



Magíster en Educación
mención
Gestión de Calidad

Trabajo de grado II

Tesina: Burnout en el profesorado chileno en tiempos de pandemia.

Estudiante: Natalia Carolina Neira Nanjari

Prof. Guía: Jennifer Quiñonez

Mayo.2021

Contenido

Introducción	2
Marco justificativo	3
Problematización y justificación de la investigación	6
Preguntas y objetivos de la investigación	7
Marco teórico.....	8
Marco metodológico	23
Enfoque y Diseño de la Investigación	23
Campo y Muestra	25
Instrumentos y/o Procedimientos de recolección de datos	29
Análisis de resultados.....	30
Marco conclusivo	41
Discusiones y conclusiones.....	41
Principales dificultades para la realización del estudio	43
Propuestas de mejora y Futuras líneas de investigación	43
Bibliografía	44

Introducción

La calidad de la educación de Chile ha sido un tema recurrente en los últimos años, sobre todo el año recién pasado con la pandemia que aqueja al mundo, y todo el sistema educacional se vio modificado casi en la marcha, dando la educación, ha sido un tema recurrente en los últimos años. En esta línea, diversas investigaciones han mostrado la importancia del docente en la consecución de los aprendizajes de sus estudiantes. Sin embargo, principalmente en el contexto chileno, dichos estudios se han traducido en un incremento de las evaluaciones de los profesores (como la Prueba Inicia, la Evaluación Nacional Docente y las evaluaciones internas que cada establecimiento posee), que han supuesto en estos un deterioro tanto físico como mental, que no muchos estudios han abordado.

Una de las enfermedades más comunes que han adquirido los docentes por las inadecuadas condiciones laborales dentro las cuales se encuentran inmersos, ha sido el Síndrome de Burnout. Dicho concepto, asociado al estrés crónico de los individuos que trabajan atendiendo de forma directa a otras personas (como es el caso de los profesores), fue aplicado en sus inicios por Freudenberg (1974), quien lo utilizó para referirse a jóvenes voluntarios que trabajan en su clínica, en quienes observó un deterioro físico y mental. Posteriormente, Maslach y Jackson (1982) relacionaron este síndrome a tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal), construyendo posteriormente el Maslach Burnout Inventory (MBI), cuyo objetivo fue medir el nivel de Burnout a partir de estas. Dadas el contexto particular del año recién pasado en que vivimos tiempos de pandemia, resulta relevante estudiar y comprender como el Síndrome de Burnout afecta a los docentes. Basado en este escenario, esta investigación tiene por objetivo general “Describir los niveles de Burnout y señalar los que se reconocen en parte del profesorado chileno en tiempos de pandemia.”, para ello el tipo de investigación será documental.

Marco justificativo

Esta investigación se enmarca, en la necesidad de evidenciar una problemática del profesorado chileno que sin lugar a dudas se ha visto acrecentado este último año por la pandemia que aqueja a la población mundial la cual llevo a modificar totalmente el proceso de enseñanza aprendizaje, las condiciones laborales cambiaron drásticamente trayendo consigo grandes desafíos sin precedentes, como lo es la educación a distancia en niñas, niños y adolescentes, la falta de capacitación e implementación, tanto en docentes como alumnos, trajo consigo incertidumbre, sobrecarga, estrés, estas pueden desembocar en la generación del Síndrome de Burnout en parte del profesorado.

Existen variados estudios que sitúan a los profesores como los principales mediadores en los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes (Braslavsky, 2004; Coll, Marchesi y Palacios, 2001; Pozo, 2001; Aznar, 1992; Bruner, 1991; Vigotsky, 1998). Sin embargo, pocas investigaciones se han centrado en las condiciones laborales de los docentes, junto con la relación de estas con su estado de salud (Parra, 2007; Esteve, 2006; UNESCO, 2005; Martínez, 2001).

Según UNESCO (2005) las condiciones laborales docentes se definen como:

el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar. (p.16)

En este sentido, UNESCO considera que las condiciones laborales docentes se dividen en materiales y sociales.

Con respecto a las condiciones sociales, UNESCO menciona como principales a aquellas relacionadas con los problemas del entorno social y las relaciones sociales de trabajo.

A lo largo de la historia, se ha visto al profesor como alguien que realiza una especie de trabajo social, con un fuerte sentido de vocación, en el cual no se necesitaban habilidades y conocimientos complejos. Por lo mismo, las condiciones laborales en las cuales un docente realiza su labor han tenido altos componentes de sacrificio y renuncia. De hecho, trabajar en condiciones laborales inadecuadas, contar con recursos didácticos básicos y adquirir múltiples enfermedades como consecuencia del ejercicio de la profesión (como disfonía, várices, dolores lumbares, etc.), se han configurado como elementos inevitables del trabajo habitual del docente (UNESCO, 2005)

La definición más aceptada de Burnout es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

P. Gil-Monte lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".

Nótese que ambas definiciones coinciden en apuntar que es una inadecuada respuesta al estrés crónico el detonante de este padecimiento.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha determinado la importancia de incluir el Burnout en sus planes sobre seguridad laboral, ya que este repercute directamente sobre la salud de los trabajadores, y por consecuencia, en su desempeño (OIT, 2011). A pesar de las diversas acepciones sobre el Síndrome de Burnout, la más aceptada es de Maslach y Jackson (1986), que lo definen como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele darse en personas que trabajan atendiendo a otras. Dicha definición es muy similar a la que establece la GOHNET, que manifiesta que "el síndrome de desgaste abarca las tres dimensiones siguientes: extenuación emocional; despersonalización y falta de realización personal" (Red Mundial de Salud Ocupacional, 2001, p.5).

Entonces, bajo este escenario, el aprendizaje de los estudiantes también puede verse afectado. De hecho, según Cornejo (1998), las condiciones laborales del docente afectan, entre otros aspectos, la manera en que este se involucra con la enseñanza y la generación de ambientes adecuados para el aprendizaje.

Esto reafirma la importancia de los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos, ya que del desempeño de los profesores depende, en gran parte, el éxito o fracaso de cualquier sistema educativo (MINEDUC, 2000).

La fundamentación de esta investigación en el ámbito de la gestión educacional, se basa, principalmente, en el hecho de que el deterioro de los ambientes de trabajo se asocia al desarrollo de un clima laboral adverso. Esto se refiere, principalmente, a las condiciones sin precedentes en que los docentes deben llevar a cabo su labor. Provocando esto un desgaste laboral importante.

Dicho desgaste puede desembocar, en el desarrollo del síndrome de Burnout en el profesorado. Es por esto que resulta relevante la gestión efectuada por los directivos para promover un clima laboral adecuado.

Junto con lo anterior, este estudio puede fundamentarse en algunas de las prácticas

En la dimensión “desarrollando y gestionando el establecimiento escolar” del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (2015), podemos encontrar prácticas que apoyan este estudio, como, por ejemplo, el hecho de que las condiciones, tiempos y recursos que necesita la institución educativa deben ser entregados por los directivos y el sostenedor, para que de esta manera, se pueda llevar a cabo tanto los procesos de enseñanza – aprendizaje, como el proyecto educativo. Estas “condiciones, tiempos y recursos” puede ser asociadas a las condiciones materiales de los docentes descritos por la UNESCO (2005), que como se mencionó con anterioridad, pueden generar el desarrollo del Síndrome de Burnout en el profesorado, en la medida que sean inadecuadas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el “burnout”, asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, como una

enfermedad, luego de décadas de estudio, sin embargo, su diagnóstico entrará en vigor a partir de 2022.

Problematización y justificación de la investigación

Encuesta realizada por la fundación elige educar, cuyo objetivo era, Obtener información sobre cómo desarrollan sus prácticas educativas educadores, docentes y directivos frente a la situación actual de pandemia. señala en su reporte del 20 de mayo del 2020 que: Sobre la situación socioemocional de los profesores, un 63% afirma estar trabajando más desde que comenzó el cierre temporal de su establecimiento, siendo las mujeres las que declaran estar más afectadas con esta situación. Al mismo tiempo, más de la mitad de los docentes declara tener problemas para convalidar el trabajo doméstico con el trabajo pedagógico.

Frente a las nuevas condiciones laborales, un 53% de los docentes señala estar “estresado” y “muy estresado”. Además, durante este tiempo cuarentena, los profesores declaran sentirse muy preocupados (62%), ansiosos (52%) y cansados (32%).

Según la segunda encuesta (septiembre) a más de 4 mil docentes, educadores de párvulos y directivos desarrollada por Elige Educar; un 77% de los profesores señaló estar estresado o muy estresado con la educación a distancia, 24 puntos más que el sondeo anterior.

Frente a los datos observados surge la necesidad de evidenciar si existe síndrome de burnout en docentes chilenos en tiempos de pandemia.

Preguntas y objetivos de la investigación

¿Existen señales del burnout en los docentes chilenos en tiempos de pandemia?

¿Cuáles son los niveles de Burnout que se pueden reconocer en docentes en ejercicio en tiempos de pandemia?

Objetivo General.

Describir los niveles de Burnout y señalar los que se reconocen en el profesorado en ejercicio en tiempos de pandemia en Chile.

Objetivos específicos.

a) Identificar el nivel de agotamiento emocional profesorado en ejercicio en tiempos de pandemia en Chile.

b) Identificar el nivel de falta de realización personal del profesorado en ejercicio en tiempos de pandemia en Chile.

Marco teórico

El presente capítulo contiene los fundamentos teóricos que sirven de base a la siguiente investigación, los cuales están relacionados con el Síndrome de Burnout presente en los docentes de este estudio. De esta forma, es necesario partir por el desarrollo histórico de dicho concepto. En segundo lugar, se analiza la conceptualización del objeto de este estudio, mencionando las múltiples acepciones que este posee. En tercer lugar, se mencionan las dimensiones con las cuales se manifiesta. En cuarto lugar, se muestran los principales factores que lo causan, para de esta manera identificar sus fuentes de riesgo. En quinto lugar, se delimita el objeto de estudio, especificando factores de riesgo.

Desarrollo histórico del Síndrome de Burnout

El estrés es una de las enfermedades que puede desarrollarse en variados contextos laborales, sobre todo cuando existe un desequilibrio entre las demandas generadas en estos y las capacidades de los trabajadores para afrontar dichas demandas. Ahora bien, una alta exposición a situaciones estresantes, puede gatillar en la generación de un estrés laboral crónico, el cual posee características interpersonales y emocionales (Quiceno & Vinaccia, 2007). Asimismo, según algunos estudios (Gil-Monte, 2006; Aranda, 2006; Calíbrese, 2006; Peinado & Garcés, 1998), los individuos que trabajan en contacto directo con otras personas son los más propensos a desarrollar el tipo de enfermedad señalada.

El estrés laboral crónico, en el área laboral de servicios, una de las principales formas en el desarrollo de esta enfermedad es el Síndrome de Burnout (o Síndrome de quemarse por el trabajo). Moreno y Peñacoba (1999) al realizar una diferenciación entre el estrés y el Síndrome de Burnout, mencionan que

“el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca más el burnout; ya que de la misma manera un trabajo

escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al burnout” (Moreno & Peñacoba, 1999, en Quiceno & Vinaccia, 2007, p.118).

De esta manera, el Síndrome de Burnout es una de las maneras en que se va desarrollando el estrés laboral. Considerando lo anterior, se puede decir que el Síndrome de Burnout es un proceso de desmotivación personal y cognitiva, que continua con el abandono de intereses que anteriormente tuvieron relevancia para el individuo. En el ámbito conceptual, Freundeberger (1974) y Maslach (1976) fueron los primeros en introducir el término “burnout”, asociando este al desgaste profesional de los trabajadores del área de servicios, debido a la excesiva demanda de recursos o energía que estos necesitan para poder cumplir con los requerimientos de su trabajo. En otras palabras, relacionan “burnout” a lo que acontece cuando un trabajador se “quema” y no puede conseguir sus objetivos. Asimismo, definen el Síndrome de Burnout como “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía” (Maslach, 2009, p.68). De esta manera, el Síndrome de Burnout debe entenderse como una respuesta al estrés crónico, y no como una asociación al estrés psicológico (Gil-Monte, 2001). En 1993, Cortes y Dougherty llevaron a cabo una revisión sobre las definiciones del Síndrome de Burnout (otorgadas entre 1970 y 1980), llegando a la conclusión de que estas podían ser clasificadas en cinco grupos: “fracasar, gastarse, quedar exhausto”, “pérdida de la creatividad”, “pérdida de compromiso con el trabajo”, “distanciamiento de los clientes, compañeros de trabajo y de la organización en la cual se trabaja” y “respuesta crónica ante el estrés”. En 1997, Maslach y Leiter describen al Síndrome de Burnout como “la erosión del alma”, pues representaría un desequilibrio entre lo que la persona es y quiere ser, con lo que realmente está haciendo. En este sentido, la erosión podría simbolizar el desajuste entre lo que necesita la persona y lo que le demanda la institución (Buzetti, 2005). En el año 2006, Aranda plantea que “burnout” es un anglicismo que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo. Sin embargo, cabe recordar que este término fue planteado por Freundeberger en 1970,

Para contextualizar Han sido muchas las definiciones que se han otorgado del síndrome de Burnout a lo largo de la historia, sin embargo, en la actualidad este concepto está asociado al desgaste físico y psíquico que poseen los profesionales que trabajan con personas, como, por ejemplo, los docentes y los médicos (Pérez, 2006). Según diversos especialistas, el Síndrome de Burnout se genera a partir de las condiciones laborales inadecuadas, dentro de las cuales encontramos la sobrecarga de trabajo a la cual está expuesto un trabajador (Pérez, 2006). Considerando lo señalado, podemos asociar el Síndrome de Burnout a un conjunto de características emocionales, físicas y sociales generadas a partir de las condiciones laborales en las cuales se desenvuelve un profesional que trabaja con personas.

En 1974, Freudenberger definió el Síndrome de Burnout como “un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo” (Valenzuela, 2010, p.23).

En 1978, Pines y Kafry definieron el Síndrome de Burnout como “una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal” (Hernández-Vargas, Dickinson & Fernández, 2008, p.12). En 1980, Cherniss define el Síndrome de Burnout como “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas” (Rosales & Rosales, 2013, p.340). Este autor es uno de los primeros que enfatiza el papel que cumple el trabajo en el desarrollo del Síndrome de Burnout. Edelwich y Bronsky (1980) definen el Síndrome de Burnout como “una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo” (Molina, Vargas & Calle, 2016, p.15). En 1981, Maslach y Jackson definieron el Síndrome de Burnout como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (p.3). Nagy (1985) considera que el Síndrome de Burnout está asociado a “un gran número de manifestaciones psicológicas y físicas evidenciadas en trabajadores empleados en profesiones consideradas de interacción humana” (p.195). Junto con la definición anterior, este autor manifiesta

que este concepto podría estar relacionado con el de estrés. Maslach y Jackson (1986) entregaron una segunda definición del Síndrome de Burnout, conceptualizándolo “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas” (Pérez, 2006, p.197).

Gil-Monte y Peiró, a partir de sus estudios llevados a cabo en los años 1997 y 1999, concuerdan con Maslach y Jackson en que el Síndrome de Burnout efectivamente está relacionado con sentimientos de agotamiento emocional y baja realización personal. Por otra parte, Buendía (2003) define el Síndrome de Burnout como “un proceso en el que el trabajador se desentiende, “pasa” de su trabajo, como respuesta al estrés y agotamiento que experimenta” (p.7). En la actualidad, diversos estudios (Moreno-Jiménez, Arcenillas, Morante & Garrosa, 2005) manifiestan que el Síndrome de Burnout se presenta como consecuencia de la relación entre variables personales, sociales y laborales.

Resumiendo, en las definiciones otorgadas sobre el Síndrome de Burnout existe un consenso general de que este se produce y se desarrolla en los contextos de trabajo (Maslach et. al., 2001; Brenninkmeijer, 2002; Gil-Monte, 2002) en los cuales existan inadecuadas condiciones laborales hacia sus empleados, puesto que es aquí donde estos experimentan agotamiento y falta de motivación (Schaufeli, Demerouti, Bakker & Nachreiner, 2001). Junto con esto, en gran parte de las acepciones entregadas con anterioridad, podemos distinguir tres características esenciales que definen a los individuos que trabajan atendiendo personas y que presentan el Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este triángulo, que abarca de manera general las definiciones presentadas por los autores mencionados, se ajusta fielmente a lo planteado por Maslach y Jackson en 1986, razón por la cual, la investigación presentada estará basada principalmente en lo definido por estos autores. Sin embargo, es importante señalar al respecto que el concepto asociado al Síndrome de Burnout es un constructo en desarrollo, del cual no hay una unanimidad de opiniones sobre su significado.

A través de las investigaciones de Maslach y Jackson (1981, 1986), se han distinguido tres síntomas esenciales que determinan el desarrollo del Síndrome de Burnout. Estos síntomas están asociados al agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que un individuo manifiesta como consecuencia de las condiciones laborales en las cuales se encuentra inserto. Dichos síntomas configuran las dimensiones del 39 Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual representa uno de los cuestionarios más usados para medir el Síndrome de Burnout.

Agotamiento emocional.

El agotamiento emocional puede ser asociado a la falta de energía, la que se manifiesta en conjunto con la sensación de agotamiento del patrimonio emocional que una persona posee al realizar su trabajo (Buzzetti, 2005). Junto con esto, pueden estar asociados sentimientos de frustración y tensión, en el sentido de que ya no poseen las ganas de seguir trabajando (Cordes & Dougherty, 1993).

Como consecuencia de las estresantes demandas laborales, las personas se sienten cansadas y sin energía para realizar su trabajo. Más aún, dichos individuos sienten que no tienen la capacidad para recuperarse de dicho estado (Maslach & Leiter, 1997). A pesar de que en un principio esta dimensión estaba asociada a un aspecto emocional, Maslach y Leiter (1997) la extienden al ámbito físico. Esto se debió principalmente a que el desgaste emocional que experimenta una persona también tiene repercusiones en el contexto físico de dicho individuo. Por otra parte, el agotamiento emocional no solo tiene un carácter intrínseco, ya que, como consecuencia de este, las personas experimentan un distanciamiento con su trabajo. Esto se debe básicamente a que ellas sienten que esto las ayudaría para llevar de mejor manera las demandas laborales que se les presenta (Maslach et. al., 2001).

Junto con la falta de energía y sensación de no poder realizar ninguna actividad, lo que como se dijo anteriormente tiene consecuencias tanto emocionales como físicas, las personas que presentan esta dimensión del Síndrome de Burnout,

experimentan estados de irritabilidad, ansiedad y cansancio que son no superables por medio del descanso (Cordes y Dougherty, 1993; Maslach et. al., 2001).

Despersonalización.

Como consecuencia del desgaste laboral, las personas tienden a alejarse y a tener malas actitudes tanto con la gente que atiende como con la que trabaja. Esta despersonalización o cinismo (que es otra acepción a esta dimensión) genera aislamiento y problemas interpersonales. Las manifestaciones concretas de esta dimensión se traducen descalificaciones, etiquetas y generalizaciones tanto hacia las personas que forman parte de su ambiente laboral, como hacia las personas hacia las cuales ofrece sus servicios (Cordes y Dougherty, 1993; Maslach et. al., 2001).

La despersonalización tiene relación con el hecho de los individuos se vuelven indolentes frente las necesidades y cualidades de las personas hacia las cuales trabaja. Esto los convierte en individuos que han perdido su humanización, ya que no tienen interés en los demás (Maslach et. al., 2001). Esta deshumanización producida tanto hacia sus colegas, como a las personas que atiende, hacen que los individuos que presentan esta dimensión del Síndrome de Burnout, se tornen cínicas y configuren una forma de actuar distante e impersonal (Cordes y Dougherty, 1993). Como consecuencia de lo manifestado anteriormente, en trabajos posteriores, Maslach junto con otros colaboradores, llamaron a esta dimensión Cinismo. Sin embargo, los elementos centrales que la definen no fueron alterados (Shirom & Shmuel, 2002; Maslach & Leiter, 1997).

En relación a lo anterior, es importante mencionar que el cinismo no es un aspecto del cual se tenga que prescindir, ya que en algunas ocasiones puede ser necesario para llevar de buena manera el sistema organizacional de la institución. Sin embargo, las personas que poseen el Síndrome de Burnout tienen niveles no deseados de cinismo que los hacen incurrir en un distanciamiento disfuncional y extremo hacia las personas hacia las cuales trabajan (Jackson, Schwab & Schuler,

1986). Maslach y Leiter (1997) mencionan que las personas que actúan de esa manera, evitan involucrarse mayormente con su trabajo, al cual consideran estresante, con el fin de evitar la desilusión y el agotamiento. Dichos individuos, por ejemplo, pueden utilizar palabras no apropiadas para referirse a sus clientes.

Asimismo, suelen poseer un actuar muy burocrático en la solución de los conflictos, ya que como se mencionó con anterioridad, quieren involucrarse lo menos posible con los demás.

Las personas que actúan con este nivel de cinismo pueden controlar de mejor manera las demandas laborales que enfrentan, ya que consideran que las personas a las cuales prestan su servicio son objetos impersonales (Maslach et. al., 2001). Según Bakker, Demfrouiti, y Schaufeli (2002), este aspecto realza la necesidad de ser empáticos con las personas a las cuales se atiende.

Falta de realización personal.

En esta dimensión, el trabajador posee un autoconcepto negativo respecto de sus logros laborales, lo que tiene una relación directa con problemas en su desempeño en el trabajo (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach et. al., 2001).

Las personas que sienten una baja realización personal tienen la sensación de no estar realizando un buen trabajo, percibiendo además que al inicio lo hacían mejor (Maslach & Leiter, 1997; Halbesleben & Buckley, 2004). De la misma manera, las personas sienten que no encajan en su institución laboral, percibiéndose como un individuo que no representa un aporte para la organización en la cual trabaja, y en la que cada nuevo desafío se percibe como agotador (Maslach & Leiter, 1997).

Como consecuencia del panorama negativo que percibe el trabajador respecto de sí mismo, la falta de realización personal origina sentimientos de insuficiencia y de baja autoestima (Bakker et. al., 2002).

Modelos Explicativos del Síndrome de Burnout

Como hemos podido apreciar en los párrafos anteriores, se ha conceptualizado el Síndrome de Burnout por diversos autores. A sí mismo, se le han asociado diversos factores a su desarrollo, originando de esta forma, múltiples modelos explicativos. Exponiendo a continuación algunos de ellos. Gil-Monte y Peiró (1997) categorizan los modelos explicativos en cuatro teorías:

- Teoría Sociocognitiva del Yo
- Teoría del Intercambio Social
- Teoría Organizacional y
- Teoría Estructural.

Modelos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo.

Una de las causas más significativas de estos modelos es que el conocimiento influye en la manera de percibir la realidad, pero a la vez este es modificado por las observaciones y consecuencias visualizadas. Asimismo, otra causa importante de mencionar es que la autoconfianza de las personas determina la consecución de los objetivos y consecuencias emocionales propuestas por estas.

En estos modelos resulta evidente que los conceptos de autoconfianza, autoeficacia, autoconcepto, etc. son esenciales. Al comenzar su vida laboral, un trabajador se siente motivado y con sentimientos de altruismo. Esta condición junto con elementos tales como una buena capacitación laboral y objetivos reales, incrementarían los sentimientos de competencia y eficacia. Por el contrario, elementos tales como la sobrecarga laboral y la ausencia de recursos tendrían el efecto inverso, llevando al trabajador a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Entre los modelos de esta teoría se encuentra el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).

Modelos basados en las Teorías del Intercambio Social.

Estos modelos están basados en la idea que las personas comienzan a entrar en un proceso de comparación en la medida que se van relacionando con otros. Esto genera sentimientos de injusticia, que llevaría a estas personas a desarrollar el Síndrome de Burnout. En esta línea, Salanova y Llorens (2011) consideran que el origen de esta enfermedad se encuentra en “las percepciones de inequidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado de la comparación social llevada a cabo en las relaciones interpersonales” (p.27). Los modelos basados en las Teorías del intercambio Social son: el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) y el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993).

Modelos basados en la Teoría Organizacional.

Estos modelos están basados en las situaciones estresantes que viven los trabajadores al interior de las organizaciones, así como también, en las estrategias de afrontamiento que estos poseen para enfrentarlas. Entre los modelos de esta teoría se encuentra el Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988), los Modelos de Cox, Kuk y Leiter (1993) y el Modelo de Winnubst (1993).

Según estos modelos, los factores asociados a la generación del Síndrome de Burnout, están relacionados a las funciones de rol, al apoyo percibido, a la estructura, a la cultura y al clima organizacional junto a las maneras de afrontar las situaciones estresantes.

Las causas que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout, según estos modelos, están relacionados con el tipo de estructura institucional y la forma en que las organizaciones manifiestan su apoyo social. Así, por ejemplo, es común visualizar un mayor grado de agotamiento emocional en instituciones burocráticas de características mecánicas, en las cuales se establece una comunicación verticalista. De la misma forma, en organizaciones con burocracias profesionalizadas, como es el caso de los colegios y los hospitales, el Síndrome de

Burnout puede desarrollarse a partir de las relaciones interpersonales inadecuadas y los conflictos de rol.

Modelos basados en la Teoría Estructural.

Estos modelos explican el Síndrome de Burnout por medio de factores personales, interpersonales y organizacionales. Esta forma integral para explicar esta enfermedad, ésta basada en modelos transaccionales, los cuales plantean que “el estrés es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto” (Martínez, 2010, p.18).

Uno de los modelos basados en la Teoría Estructural es el Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997).

Modelos explicativos para el Burnout docente.

En relación a los docentes, existe una corriente de modelos explicativos del Síndrome de Burnout que se pasará a explicitar a continuación:

Modelo de descompensación valoración-tarea-demanda.

Este modelo teórico propuesto por Kyriacou y Sutcliffe (1978), plantea que el Síndrome de Burnout se origina cuando existe una descompensación entre la valoración del esfuerzo realizado por los profesores durante su jornada laboral, las diversas estrategias que realizan estos durante la misma y las demandas laborales exigidas a los docentes que sobrepasan su capacidad. En conjunto con esto, las variables organizacionales y personales, también realizan su aporte en el proceso que lleva a un docente a padecer el Síndrome de Burnout.

Modelo Sociológico.

Este modelo sugerido por Faber y Ascher (1991), pero desarrollado por Wood (1999), plantea que existen tres variables que influyen en la generación del Síndrome de Burnout en un docente: micro; relacionada con la personalidad y la profesionalización personal, media; relacionada con las instituciones educativas y macro; relacionada con la política gubernamental y la economía global. De esta manera, el capitalismo en su afán de lograr la eficiencia, influye en que las tareas

complejas se transformen en rutinarias, haciendo que la labor del profesor se tecnifique en desmedro de su rol profesional. Sumado a esto, la personalidad del docente en conjunto con las características de la institución educativa, influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout en el profesorado.

Modelo de Opresión-demografía.

Este modelo propuesto por Maslach y Jackson (1981), plantea que las características opresoras y sociodemográficas del trabajo de los docentes influyen en la generación del Síndrome de Burnout en estos. Dentro de las características sociodemográficas más importantes, tenemos la experimentación del estrés y la evaluación de sí mismo y de los demás. Según Amaya y Chiquillo (2015) este modelo “ve al ser humano como una máquina que se desgasta por determinadas características que la vuelven vulnerable” (p. 160). En la actualidad, este modelo es el que más seguidores posee.

Modelo Demografía-personalidad-desilusión.

En este modelo propuesto por El-Sahili (2009), se incluyen factores sociodemográficos, que se conjugan con la presión emocional, el elevado involucramiento en las tareas, así como la demanda de atención lo cual englobaría el concepto de desgaste por estrés, en conjunto con la desilusión gradual sobre el entorno; lo que conllevaría la pérdida vocacional y disminución de la energía. (p.209).

El conjunto de factores señalados, según este modelo, influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes. En esta investigación, de los modelos explicativos señalados, se adoptará el propuesto por Maslach y Jackson (1981), puesto que es uno de los más aceptados en la actualidad, estando además en sintonía con las dimensiones del Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional, Despersonalización y Falta de realización personal) propuesta por estos mismos autores, las cuales además configuran los componentes principales de los objetivos específicos del presente estudio.

Factores que causan el Síndrome de Burnout

Según Martínez (2010), los factores que influyen en la generación del Síndrome de Burnout en un individuo, están asociados a variables personales y sociales. Dentro de estas últimas, están las variables extra laborales y las organizacionales.

Variables individuales.

Edelwich y Brodsky (1980) plantean que el Síndrome de Burnout aparece cuando las personas experimentan frustración al no poder ayudar a otras, puesto que esta acción representa una confirmación de su sentido de poder. Por otro lado, existen diversos hechos que aumentan la posibilidad de que se desarrolle el Síndrome de Burnout en los individuos, dentro de los que encontramos: un entusiasmo inicial alto, un sueldo bajo no necesariamente relacionado con la educación y la jerarquía dentro de la institución, el no poseer el apoyo y refuerzo de la organización, el inapropiado uso de los recursos, y el ser un trabajador joven (Martínez, 2010). Con respecto a este último hecho, Gold (1985) señala que los trabajadores de menor edad manifiestan con mayor frecuencia el Síndrome de Burnout, señalando en este sentido, que los años de experiencia y la madurez ayudan a afrontar de mejor manera las situaciones estresantes. Sin embargo, hay algunos estudios que determinan relaciones distintas entre la edad y el Síndrome de Burnout. Seltzer y Numerof (1988), por ejemplo, establecen una relación lineal entre dichos conceptos, mientras que Whitehead (1986) estableció una relación curvilínea entre estos. Asimismo, Hock (1988) no encontró relación alguna. Los rasgos mencionados con anterioridad, suelen presentarse, por ejemplo, en profesionales del área de la salud y de la educación, de los cuales se cree que la vocación por ayudar a los demás está por encima de las condiciones laborales en las cuales se encuentran inmersos. Por otra parte, se ha investigado que el hecho de tener una situación laboral estable influye positivamente en la satisfacción personal de los trabajadores (Manzano, 1998). Asimismo, el nivel educacional elevado de una persona se relaciona con mayor frecuencia e intensidad al agotamiento emocional que esta presenta. (Bartz & Maloney, 1986; Collière, 1993).

Por otro lado, pareciera ser que el número de hijos que tiene una persona está en relación directa con el grado de resistencia al Síndrome de Burnout, es decir, mientras más hijos se tengan, mayor resistencia se tendrá a esta enfermedad. Esto podría ser explicado por la mayor capacidad que posee este tipo de persona para enfrentar sus problemáticas de índole emocional. Sin embargo, Manzano (1998) nos manifiesta que esto se presenta de manera inversa, ya que la mayoría de las veces las personas que poseen más hijos presentan mayores niveles de estrés.

Otra variable en relación al desarrollo del Síndrome de Burnout que podríamos considerar es el género. En primera instancia se cree que las mujeres estarían más propensas que los hombres a adquirir esta enfermedad por las responsabilidades familiares, sumadas a las del propio trabajo, que estas poseen (Maslach, 2009). Sin embargo, eso depende de otros factores atinentes a la realidad de cada persona, como pueden serlo, los ingresos, el contexto familiar y la educación (Pines & Kafry, 1981; Etzion & Pines, 1986; Greeglass, Pantony & Burke, 1988). Considerando estos aspectos, existen variados estudios que dan cuenta de la relación entre el género y el Síndrome de Burnout. Por ejemplo, Moreno, Oliver y Aragonese (1992) determinaron que las mujeres están más propensas a padecer el Síndrome de Burnout. Por otro lado, Byrne (1999) y Schwab e Iwanicki (1982) señalaron que no existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres. Asimismo, Purvanova y Muros (2010), por medio de sus investigaciones, señalan que las mujeres tienen una mayor tendencia hacia el agotamiento emocional, mientras los hombres están más propensos a un alto nivel de despersonalización. Otra investigación (León-Rubio, León Pérez & Cantero, 2013) señala que las mujeres logran puntajes más altos en agotamiento emocional, mientras que los hombres obtienen una mayor cantidad de puntos en despersonalización y realización personal, configurando de esta manera, un mayor nivel de Burnout que las mujeres.

Con respecto al estado civil, Martínez-López y López-Solache (2005) a partir de sus investigaciones sobre el Maslach Burnout Inventory (MBI), señalan que las personas casadas son menos propensas a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Asimismo, Brofman y Pinto (2007), confirman algo similar al estudiar a 30 personas de una ONG boliviana. Sin embargo, hay otras investigaciones (Schwab, Jackson & Schuler, 1986) que no aseguran la predisposición hacia el Síndrome de Burnout de las personas solteras o de las casadas.

Una variable que también parece influir en la generación del Síndrome de Burnout, es la personalidad y el estilo una persona posee. De hecho, una de las formas en que un individuo puede controlar las situaciones estresantes que le acontecen, depende de su estilo y personalidad, es decir, de la manera en que percibe, interpreta y actúa frente a estos hechos (Maddi & Kobasa, 1982). Esto nos sugiere que existe un estilo de actuación y compromiso frente a dichos acontecimientos. Respecto a esto, se pueden señalar dos modelos de personalidad, uno propuesto por Kobasa (1979) denominado "personalidad resistente" propuesto por Kobasa (1979), y otro planteado por Antonovsky (1979) llamado "sentido de coherencia".

El modelo de "personalidad resistente" está constituido por tres dimensiones: compromiso, control y reto. El compromiso está referido al involucramiento del individuo en sus actividades habituales, así como también, en aquellas relacionadas con su trabajo (Peñacoba y Moreno, 1998). El beneficio relacionado con esta cualidad estaría asociado al mejor afrontamiento de las situaciones estresantes que puede enfrentar una persona. La dimensión de control tiene relación con la capacidad de un individuo para manejar los hechos le van aconteciendo en su vida, permitiéndole atenuar las consecuencias que las situaciones estresantes puedan causar en él. La dimensión de reto tiene relación con el hecho de percibir las situaciones estresantes como instancias de crecimiento personal, y no como amenazas a la estabilidad que presenta un individuo.

El modelo de "sentido de coherencia" tiene relación con el desarrollo de una conducta adaptativa y positiva, por parte de un individuo, a los factores que originan las situaciones estresantes que va enfrentando. Para Antonovsky (1979), el sentido de coherencia está asociado a un conjunto de "competencias básicamente

cognitivas que proporcionan una orientación disposicional generalizada" (Buendía & Ramos, 2001, p. 71).

Síndrome de Burnout en docentes

El demandante contexto laboral en que se hallan los docentes, en conjunto con las inadecuadas condiciones de trabajo en las cuales encuentran inmersos, hacen que se considere a la docencia como una profesión estresante (Ballenato, 2003).

Salanova, Martínez y Lorente (2005) señalan que el docente desarrolla una actividad intelectual asociada a procesos cognitivos, en la cual necesita altos grados de concentración, precisión y atención diversificada, pues debe atender y recordar variados aspectos al mismo tiempo. Cuando el estrés presentado por los profesores adquiere altos niveles, es posible que estos estén propensos a desarrollar el Síndrome de Burnout. Asimismo, si bien esta enfermedad ha sido asociada a diferentes ámbitos laborales, dentro de las profesiones de servicio, ha sido más vinculada a la labor desempeñada por los docentes (Farber, 1991, citado en Pines, 2002, Salgado et. al., 1997).

Cornejo y Quiñonez (2007), mencionan que dentro de las causas atribuidas al Síndrome de Burnout se encuentran el poco tiempo de preparación de las clases, el gran número de estudiantes por sala, la relativamente mala evaluación social de la labor docente, el poco involucramiento de los padres con la educación de sus hijos y la escasa motivación del estudiante, entre otros.

Según Moriana y Herruzo (2004), las causas que determinan el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes están asociadas a factores socio-demográficos, de personalidad y del trabajo. Dentro de las variables socio-demográficas, encontramos el género, la edad, el número de hijos, el estado civil, las relaciones familiares y el nivel de escolarización, entre otros.

Considerando lo expuesto por los autores nombrados con anterioridad, en relación a las causas que generan el Síndrome de Burnout en los docentes, se

podría señalar que, en general, estas apuntan a las inadecuadas condiciones laborales del profesorado, traducidas en aspectos tales como una elevada carga laboral, conflictos y ambigüedad de rol y un deteriorado clima organizacional. Las consecuencias que origina el Síndrome de Burnout en los docentes están asociadas a problemas físicos y psicológicos, que repercuten tanto en la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes, como en la relación que con ellos establece (Cornejo & Quiñónez, 2007; Guerrero & Rubio, 2005; Marqués, Lima & López, 2005; Quass, 2006; Ramírez & Zurita, 2010). Moriana y Herruzo (2004), mencionan que las consecuencias del Síndrome de Burnout en los docentes pueden ser referidas al ámbito personal, familiar y laboral. A nivel personal, se manifiestan diversas afecciones, como, por ejemplo, dolores musculares, dificultades gastrointestinales, problemas con la conciliación del sueño, náuseas, enfermedades respiratorias y virales, dolor de cabeza, baja autoestima, irritabilidad, cuadros depresivos, falta de autorrealización, entre otras. A nivel familiar, el docente siente agotamiento, irritabilidad, indiferencia en relación con los problemas de los demás, entre otras. A nivel laboral, el profesor experimenta insatisfacción e ineficacia con su trabajo, falta de motivación, falta de ganas para enseñar a sus estudiantes, entre otras

Marco metodológico

Enfoque y Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativos Documental secundaria, de carácter monográfica, exploratoria, no experimental, sincrónica, explicativa y transversal.

El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.358)

Según Fideas G. Arias La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios;

es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Fuentes documentales secundarias: trabajos en los que se hace referencia a la obra del autor.

La investigación básica o pura tiene como finalidad la obtención y recopilación de información.

La investigación monográfica es un proceso de búsqueda de información bibliográfica, de carácter expositivo que tiene por objeto demostrar los conocimientos que se investiga acerca de un tema concreto.

El autor Fidias G. Arias (2012), define: La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos.

Junto con lo anterior, esta investigación es no experimental,

“La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Kerlinger y Lee (2002)

Esto se debe a que, en el presente estudio, la recogida de la información fue realizada por medio de la recopilación de informes de encuestas realizados por otras entidades sin ninguna manipulación ni predisposición del investigador a intervenir en las respuestas otorgadas por profesores.

Sincrónicas ya que son aquellas que estudian fenómenos que se dan en un corto período (pandemia).

Explicativa pues pretenden conducir a un sentido de comprensión o entendimiento de este fenómeno.

Por último, este estudio es transversal puesto que está enmarcada dentro de las “investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández et. al., 2014, p.154). Esto se debe a que la información fue recopilada en base a dos encuestas realizadas por Elige Educar el año 2020 en Chile. Con el que se realizó esta tesis, así pretenden conducir a un sentido de comprensión o entendimiento de un fenómeno. Apuntan a las causas de los eventos físicos o sociales.

Campo y Muestra

Esta investigación documental, adjunta datos y ficha técnica de una investigación realizada en 2020 por la organización sin fines de lucro, Elige Educar Chile.

Ficha técnica primera encuesta de Elige Educar, informe publicado en mayo de 2020 en:

<https://eligeeducar.cl/notas-sobre-nuestros-estudios/profesores-consideran-que-el-bienestar-de-los-estudiantes-es-lo-mas-importante-en-tiempos-de-pandemia/>

Ficha técnica

- **Objetivo:** Obtener información sobre cómo desarrollan sus prácticas educativas educadores, docentes y directivos frente a la situación actual de pandemia.
- **Metodología:** Encuesta online auto-aplicada, enviada de manera directa a un total de 190.000 educadores, docentes y directivos del sistema educativo. Se contó con colaboradores externos (DEG, JUNJI, Subse. de Educ. Parv., Colegium)
- **Duración:** 2 semanas, desde el 21 de abril al 5 de mayo.
- **Muestra:** 7.187 educadores y docentes con participación en aula de todos los niveles (educación de párvulos, básica y media) y miembros del equipo directivo o técnico pedagógico sin horas lectivas.

eligeeducar

Perfil de los encuestados

Sexo:

Hombres: 1.416 (20,3%)
Mujeres: 5.667 (78,9%)
Prefiero no decir: 59 (0,8%)

Edad

Menores de 36 años: 2.496 (34,7%)
36 a 45 años: 2.192 (30,5%)
46 a 55 años: 1.428 (19,9%)
56 años y más: 1.071 (14,9%)

Zona:

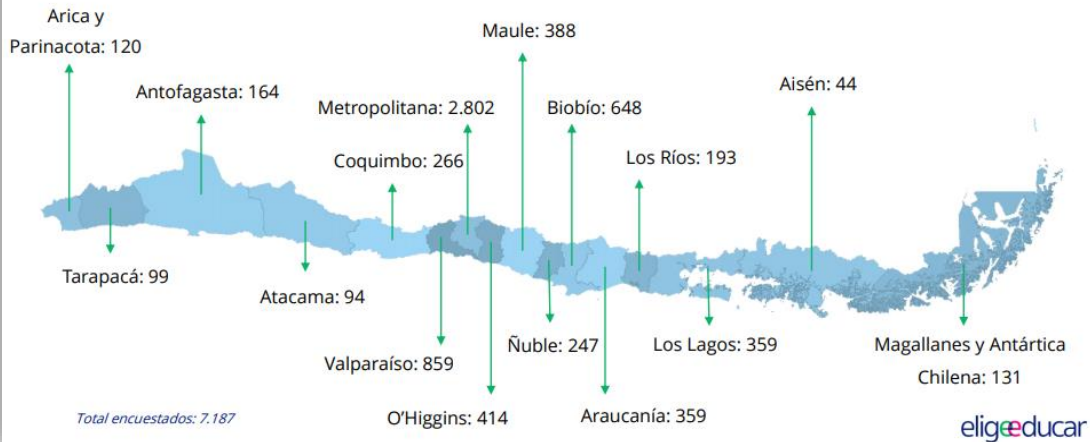
Urbana: 6.440 (89,6%)
Rural: 747 (10,4%)

- **56,8%** vive con un menor de edad que depende de ellos
- **21,8%** colabora en el cuidado de un mayor de edad al interior del hogar
- **12,3%** es cuidador principal de un mayor de edad

Total encuestados: 7.187

eligeeducar

Perfil de los encuestados



Perfil de los encuestados

Región	N	%
Arica y Parinacota	120	1,7%
Tarapacá	99	1,4%
Antofagasta	164	2,3%
Atacama	94	1,3%
Coquimbo	266	3,7%
Valparaíso	859	12%
Metropolitana	2.802	39%
Del Libertador G. Bernardo O' Higgins	414	5,8%
Maule	388	5,4%
Ñuble	247	3,4%
Biobío	648	9%
La Araucanía	359	5%
Los Ríos	193	2,7%
Los Lagos	359	5%
Aisén del G. Carlos Ibáñez del Campo	44	0,6%
Magallanes y la Antártica Chilena	131	1,8%
Total	7.187	100%

Dependencias:

- JUNJI: 341 (4%)
- Integra: 10 (0,1%)
- VTF: 20 (0,3%)
- Municipal o SLE: 2.590 (36%)
- P. Subvencionado: 2.981 (42%)
- P. Pagado: 1.123 (16%)
- A. Delegada: 122 (1,7%)

Ficha técnica primera encuesta de Elige educar, informe publicado en septiembre de 2020 en <https://eligeeducar.cl/content/uploads/2020/09/ee-presentacion-covid-2.pdf>

- **Objetivo:** Dar seguimiento a los resultados de la versión 1 de la encuesta enfocada en evaluar cómo están desarrollando sus prácticas educativas educadores, docentes y directivos frente a la situación actual de pandemia.
- **Metodología:** Encuesta online auto-aplicada, enviada de manera directa a más de 150.000 educadores, docentes y directivos del sistema educativo.
- **Duración:** 3 semanas, desde el 9 de julio al 2 de agosto.
- **Muestra:** 4.109 educadores y docentes con participación en aula de todos los niveles (educación de párvulos, básica y media) y miembros del equipo directivo o técnico pedagógico sin horas lectivas.

Perfil de los encuestado

Sexo

- Femenino: 3.203 (78%)
- Masculino: 895 (21,7%)
- Prefiero no decir: 11 (0,3%)

Edad

- Entre 21 y 30: 368 (9%)
- Entre 31 y 45: 2.127 (52%)
- Entre 45 y 60: 1.331 (32%)
- Más de 60: 283 (7%)

Años de experiencia

- Entre 0 y 4: 138 (3%)
- Entre 5 y 15: 2.148 (52%)
- Más de 16: 1.823 (44%)

Personas a cargo

- Ninguno: 1.388 (34%)
- Menor de 18 o Adulto mayor: 2.278 (55%)
- Ambos: 443 (11%)

Zona:

- Urbana: 3.650 (89%)
- Rural: 459 (11%)

Tamaño del establecimiento

- Menos de 500 estudiantes: 1.918 (47%)
- Entre 500 y 1.000 estudiantes: 1.270 (31%)
- Más de 1.000 estudiantes: 921 (22%)

Perfil de los encuestado

Región	Frecuencia	%
Arica y Parinacota	66	2
Tarapacá	52	1
Antofagasta	128	3
Atacama	45	1
Coquimbo	153	4
Valparaíso	480	12
Metropolitana	1.527	37
O'Higgins	268	7
Maule	262	6
Ñuble	141	3
Biobío	341	8
La Araucanía	233	6
Los Ríos	84	2
Los Lagos	222	5
Ibáñez del cambio	28	1
Magallanes	79	2

Dependencia	Frecuencia	%
JUNJI	45	1
Integra	3	0
VTF	15	0
Municipal / SLE	1.738	42
P. Subvencionado	1.652	40
P. Pagado	581	14
Adm. Delegada	75	2

Dependencia	Frecuencia	%
Ed. Parvularia	456	13
Ed. Básica	1.918	54
Ed. Media	829	23
Ed. Técnica	337	10

Instrumentos y/o Procedimientos de recolección de datos

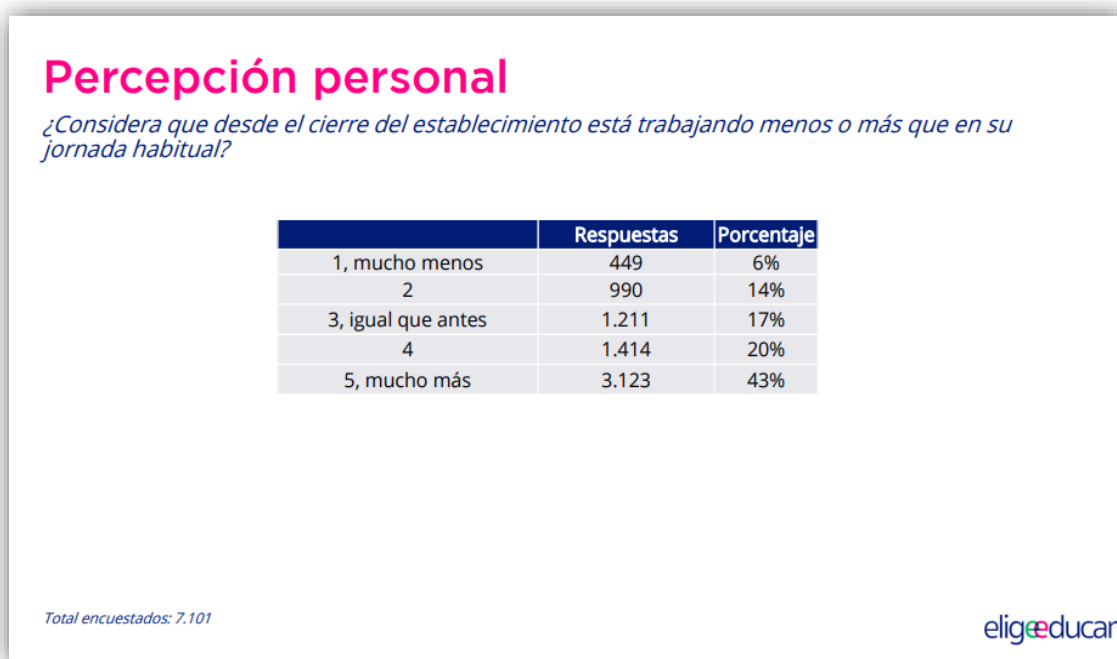
Como la investigación es de carácter documental lo primero fue recolectar información ya sea de textos, entrevistas, investigaciones y/o autores relevantes, etc. Luego examinación de encuestas, entrevistas relacionadas con el que hacer docente en tiempos de pandemia en Chile, y otras investigaciones relacionadas. Clasificación del material relevante, lectura del material seleccionado. Comparación de textos.

Análisis de resultados

Elige educar realizó dos encuestas a los docentes en 2020, que se enfocan en tres dimensiones, para el efecto de esta investigación nos enfocamos en la segunda dimensión: Situación Personal De Educadores Y Docentes, de ellas tomamos la segunda dimensión que tiene relación con el foco de esta investigación.

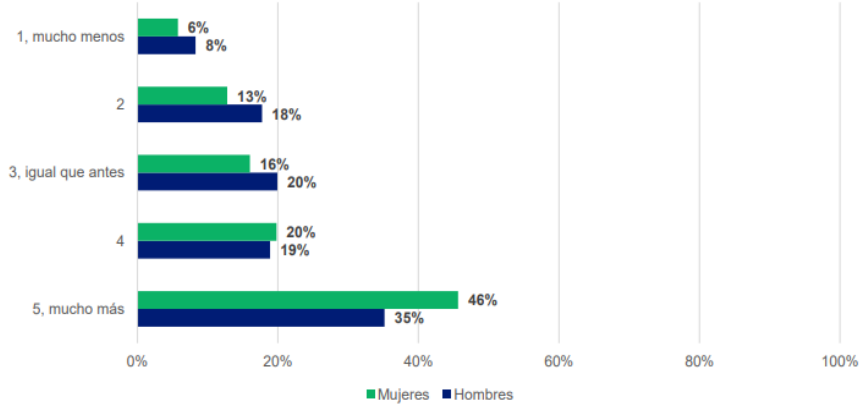
¿Trabaja más o menos que en su jornada habitual?

Primera encuesta de Elige educar, informe publicado en mayo de 2020



Percepción personal

¿Considera que desde el cierre del establecimiento está trabajando menos o más que en su jornada habitual?

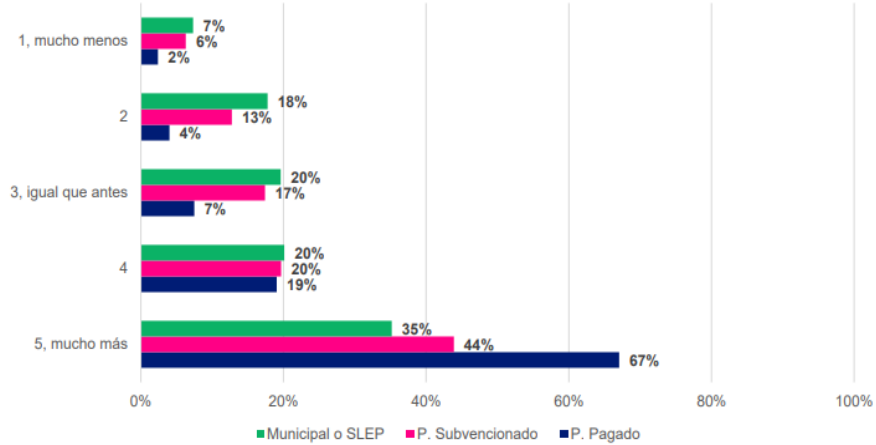


Total encuestados: 7.082

eligeducar

Percepción personal

¿Considera que desde el cierre del establecimiento está trabajando menos o más que en su jornada habitual?



Total encuestados: 6.671

eligeducar

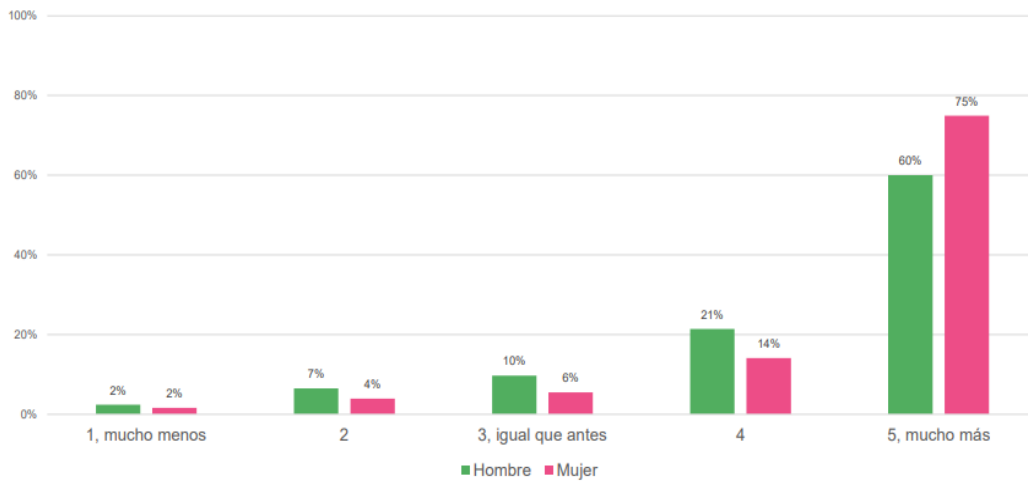
Segunda encuesta de Elige educar, informe publicado en septiembre de 2020

¿Considera que en los últimos dos meses está trabajando menos o más que en su jornada habitual? De 1 a 5

	Frecuencia	%
1, mucho menos	62	2
2	157	4
3, igual que antes	226	6
4	553	16
5, mucho más	2.542	72

N= 3.540
Respuestas corresponden solo a docentes de aula

¿Considera que en los últimos dos meses está trabajando menos o más que en su jornada habitual? De 1 a 5



N= 3.540
Respuestas corresponden solo a docentes de aula

Nivel de estrés

Primera encuesta de Elige educar, informe publicado en mayo de 2020

Percepción personal

¿En qué nivel (de estrés) se encuentra usted? (% de respuesta)

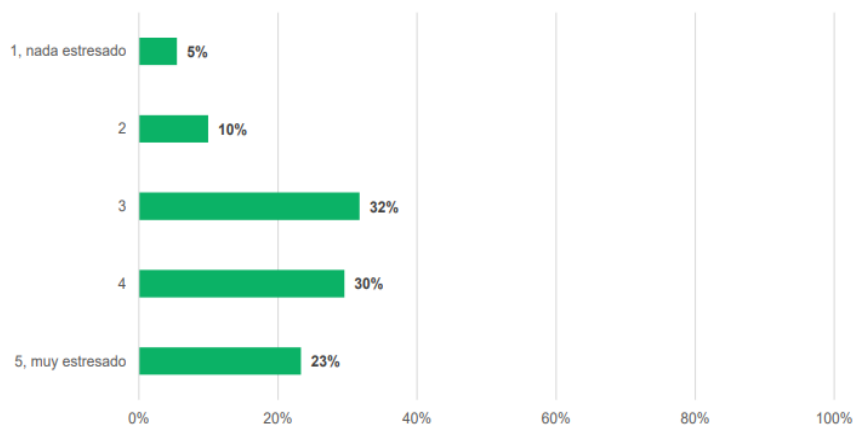
	Respuestas	Porcentaje
1, nada estresado	393	5%
2	715	10%
3	2.281	32%
4	2.123	30%
5, muy estresado	1.675	23%

Total encuestados: 7.141

eligeeducar

Percepción personal

¿En qué nivel (de estrés) se encuentra usted? (% de respuesta)



Total encuestados: 7.141

eligeeducar

Nivel de estrés

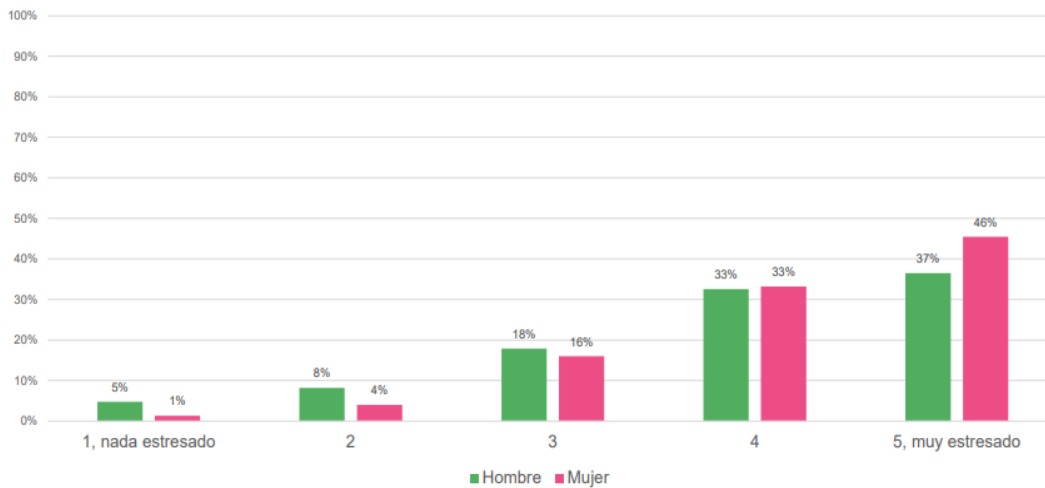
Segunda encuesta de Elige educar, informe publicado en mayo de 2020

Pensando en su nivel de estrés en los últimos dos meses, ¿en qué nivel se encuentra usted? De 1 a 5

	Frecuencia	%
1, nada estresado	71	2
2	172	5
3	582	16
4	1.168	33
5, muy estresado	1.547	44

N= 3.540
Respuestas corresponden solo a docentes de aula

Pensando en su nivel de estrés en los últimos dos meses, ¿en qué nivel se encuentra usted? De 1 a 5



N= 3.540
Respuestas corresponden solo a docentes de aula

Datos, primera encuesta mayo 2020

Percepción personal

¿Qué tanto se ha sentido? (% de respuesta)

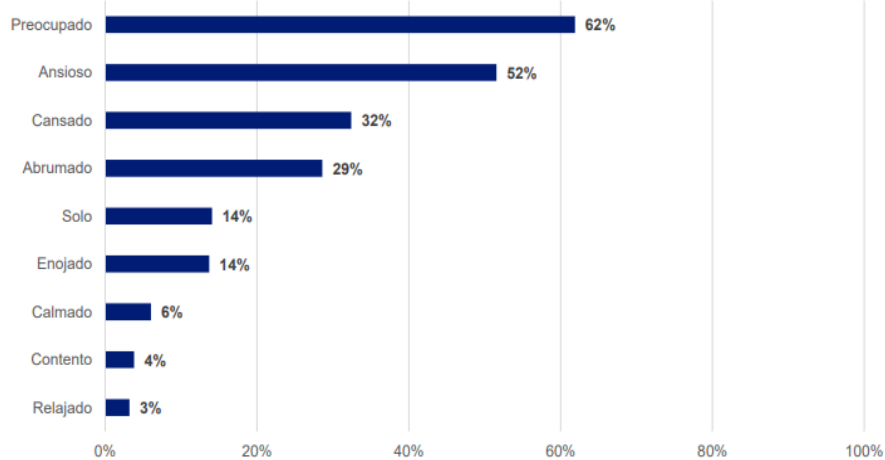
Sensación	1, nada	2	3	4	5, muy
Ansioso	4%	6%	16%	23%	52%
Enojado	18%	19%	29%	20%	14%
Calmado	15%	28%	36%	15%	6%
Relajado	31%	30%	28%	8%	3%
Cansado	5%	9%	25%	28%	32%
Preocupado	1%	3%	10%	23%	62%
Contento	11%	24%	47%	15%	4%
Abrumado	8%	12%	26%	25%	29%
Solo	32%	17%	24%	13%	14%

Total encuestados: 7.141

eligeeducar

Percepción personal

¿Qué tanto se ha sentido? (% de respuesta "5, muy")

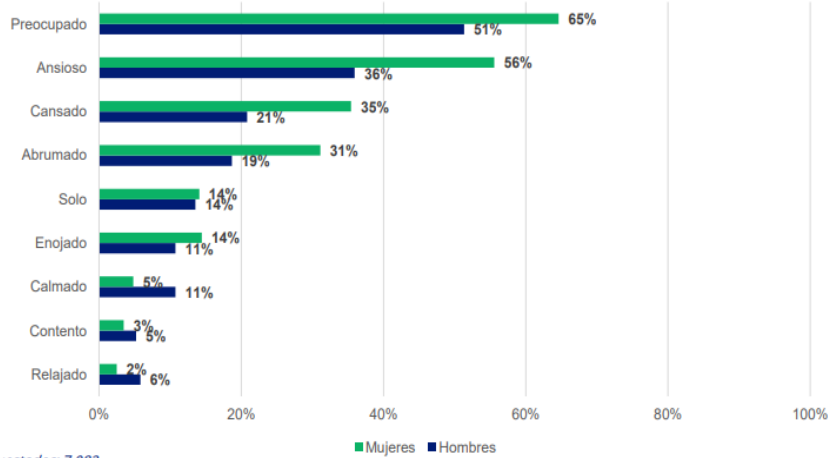


Total encuestados: 7.141

eligeeducar

Percepción personal

¿Qué tanto se ha sentido? (% de respuesta "5, muy")



Total encuestados: 7.082

eligeeducar

Datos segunda encuesta septiembre 2020

La nueva modalidad de trabajo, con el cierre de los establecimientos, ¿cuánto considera que ha afectado su vida?

	Frecuencia	%
1, no me ha afectado	24	4
2	31	5
3	96	17
4	147	26
5, me ha afectado bastante	271	48

N= 569

Respuestas corresponden solo a docentes de aula

Salud general y mental. Datos de segunda encuesta septiembre 2020

Nos gustaría saber si usted ha tenido alguna molestia o trastorno y cómo ha estado su salud en las últimas semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado

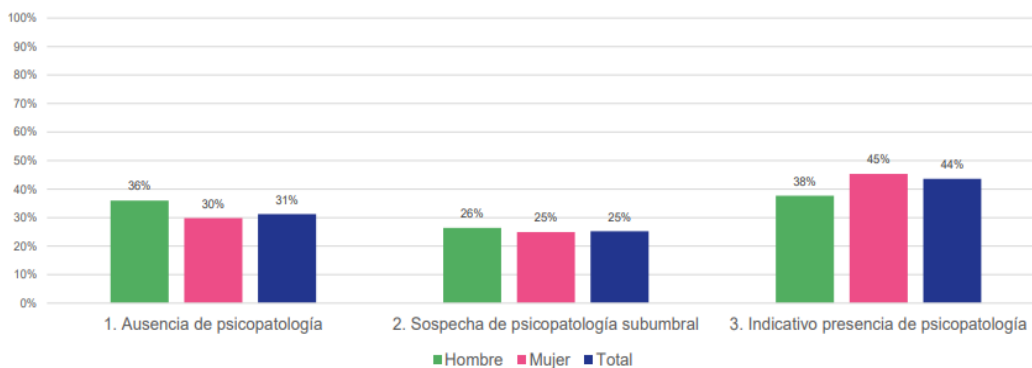
	No, en lo absoluto	Menos que lo habitual	Igual que lo habitual	Más que lo habitual
¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	7%	55%	30%	8%
¿Sus preocupaciones le ha hecho perder mucho sueño?	11%	6%	17%	66%
¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?	4%	13%	41%	42%
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones	3%	22%	55%	20%
¿Se ha sentido constantemente agobiado o en tensión?	5%	8%	18%	69%
¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?	29%	18%	29%	24%
¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales cada día?	19%	53%	19%	8%
¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?	2%	23%	56%	19%
¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	19%	14%	19%	48%
¿Ha perdido confianza en sí mismo?	46%	14%	20%	20%
¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	73%	9%	9%	10%
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	9%	38%	42%	11%

N= 4.109

Respuestas corresponden a toda la muestra

Nos gustaría saber si usted ha tenido alguna molestia o trastorno y cómo ha estado su salud en las últimas semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado

Salud General Golberg

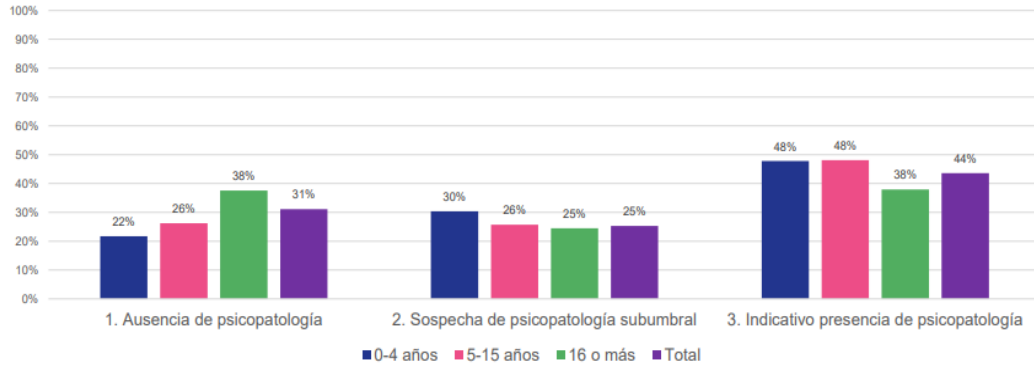


N= 4.109

Respuestas corresponden a toda la muestra

Nos gustaría saber si usted ha tenido alguna molestia o trastorno y cómo ha estado su salud en las últimas semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado

Salud General Golberg



N= 4.109
Respuestas corresponden a toda la muestra

¿Cómo ha tratado de resolver estos síntomas?

	Frecuencia	%
Ejercicio físico	1.651	26%
Meditación	1.180	19%
No he tratado de resolverlos	926	15%
Medicamentos prescritos	635	10%
Automedicación	488	8%
Terapia profesional	269	4%
Alcohol y/o drogas	153	2%
Otros	955	15%

N= 4.109
Respuestas corresponden a toda la muestra

¿Qué área se ha visto más afectada por sus problemas?

	Frecuencia	%
Mis relaciones personales	1.731	42
Ninguna	1.138	28
Mi desempeño labora	490	12
Mis relaciones con mis colegas y superiores	199	5
Otro	551	13

N= 4.109
 Respuestas corresponden a toda la muestra

¿Cuáles son los tres factores más importantes cree que explican sus síntomas?

	Frecuencia	%
Balance entre mi vida personal y mi trabajo	2.225	22%
Exceso de trabajo	2.020	20%
Preocupación por contagio mío o de mi familia	1.933	19%
Preocupación por el bienestar de mis estudiantes	1.093	11%
Preocupación por mi salud o de alguien cercano	1.021	10%
Problemas financieros de mi hogar	584	6%
Perder mi trabajo	411	4%
Problemas con colegas o jefaturas	269	3%
Problemas con los estudiantes o sus padres	263	3%
Otro	330	3%

N= 4.109
 Respuestas corresponden solo a docentes de aula
 Respuesta múltiple. Frecuencia suma más de 4.109

¿Cuán preocupado está de contagiarse de Covid-19? En una escala de 1 a 5

	Frecuencia	%
1, no estoy preocupado	219	5
2	280	7
3	746	18
4	935	23
5, estoy muy preocupado	1.929	47

N= 4.109
 Respuestas corresponden solo a docentes de aula

¿Cuánto cree que podría ayudar a mejorar su bienestar emocional?
 En una escala de 1 a 4

	Nada	Poco	Algo	Mucho
Disminuyendo la carga laboral	6%	9%	30%	54%
Distribuyendo mejor el trabajo doméstico con mi pareja o familiar	14%	14%	32%	40%
Estableciendo un horario fijo para ser contactado con los estudiantes, apoderados, colegas y jefatura	6%	9%	24%	61%
Otorgando un receso de vacaciones para docentes y alumnos	2%	3%	9%	86%
Diseñando mejores medidas para disminuir la tasa de contagios y/o fallecidos por covid-19	3%	7%	18%	71%
Resolviendo otros problemas personales	14%	16%	29%	42%
Mejorando la situación económica del país	3%	7%	20%	71%

N= 4.109
 Respuestas corresponden a toda la muestra

Marco conclusivo

Discusiones y conclusiones

Al revisar ambas encuestas podemos evidenciar un aumento de 63% a 88% de los encuestados en la primera encuesta considera que trabaja más o mucho más que en condiciones normales y hay una mayor prevalencia en mujeres.

Se aprecia un aumento sustancial en el nivel de estrés de un 53% a un 77% comparando ambas encuestas, donde priorizan las emociones de ansioso y preocupado, donde casi dos tercios de los encuestados consideran que esta situación ha afectado mucho y bastante, más de la mitad manifiesta que ha perdido en sueño, y casi dos tercios de los encuestado se ha sentido constantemente agobiado o en tensión.

Cerca de la mitad de los encuestados dice sentirse poco feliz o deprimido. En cuanto a los temas de salud, se observa un empeoramiento de ella, sobre todo en la evaluación de la carga de trabajo y niveles de estrés. La escala de salud general Golberg muestra que más del 50% de los docentes, en promedio, presenta algún grado de indicio o sospecha de un posible problema de salud (auto-reportado). Dentro de los factores que explican sus síntomas mencionan: balance entre la vida personal y el trabajo, exceso de trabajo, y una alta preocupación por contagiarse de covid-19.

Al comienzo de esta investigación nos hicimos las siguientes preguntas

¿Existen señales del burnout en los docentes chilenos en tiempos de pandemia?

El profesorado manifiesta un aumento sustancial de su carga laboral y menos condiciones para su realización, aumento en su nivel de estrés y que están condiciones han afectado mucho o demasiado su vida al punto de manifestar perdida de sueño y sospecha o indicio de alguna psicopatología, por lo expuesto señalo que si existen señales de Burnout en los docentes chilenos en tiempos de pandemia.

¿Cuáles son los niveles de Burnout que se pueden reconocer en docentes en ejercicio en tiempos de pandemia?

Agotamiento emocional; se evidencia falta de energía que el docente posee al realizar su trabajo, asociados sentimientos de frustración y tensión, Como consecuencia de las estresantes demandas laborales, con motivo de la educación a distancia por efecto de la pandemia, los docentes se sienten cansadas y sin energía para realizar su trabajo, y como se manifestó al describir los niveles de este síndrome, pesar de que en un principio esta dimensión estaba asociada a un aspecto emocional, Maslach y Leiter (1997) la extienden al ámbito físico. Esto se debió principalmente a que el desgaste emocional que experimenta una persona también tiene repercusiones en el contexto físico de dicho individuo. Los profesores que presentan esta dimensión del Síndrome de Burnout, experimentan estados de irritabilidad, ansiedad y cansancio que son no superables por medio del descanso.

Despersonalización. En cuanto a este nivel las personas tienden a alejarse y a tener malas actitudes tanto con la gente que atiende como con la que trabaja. Las manifestaciones concretas de esta dimensión se traducen descalificaciones, etiquetas y generalizaciones tanto hacia las personas que forman parte de su ambiente laboral, este nivel no se ajusta a la realidad, al contrario, la mayoría de los docentes manifiesta preocupación constante por la entrega y calidad de los aprendizajes entregados a sus estudiantes.

Baja realización personal: En esta dimensión, el docente posee un autoconcepto negativo respecto de sus logros laborales, (aunque en este caso no dependan de él, sino de la situación actual de pandemia) Las personas que sienten una baja realización personal tienen la sensación de no estar realizando un buen trabajo, percibiendo además que al inicio lo hacían mejor (entendiéndose por inicio para estos efectos, antes de pandemia en condiciones normales)

Principales dificultades para la realización del estudio

Dentro de las principales dificultades que presento este estudio estuvo precisamente el efecto pandemia, tiempos acotados para el trabajo de investigación e irónicamente como lo describían los encuestados el balancear el tiempo entre la vida personal, académica y profesional en tiempos de cuarentena.

Además, como el tema de investigación si bien es atractivo, es algo contemporáneo, por lo cual hay pocas investigaciones que relacionan el síndrome de Burnout con una pandemia.

Propuestas de mejora y Futuras líneas de investigación

Sin lugar a dudas hay muchas propuestas de mejora, por ejemplo si bien elige educar realizo dos encuestas que permiten en cierta manera hacer una comparación sobre la evolución del tema se observa que no se realizaron las mismas preguntas, lo que no permite que esta investigación obtenga una real línea evolutiva sobre como los docentes experimentan el trabajo a distancia, en una versión futura podría cambiar el foco y dejar de ser documental de esta forma realizar una investigación que permita recabar información ajustada y precisa sobre síndrome de Burnout en docentes, entre otras.

Bibliografía

- <https://eligeeducar.cl/notas-sobre-nuestros-estudios/profesores-consideran-que-el-bienestar-de-los-estudiantes-es-lo-mas-importante-en-tiempos-de-pandemia/>
- <https://eligeeducar.cl/content/uploads/2020/09/ee-presentacion-covid-2.pdf>
- Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana, Rodrigo De la Fuente Mundaca, 2017.