

**“El desgaste profesional del docente de educación general básica”**

Seminario para optar al título de Profesor de enseñanza Básica con Mención en  
trastornos específicos del Aprendizaje y al Grado académico de Licenciado en  
Educación

**CALQUÍN VALDES PILAR DEL ROSARIO  
MOYA MUÑOZ JOSÉ LUIS  
DÍAZ MAUREIRA CRISTIAN RODRIGO**

**PROFESOR GUÍA**  
González Castro Claudia

**Santiago, Chile**

**2009**

## **DEDICATORIAS**

Dedico todo este trabajo a las personas más importantes de mi vida... mi padre que en paz descanse, ya que si no hubiera sido por él, no estaría donde estoy y no sería la persona que soy. Gracias a él, estoy terminando mi carrera. A mi ángel que es mi madre, que en paz descanse y que siempre me cuida, a mis hermanos por que siempre me han apoyado en todo y nunca me han abandonado en todo este proceso que ha sido tan importante para mí. También a mi compañero de vida Claudio que siempre ha estado conmigo y a mi bebe que esta a punto de nacer. A todos gracias por darme la fuerza y comprensión para terminar este camino que ya acaba.

***Pilar Calquín Valdés.***

Le dedico este trabajo a mi Madre (Q.E.P.D) que desde arriba me están apoyando y dando todo su amor y a mi Padre. A mis hermanas, que sin su apoyo y compromiso, no podría haber seguido y a mi familia, por todo su apoyo incondicional, en este proyecto que hoy termina y empieza un nuevo desafío que es educar. Muchas gracias.

***José Luis Moya Muñoz***

Le dedico este trabajo a mi familia, a mis padres José Díaz y Judith Maureira y hermana Lisette Díaz, por el apoyo y esfuerzo que han tenido durante estos años de mi carrera, su preocupación que ha ido más allá de lo que un hijo puede pedir. Le dedico también este trabajo a mi preciosa hija Amelie, la cual ha sido mis ganas, mi fuerza y mi amor. Este es el comienzo de una vida en la que ella es la principal fuente de inspiración.

***Cristian Díaz Maureira***

## **AGRADECIMIENTOS**

*“Agradecemos a todas las personas que nos han apoyado en este largo camino a nuestra profesión.*

*Agradecemos a nuestras familias, a nuestros amigos, a nuestros compañeros, a nuestros profesores que nos han formado durante estos años de Universidad, a los profesores de los colegios donde realizamos nuestras prácticas, a nuestras vidas, las que hoy se convierten en trabajo para los niños.*

*Sin duda es una tarea hermosa y estamos preparados para entregar lo que nos han enseñado y plasmado con toda la satisfacción que pueda existir.”*

# ÍNDICE

	PÁGINAS
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1 Presentación del problema y su importancia</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Objetivo general</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Objetivos específicos</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Preguntas de investigación</b>	<b>8</b>
<b>2 MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Situación de la educación en Chile</b>	<b>9</b>
<b>2.2 El desgaste profesional docente</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Antecedentes del problema</b>	<b>16</b>
<b>3 METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Variables</b>	<b>22</b>
<b>3.2 Unidad de análisis (población muestra)</b>	<b>23</b>
<b>3.3 Instrumentos de análisis</b>	<b>25</b>
<b>3.4 Procedimientos</b>	<b>26</b>
<b>4 DATOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS</b>	<b>27</b>
<b>5 CONCLUSIÓN</b>	<b>46</b>
<b>6 BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>48</b>
<b>7 ANÉXOS</b>	<b>49</b>
<b>7.1 anexo 1: encuesta</b>	<b>49</b>
<b>7.2 anexo 2: entrevista</b>	<b>50</b>

## INTRODUCCIÓN

En nuestro trabajo de investigación, abordaremos el desgaste profesional docente de una forma empírica. El desgaste profesional viene ligado al tema del estrés laboral, al cual la docencia está ligada al trabajo con personas, que tienen sentimientos y manifiestan cambios de ánimo, donde sus reacciones varían dependiendo el lugar en el que se encuentren y con las personas que se relacionan.

La atención que debe brindar el profesor y la capacidad que debe tener para resolver problemas de los cuales tienen que ver con la formación y educación de los educandos, constituye una carga psicológica, que al no saberla llevar puede desencadenar en un estrés o en cualquier otra patología de la labor docente, tendemos a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas.

Esta investigación se basa en el desgaste profesional, la cual tiene como objetivo determinar la percepción del profesor acerca de su profesión y la influencia del desgaste profesional en su vida como docente.

Para esta investigación tomamos como muestra 3 colegios municipales; “Liceo Estación Central”, “Escuela República De Francia” y “Complejo Educacional La Reina Sección Básica”. En los cuales realizamos encuestas y entrevistas a docentes con más de dos años de experiencias hasta los treinta y seis años de servicio. Las edades de los docentes fluctúan entre los veinticinco años hasta los sesenta y dos años de edad, las encuestas realizadas constan de dieciséis preguntas con una escala de opciones de uno a seis. Realizamos entrevistas que constan de ocho preguntas, la cual nos permite saber la percepción que tienen los docentes en cuanto a su profesión.

## **1. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA**

En el presente trabajo de investigación, abordaremos un desgaste que afecta a un gran porcentaje de docentes en los colegios de nuestro país, y si bien, nosotros solo trabajaremos en colegios municipales, y en tres en particular, la realidad no es ajena a los demás colegios.

La profesión docente, al igual que muchos otros términos utilizados en el ámbito educativo, como calidad de la educación, currículum, equidad educativa, se conceptualizan de distinta manera; significaciones que se han ido asumiendo, desde experiencias personales, en el marco de una cultura escolar institucionalizada, y también, a partir de las visiones de la sociedad y del papel que se le asigna a la escuela en ella.

Pero ¿Qué es la Profesión Docente?

Esta profesión es ejercida por una persona que enseña una determinada ciencia o arte. Deben poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de enseñanza. El profesor, por tanto, parte de la base de que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno.

Esta profesión se estudia en universidades tanto estatales como en privadas, con una duración aproximada de 4 a 5 años incluyendo práctica y tesis. El horario de trabajo del profesional docente va a depender de la institución donde ejerza su labor. En promedio, un profesor trabaja 42 horas semanales, según la necesidad de cada establecimiento y de la mención que éste tenga.

En los últimos años, los centros educativos han experimentado cambios profundos de nuestra sociedad, afectando a los establecimientos y todas las entidades que se ven directamente relacionadas con la educación, cambiando funciones y modificando la importancia y condiciones de éstos. El docente se ha tenido que poner en ejercicio

y adecuando permanentemente las estrategias para el desarrollo integral de los alumnos a través de hábitos, habilidades y actitudes.

En nuestros días, basta con observar los medios de comunicación para darse cuenta como el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada, ya que se le responsabiliza de problemas de diversa índole. Dentro del contexto escolar, la relación profesor alumnos, el conflicto escolar, relación entre docentes dentro de una unidad educativa, la falta de asimilación de los contenidos curriculares entre los estudiantes, etc; también como los de tipo social, los que pueden ser adicciones, violencia, desprestigios, bullying, malos hábitos, etc; propiciando a que el profesional docente se sienta abrumado y desconcertado, tanto personal como profesionalmente.

Todos estos cambios y diferentes situaciones en los profesionales, han gatillado a que en algunos casos, el docente sufra un desgaste en su labor.

Por lo tanto, nuestro problema de investigación es: ¿En que puede afectar la percepción del docente en su labor para que sienta un desgaste profesional?

## **1.1 OBJETIVO GENERAL**

- Determinar el desgaste profesional del docente a través de la percepción en su labor.

## **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar cómo y cuándo se relaciona el desgaste profesional en el desempeño docente.
- Determinar la percepción del profesor acerca de su profesión.

## **1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

- ¿Cómo percibe el docente su profesión?
- ¿Qué puede detonar para que el docente sienta un desgaste en su labor?



## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Situación de la educación en Chile**

El 22 de abril de 1843 se propició la primera ley que regulaba el trabajo, atribuciones, escalones y promociones del profesorado en Chile. El magisterio Chileno fue luchando a través de todas sus organizaciones: sindicatos, gremios, colegio de profesores, para mejorar el sistema educacional cualitativa y cuantitativamente así como también para ir a una justa valoración de su trabajo.

Ya en el gobierno de Eduardo Frei Montalva, bajo su “revolución en libertad” (1964), bandera de lucha de su gobierno, impuso varios cambios, generando espacios en la vida pública a los grupos marginados, disminución de la analfabetización, y espacios para los trabajadores.

Con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, haciéndola moderna y útil para la sociedad, se alargo la educación primaria a 8 años y paso a llamarse EDUCACIÓN BÁSICA, y la secundaria bajo de 6 a 4 años, pasándose a llamar, EDUCACIÓN MEDIA, dividiéndose en científico humanista y técnico profesional.

Durante el gobierno de Salvador Allende, el ministerio de educación tuvo la más alta cifra de presupuesto en comparación a los otros ministerios, el gasto per cápita en educación subió de US\$ 33,17 durante el gobierno de Frei Montalva a US\$ 54,08, lo que es importante ya que se consideraba que en el anterior gobierno, ya había incrementado la cantidad.

Esa preocupación demostró que la norma aplicada, tenía efectos positivos en la educación. Por ejemplo, en la educación básica, se aseguró la matrícula en un 100%, los que recibían atención médica gratuita, como también desayuno y almuerzo.

En relación al magisterio de profesores, no es necesario explicar mucho. Es suficiente con señalar, que en los casi tres años de Gobierno, no se registró ninguna huelga. Hecho inédito en nuestra historia y que aun lo sigue siendo. Sus reivindicaciones gremiales, encontraban solución a través de un diálogo directo con un Gobierno y un Ministerio siempre dispuestos a escucharlos.

Por último, no es asunto menor recordar que en esa época la enseñanza básica, media y superior impartida en planteles fiscales era gratuita, y que los colegios y universidades particulares recibían una importante subvención del Estado, que permitía que sus matrículas fueran más accesibles. Sin embargo, este logro no fue solo del gobierno socialista, ya que antes, también se mantenía esta situación con gobiernos de izquierda, centro y derecha. Pero esto se suprimió con la llegada de la dictadura militar.

Muchas de las conquistas laborales del profesorado chileno se borraron de forma abrupta con el golpe militar: se suprimió el Colegio de profesores; muchos fueron detenidos, torturados, despedidos de sus trabajos, algunos con la prohibición de volver a ejercer su profesión. Algunos más afortunados fueron rebajados de grado y trasladados a otras escuelas.

Los Gobiernos Democráticos de los 90 reaccionaron preservando la descentralización, respetando la iniciativa privada legítima y reponiendo la responsabilidad estatal en la educación, mediante un conjunto de regulaciones indispensables, intervenciones dinamizadoras e inversiones impostergables. A fines de los 90, estaba ya instalada aunque no concluida una reforma educativa profunda, orientada a generar calidad con equidad, mediante liderazgo estatal combinado con participación y creciente autonomía. En este contexto debe entenderse la nueva política hacia el magisterio.

El gobierno de Patricio Aylwin, ante la demanda del magisterio de regresar a la perdida condición de funcionarios estatales, recuperar derechos y garantías obtenidas en los antiguos gobiernos, mantuvo la dependencia en los municipios de la

gran mayoría de los docentes, y creó el **estatuto docente** (1991), que redefinió el régimen laboral de los profesores, traspasándolos desde el Código del Trabajo, que rige las actividades privadas, a un Estatuto de los Profesionales de la Educación. En esta ley, se estableció una regulación nacional de sus condiciones de empleo (jornadas de trabajo, horarios máximos, régimen de vacaciones), un valor mínimo común de la hora de trabajo de los docentes municipales y privados subvencionados; y una estructura común y mejorada de remuneraciones para los docentes del sector municipal, que incluye bonificaciones al perfeccionamiento, la experiencia profesional y el desempeño en condiciones difíciles, así como condiciones de alta estabilidad en el cargo.

El mismo estatuto docente fijó el valor de la hora profesor programando un incremento gradual de la remuneración, reajustes por año en la subvención escolar.

Es así como en el período de los gobiernos de la concertación o también llamados inicialmente transición política (1990 a la fecha), han surgido una serie de iniciativas tendientes a mejorar el sistema educacional chileno.

---

<sup>1</sup> Profesores para Chile, Historia de un proyecto.  
Autora: Beatrice Avalos.  
Ministerio de Educación  
Año 2002

## 2.2 El desgaste profesional docente

El trabajo siempre ha constituido una actividad de vital importancia para las personas en relación a su supervivencia. No sólo es fuente de sustento, sino que además nutre de seguridad interna, dignidad y significado de existencia. Es en el trabajo donde pasamos gran parte de nuestras horas y por tanto, donde estamos expuestos a la mayor cantidad e intensidad de relaciones interpersonales. El *ambiente de trabajo* en el sentido más amplio de la palabra, tiene una incidencia fundamental en nuestro bienestar general. A pesar de que las actividades que realizan las personas son variadas y cada una de ellas con diverso grado de tensión, complejidad y demandas que exceden nuestros recursos, se ha podido establecer por diversos autores que aquellas profesiones que mantienen un contacto sistemático con personas, son especialmente susceptibles de vivenciar algún grado de malestar en la salud de los trabajadores.

El desgaste profesional es definido como **“el deterioro o agotamiento producido por la demanda excava de recursos físicos y emocionales asociados a trabajos que implican relaciones inter personales intensas y continuas”**. La persona se encuentra desbordada y agotada en sus capacidades de reacción, lo que percute no solo en el ámbito laboral, si no que también en el entorno familiar y social, llegando en algunos casos a situaciones de alto riesgo.

Por otro lado, Gómez y Serra (1989) en “Sobre la salud mental de los profesores”, enfatizan las alteraciones del compartimiento en el profesorado y su incidencia en el ámbito laboral. Se destacan las bajas laborales por causas psiquiátricas o psicósomáticas en el colectivo docente. Los diagnósticos principalmente se refieren a procesos de ansiedad y estrés, elaborándose un perfil psicológico de los profesores afectados: la media de edad era de 40 años, con mayor incidencia entre los 35- 40 años. En relación a los años de servicio, la mayor incidencia se producía entre los 15-20 años. La distribución por sexo era liderada por las mujeres. Los profesores destinados en lugares lejanos a su medio social y familiar presentaban un incremento en bajas psiquiátricas, respecto a los que tenían destinos próximos al domicilio familiar. Los profesores más implicados en las tareas docentes serán los que sufrirán mayor conflictividad. Por último, la mayoría no poseía actividades de formación para

el enfrentamiento del estrés o conflictos, técnicas de control emocional, ni programa de modificación conductual.

Uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar el efecto del desgaste en la profesión docente fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencias un incremento del absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo.

Si nos enfocamos en el estatuto docente, este menciona diferentes puntos haciendo referencia al desgaste profesional. Dice *acordar entre el Colegio de Profesores de Chile A. G. y el Ministerio de Educación la realización de un estudio con el fin de determinar las patologías causadas por el ejercicio de la profesión docente, de modo que se actualice e incorporen a la ley de Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales N°16.774.*

*Mediante una modificación del estatuto docente se establece en el párrafo VII con relación al Término de la Relación Laboral de los Profesionales de la Educación, artículo 72 letra A como causal de despido, la salud incompatible, refiriéndose al Artículo 148 de la ley 18.883 que dice " El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable."*

*Además, se considera como otra causal de despido, la salud irrecuperable aplicándose el Artículo 149º de dicha ley que establece textualmente " Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirara, procederá la declaración de vacancia del cargo".*

*Debido a esto, el magisterio no posee una reglamentación que considere las enfermedades producidas inequívocamente por la práctica Pedagógica. Solamente la disfonía, no exenta de dificultades, se reconoce como enfermedad profesional, permitiendo la jubilación a los profesores que la padecen.*

Es así como los profesores que se ven afectados una enfermedad que se le atribuye a la práctica escolar, deben solventar con sus propios recursos tratamientos médicos prolongados y de alto costo, sin contar con la posibilidad de acceder a jubilación o a la atención en organismos creados por ley para el efecto, ante enfermedades originadas por el carácter propio de su trabajo.

*Sólo en el marco del presente año se logra concretar en parte el acuerdo del año 2000, encomendándose a la Universidad Católica, el "Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile".*

*La primera fase tuvo como objetivo estimar la prevalencia de daños y factores de riesgo de salud física y mental y de algunos atributos asociados.*

*La segunda fase el objetivo fue evaluar la presencia de patología psiquiátrica, estimando la frecuencia de las categorías de diagnósticos psiquiátricos universalmente convenidas.*

En relación a esto, se ha identificado el cambio como un factor importante dentro de las fuentes comunes de estrés entre docentes, y se puede añadir que el cambio en sí mismo no es la única causa del estrés, sino la aparición de un cambio tras otro sin que la mayoría de maestros puedan hacer nada al respecto.

Dentro de la reforma educativa, uno de las innovaciones más emblemáticas es la instauración paulatina de la Jornada Escolar Completa Diurna. La extensión de la jornada indudablemente tiene un impacto en el profesorado. A la mejora sustancial de sus condiciones de trabajo, se añade el aumento de las cargas horarias y la adaptación a un nuevo sistema educativo, lo que es considerado como factores de

estrés, como también las situaciones de reorganización escolar, los cambios curriculares importantes y las limitadas destrezas de manejo en los docentes de más edad, así como la falta de información de las nuevas políticas de educación, constituyen una dosis adicional de tensión en el ejercicio docente.

Este cambio educacional a afectado al profesorado, ya que muchas veces, se ha confundido por parte de los apoderados, que la jornada escolar completa es una especie de “guardería”, donde dejar a los niños durante todo el día. El profesor se ha convertido en papá, mamá, nana, asignándole labores que por lo general, deberían ser de los padres. También tenemos la realidad que en colegios de alta vulnerabilidad. Los alumnos carecen de estos actores familiares, por lo que al profesor, automáticamente se auto designa, que es necesaria, esta tarea y convertirse en parte del núcleo familiar del alumno que muchas veces no es compensado de ninguna forma.

---

**<sup>1</sup>ESTATUTO DOCENTE**

Fecha de publicación: 22/01/1997

Fecha de promulgación: 10/09/1996

Organismo: Ministerio de Educación

Última modificación: ley 19.532

17/11/1997

### 2.3 Antecedentes del problema

Las enfermedades psicosociales están directamente ligadas con las relaciones generadas en el ambiente laboral de los individuos, por lo que es sumamente importante reconocer los factores que conducen a estos, en un grupo de profesores de E.G.B. (Enseñanza general básica) con los que trabajaremos en esta investigación.

Si bien el objetivo es saber como perciben los docentes su profesión, queremos ir más allá e investigar acerca de las causas que podrían generar el desgaste profesional en la percepción de su labor.

Muchos trabajos que abordan este tema realizados en países de habla hispana como Argentina, Brasil, Colombia, España, no han logrado unir las ideas de cómo definir el término a utilizar a la hora de abordar este problema. Se utilizan diferentes vocablos como desgaste emocional (Magaña, 2007), síndrome de quemarse por el trabajo (Gil – Monte y Peiró, 1997) o síndrome de desgaste profesional (Ramírez y Padilla, 2008) entre otros. Nosotros utilizaremos el término **síndrome del desgaste profesional (S.D.P.)**

El desgaste profesional constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacitación total para poder volver a trabajar.

La revista MED de Colombia señala que a mediados de los años 70 el psiquiatra **Herbert Freudenberger (1926 – 1999)** describió el síndrome de desgaste profesional, aunque no con tal nombre, como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son personas. Esta definición, concentraba a quienes padecían una adicción al trabajo. Según los estudios de Freudenberger, este síndrome sería contagioso, ya que los trabajadores que lo sufren, pueden afectar a los demás con su fastidio y pesimismo, con lo que en un corto período de tiempo la organización, como entidad, puede caer en el desánimo generalizado.



Otra de las personas que se interesó por estudiar este fenómeno social, fue la doctora **Cristina Maslach** quien trabajó paralelamente con el doctor **Herbert Freudenberger**. En 1982, esta psicóloga social, estudió las respuestas emocionales que se observaban en los profesionales de ayuda, denominó a los afectados de “sobrecarga emocional”. Esta autora lo describió como “un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan directamente con personas”. *Especificar las citas*

Con el avance del tiempo y el desarrollo de las diferentes investigaciones, se han desarrollados instrumentos que se basan en las propuestas del trabajo de **Maslach**. Uno de los estudiosos del S.D.P. es el doctor **Gil – Monte**, quien llama a esta enfermedad “Síndrome de quemarse en el trabajo” y lo define como un estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que se presenta en profesionales prestadores de servicios y aparecen cuando las estrategias de (Ferrand, 2008) afrontamiento no son suficientes o fallan.

El desgaste profesional tiene muchas facetas y síntomas, apareciendo progresivamente como el reflejo de un esfuerzo inadecuado de adaptación.

No se trata de un estado, sino de un proceso crónico, con sintomatología intermitente o continua. Cuando las personas mantienen sus ideales más allá de la realidad, convirtiéndolos casi en utopías prácticamente inalcanzables, se evidencia la poca capacidad de poder cumplirlas, el distanciamiento de la realidad y la frustración al ver como estos se alejan cada vez más de los objetivos que se esperaban cumplir, percibiendo un alejamiento de los contactos personales, tratar al otro como objetos y llegando al punto de culparlos por sus problemas. Este distanciamiento también se refleja en la vida familiar y social, perdiendo también la capacidad de relacionarse con el mundo profesional.

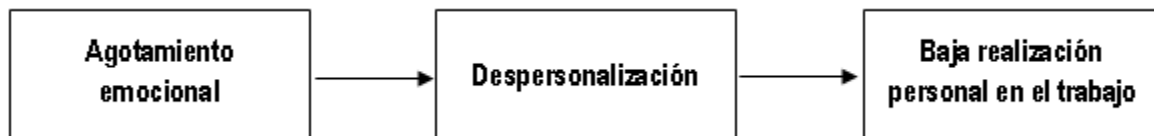
---

<sup>1</sup> Revista **MED**. Colombia  
Año 1970

Para Leiter y Maslach (1988), como consecuencia de los estresores laborales, los trabajadores desarrollan sentimientos de agotamiento emocional que posteriormente dan lugar a la aparición de una actitud despersonalizada hacia las personas que deben atender, y como consecuencia de ello pierden el compromiso personal y disminuye su realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional sería la dimensión fundamental del S.D.P. a la que seguiría despersonalización y, posteriormente, la reducida realización personal.

El agotamiento emocional, por tanto, sería la dimensión que ocasionaría la baja realización personal, estando este proceso mediatizado por despersonalización. Este proceso vendrá determinado por las interacciones que cada dimensión mantenga con los diversos componentes organizacionales: competencia (fomento de habilidades y afrontamiento efectivo), autonomía y participación en la toma de decisiones, colegiación (apoyo del supervisor y de los compañeros), y cooperación con el cliente. Según este autor, el agotamiento emocional sería lo que sentiría un trabajador con S.D.P. y, por tanto, la dimensión que pondría en marcha el síndrome, siendo la baja realización personal la que daría lugar a las consecuencias observables del S.D.P. como el absentismo, la rotación de puestos, el abandono del trabajo, etc.), mediatizadas por la despersonalización.

### **Manifestación del burnout (Taylor, 1996)**



Así como podemos identificar estas dimensiones, también se han identificado los siguientes síntomas:

**I. PSICOSOMÁTICOS:**

- Fatiga crónica
- Alteraciones del sueño (insomnio, pesadillas...)
- Úlcera gástrica y otras alteraciones gastrointestinales (náuseas, vómitos, diarrea, ataques de colitis)
- Desórdenes alimenticios
- Pérdida de peso
- Taquicardia, palpitaciones, hipertensión
- Cefaleas frecuentes
- Problemas de alergia y dermatitis
- Dolores musculares (espalda, cuello, hombros)
- Desarreglos menstruales

**II. EMOCIONALES:**

- Incapacidad para concentrarse, falta de memoria, olvidos y desorganización
- Irritabilidad, celos, críticas a los demás
- Distanciamiento afectivo, retraimiento
- Baja autoestima, sentimientos de desilusión, engaño y deseos de abandonar el trabajo
- Depresión e ideas de suicidio
- Autocrítica, sentimientos de culpa y autosacrificio: Trabajar más para ponerse al día.

### III. **CONDUCTUALES:**

- Ausentismo laboral: periodos de baja por enfermedad
- Aumento de conducta violenta como explosiones de ira, agresividad y respuestas desproporcionadas a los estímulos externos
- Abuso de sustancias como café, tabaco, alcohol, tranquilizantes y sedantes
- Abandono personal
- Pasividad ante las exigencias de los demás
- Imposibilidad para relajarse
- Caminatas sin rumbo

### IV. **DEFENSIVOS:**

- Negación de las emociones
- Esfuerzo de contener sus sentimientos
- Ironía, racionalización
- Atención selectiva respecto a los pacientes
- Desplazamiento de los afectos

La OMS (organización mundial de la salud) señala que las siguientes causas son detonantes del S.D.P.:

- 1.- Falta de éxitos terapéuticos y de progreso observable en los pacientes.
- 2.-descuido institucional de las necesidades del paciente, a favor de las necesidades administrativas, financieras, burocráticas y legales.
- 3.- inadecuados sistemas de promoción que afectan el necesario prestigio social.
- 4.-falsos liderazgos.
- 5.- falta de interacción social. (El profesional se aísla de sus vínculos personales y de sus colegas)
- 6.- falta de apoyo entre los miembros de un equipo.

Aquello que antecede a la ocurrencia del S.D.P. y que pueden ayudarnos a comprender mejor el origen, son las variables. Las formas de acceder a la identificación y análisis pueden ser de diversas formas, van desde los planteamientos predominantemente teóricos, hasta los estrictamente empíricos. Lo más habitual, es utilizar el instrumento de medida creado por Maslach, el MBI (*Maslach burnout inventory*), junto con otros instrumentos que evalúen las posibles variables. Por esta razón, las escalas, inventarios y cuestionarios utilizados han sido variados y han medido locus de control, ambigüedad y conflicto de rol, características de personalidad clásica como la ansiedad, la extroversión, el neurotismo, etc..., distintas variables sociodemográficas, compromiso organizacional y estresores laborales diversos, entre otras. (Moreno, 1993)

El listado es amplio y permite entender que las variables a analizar se han enfocado desde varias perspectivas: variables más relacionadas en el aspecto personal, con características propias del contexto laboral, o con aspectos relacionados con las circunstancias externas del trabajo.

- I. Intrapersonales: son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sentimientos, emociones, etc.
- II. Profesionales: son intrínsecamente a una organización y se relaciona directamente con el trabajador – puesto.
- III. Ambientales: son variables no relacionadas con el contexto laboral, sino más bien con el entorno familiar, estilo de vida, etc.

Lógicamente situarse en una perspectiva u otra, es cuestión simplemente teórica, por cuanto se entenderá que las posibles causas del S.D.P. se encuentra relacionado con el individuo, con el trabajo, con la familia, con los amigos, con el estilo de vida, etc.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 VARIABLES**

En esta investigación analizaremos la siguiente variable:

- Desgaste profesional docente

### 3.2 UNIDAD DE ANÁLISIS (POBLACIÓN MUESTRA)

#### **ENCUESTA**

El estudio de encuesta se realizará con una población de doce profesores de establecimientos municipales, de los cuales el ochenta y tres por ciento son mujeres (10) y el diecisiete por ciento son hombres (2), sus edades fluctúan entre los veinticinco y sesenta y dos años. Dentro de los años en que han ejercido la docencia al interior del aula es de dos a treinta y seis años de servicio, todos ellos se encuentran actualmente trabajando en los Establecimientos: “Liceo Estación Central”, “Escuela Republica De Francia” y “Complejo Educacional La Reina Sección Básica”

Los docentes presentan en sus contratos entre 30 a 42 horas cronológicas las que se reparten entre el trabajo de aula y horas de preparación de material, atención de apoderados por nombrar algunas de las funciones.

Este estudio se realizará con el cien por ciento de muestra, es decir con los doce docentes de aula contratados por los establecimientos ya mencionados.

#### **ENTREVISTA**

El estudio de entrevista se realizará con una población de siete profesores de establecimientos municipales, de los cuales el setenta y un por ciento son mujeres (5) y el veintinueve por ciento son hombres (2), sus edades fluctúan entre los veinticinco y sesenta y dos años. Dentro de los años en que han ejercido la docencia dentro del aula es de dos a treinta y seis años de servicio, todos ellos se encuentran actualmente trabajando en los Establecimientos de la “Liceo Estación Central” y “Escuela Republica De Francia” ubicados en la Comuna de Estación Central.

Los docentes presentan en sus contratos entre 30 a 42 horas cronológicas las que se reparten entre el trabajo de aula y horas de preparación de material, atención de apoderados por nombrar algunas de las funciones.

Este estudio se realizará con el cien por ciento de muestra, es decir con los siete docentes de aula contratados por los establecimientos ya mencionados.



### 3.3 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS

En este estudio recopilaremos la información utilizando una encuesta creada por la psicóloga Carolina Sepúlveda, la cual está constituida por un total de dieciséis ítems que se responden mediante una escala de seis puntos, de 1= nunca me ha sucedido, hasta 6= me sucede casi siempre. Las mayores puntuaciones obtenidas están relacionadas teóricamente a un desgaste profesional del docente. Este instrumento de encuesta, trata de evaluar el desgaste profesional docente.

También utilizaremos un instrumento de entrevista creada por el grupo que conforma esta tesina, este consiste en 8 preguntas las cuales intentan recopilar la percepción que tienen los docentes acerca de su profesión.

### **3.4 PROCEDIMIENTO**

Este instrumento de evaluación (encuesta), fue aplicado a principios del mes de Noviembre del año 2009 a 12 docentes de los colegios “Liceo Estación Central”, “República de Francia” y “Complejo educacional la Reina sección Básica” que fueron definidos anteriormente en el punto de UNIDAD DE ANÁLISIS.

Con la autorización de la jefa de unidad técnica pedagógica (U.T.P.) del Liceo Estación Central, la Sra. Patricia Flores Y el colegio Republica de Francia, el Sr. Maximiliano Morgado; la coordinadora del Complejo educacional la Reina sección básica, la Sra. Cintia Carpio, el instrumento fue aplicado a los docentes de forma individual.

#### **4. ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta aplicada en los colegios municipalizados “Liceo Estación Central”, “República de Francia” y “Complejo educacional la Reina sección Básica”.

## **INSTRUMENTO 1 ENCUESTA**

### ***PREGUNTA 1***

Solo de pensar en el trabajo que me espera, me siento cansado y pienso que no voy a poder con ello.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	3	25%
2	3	25%
3	5	42%
4	1	8%
5	0	0%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 42% respondió que les sucede a veces.**

### ***PREGUNTA 2***

Me preocupo de una alimentación equilibrada

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	2	17%
2	5	42%
3	0	0%
4	1	8%
5	3	25%
6	1	8%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 42% respondió que rara vez lo hacen.**

### **PREGUNTA 3**

El trabajo diario me agota tanto que ya no me siento con ganas de hacer nada más y está afectando a mi vida privada.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	2	17%
2	3	25%
3	4	33%
4	2	17%
5	1	8%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 33% respondió que les sucede a veces.**

### **PREGUNTA 4**

Me tomo el tiempo suficiente para comer y no tragar.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1	8%
2	6	50%
3	3	25%
4	0	0%
5	2	17%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 50% respondió que rara vez lo hacen.**

### **PREGUNTA 5**

Le hago caso a las señales de cansancio de mi cuerpo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	2	17%
2	6	50%
3	4	33%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 50% respondió que rara vez lo hacen.**

### **PREGUNTA 6**

Acepto que cuando estoy acelerado/a tengo que “bajar el ritmo”

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	2	17%
2	3	25%
3	5	42%
4	2	17%
5	0	0%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 42% respondió que a veces lo hacen.**

### **PREGUNTA 7**

Soy capaz de establecer prioridades y administrar adecuadamente mí tiempo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1	8%
2	3	25%
3	3	25%
4	1	8%
5	2	17%
6	2	17%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 25% respondió que rara vez lo hacen y el otro 25% que a veces.**

### **PREGUNTA 8**

Tengo mi manera saludable de reponer energía y volver a “cargar pilas” cuando me desgasto.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1	8%
2	2	17%
3	4	33%
4	2	17%
5	2	17%
6	1	8%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 33% respondió que a veces lo hacen.**

### **PREGUNTA 9**

Realizo actividad física integrada a mi vida cotidiana (maestrear, jardinear, caminar, deporte, juego, etc.)

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	4	33%
2	2	17%
3	3	25%
4	2	17%
5	1	8%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 33% respondió que nunca lo hacen.**

### **PREGUNTA 10**

Soy capaz de decir que “no” cuando alguien me propone algo que perjudica mi salud.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	7	58%
2	1	8%
3	1	8%
4	0	0%
5	1	8%
6	2	17%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 58% respondió que nunca les ha sucedido.**



### **PREGUNTA 11**

Hago peticiones claras que ayuda cuando la necesito.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1	8%
2	2	17%
3	3	25%
4	2	17%
5	1	8%
6	3	25%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 25% respondió que a veces y el otro 25% casi siempre.**

### **PREGUNTA 12**

Expreso emociones de afecto y gratitud.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1	8%
2	1	8%
3	2	17%
4	2	17%
5	4	33%
6	2	17%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 33% respondió que muy a menudo.**

### **PREGUNTA 13**

Cuando pienso en como están mi trabajo y mi profesión, siento que me he equivocado al elegirlos.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	7	58%
2	2	17%
3	2	17%
4	0	0%
5	1	8%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 58% respondió que nunca les ha sucedido.**

### **PREGUNTA 14**

Tengo la sensación que mi trabajo no se valora, que no se reconoce ni estima lo que hago.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	2	17%
2	2	17%
3	3	25%
4	1	8%
5	2	17%
6	2	17%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 25% respondió que les sucede a veces.**

### **PREGUNTA 15**

Me siento tan tenso o nervioso que he tenido que tomar algo (tranquilizante, alcohol,.....) para relajarme, dormir, o incluso trabajar.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	3	25%
2	4	33%
3	2	17%
4	2	17%
5	1	8%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 33% respondió que rara vez les sucede.**

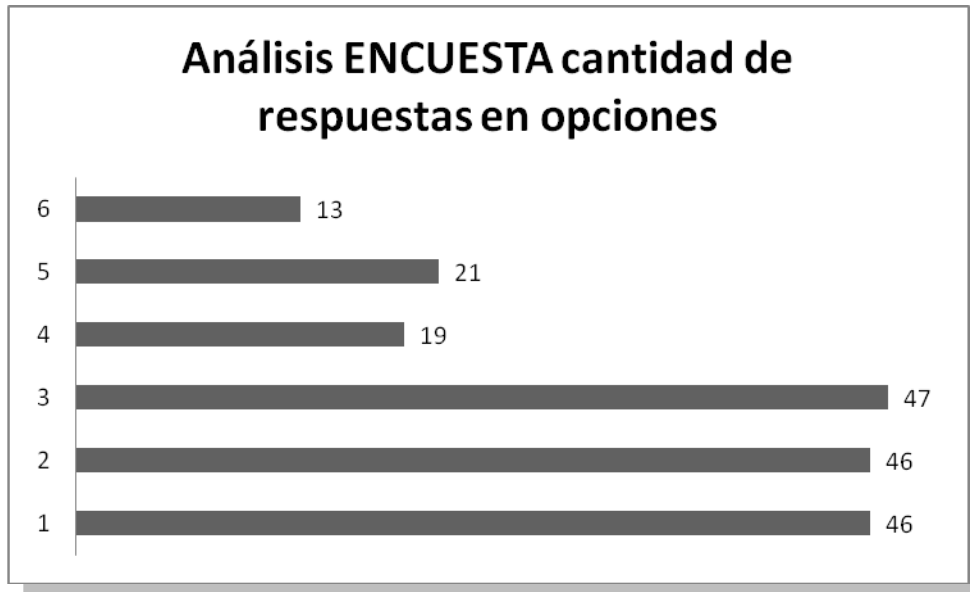
### **PREGUNTA 16**

Me siento presionado a los alumnos y apoderados, me da miedo enfrentarme a ellos, a menudo me pongo a la defensiva.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	7	58%
2	1	8%
3	3	25%
4	1	8%
5	0	0%
6	0	0%
TOTAL	12	100%

**De los 12 docentes encuestados, el 58% respondió que nunca les ha sucedido.**

**GRÁFICO 1**



**OPCIONES:**

- 1.- Nunca (me ha sucedido)
- 2.- Rara vez (me sucede)
- 3.- Me sucede (a veces)
- 4.- Me sucede con frecuencia
- 5.- Me sucede muy a menudo
- 6.- Me sucede siempre

*En el gráfico 1, se puede apreciar que la mayoría de las respuestas predominaron en las tres primeras opciones, que corresponden al nivel más bajo de desgaste, es decir, que es poco constante en la vida diaria como docentes dentro del aula.*

## GRÁFICO 2



*En el gráfico 2, podemos apreciar que, de un total de 192 respuestas en la encuesta, 139 (72%), mostraría un inicio en la etapa del desgaste profesional, o simplemente no mostraría un desgaste profesional, mientras que 53 (28%), mostraría los síntomas de un desgaste prácticamente avanzado.*

## Conclusión de la encuesta

En la encuesta realizada a los 12 docentes de los colegios “Liceo Estación Central”, “República de Francia” y “Complejo Educacional la Reina”, de los cuales queremos evaluar el desgaste que ellos tienen en cuanto a su profesión, nos da como resultado según esta, que un porcentaje de los docentes (gráfico 2) actualmente se encuentran con un desgaste inicial y que no perjudica su labor como docente dentro del aula ya que en su mayoría, se sienten motivados a su labor diaria de enseñar.

## **INSTRUMENTO 2 ENTREVISTA**

Esta investigación pretende abordar a través de la entrevista, la percepción que tienen los profesores en cuanto a su profesión docente, esta investigación se obtuvo a través de las entrevistas a profesores escogidos, según la disponibilidad de ellos, se entrevistaron a siete profesores, de los cuales dos eran hombres y cinco mujeres. Dos de ellos a punto de jubilar.

Las categorías para las entrevistas fueron las siguientes:

1. La disconformidad de los docentes hacia su profesión.
2. Expectativas al momento de ingresar al campo laboral.
3. Motivación al trabajo diario.
4. Principales problemas enfrentados por el docente.

## **Categoría: Disconformidad de los docentes hacia su profesión.-**

*“A veces no he logrado y enseñado cosas que yo sabía y que podía haber sacado más provecho de los alumnos, esa disconformidad me llevo, después de tanto tiempo”. (Andrés)...*

*“La universidad te da herramientas, pero no te prepara el 100% bien y eso se debe aprender en el camino”. (José)*

*“Siempre quise ser maestra, siempre he estado conforme, feliz y ya estoy por jubilarme”. (Dionef)*

*“la disconformidad que tengo (...) es en cuanto a las medidas que se toman en el colegio”. (Romina)*

*“Mas que disconformidad, (...) he tenido como una preocupación constante, para que aprendan, sean personas de bien, enseñarles valores, principios”. (Danae)*

*“No con la profesión misma como profesora (...), porque al momento que tú trabajas con los chicos, no hay problema, o sea el trato que uno tiene con ellos no hay problema, yo creo que el problema más viene del sistema, sobre todo en el sistema educacional público, municipal, que no hay recursos, que te encuentras”. (Sigrid)*

*En esta pregunta (estas respuestas) hemos concluido que la disconformidad en general es con la falta de recursos y herramientas con la cual uno debe enfrentar a los alumnos de todas clases sociales y en especial en las escuelas donde se realizaron las entrevistas son niños de escaso recurso sin imagen materna y paterna, ya que eso es lo que mantiene disconforme a cada profesor entrevistado.*



**Categoría: expectativas al momento de ingresar al campo laboral.**

*“Bueno (...) yo sabía a lo que iba, claro nuestros profesores nos dijeron que en lo económico nunca íbamos a obtener nada” (Andrés)*

*“Económica la sabía, (...) que millonario no me iba hacer, pero en cuanto a forma pedagógica de poder entregar, hacer, marcar un poco la diferencia” (José)*

*“En lo económico ninguna por que yo se que el sueldo de profesor ha sido el más bajo de todas las profesiones y que expectativas,(...) de poder ayudar a los niños de verlos surgir y darles esperanzas por que ellos estudiando pueden lograr muchas”.(Dionef)*

*“Mi mayor expectativa era ganar más dinero, (...) pero al final no se cumplió”. (Romina)*

*“Que se hacía un trabajo más colaborativo, (...) pero las características individuales de los docentes no logran ese trabajo”. (Carola)*

*“Mi expectativas eran de trabajar con un grupo, de hecho yo quería un grupo de niños que fueran súper trabajadores, que fueran participativos, que...que tuviesen hartas ganas de aprender, que hicieran cosas por ellos mismos y(...) eso a costado” (Danae)*

*“Ser una buena profesora y creo que lo soy porque creo que una profesora no es solamente entregar contenidos, uno tiene que ser integral,(...) entonces creo que he tratado de serlo”. (Sigrid)*

*En conclusión es fundamental en esta carrera ya que ellos descubren, como es el campo laboral. Todos los entrevistados llegan a la mismo, que no se van*

*hacer ricos, ya que es muy bajo el sueldo y la falta de compromiso de sus pares y del ministerio lo mantiene disconforme con su carrera. Pero a ellos les preocupa también la educación de los niños.*

**Categoría: Motivación al trabajo diario.**

*“Hay una motivación permanente, (...) necesidades que cumplir, he??? vemos que en el colegio hay necesidades de todo tipo”. (Andrés)*

*“Si bastante (...) por lo logros que tú de repente tienes que los niños se esfuerzan, entregar tareas o dar un paso más”. (José)*

*“Siempre vengo contenta a la escuela, siempre llego contenta pero llego acá y (...) el genio se le va bajando de a poquito por la indisciplina, no estudian y no cumple, pero fíjate que llego todos los días contenta”. (Dionef)*

*“Mi trabajo con los niños me mantiene motivada,(...) pero lo que es trabajar en un escuela no tanto”. (Romina)*

*“Si fuese solo el trabajo con los niños si,(...) no se tanto en el ámbito con los compañeros de trabajo”. (Carola)*

*“Si.... de repente a amanezco cansada y con un poco de pena, pero más que pena es preocupación por ellos, preocupación,(...) que sean personas de bien eso es lo que a uno le preocupa, que terminen su colegio”. (Danae)*

*“Yo por ejemplo te cuento que en estos otros dos trabajos, al final de año yo terminaba llorando en la mañana porque no quería ir a trabajar,(...) no me quería levantar”. (Sigrid)*

*Podemos concluir en esta pregunta, que la motivación existe en los docentes encuestados. La totalidad presenta motivación a su trabajo principalmente en la preocupación por el aprendizaje de los alumnos. Algunos realizan la comparación con trabajos anteriores, es decir, colegios particulares y han presentado conformidad con el sistema municipal en cuanto al trato entre alumnos y profesores, apoderados y profesores, profesores y profesores.*

***Categoría: Principales problemas enfrentados por el docente.***

*“Uno de los problemas más importante es que todos los presupuesto de educación no llegan al banco de los alumnos se pierden en el camino,(...) se pierden en el ministerio, en los asesores, a veces se pierden en cosas que no son necesarias y (...) también la capacitación permanente para que toda la tecnología que podamos usar en educación, este al alcance de los niños”.*  
*(Andrés)*

*“Los recursos, muchas veces,(...) la falta de apoyo de los apoderados y sobre todo en este medio y eso principalmente, los recursos,(...) falta de apoyo de los apoderados”.**(José)*

*“El problema de un profesor cuales serían a ver luchar contra la corriente en el sentido de que algunas veces uno no cuenta con el apoyo de los apoderados,(...) hay apoderados de este sector,(...) que dejan a los niños a la buena de Dios aquí hay muchos niños que vienen por que a ellos le gusta”.*  
*(Dionef)*

*“La falta de disciplina,(...) el no respeto por la medidas de los profesores, la falta de respeto también, por el trabajo que uno realiza, (...) se ve también en los sueldos”.**(Romina)*

*“El querer figurar, depende o no querer (...) capacitarse los profesores más antiguos, no querer un cambio”. (Carola)*

*“Los principales problemas como profesores. Problemas de disciplina, eh... los padres actualmente, los padres de ahora no ponen límites,(...) les tienen miedo a sus hijos”. (Danae)*

*“La falta de recursos, de repente, el tipo de alumnos que llegan también, porque hay niños que por ejemplo, yo tengo alumnos de 17 años, (...) cosa que tu no puedes niños de 14 con uno de 17, ósea, los intereses son totalmente distintos”. (Sigrid)*

*Concluimos en esta pregunta (con estas respuestas), que existe una disconformidad con el sistema educacional Chileno. La falta de recursos se hace constante en las respuestas de los docentes entrevistados como también la forma de enfrentar los problemas de edades que no corresponden, los problemas de aprendizajes y como el sistema los aborda dentro de los establecimientos educacionales, haciendo que el docente trate de administrar una sobrecarga de actividades y labores.*

## Conclusión entrevista

Con estas preguntas (respuestas) hemos concluido, como el profesor, hace un repaso en su vida de docente y ve las partes negativas y positivas de su profesión.

Su malestar es el reconocimiento de la sociedad hacia ellos y también los bajos sueldos que perciben, ya que ellos son los pilares (cuales son los pilares) en la educación en cada niño.

Lo que ellos más recalcan es la falta de recursos que mantienen en las aulas, la falta de reconocimiento de sus pares y la falta de comunicación que hay con la dirección del establecimiento.

También la falta de motivación que ellos tienen, para poder realizar las clases a los alumnos. La falta de compromiso que ellos tienen con los estudiantes y apoderados, la poca estimulación que ellos mantienen en su diario vivir.

La expectativa que cada profesor mantiene con su profesión.

La motivación que cada profesor mantiene en su diario vivir, cuando llega al colegio descubre, que se va desmotivando. Ya que se encuentra con la realidad de cada alumno, y la falta de compromisos de ellos.

## 5. CONCLUSIÓN

El análisis que presentamos en nuestro trabajo de investigación, nos ha ayudado a determinar las conclusiones a nuestras interrogantes principales dentro de un contexto educacional al interior del aula, profundizando la importancia de una buena labor para la mejor educación de los alumnos desde la vida docente de los profesores.

En síntesis podemos decir que la respuesta a nuestras preguntas de investigación ¿Cómo percibe el docente su profesión? Y ¿Qué puede detonar para que el docente sienta un desgaste en su labor?, tiene fundamentos teóricos y prácticos.

En nuestra investigación la evidencia confirma que los docentes poseen una percepción positiva de su profesión, que muchos volverían a estudiar pedagogía aún sabiendo los pros y los contras históricos y sociales al entrar al sistema educativo municipal.

Muchos de ellos sienten que sus vidas se llenan al saber que están haciendo una buena labor con los alumnos, lo que nos indica que existe una vocación muy marcada dentro de la vida docente de estos profesores encuestados.

Nos damos cuenta que a los docentes les afecta bastante el reconocimiento profesional hacia ellos, ya que por lo demostrado se ve su disconformidad con el reconocimiento profesional, se ven perturbados por la imagen pública de su profesión

Existe una discrepancia en las respuestas de los docentes en la entrevista, ya que nos señalan que se sienten a veces disconformes con el sistema educacional y que ya no se respeta su profesión, no se valora, y paralelo a esto nos dicen que están contentos con su carrera y que si tuvieran la oportunidad de estudiar algo diferente, no lo harían y optarían nuevamente por pedagogía básica y que se sienten contentos con su profesión.

Se presume que un porcentaje de los docentes de los establecimientos educacionales de Estación Central “Liceo Estación Central”, “Republica de Francia” y en la comuna de la Reina “Complejo Educacional la Reina sección Básica”, (72%) presentan un desgaste profesional muy leve, en algunos casos se esta iniciando en su grado menor. Un pequeño grupo de los profesores encuestados (28%), presentan un desgaste profesional muy marcado, una desmotivación al trabajo dentro del aula y falta de ganas de asistir al establecimiento.

Podemos señalar que la propuesta dentro de nuestra investigación pudo ser realizada debido a los resultados obtenidos con el instrumento de evaluación (encuesta) en el cual se puede observar que el porcentaje de los profesores identificados con desgaste profesional, se debe a agentes externos a su labor dentro del aula, como los bajos sueldos, la poca entrega de recursos a los establecimientos municipales y el poco compromiso de los apoderados, detonan que un docente no posea las ganas de trabajar. Algunos de ellos al sentir este cansancio, logran levantar sus ánimos al ver que los niños muestran afecto hacia ellos.

Finalmente, se concluye que la labor docente esta muy ligada al desgaste profesional, y que la percepción que tienen los profesores acerca de su profesión, es primordial para evitar que ellos en un futuro posean un cansancio producto de los agentes externos antes mencionados.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Barría Muñoz, Javier (2002). *Síndrome de Burnout en Asistentes Sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile*.
- José Buendía, Francisco Ramos (2001) *Empleo, estrés y salud*.
- Garcés de los Fayos, Enrique J. (1997) "*Tesis del Síndrome de Burnout*". España.
- Moreno, B y Riguero, F. J. (1997). El síndrome de Burnout: Un modelo estructural en profesores de enseñanza secundaria. (69-77)
- Pieró, J., Luque, O., Meliá, J. L. Y Loscertales, F: *El estrés de enseñar*, Sevilla, 1991
- Ministerio de Educación. ESTATUTO DOCENTE modificación ley 19.532. 17/11/1997. fecha de publicación: 22/01/1997. fecha promulgación: 10/09/1996.
- Beatrice Avalos. Ministerio de educación 2002. Profesores para Chile, historia de un proyecto.



## 7. ANEXOS

### Encuesta realizada para identificar si existe desgaste profesional en los docentes encuestados

#### 7.1 anexo 1: Encuesta.-

- 1.- Nunca (me ha sucedido)
- 2.- Rara vez (me sucede)
- 3.- Me sucede (a veces)
- 4.- Me sucede con frecuencia
- 5.- Me sucede muy a menudo
- 6.- Me sucede siempre

Solo de pensar en el trabajo que me espera me siento cansado y pienso que no voy a poder con ello.	
Me preocupo de una alimentación equilibrada.	
El trabajo diario me agota tanto que ya no me siento con ganas de hacer nada mas y esta afectando a mi vida privada.	
Me tomo el tiempo suficiente para comer y no tragar.	
Le hago caso a las señales de cansancio de mi cuerpo.	
Acepto que cuando estoy acelerado/a tengo que “bajar el ritmo”	
Soy capaz de establecer prioridades y administrar adecuadamente mi tiempo.	
Tengo de mi manera saludable de reponer energía y volver a “cargar pilas” cuando me desgasto.	
Realizo actividad física integrada a mi vida cotidiana (maestrear, jardinear, caminar, deporte, juego, etc.)	
Soy capaz de decir que “no” cuando alguien me propone algo que perjudica mi salud.	
Hago peticiones claras de ayuda cuando la necesito.	
Expreso emociones de afecto y gratitud.	

Cuando pienso en como están mi trabajo y mi profesión, siento que me he equivocado al elegirlos.	
Tengo la sensación que mi trabajo no se valora, que no se reconoce ni estima lo que hago.	
Me siento tan tenso o nervioso que he tenido que tomar algo (tranquilizantes, alcohol,.....) para relajarme, dormir, o incluso trabajar.	
Me siento presionado a los alumnos y apoderados, me da miedo enfrentarme a ellos, y a menudo me pongo a la defensiva.	
Total	

Puntuaciones para autocorrección:

16 – 32	Normal. Le puede pasar a cualquiera
33 – 49	No tiene desgaste profesional, pero esta a punto de sufrirlo.
50 – 66	Sufre desgaste profesional, aunque no es grave.
67 – 83	Sufre desgaste profesional grave y riesgo de complicaciones laborales, personales y de salud.
Más de 84	Sufre desgaste profesional y complicaciones: pida ayuda.

## **7.2 anexo 2: Entrevista**

***Entrevista realizada para saber cual es la percepción que tienen los docentes de su profesión.***

- 1.- ¿Hace cuántos años que ejerce esta profesión?
  
- 2.- ¿Ha tenido alguna disconformidad con su profesión? ¿Cuándo y en qué momento a ocurrido esto?
  
- 3.- ¿Qué lo(a) motivó a estudiar pedagogía básica?
  
- 4.- Si tuviera la oportunidad de estudiar nuevamente alguna carrera, ¿escogería pedagogía u otra carrera? ¿Por qué?
  
- 5.- ¿Que expectativas tenia usted al momento de ingresar al campo laboral de docencia?
  
- 6.- ¿Estas expectativas las sigue manteniendo hoy en día? ¿Por qué?
  
- 7.- ¿Su profesión lo mantiene motivado a seguir trabajando diariamente?
  
- 8.- ¿Cuál cree usted que son los principales problemas como profesor?

