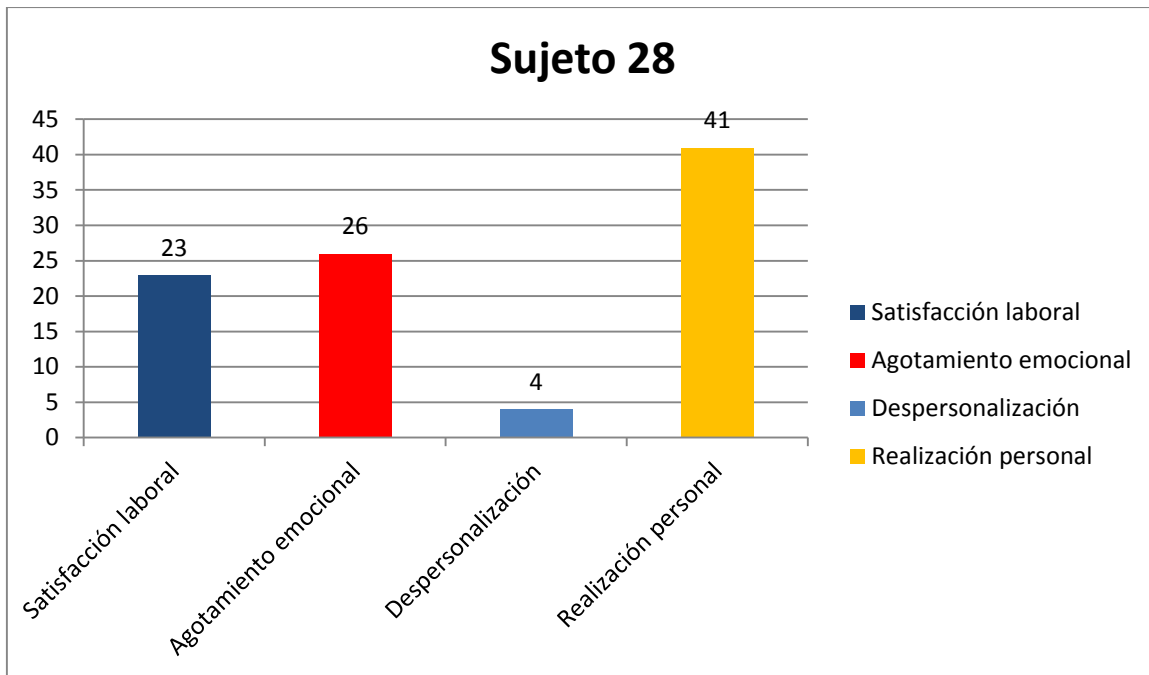
En el grafico podemos encontrar 21 puntos de agotamiento emocional, por lo que se descarta la presencia del síndrome, el nivel de satisfacción laboral llega a un nivel alto, lo que hace concordar con la teoría ya que al no haber presencia del síndrome de Burnout la satisfacción no debería ser baja, es así como demuestra el grafico un nivel por sobre la media, es decir bueno. En el caso de la despersonalización no encontramos puntaje, ya que no existe tampoco Burnout, en el caso de la realización personal encontramos un nivel de logro (41 puntos), lo que podemos concluir es que existe un nivel de maduración emocional bastante alto como lo menciona Maslow. Podemos mencionar que al no existir un nivel alto de agotamiento emocional (Burnout), la satisfacción laboral del docente se encontrara en nivel alto.

Gráfico XLII.



Este gráfico nos demuestra un nivel medio de Burnout, es decir que no existe la presencia de éste en el docente, aunque si nos muestra un nivel elevado de satisfacción laboral (19 puntos). Es por ello que podemos decir que nuestra hipótesis se cumple, ya que al haber un nivel medio de agotamiento emocional (no existe Burnout) la satisfacción laboral se manifestara elevada. En lo que corresponde a despersonalización no presenta índices preocupantes, el puntaje de realización personal tiene un nivel bajo respecto a la escala esperada. (27 puntos).

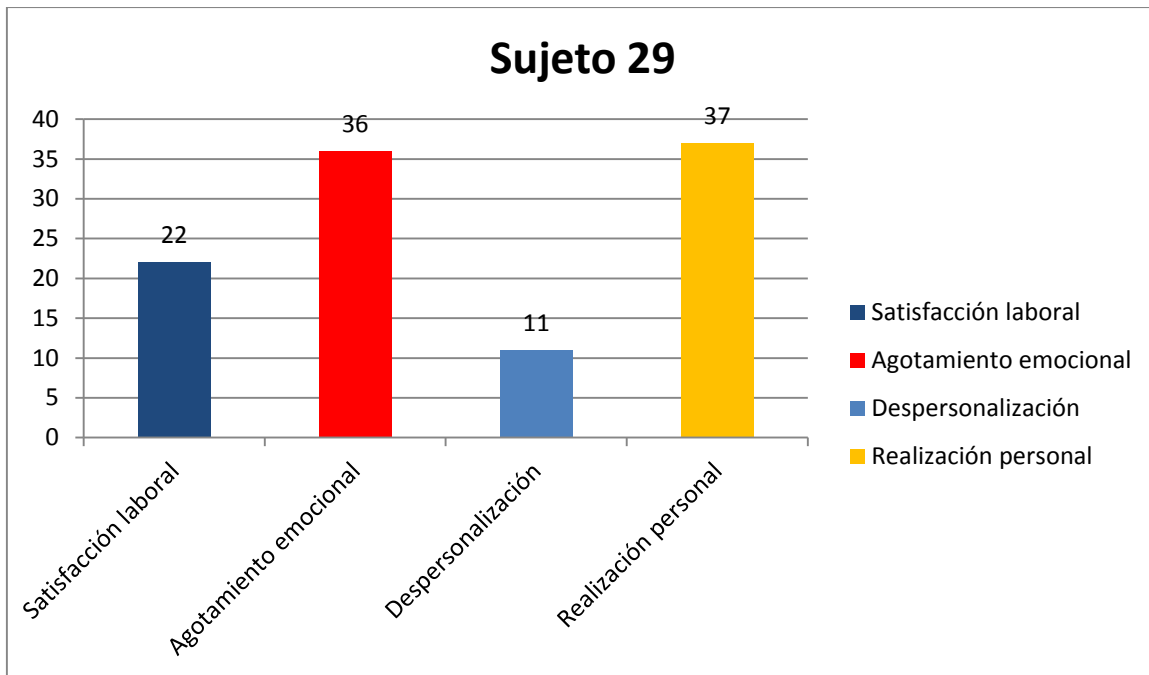
Gráfico XLIII.



Según el gráfico podemos establecer que existe un nivel alto de satisfacción laboral debido a que cuenta con 23 puntos, en cambio el puntaje de agotamiento emocional (26 puntos) se encuentra en un nivel medio, lo que podemos decir es que nuestra hipótesis se corrobora, ya que una alta satisfacción laboral (23 puntos) va a conllevar un nivel de agotamiento emocional bajo al promedio.

En el caso de la despersonalización encontramos un nivel bajo que nos lleva a no poder observar características de la despersonalización del sujeto, en el caso de la realización personal (41 puntos) el sujeto está por sobre la media, es decir que cuenta con una alta realización personal, según la teoría podemos observar una alta maduración en su quehacer personal.

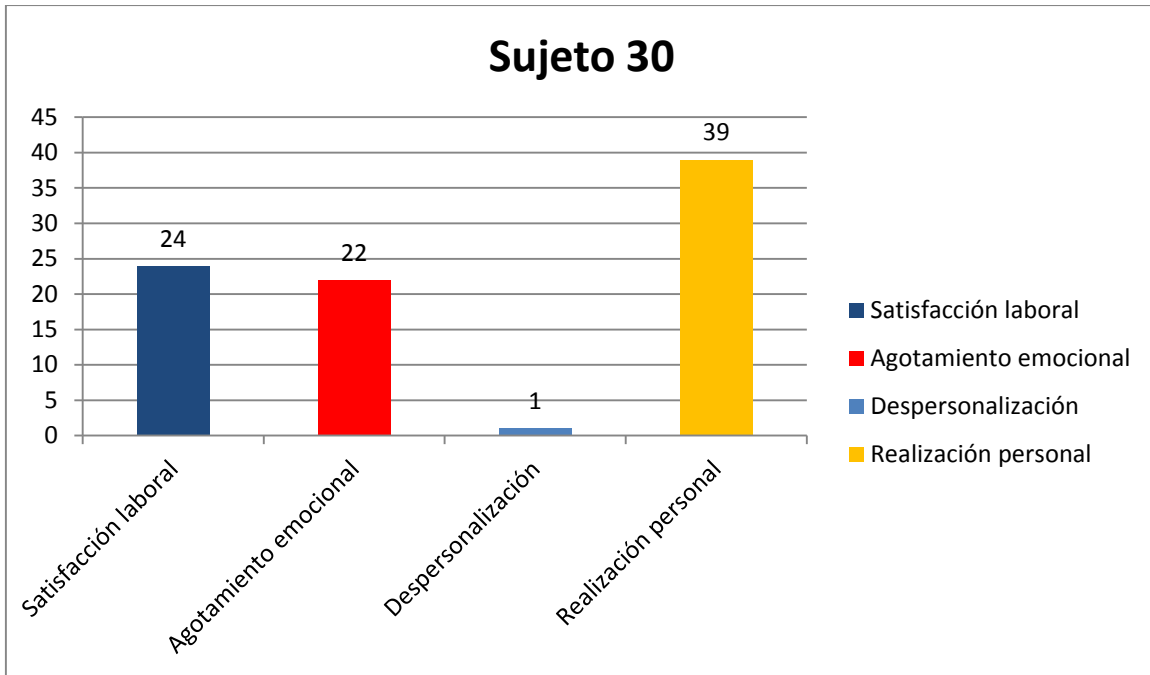
Gráfico XLIV.



Este sujeto es un caso particular, ya que tiene un alto nivel de Satisfacción laboral (22 puntos) y también tiene un nivel alto de agotamiento emocional (36 puntos), por lo que nuestra hipótesis en este caso no se corrobora, es decir que al tener un alto nivel de Burnout de igual manera hubo un alto nivel de satisfacción laboral.

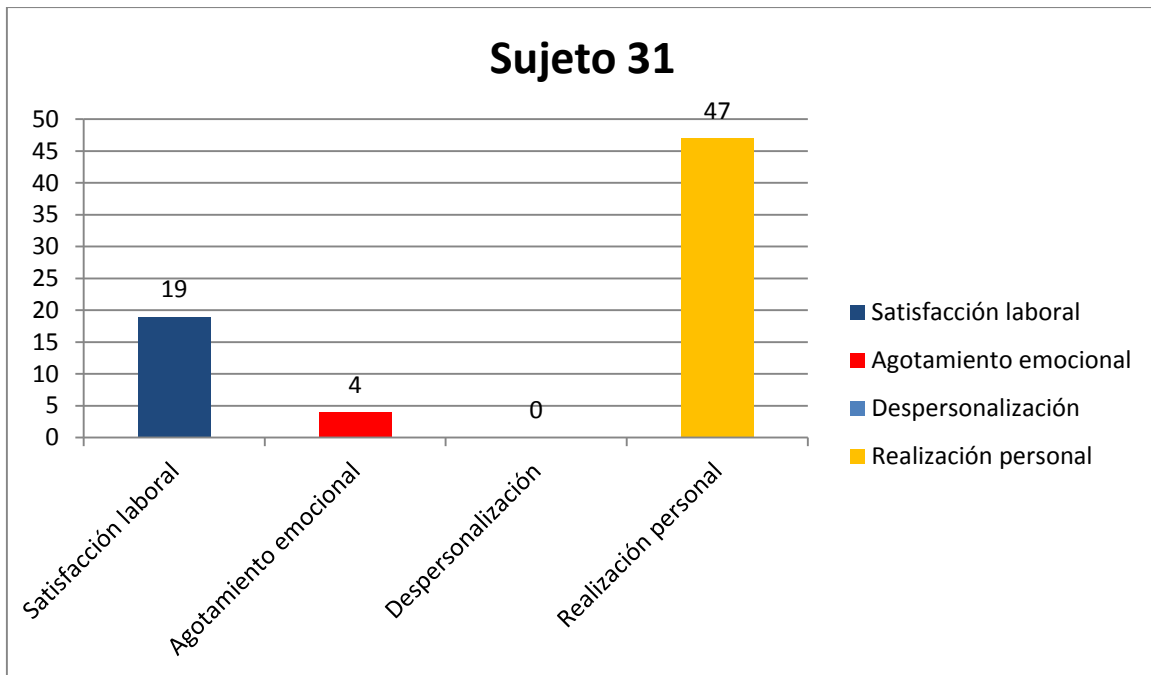
En el caso de despersonalización encontramos un nivel alto (11 puntos), es decir que el docente se encuentra con características asociadas a la inconexión con sus compañeros y con el trabajo mismo. La realización personal del sujeto es de nivel medio (37 puntos) por lo que se encuentra todavía en una escala media hacia la realización.

Gráfico XLV.



En el siguiente gráfico podemos visualizar el máximo puntaje que se puede obtener en el ítem de satisfacción laboral, el agotamiento emocional del docente se encuentra en un nivel medio debido al alto nivel de satisfacción laboral que arroja la encuesta. El nivel de despersonalización del docente es bajo por lo que no existirían características presentes en él, no así en el puntaje de realización personal (39 puntos), que refleja un nivel medio según la escala que plantea el cuestionario de Maslach.

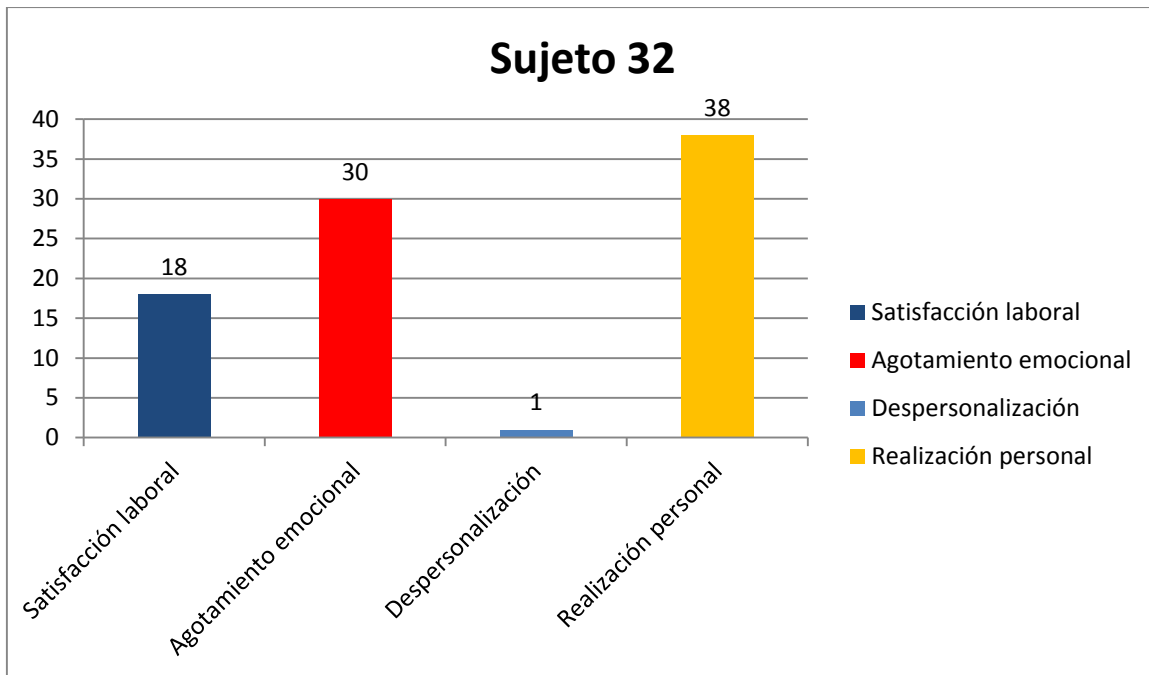
Gráfico XLVI.



El gráfico nos señala altos índices de satisfacción laboral (19 puntos), y por lo tanto un bajo índice de Burnout (4 puntos) como también lo plantea nuestra hipótesis, al no existir la presencia del síndrome el nivel de satisfacción debe ser alto.

La despersonalización del docente es nula, por lo que las características de este no se presentan en el docente, el nivel de realización personal es bastante alto, por lo que el sujeto presenta la maduración completa según lo que plantea Maslow.

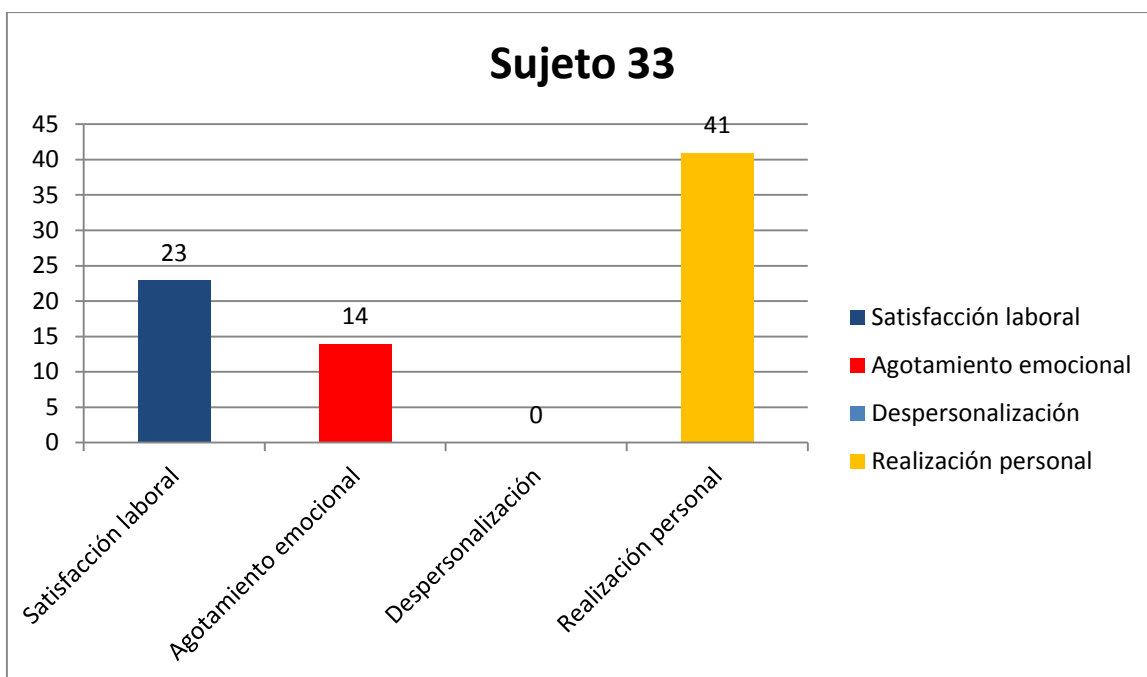
Gráfico XLVII.



El gráfico nos muestra un puntaje de satisfacción laboral de 18 puntos, por lo que muestra un nivel medio y el nivel de agotamiento emocional está por sobre la media, es decir que presenta el síndrome de Burnout, por ende nuestra hipótesis se corrobora, ya que existe la presencia del síndrome y su satisfacción laboral no es la mejor, debido a que se encuentra solo en el nivel medio.

La despersonalización del docente presenta en un nivel bajo, por lo que las características de esa condición no se manifiestan en el docente. La realización personal cuenta con un nivel medio (38 puntos) que se puede deber al elevado puntaje arrojado en el ítem de agotamiento emocional.

Gráfico XLVIII.

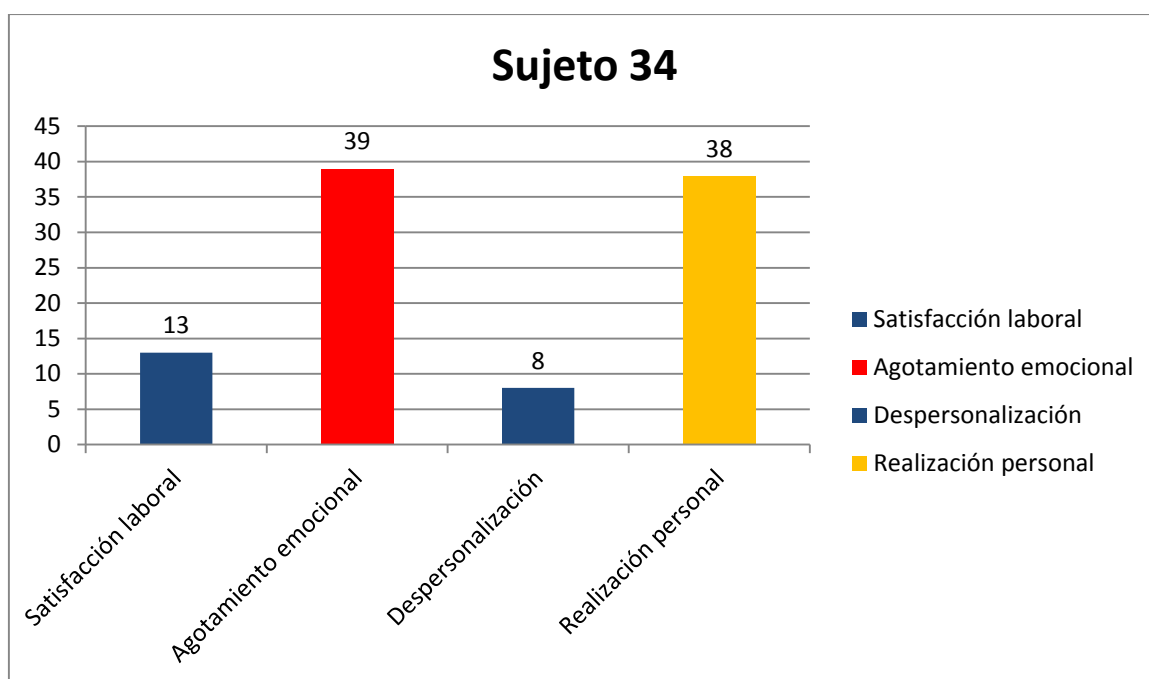


El sujeto nos señala que presenta un puntaje de 23 puntos en el ítem de satisfacción laboral versus un nivel bajo de agotamiento emocional (14 puntos).

Los niveles de despersonalización del docente son bajos por lo que no se presentaran características de ésta en el sujeto. En el caso de la realización personal podemos encontrar un nivel alto (41 puntos), lo que no hace identificar que la escala que plantea Maslow este se encuentra en el nivel más alto.

Podemos inferir que al no manifestarse el síndrome de Burnout en el sujeto, la satisfacción laboral se presenta en un nivel alto.

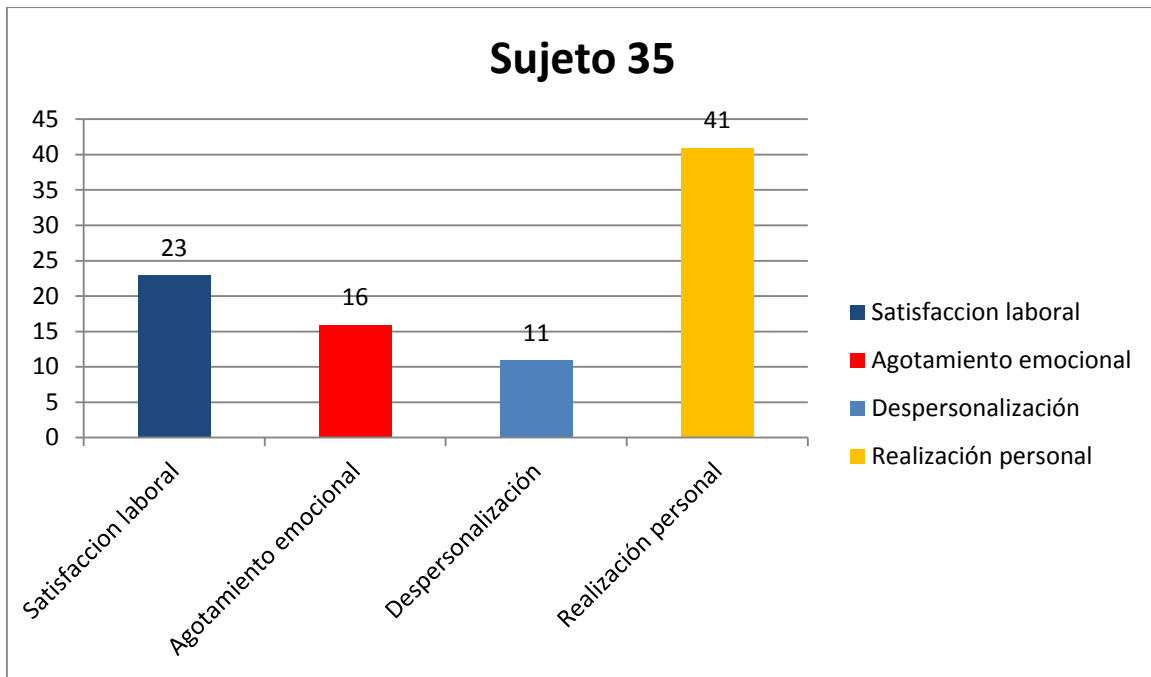
Gráfico XLIX.



El gráfico nos muestra una baja satisfacción laboral (13 puntos) debido a los altos niveles de Burnout que presenta el docente (39 puntos), eso nos hace corroborar nuestra hipótesis ya que al existir la presencia del Burnout su satisfacción laboral no pasa más allá de la media.

El nivel de despersonalización del docente se encuentra en un nivel medio por lo que podemos encontrar algunas de las características que se mencionan en el marco teórico, como el sentirse ajeno al lugar en donde trabaja. En lo que respecta a la realización personal el docente muestra un nivel medio por lo que nos dice la teoría le falta un nivel de maduración para llegar a la cumbre de la escala de necesidades que plantea Maslow

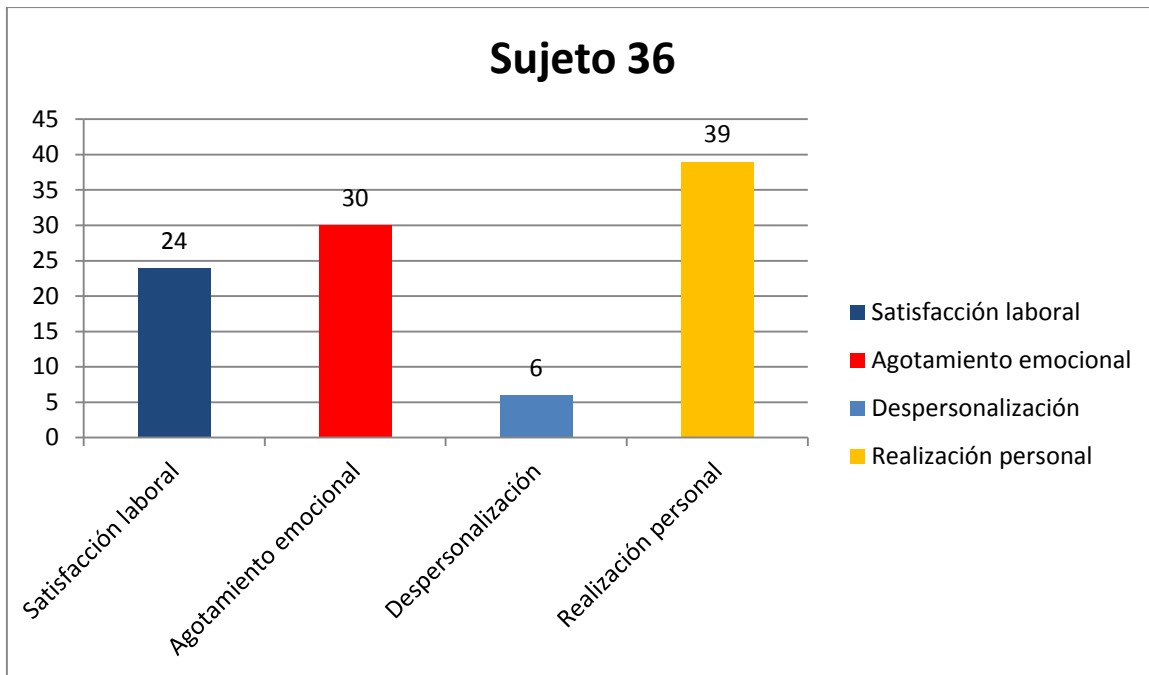
Gráfico L.



En el gráfico podemos observar un alto nivel de satisfacción laboral por parte del docente (23 puntos de 24) y un bajo agotamiento emocional (16 puntos) lo que nos señala la no presencia del síndrome de Burnout, es decir que nuestra hipótesis se corrobora al no existir el síndrome, la satisfacción laboral tiende a elevarse.

En lo que respecta a la despersonalización del docente podemos mencionar que existe un alto puntaje lo que deja al docente con las características mencionadas en el marco teórico, en el caso de la realización personal obtuvo un puntaje bastante alto, es decir que su nivel de maduración está completo según lo que plantea Maslow en su escala.

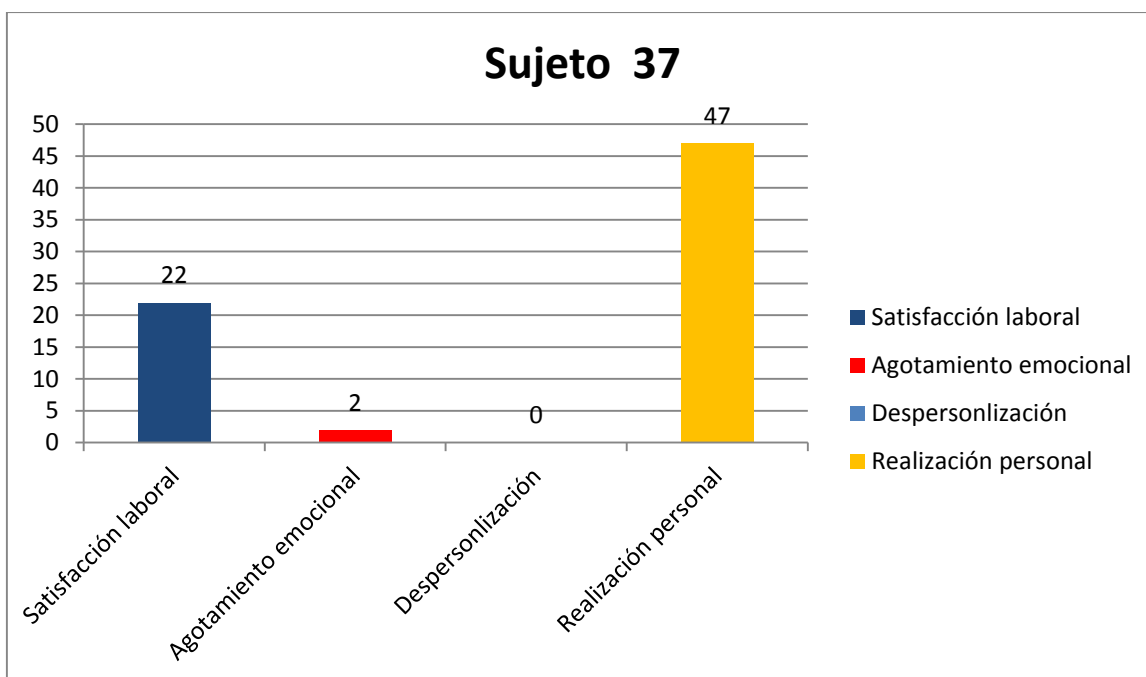
Gráfico LI.



Los siguientes datos entregan un alto nivel de agotamiento emocional (Burnout), lo que no influye directamente en la satisfacción laboral del docente, debido a que presenta niveles positivos en el gráfico (24 puntos). También podemos identificar un nivel medio de despersonalización junto con la realización personal que se encuentra en este mismo nivel.

Podemos inferir que los altos niveles de agotamiento emocional no influyen directamente en su satisfacción laboral, pero si la despersonalización del sujeto y la realización personal al no presentarse en niveles positivos, influyen de alguna manera en los índices de agotamiento emocional y padecimiento del síndrome de Burnout

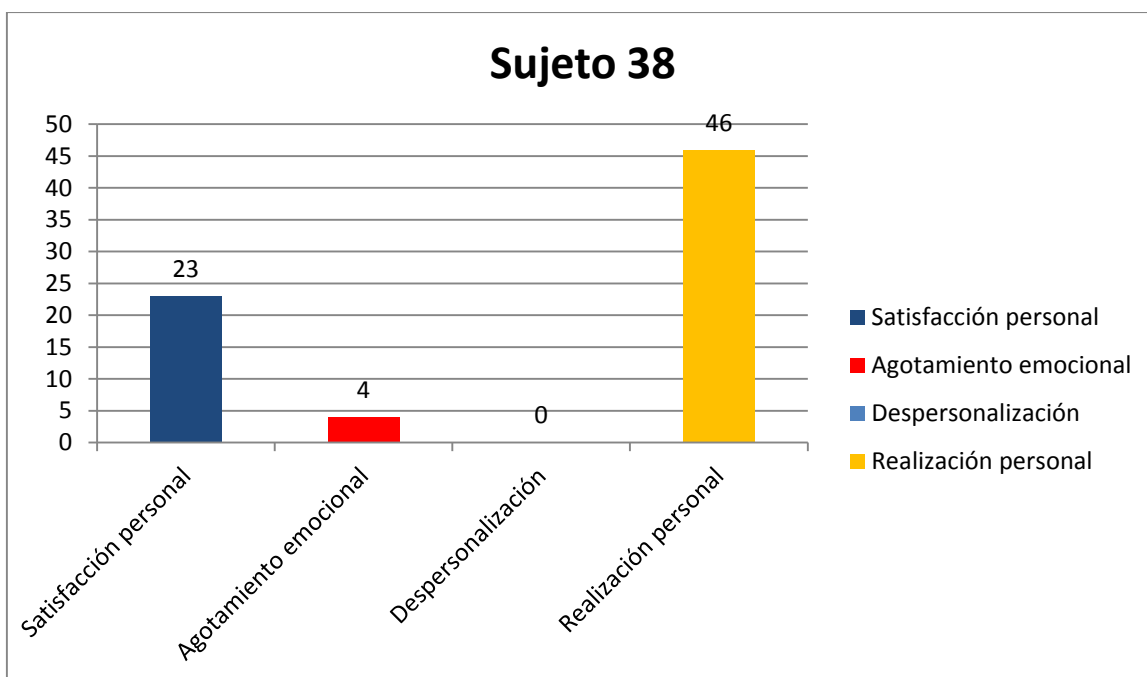
Gráfico LII.



El siguiente sujeto en cuestión presenta bajos índices de agotamiento emocional, por ende su satisfacción laboral se manifiesta de manera positiva (22 puntos), también podemos visualizar ausencia de despersonalización y una realización personal es alta.

Al no existir grados de agotamiento emocional relevantes, la satisfacción laboral del docente se presentará de manera elevada.

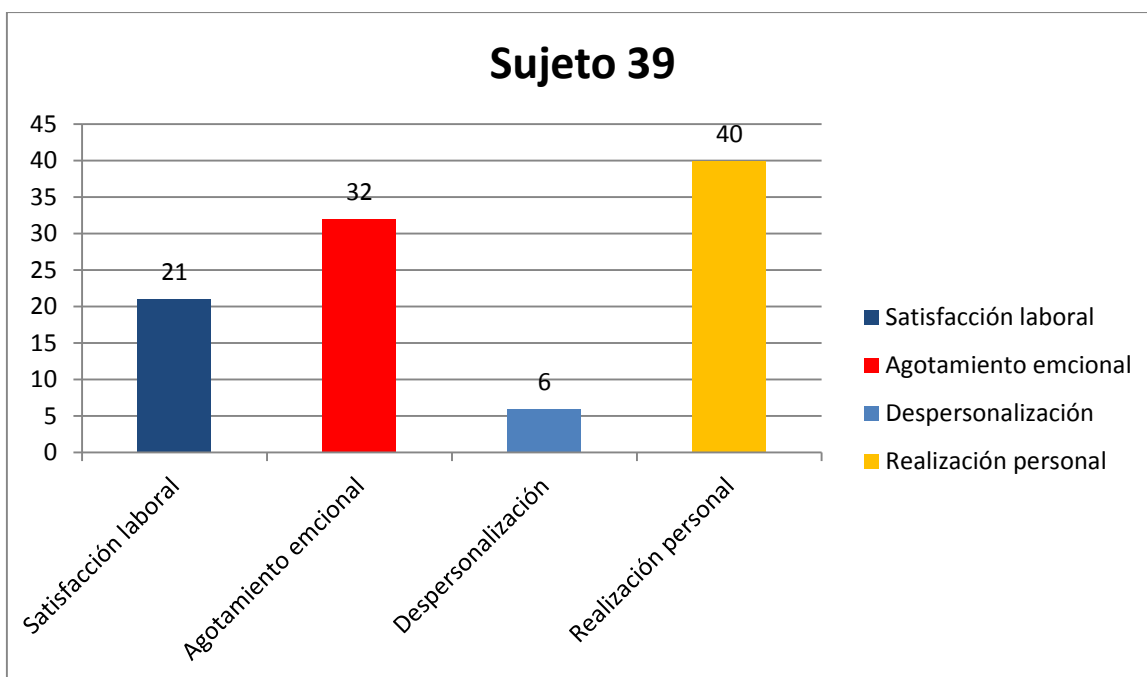
Gráfico LIII.



El siguiente sujeto nos entrega en la muestra bajos índices de agotamiento emocional, por ende la ausencia del síndrome de Burnout, es por ello que su satisfacción laboral se encuentra con el puntaje máximo de medición en la encuesta. También no presenta índices de despersonalización pero si un gran puntaje en el ítem de realización personal.

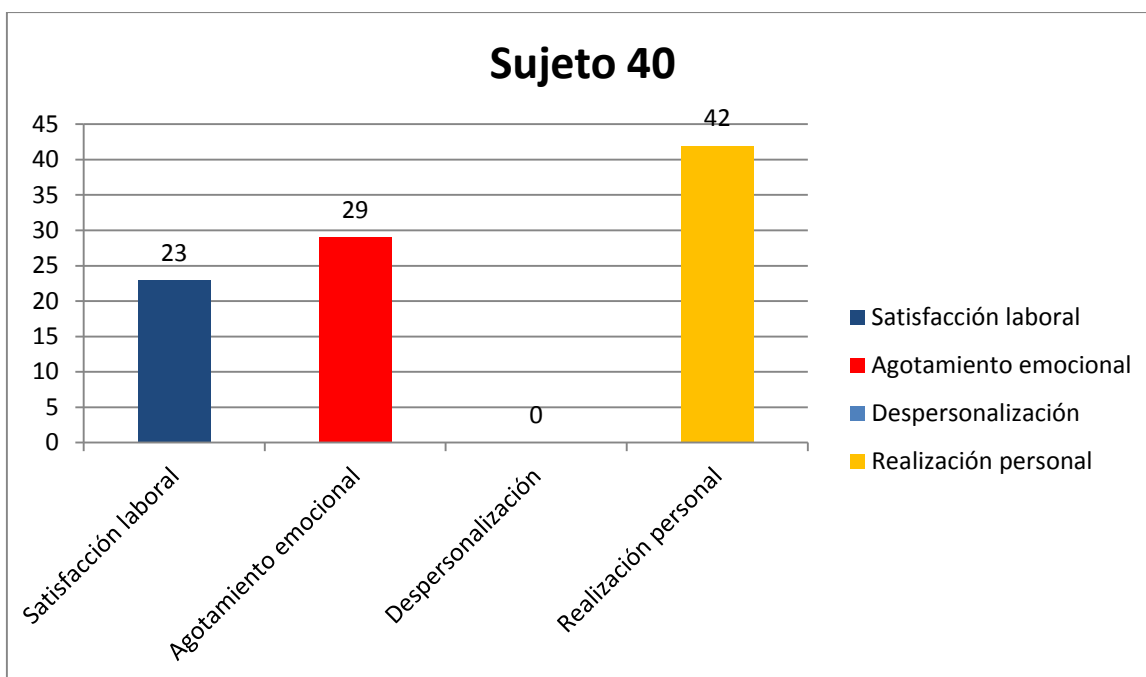
Podemos decir que al no existir presencia de Burnout la satisfacción laboral del docente no se mostrara perjudicada en la escala de satisfacción.

Gráfico LIV.



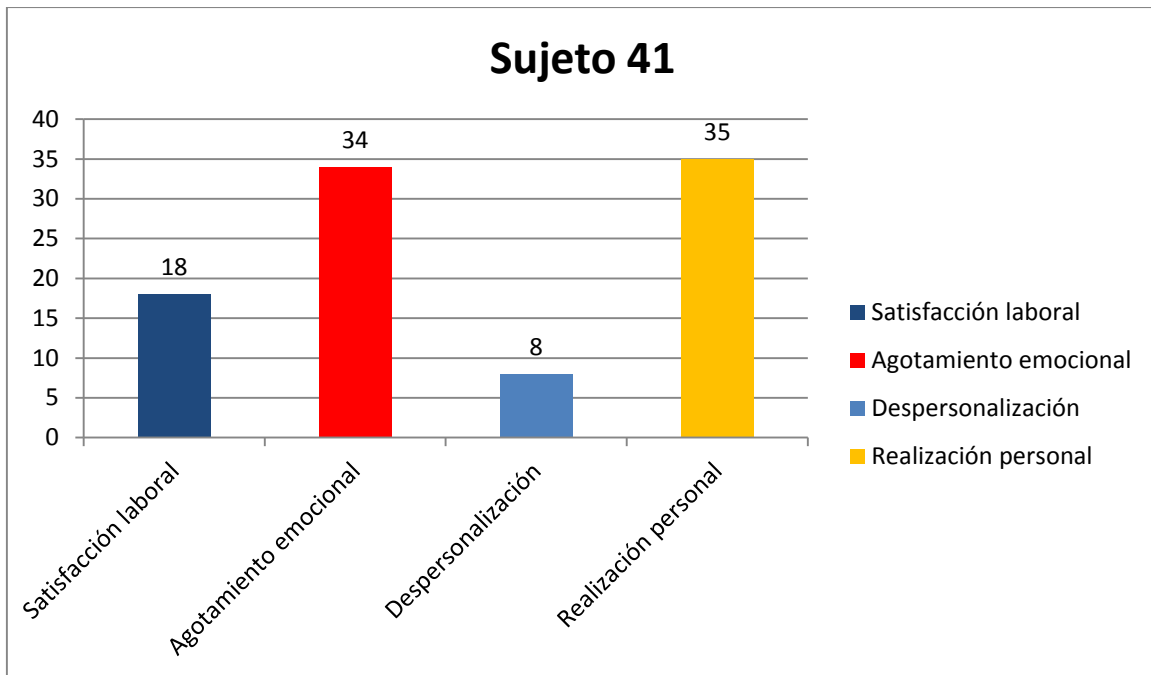
Según el sujeto podemos identificar un alto grado de agotamiento emocional como de satisfacción laboral, es decir que ambos ítems no se afectan. En el caso de despersonalización el docente se encuentra en un nivel medio, debido a los altos índices de Burnout, también podemos encontrar una alta realización personal del sujeto, lo que puede conllevar a que presente un alto grado de satisfacción laboral.

Gráfico LV.



El siguiente sujeto nos muestra un alto nivel de Burnout o agotamiento emocional, así mismo en el ítem de satisfacción laboral encontramos un nivel alto (23 de 24 puntos). En el caso de despersonalización no encontramos puntaje, no así en el ítem de realización personal que alcanza el nivel de logro que muestra el cuestionario de Maslach

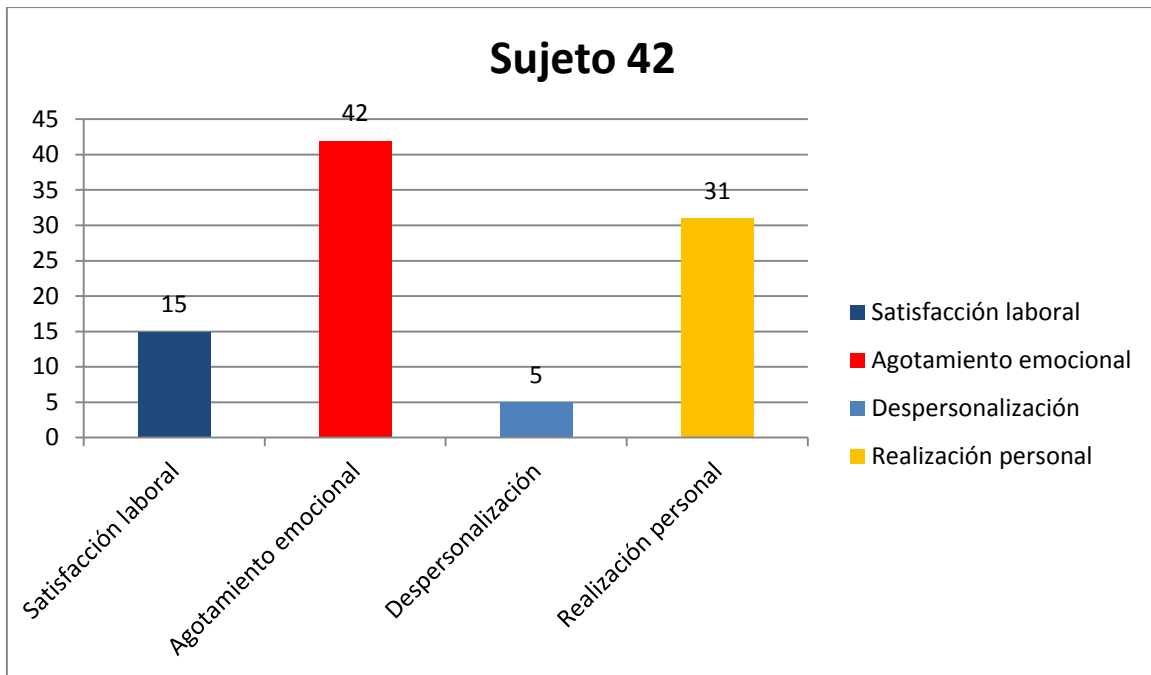
Gráfico LVI.



En el siguiente gráfico podemos identificar a un sujeto que manifiesta altos índices de agotamiento emocional, es decir existe la presencia del síndrome de Burnout, por ende también su satisfacción laboral se presenta en un nivel medio, también encontramos en el ítem de despersonalización un puntaje de nivel medio, este resultado puede ser una característica de la presencia del síndrome de Burnout. También encontramos una realización personal en oscila en un nivel medio de la escala que plantea la encuesta de Maslach.

Podemos inferir que a mayor nivel de agotamiento emocional o de la presencia de Burnout la satisfacción laboral del docente disminuirá.

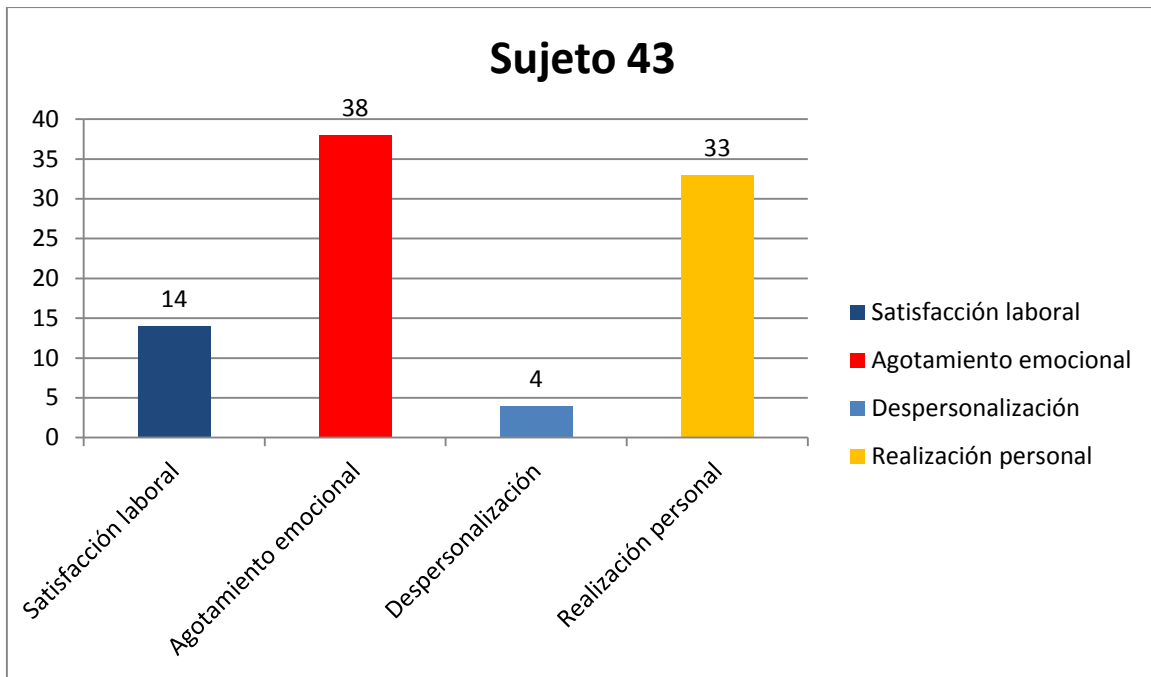
Gráfico LVII.



El siguiente gráfico nos señala la presencia del síndrome de Burnout identificada en el ítem de agotamiento emocional, por ende la satisfacción laboral del docente se encuentra disminuida oscilando en un nivel medio. En el caso de despersonalización encontramos un nivel bajo y de realización personal un nivel medio (31 puntos).

Esto se puede deber a los altos índices de agotamiento emocional que presenta el sujeto en cuestión.

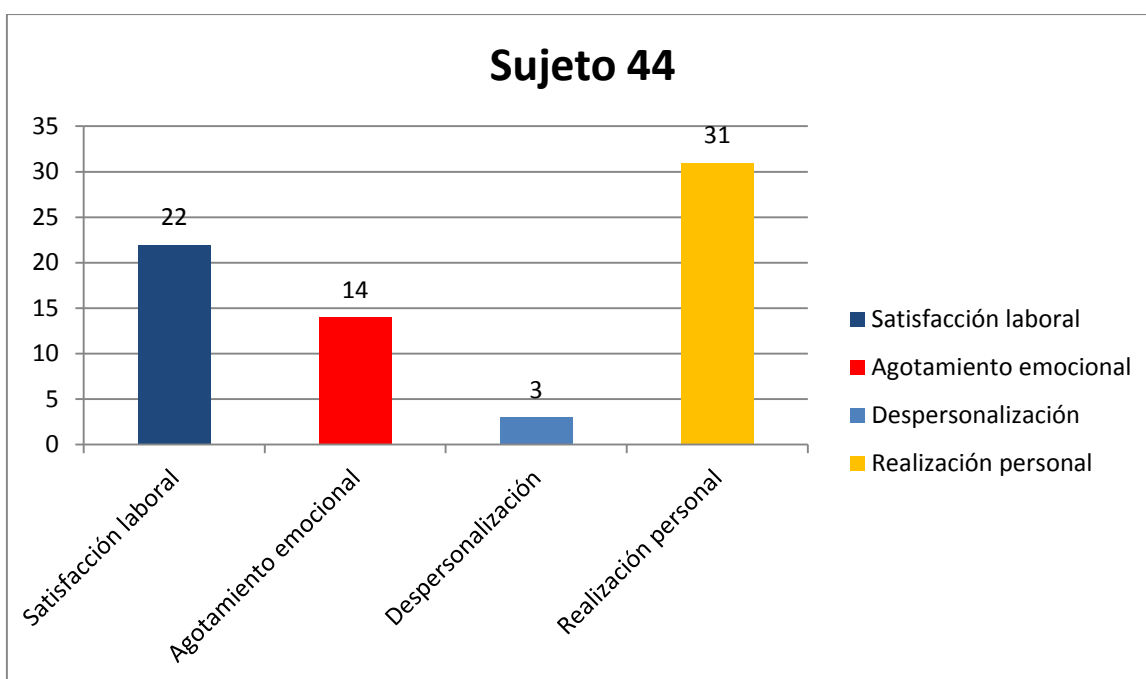
Gráfico LVIII.



Según los resultados señalados en el gráfico podemos encontrar a un sujeto que presenta altos índices de agotamiento emocional, (presencia de Burnout) a su vez el nivel de satisfacción laboral se ve reducido a un nivel medio. También encontrar un nivel bajo de despersonalización lo que no influye en el agotamiento emocional que presenta el sujeto, por otra parte presenta un nivel medio de realización personal (33 puntos).

Es por ello que al existir un alto grado de agotamiento emocional o síndrome de Burnout, la satisfacción laboral del docente irá en descenso.

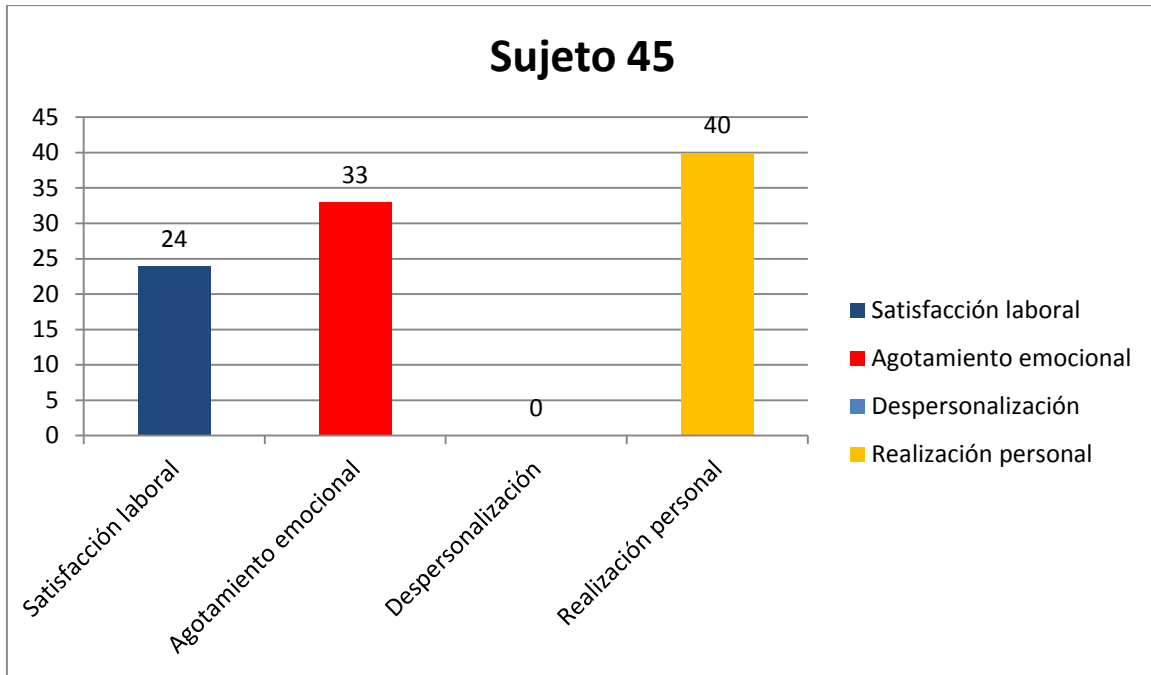
Gráfico LIX.



El sujeto en cuestión nos señala un bajo agotamiento emocional, por el contrario si presenta índices altos de satisfacción laboral. En el ítem de despersonalización encontramos un nivel bajo, (3 puntos) a su vez visualizamos un nivel medio de realización personal.

Podemos concluir que al existir un alto índice de satisfacción laboral, los puntajes de agotamiento emocional tienden a disminuir.

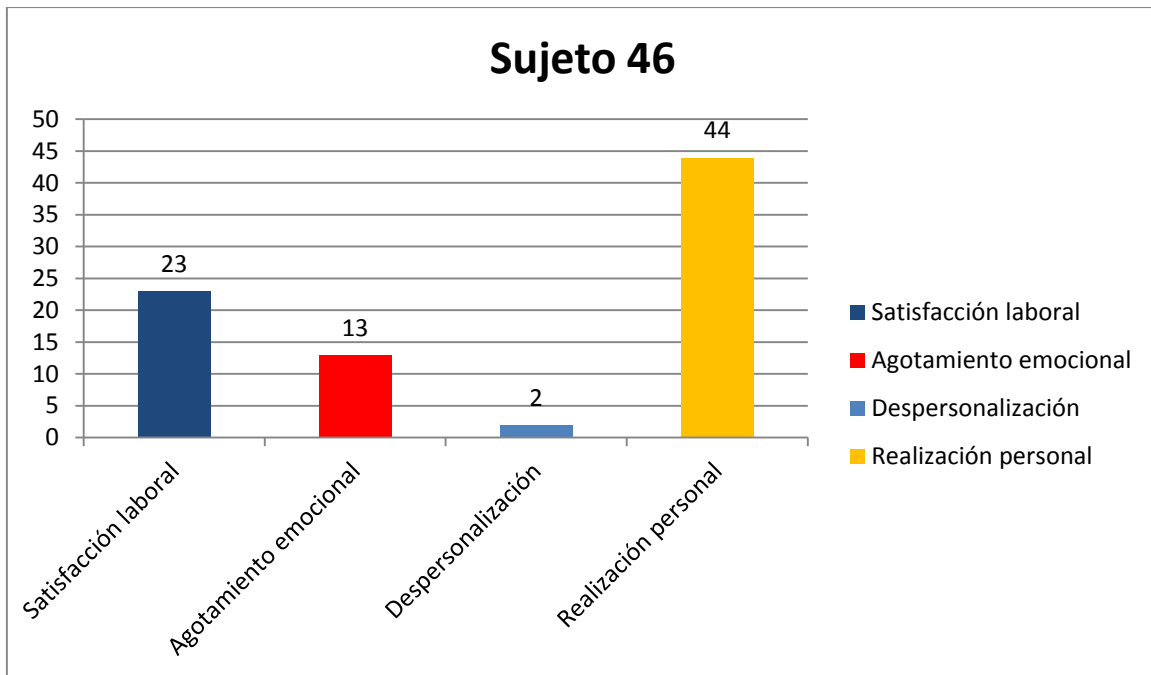
Gráfico LX.



Según el siguiente gráfico el sujeto nos señala que en el ítem de satisfacción laboral alcanza el puntaje máximo, en agotamiento emocional encontramos la presencia del síndrome de Burnout. En despersonalización no encontramos puntaje, al contrario de lo que señala la realización personal que se encuentra en un nivel de logrado.

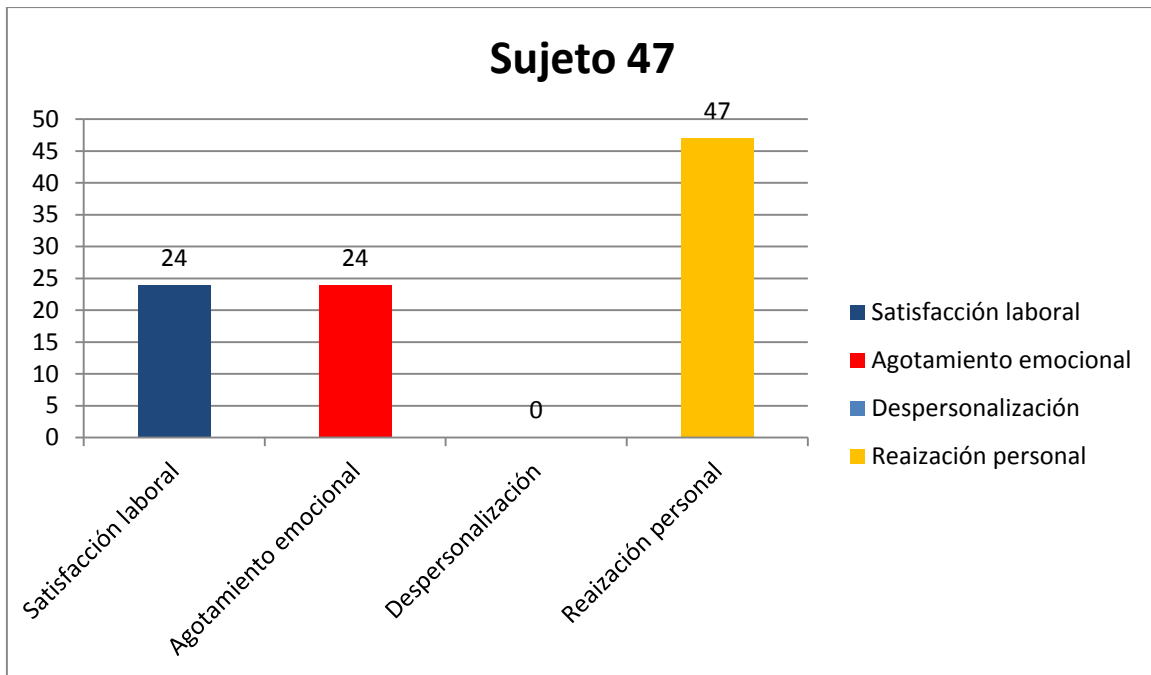
En conclusión podemos señalar que tanto agotamiento emocional como satisfacción laboral no se afectan en sus índices.

Gráfico LXI.



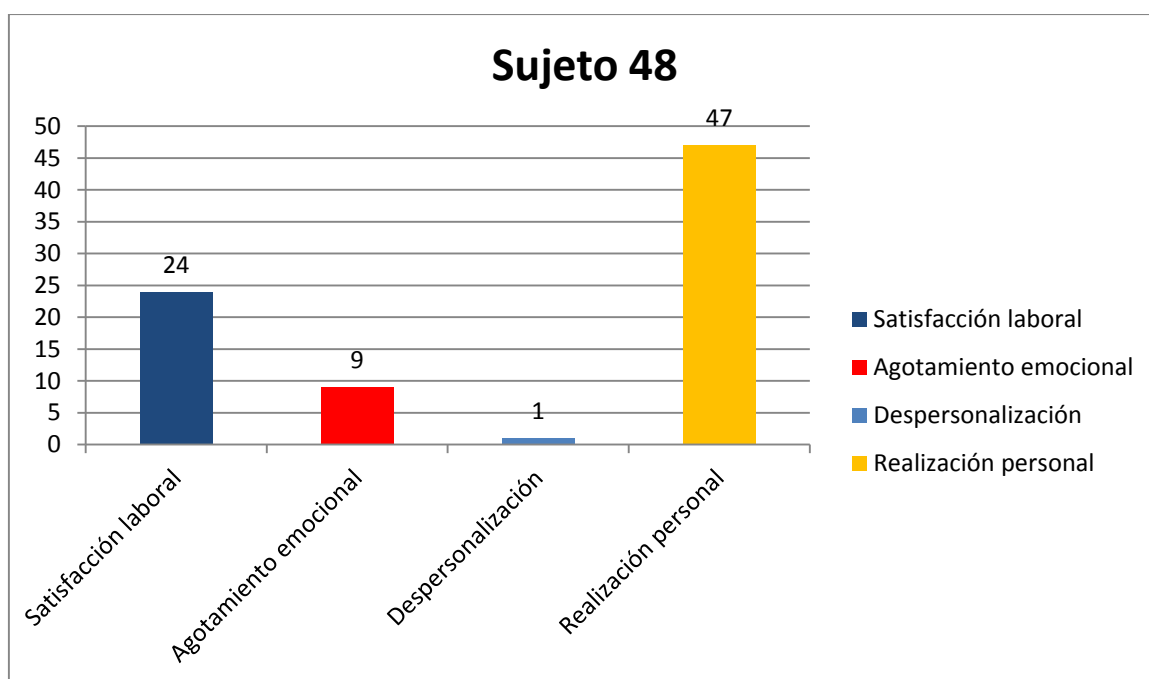
Según el gráfico el sujeto presenta un alto nivel de satisfacción laboral, esto nos dice que los niveles próximos de Burnout serán bajos, estableciéndose solo 13 puntos en la categoría de agotamiento emocional, por lo cual se encuentra en un nivel bajo, así mismo podemos evidenciar la despersonalización del encuestado, ya que solo obtuvo 2 puntos lo cual también corresponde a un nivel menor, no obstante la realización personal del encuestado es significativa, presentándose 44 puntos en la escala, muy por sobre la media, así podemos ver que el sujeto no presenta niveles considerables de Burnout, y a su vez según la teoría presenta una maduración óptima en su vida personal.

Gráfico LXII.



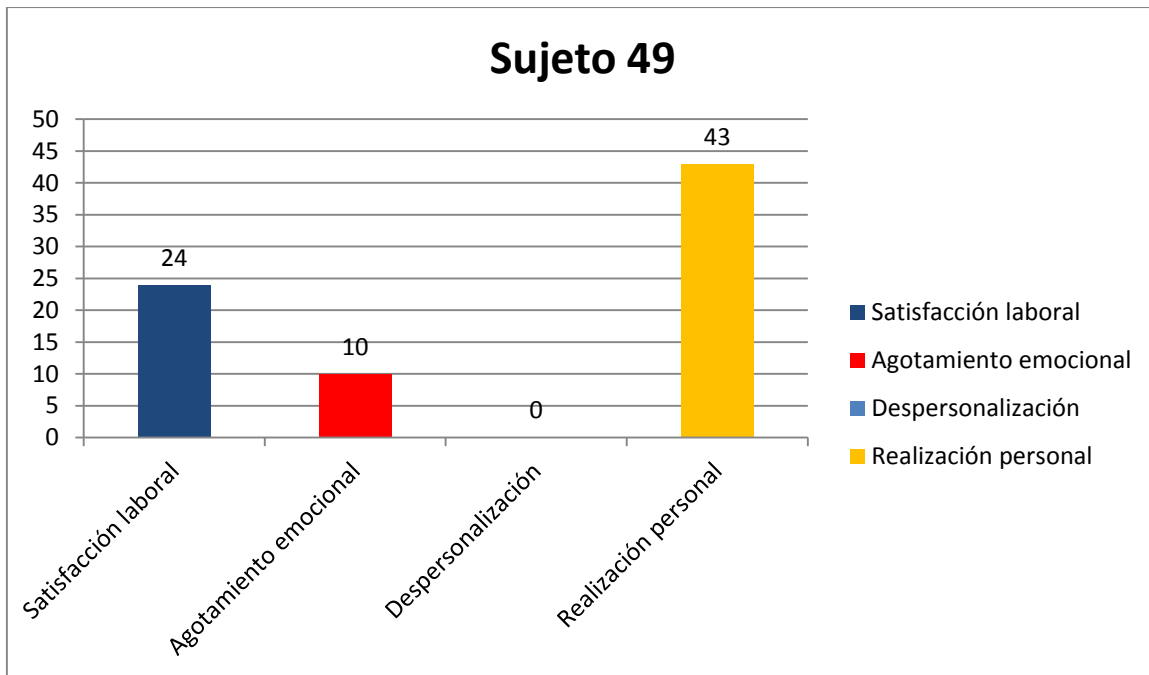
La presentación del gráfico según los datos que podemos observar señala que el sujeto presenta niveles altos de satisfacción laboral llegando a la máxima de 24 puntos. Según la escala podemos decir con evidencia gráfica que los niveles de Burnout son considerablemente medios, presentándose en la categoría de agotamiento emocional 24 puntos, a su vez no hubo una sumativa en la escala de despersonalización, no obstante en la realización personal el docente presentó un nivel elevado, obteniendo 47 puntos, según la teoría de Maslow considera que el sujeto ha llegado a la máxima escala de maduración, pero estos resultados podrían verse afectados con el contexto que sufre el docente, ya que el gráfico arrojó la existencia de un nivel medio de agotamiento emocional.

Gráfico LXIII.



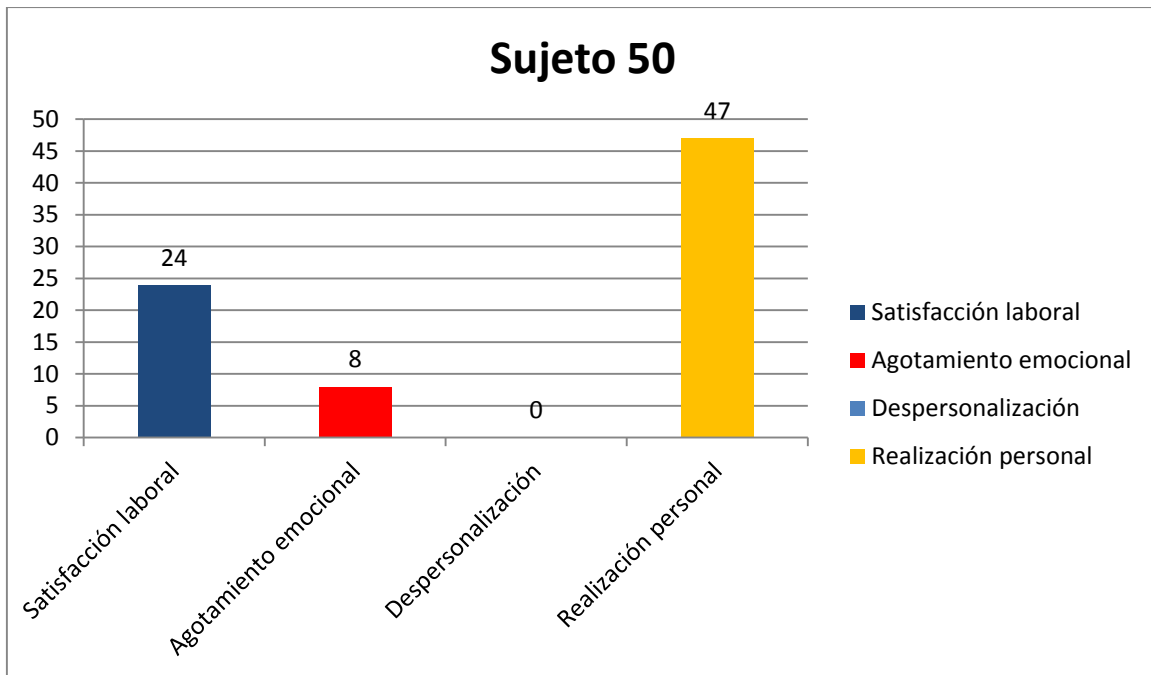
Según nos señala el sujeto la satisfacción laboral que presenta es una puntuación de 24 puntos, la máxima en su escala, esto nos dice que el docente no presenta niveles considerables de Burnout, situándose solo 9 puntos en agotamiento emocional y un registro de solo 1 punto en la despersonalización, por el contrario, sumó una puntuación bastante alta en la realización personal (47 puntos) lo que nos hace referencia sobre el sujeto al no presenta niveles medios y altos de Burnout .

Gráfico LXIV.



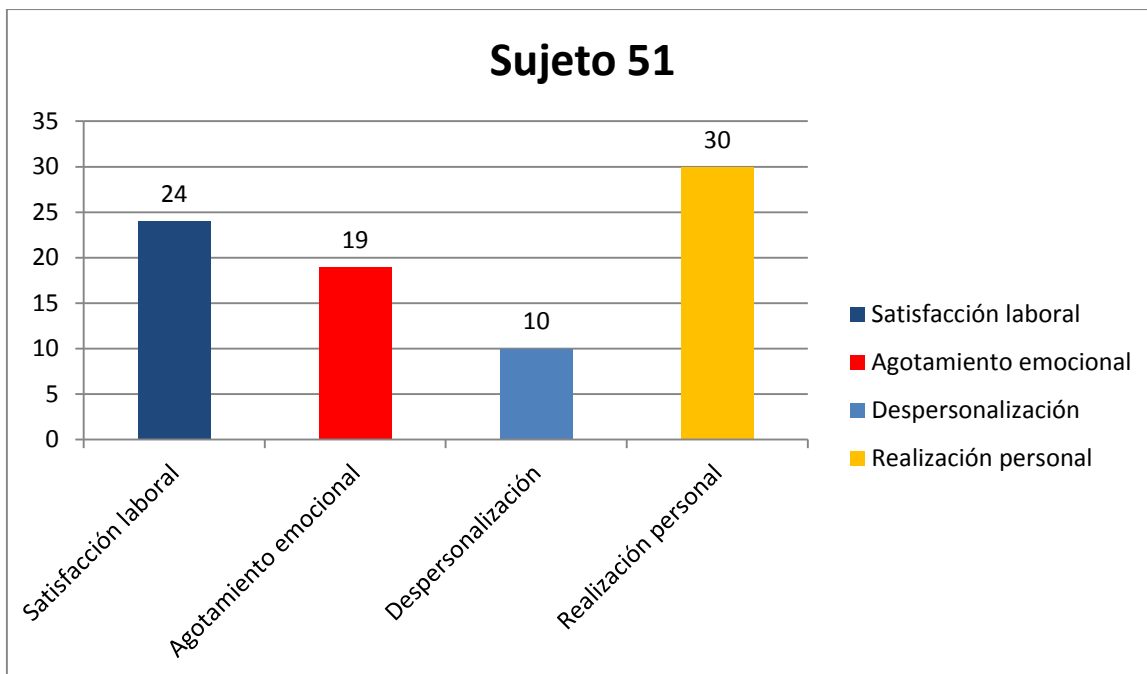
El gráfico nos muestra una alta puntuación en la categoría de satisfacción laboral, puntuándose 24 puntuación, la máxima de la encuesta, por tanto los registros de agotamiento emocional y despersonalización respectivamente serán bajos, así como se muestran en el gráfico los niveles de agotamiento emocional presentaron un puntuación solo de 10 puntos, lo que nos señala un nivel de Burnout bajo, así mismo no registró puntuación en la categoría de despersonalización, sin embargo presento un bajo nivel de realización personal con una puntuaciones 43 puntos, esto nos señala que el docente se siente a gusto en su lugar de trabajo, según la teoría ha sido capaz de poder realizarse como persona, al poder cumplir sus propias expectativas.

Gráfico LXV.



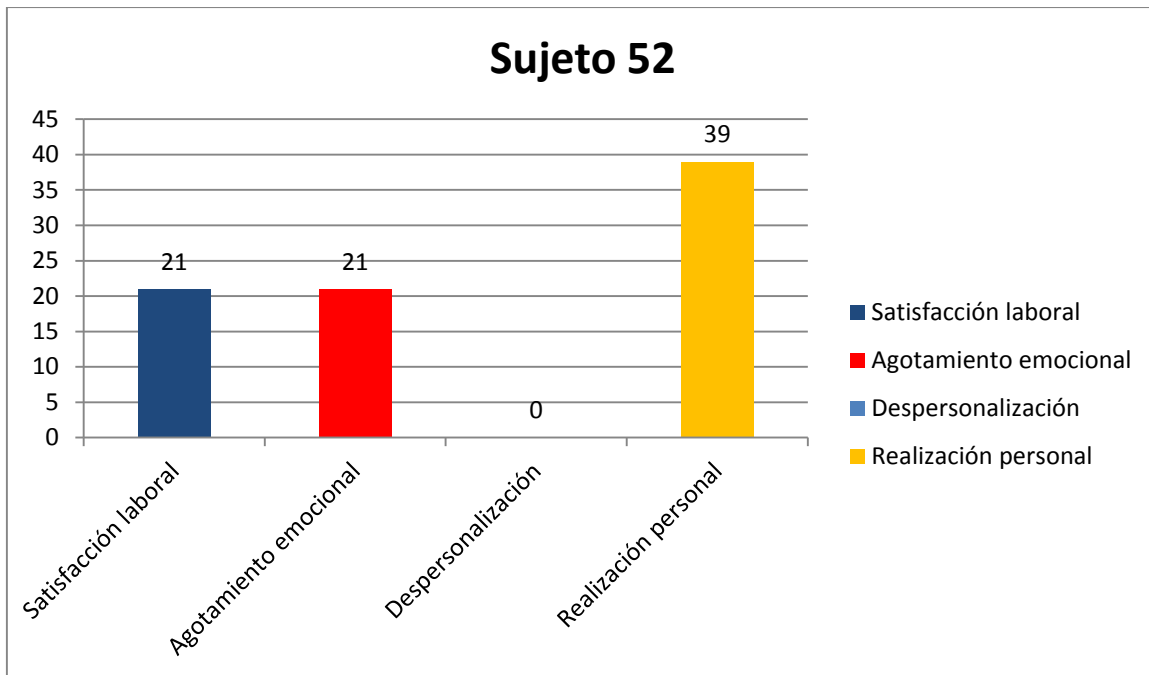
El sujeto 51 presenta una sumatoria de 24 puntos en el ítem de satisfacción laboral versus 8 puntos en agotamiento emocional, esto nos señala que el docente presenta niveles altos de satisfacción en su trabajo, en otro ámbito no se registró la sumatoria en el ítem de despersonalización, en cambio el sujeto presenta niveles elevados de realización personal con una puntuación de 47 puntos, esto nos dice que complementando su satisfacción laboral y la realización personal, el sujeto no presenta niveles elevados de Burnout, ya que a través de la encuesta constatamos que ha podido equilibrar el ámbito laboral y personal según nos dice Maslow .

Gráfico LXVI.



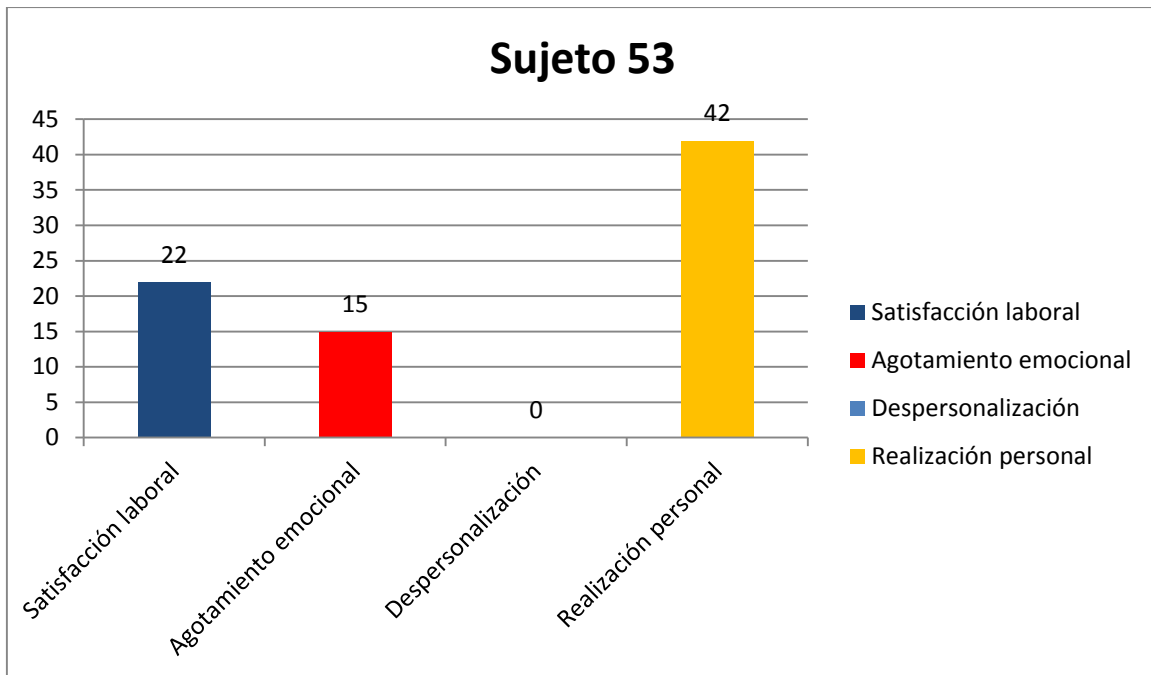
El gráfico nos muestra una satisfacción laboral elevada con una puntuación máxima de 24 puntos, no obstante el ítem de agotamiento emocional presenta 19 puntos por lo cual se encuentra en un nivel medio de Burnout así mismo la sumatoria de despersonalización es de 10 punto un rango elevado sumado a que el ítem presenta las mayores agravantes de Burnout en los docentes respecto a las preguntas realizadas en la encuesta, es por esto que nuestra hipótesis se comprueba, ya que el docente presentó bajos niveles de realización personal puntuándose 30 puntos en la escala lo que nos señala que presenta un nivel bajo, de acuerdo con la teoría el sujeto presenta un nivel considerado de Burnout esto es condicionante para el desarrollo de sus labores dentro del establecimiento, puesto que el sujeto se siente que está despersonalizado y fuera de foco en sus labores diarias.

Gráfico LXVII.



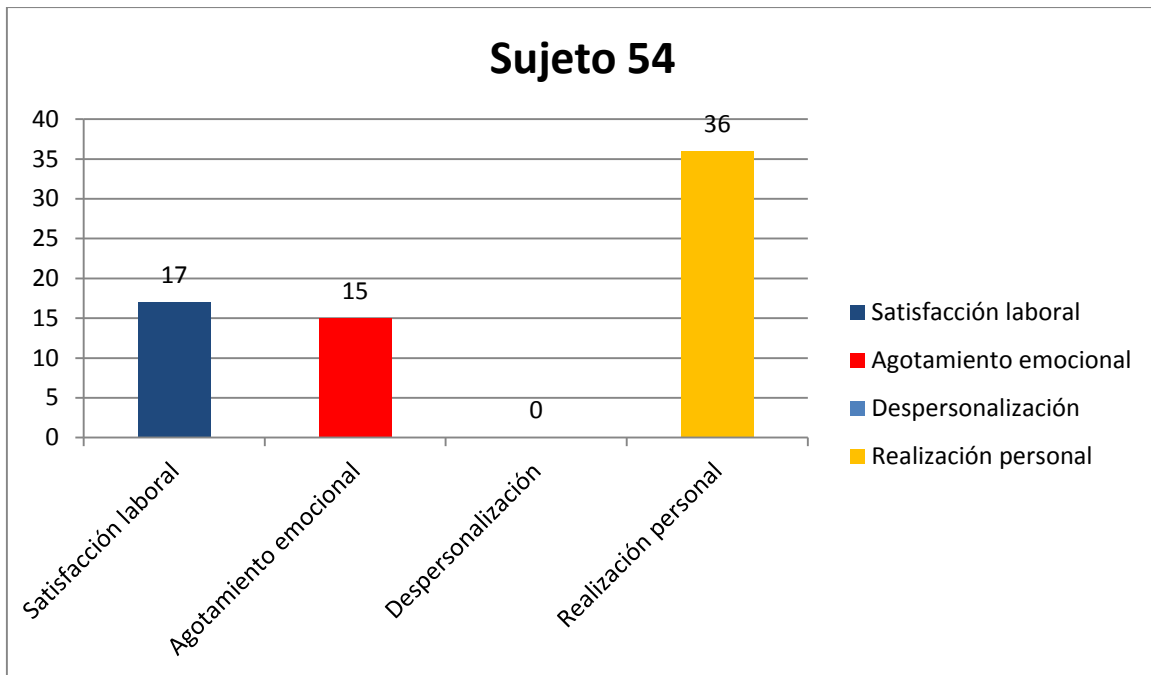
El gráfico nos muestra el ítem de satisfacción laboral con una puntuación de 21 puntos un nivel alto, en otro ámbito el ítem de agotamiento emocional presentó niveles medios sumándose 21 puntos, esto nos señala que el sujeto presenta un grado de Burnout considerable, la despersonalización del docente es nula por lo cual no se registraron datos considerables, no obstante la realización personal del docente fluctúa en niveles medios puesto que al tener un cierto grado de agotamiento emocional el sujeto no se sentirá plenamente realizado, según la teoría no son las situaciones las agravantes sino el contexto en la que se sitúa docente lo que lo llevan a agotarse.

Gráfico LXVIII.



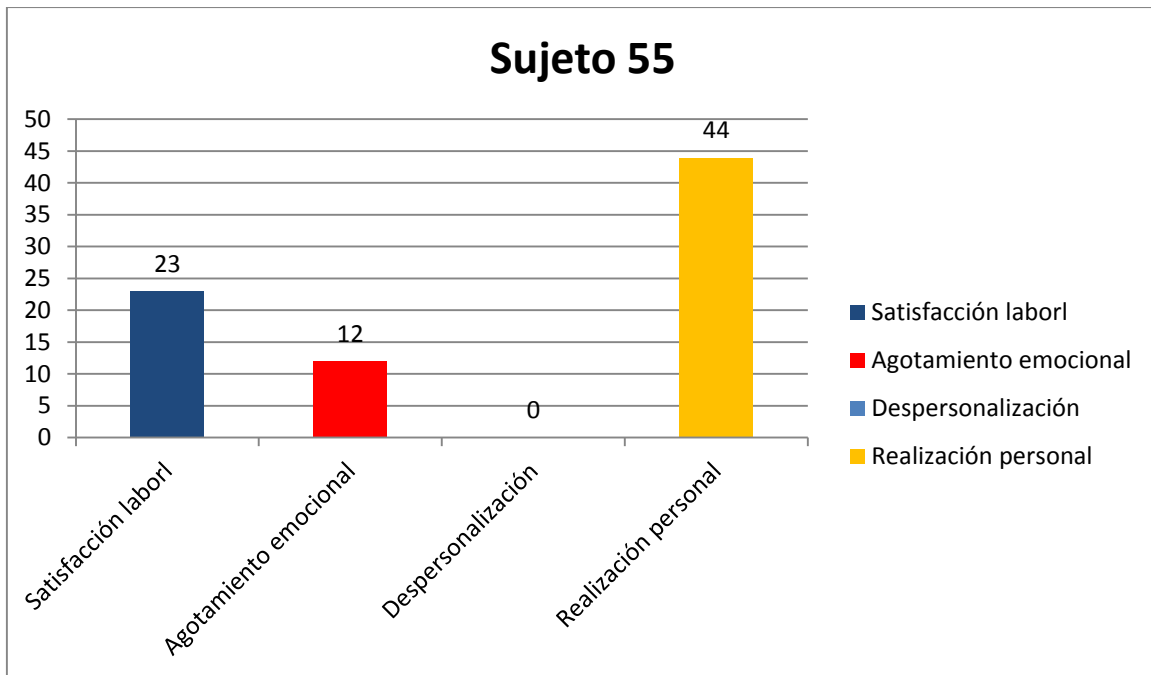
El sujeto presenta una puntuación de 22 puntos en el ítem de satisfacción laboral, esto quiere decir, que los niveles de Burnout que fluctúan en el docente serán relativamente bajos, en la sumatoria de 15 puntos en agotamiento emocional y no se registra datos de despersonalización, de otro modo podemos reflejar la escala de realización personal, en el cual presenta una puntuación de 42 puntos, la hipótesis se corroborarse ya que, el sujeto no presenta índices significativos de Burnout, esto nos señala que la sumatoria de los ítem en satisfacción laboral y realización personal serán elevados, el sujeto no presenta un nivel considerable de agotamiento emocional.

Gráfico LXIX.



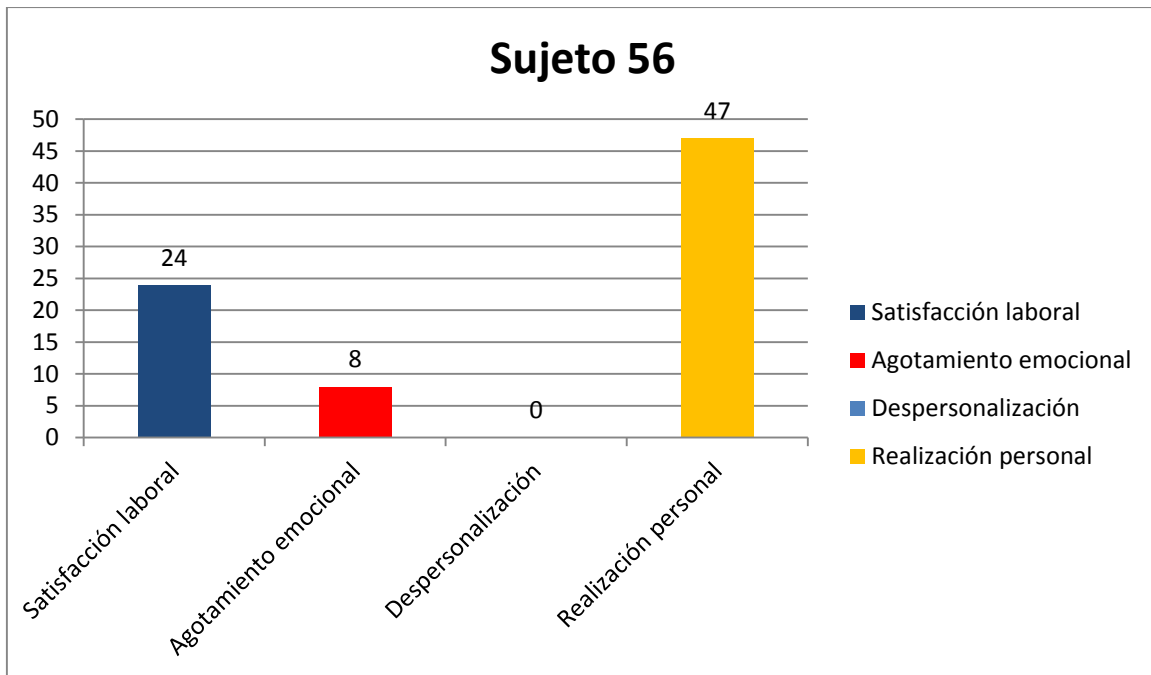
Según el gráfico la sumatoria de satisfacción laboral fluctúa en niveles medios, con una calificación de 17 puntos, a su vez presenta un nivel bajo de agotamiento emocional con un total de 15 puntos, esto se corrobora con no haber registrado datos en la despersonalización, por último en la categoría de realización personal el docente presentó niveles medios, podemos inferir que en el gráfico al presentarse niveles medios o altos de satisfacción laboral y realización personal la puntuación del síndrome de Burnout tiende a bajar considerablemente.

Gráfico LXX.



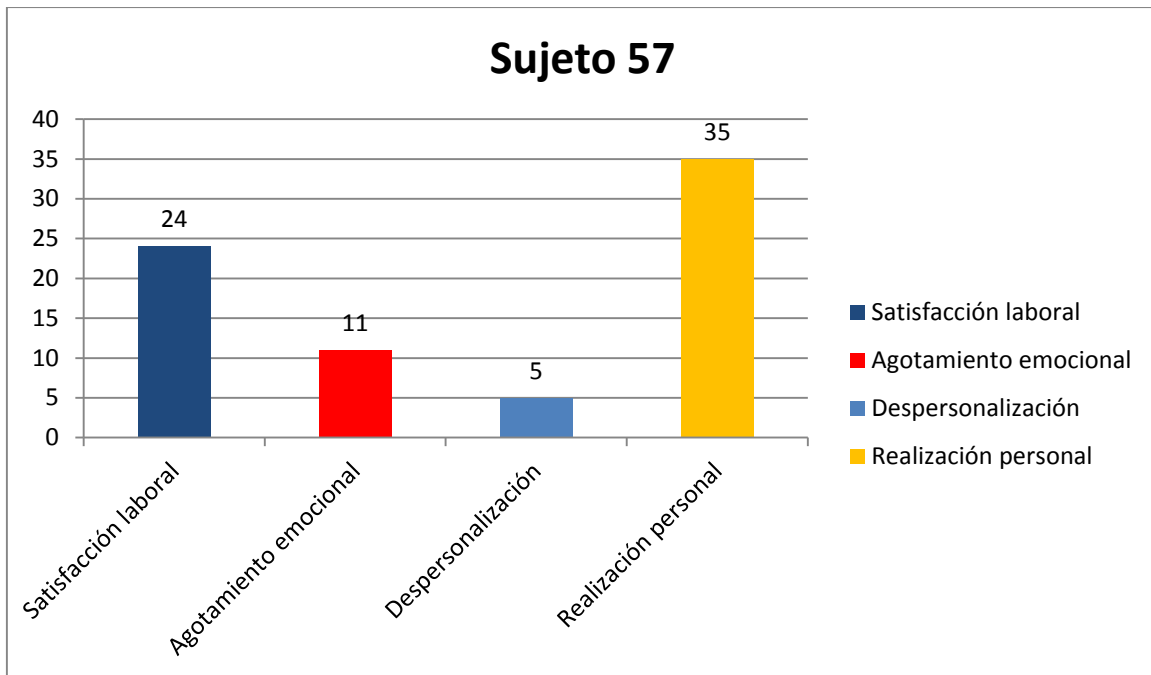
Considerando los datos del gráfico podemos inferir que la categoría de satisfacción laboral presenta niveles altos oscilando entre los 23 puntos, el agotamiento emocional que presenta el docente es considerablemente bajo registrándose 12 puntos en la escala, de otro modo podemos ver una moda que se repite en gráficos anteriores al no presentarse registros de despersonalización, a su vez encontramos niveles altos de realización personal, la teoría nos dice que al presentarse mayores niveles de felicidad en el sujeto, podremos encontrar escasos o nulos niveles de Burnout en el docente.

Gráfico LXXI.



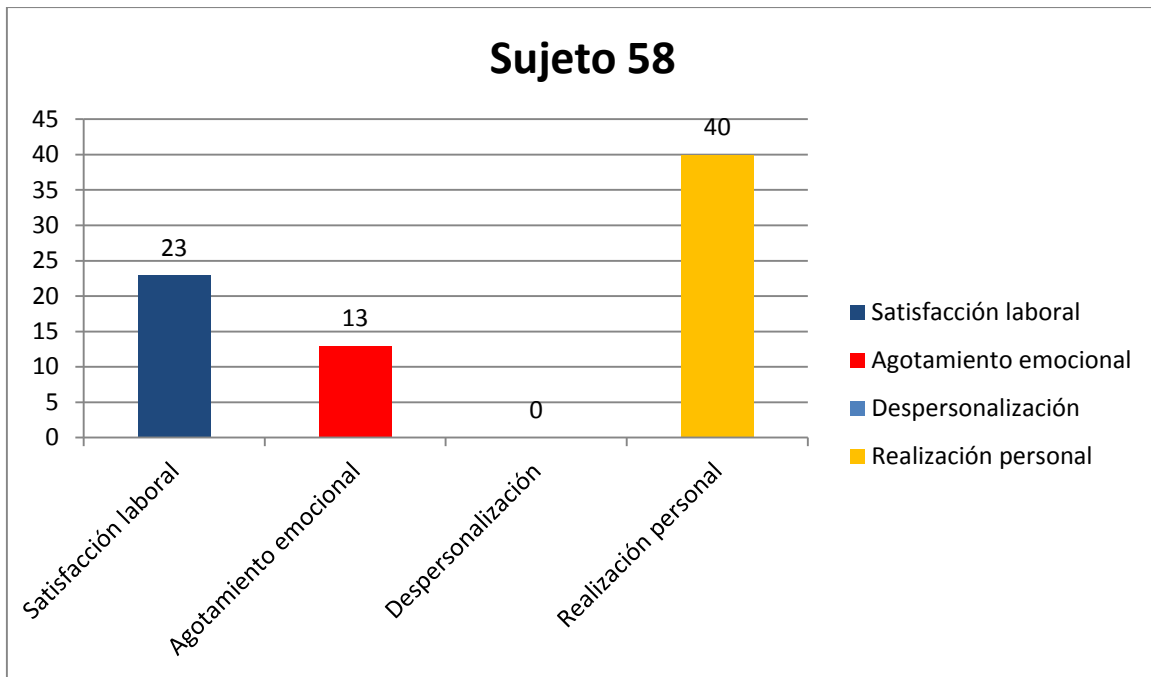
Relacionando la teoría con el gráfico podemos ver que el sujeto presenta altos niveles de satisfacción laboral en una sumatoria de 24 puntos, igualmente ocurre con la realización personal al mostrar una puntuación de 47 puntos, Maslow nos señala que el sujeto alcanzado plena madurez personal, de este modo el agotamiento emocional presenta 8 puntos en la escala, tampoco se registran datos a considerar de despersonalización por lo que el sujeto no presenta niveles considerables del síndrome de Burnout.

Gráfico LXXII.



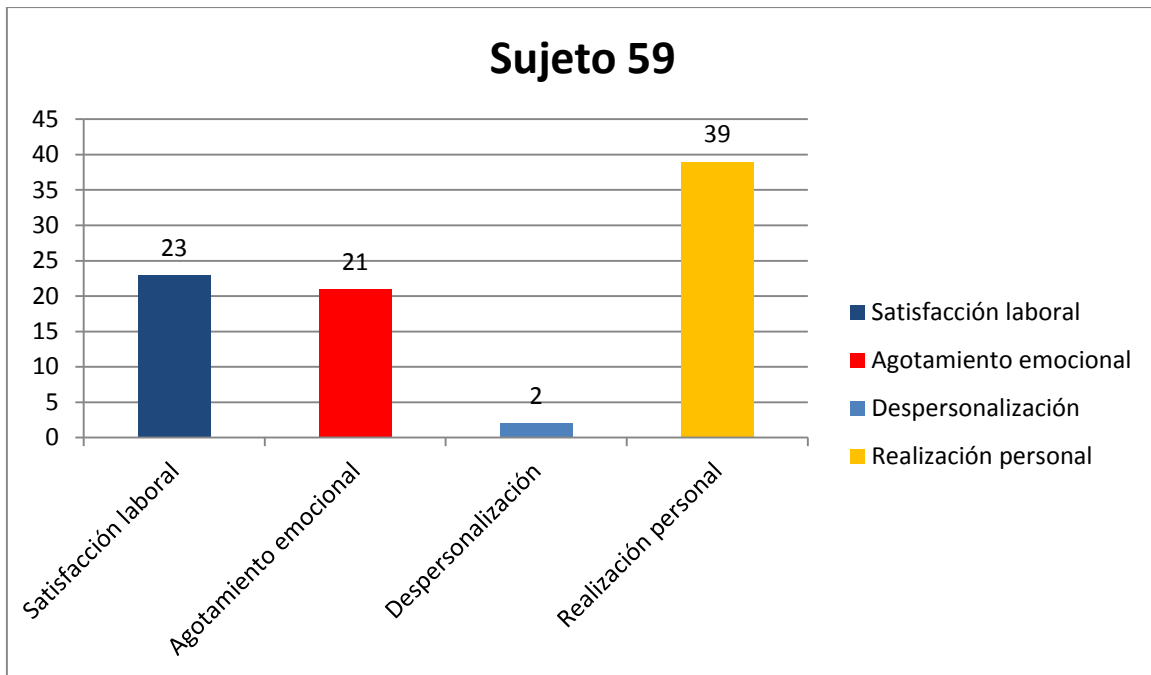
El sujeto nos señala que presenta altos niveles de satisfacción laboral y realización laboral fluctuándose la primera en 24 puntos y la segunda en 35 puntos respectivamente, en cuanto a la categoría de agotamiento emocional el docente presenta 11 puntos en la escala, de otro modo el grafico nos exhibe la despersonalización pero en niveles bajos, por lo que no es considerable que el sujeto posea síndrome de Burnout, recordamos que en las primeras categorías ya antes mencionadas los resultado arrojados fueron elevados, por lo que el sujeto se siente realizado a sí mismo y su condición laboral es plena.

Gráfico LXXIII.



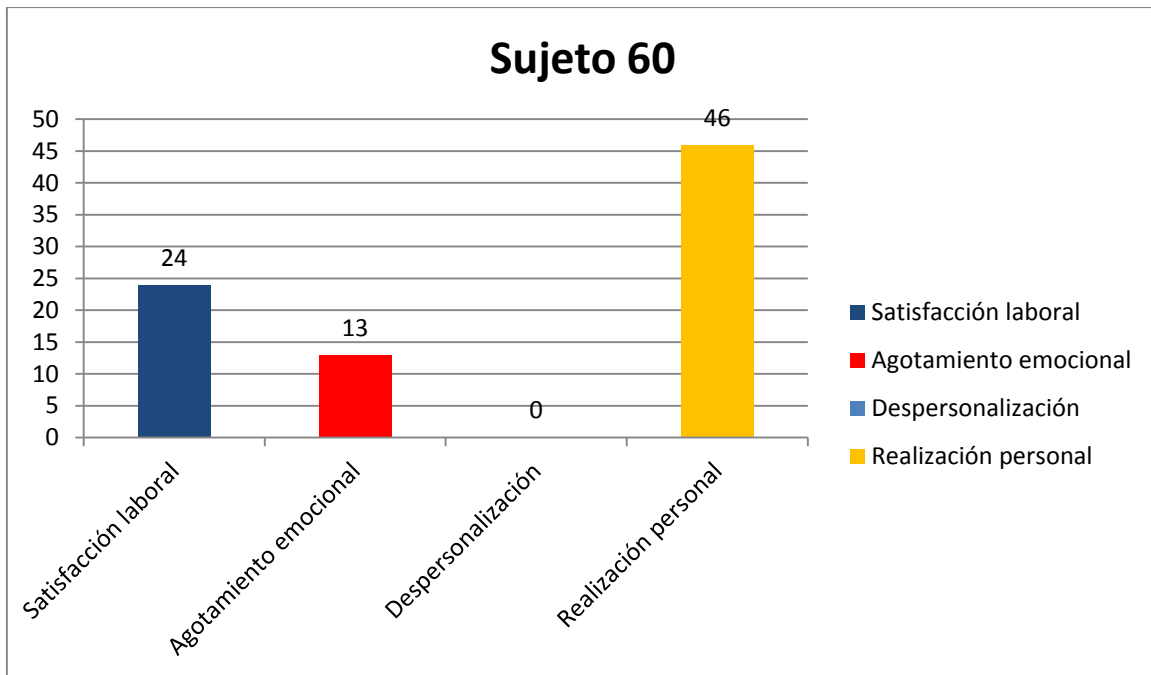
Según el gráfico 58 presenta 23 puntos en la categoría de satisfacción laboral, lo que corresponde a un nivel alto, de otro modo nos encontramos con un nivel bajo agotamiento emocional presentándose 13 puntos en la escala, de igual forma la despersonalización del docente no registra datos a considerar por lo que se categoriza como bajo, igualmente que en la primera categoría la realización personal del sujeto es alta sumando 40 puntos, de esta manera se comprueba que hay una baja importante de Burnout aumentando los niveles de felicidad y satisfacción propia del sujeto.

Gráfico LXXIV.



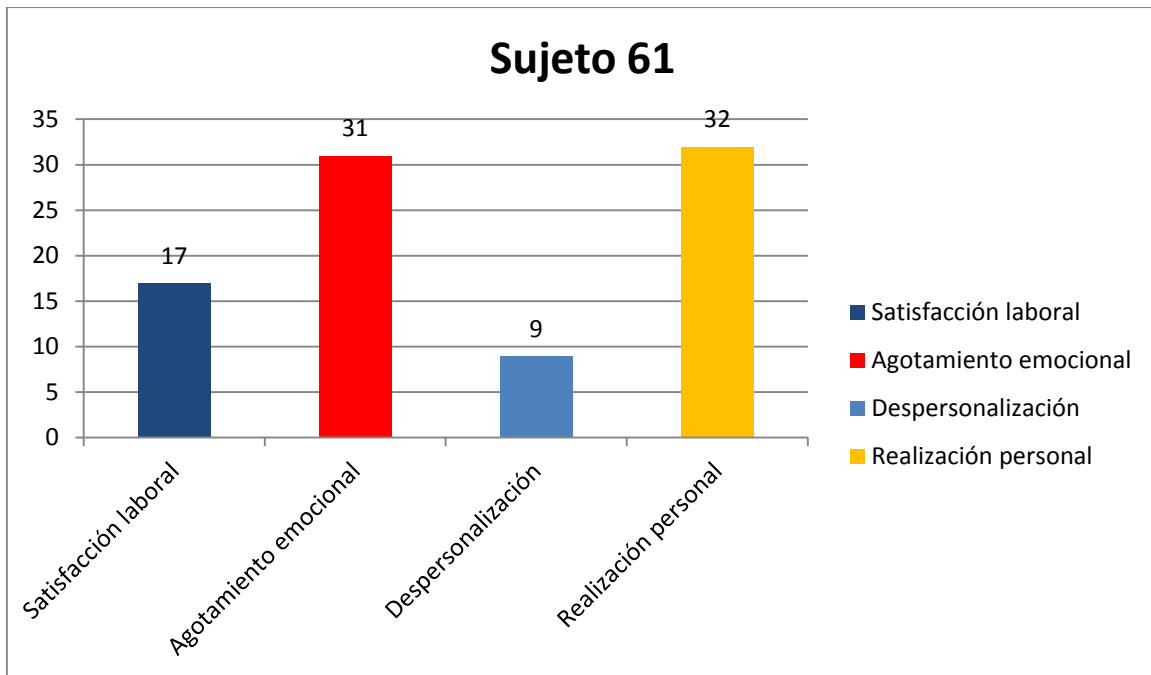
Los datos que nos presenta el siguiente grafico son el nivel alto de satisfacción laboral que exhibe el docente lo cual fluctúa en 23 puntos, la categoría de agotamiento emocional tiene una sumatoria de 21 punto por lo que corresponde a un nivel medio, no obstante la despersonalización del sujeto no alcanza niveles considerables presentándose 2 puntos en la escala, por el contrario la realización personal obtiene un total de 39 puntos por lo que es un alto nivel. Considerando los datos el docente no presenta niveles significativos de Burnout, ya que la realización personal y la satisfacción laboral presentan niveles altos.

Gráfico LXXV.



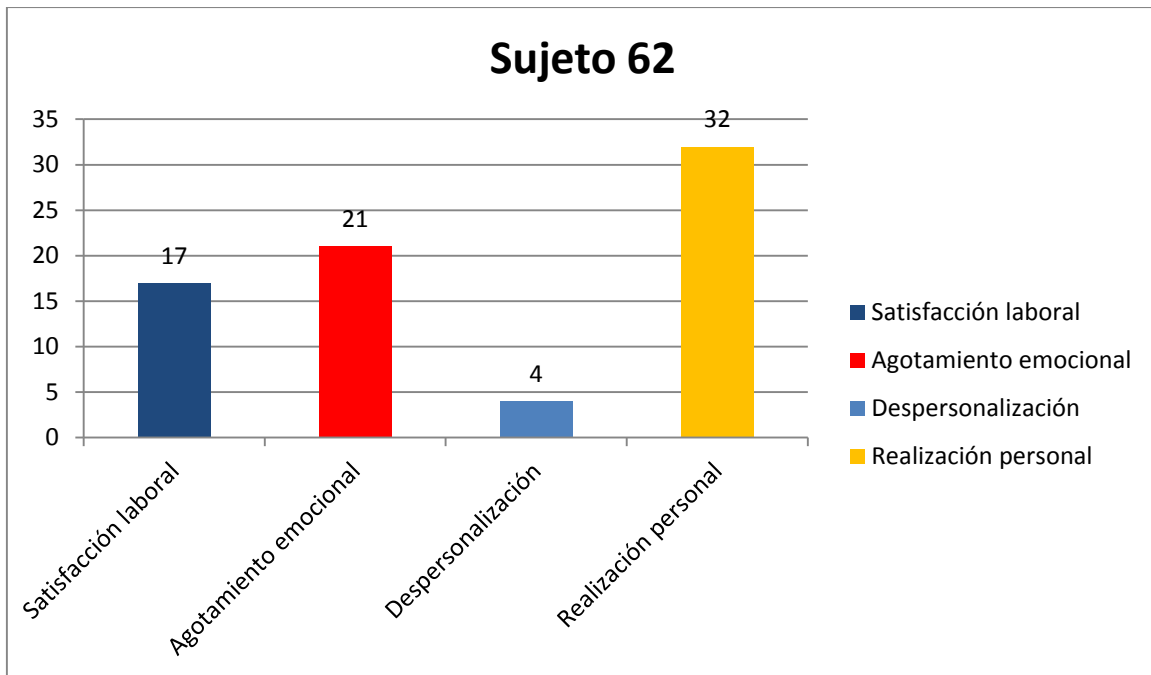
El sujeto presenta un nivel alto de satisfacción laboral en un total de 24 puntos, mientras que el agotamiento emocional es considerablemente bajo en una sumatoria de 13 puntos, los niveles de despersonalización son nulos al no presentarse datos, no obstante la realización personal del sujeto presenta un nivel alto, el grafico nos muestra la falta de agotamiento y despersonalización, por lo que hay un nulo nivel de Burnout, lo que nos corrobora los altos niveles de realización personal y satisfacción laboral, el sujeto se siente realizado y pleno en su trabajo.

Gráfico LXXVI.



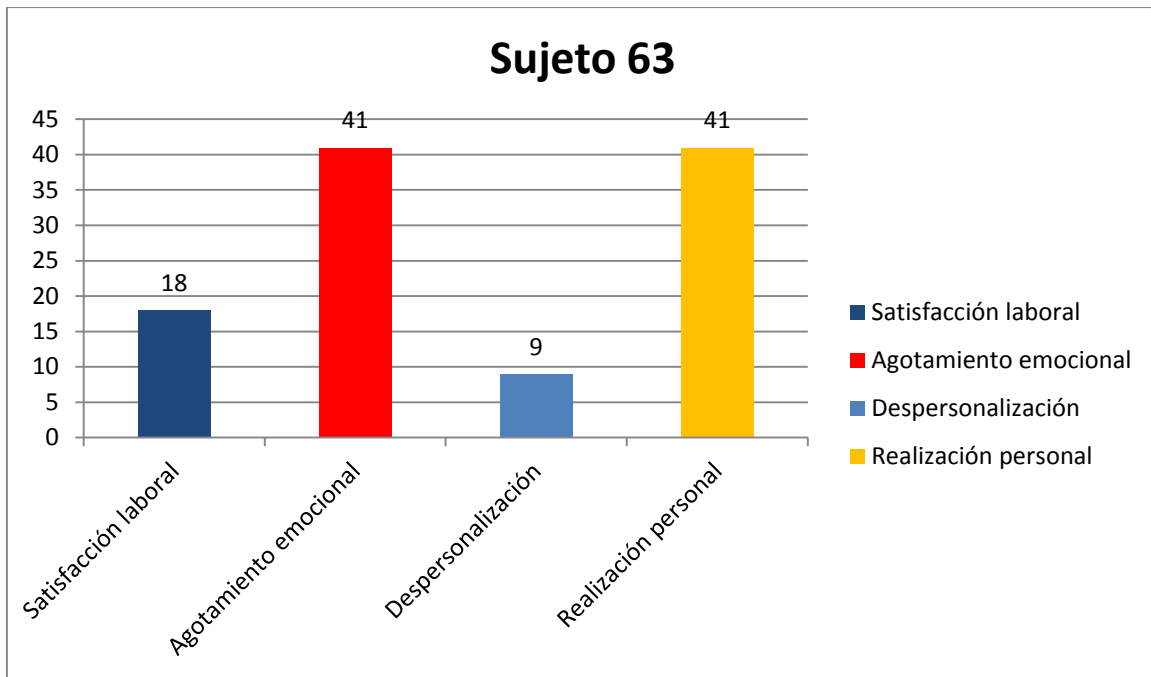
Según nos señala el gráfico el docente presentó 17 puntos del total de la escala, lo cual quiere decir que estamos en presencia de un nivel medio, de otro modo los datos recopilados nos dan cuenta que el sujeto presenta un alto nivel de agotamiento emocional fluctuando entre los 31 puntos, igualmente encontramos el mismo fenómeno al considerar la despersonalización en un rango de 9 puntos, lo cual presenta también un nivel alto, por el contrario los niveles de realización personal del sujeto fueron considerablemente medios, es por esto que la hipótesis se corrobora al considerar los altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, lo cual nos conduce a una baja progresiva de satisfacción laboral y realización personal, de este modo podemos inferir que el sujeto presenta niveles elevados del síndrome de Burnout.

Gráfico LXXVII.



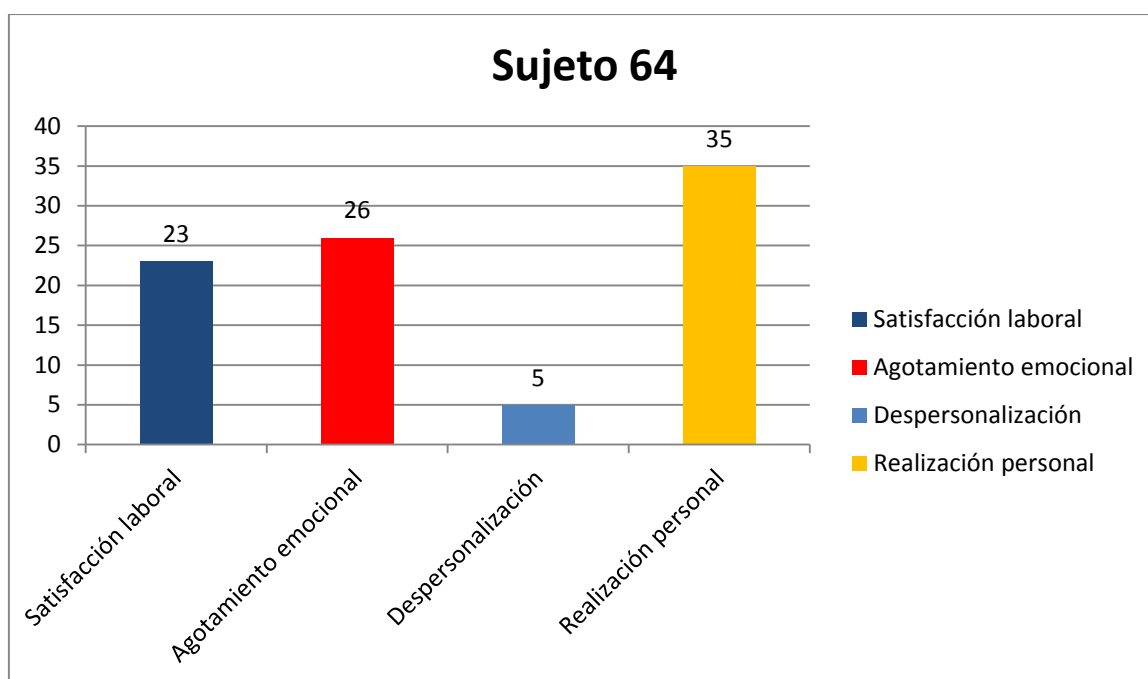
Según el gráfico la satisfacción laboral y el agotamiento emocional presentan niveles medios, sumando 17 y 21 puntos respectivamente, de otro modo la despersonalización del sujeto suma 4 puntos por lo que corresponde a un nivel bajo, a su vez la realización personal presenta 32 puntos el cual corresponde a un nivel medio, en ejecución los datos arrojados nos presentan una media en todas las categorías importantes, no obstante no se presentan niveles significativos de Burnout a considerar, pero tampoco niveles altos de satisfacción laboral y realización personal, podemos decir que el sujeto desempeña sus labores y desarrolla su vida de manera equilibrada.

Gráfico LXXVIII.



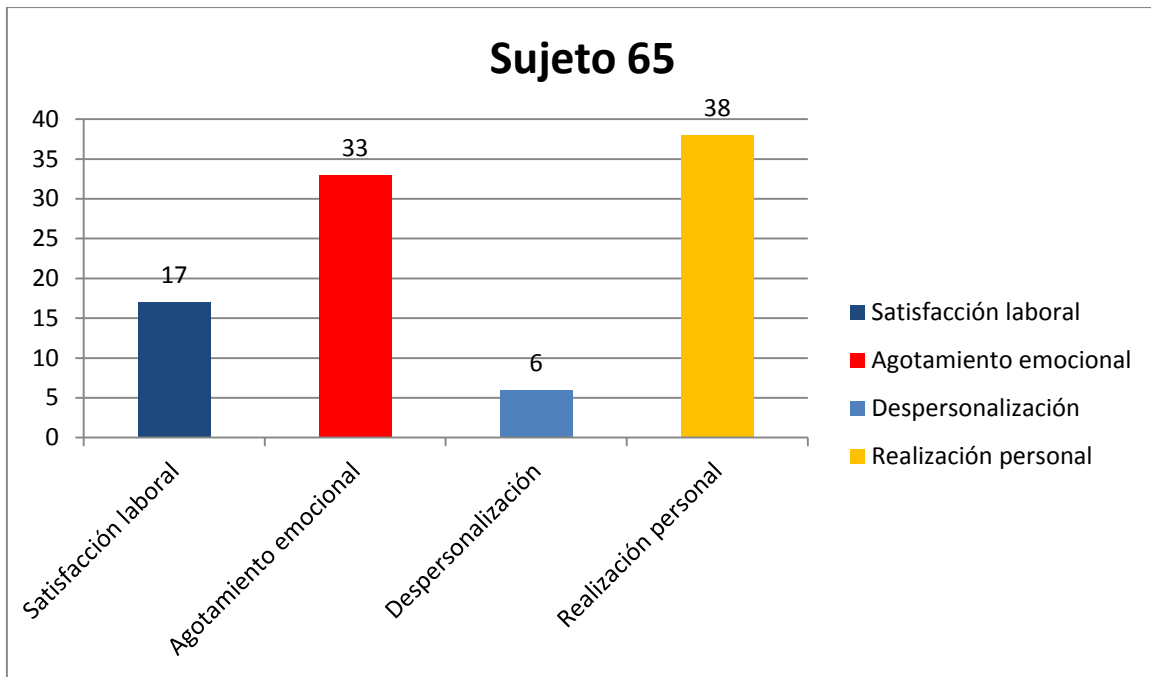
El sujeto según el gráfico presenta niveles de agotamiento emocional evidentemente altos oscilando entre los 41 puntos, por ende su satisfacción laboral tenderá a decaer, registrándose una sumatoria de 24 puntos, lo cual consta en un nivel medio, la despersonalización se presenta en niveles significativos sumando 9 puntos, en otro ámbito la realización personal del sujeto es elevada con un total de 41 puntos, lo cual quiere decir que a menor grado de satisfacción laboral los niveles de agotamiento emocional y despersonalización serán elevados.

Gráfico LXXIX.



El sujeto nos representa una satisfacción laboral elevada, ya que en la escala sumo 23 puntos, encontrándose en un nivel alto, por el contrario el docente demostró un agotamiento emocional que se encuentra en un nivel medio, oscilando en los 26 puntos, ambos ítem están en concordancia, ya que la satisfacción laboral del sujeto es buena, pero no concuerda con la alta puntuación que alcanzó en el ítem de agotamiento emocional, en el caso de despersonalización encontramos niveles bajos la que presentó una sumatoria de solo 5 puntos, no obstante encontramos un nivel medio en realización personal, según la teoría Maslow la cual se refiere a la falta de proyectos personales, por lo cual estos repercuten principalmente en el trabajo y la falta de su realización en la vida diaria.

Gráfico LXXX.



Según el gráfico los niveles de agotamiento emocional que presenta el sujeto son significativos, mostrando 33 puntos en la escala, por el contrario la satisfacción laboral presentó niveles medios esto puede deberse a la carga laboral que sobre exige al encuestado, sin embargo los niveles de despersonalización y realización personal fluctuaron entre (6 y 38 puntos respectivamente), esto nos quiere decir que el sujeto evidencia un alto porcentaje de Burnout.