

Universidad de las Américas  
Facultad de Educación

CARRERA DOCENTE, EVALUACIÓN DOCENTE Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN  
PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD DE ESTABLECIMIENTOS  
EDUCACIONALES MUNICIPALES DE LA COMUNA DE LA FLORIDA

Steffi Fischer Díaz

Ignacio Hidalgo Cabello

Diego Peñaloza Rojas

Gonzalo Pérez Contreras

**2017**



# Universidad de las Américas

Facultad de Educación

## CARRERA DOCENTE, EVALUACIÓN DOCENTE Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES DE LA COMUNA DE LA FLORIDA

Reporte de investigación presentado en conformidad con los requisitos de la escuela para obtener la aprobación de la asignatura de seminario de grado y con ello asegurar el logro del grado de licenciado en educación.

Profesora Guía: Maribel Leiva Henríquez

Steffi Fischer Díaz

Ignacio Hidalgo Cabello

Diego Peñaloza Rojas

Gonzalo Pérez Contreras

**2017**

## **AGRADECIMIENTOS**

A nuestros padres, familiares y amigos que estuvieron presente en todo el proceso de la asignatura, los cuales aportaron motivación y entusiasmo en el día a día, para no decaer y seguir adelante, reprender posibles errores en el transcurso del tiempo y alabar nuestros aciertos.

A los docentes de la carrera de Pedagogía en Educación Física y Salud de la Universidad de las Américas, por hacer este sueño realidad, aportando con sus conocimientos, formación académica, progreso estudiantil y posterior desarrollo profesional.

A la profesora Maribel Leiva Henríquez, docente guía de este trabajo investigativo, por la dedicación, orientación, seguimiento y apoyo constante sobre dudas, aclaraciones o correcciones surgentes en la indagación.

A los profesores y establecimientos educaciones de la comuna de La Florida que accedieron a participar en la investigación, aportando de manera significativa en nuestro trabajo.

A cada compañero de la Universidad de las Américas que formó parte de una etapa importante de nuestras vidas, brindando apoyo, comprensión y amistad durante todo el proceso de la carrera de Pedagogía en Educación Física y Salud.

## **RESUMEN**

### **CARRERA DOCENTE, EVALUACIÓN DOCENTE Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES DE LA COMUNA DE LA FLORIDA**

**Autores: Steffi Fischer Díaz, Ignacio Hidalgo Cabello, Diego Peñaloza Rojas y Gonzalo Pérez Contreras**  
**Profesora Guía: Maribel Leiva Henríquez**

La presente investigación tiene por objetivo general, analizar los niveles del síndrome de “Burnout” de los profesores de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida. El estudio es cuantitativo de diseño no experimental transeccional, la población y la muestra corresponde a 33 y 8 profesores de Educación Física y Salud respectivamente que están realizando o hayan realizado la evaluación docente y que estén en la carrera docente. El instrumento utilizado para la recolección de datos es el cuestionario Maslach Burnout Inventory (IMB), que consta de 22 ítems, los cuales están divididos en tres dimensiones o sub escalas, las cuales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Los resultados obtenidos en el estudio indican que todos los docentes evaluados están libres de poseer el síndrome de “Burnout”, pero algunos con puntuaciones altas en las diferentes sub escalas, obteniendo mayores posibilidades de tener el síndrome en algunos años más.

## **ABSTRACT**

### **TEACHING CAREER, TEACHER EVALUATION AND “BURNOUT” SYMDROME IN TEACHER OF PHYSICAL AND HEALTH EDUCATION OF THE MUNICIPAL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS OF THE COMMUNE OF LA FLORIDA**

**Authors: Steffi Fischer Díaz, Ignacio Hidalgo Cabello, Diego Peñaloza Rojas y Gonzalo  
Pérez Contreras**

**Teacher Guide: Maribel Leiva Henriquez**

The aim of this research is to analyze the level of “burnout syndrome” of Physical and Health Education Teachers with five or more years of working experience in municipal school of La Florida. Therefore this is a quantitative research of nonexperimental cross-sectional design. The population corresponds to 33 Physical and Health Education Teachers that are involved in the teacher evaluation process this year or before, and that they are in the teaching career. The sample corresponds to 8 Physical and Health Education Teachers. The instrument used for data collection is the Maslach Burnout Inventory (MBI), which consists of 22 items, divided into three dimensions or subscales, which are: Emotional Strain, Depersonalization and Personal Development. Results indicate that all evaluated teachers are free of having the “Burnout Syndrome”, but some of them with high scores in different sub scales, have greater chances of having the syndrome in a few years ahead.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	0
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	3
1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	11
1.3 OBJETIVOS .....	11
1.4 DELIMITACIONES DEL PROBLEMA.....	12
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	17
2.1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	17
2.2 CARRERA DOCENTE .....	19
2.3 EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD .....	21
2.4 SÍNDROME DE “BURNOUT” .....	23
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	29
3.1 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	29
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
3.3 INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	31
3.4 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.....	34
3.5 TIPO DE ANÁLISIS.....	34
3.6 MARCO ADMINISTRATIVO.....	34
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	36
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y PROYECCIONES.....	56
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
CAPÍTULO VII: ANEXOS .....	64

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación analiza a los profesores de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida y analizar si estos presentan o no diferentes niveles del el síndrome de “Burnout”, también para conocer los resultados de evaluación docente y tramo de la carrera en la que se encuentran dichos docentes.

En los años setenta Freudenberger (1974) utiliza por primera vez el concepto “Burnout” en sus primeros trabajos relacionados con el estudio del estrés. El concepto de estrés ha sido uno de los constructos más polémicos dentro de la psicología, sin embargo, el término “Burnout” más utilizado es el de (Maslach & Jackson, 1981), en la que define el síndrome de “Burnout” como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

El ejercicio profesional docente está acompañado de múltiples factores, uno de ellos y que afecta a la mayoría es el cansancio emocional, el cual causa gran malestar en el profesorado, sumado a que, dependiendo de los resultados que obtengan en el proceso de la evaluación docente obligatorio, los cuales pueden ser de destacado-competente, básico e insatisfactorio, deberán realizarla cada cuatro, dos o un año respectivamente según lo señala la legislación vigente.

El estudio, se distribuye y establece del siguiente modo:

En el Capítulo I se encuentra el planteamiento del problema de investigación y material informativo, seguidos por los objetivos y la justificación de la indagación.

En el Capítulo II, se diseña el marco teórico, clasificando información valiosa y principal en base a estudios empíricos relacionados con la investigación, también, se definen conceptos claves para luego profundizar según la temática en cada uno de ellos.

En el Capítulo III se formula el marco metodológico, determinando el tipo y diseño de la investigación, delimitación de la población y muestra, planteamiento de las hipótesis, instrumento utilizado entre otros.

En el Capítulo IV se dan a conocer los resultados por medio del MBI, se realiza el análisis descriptivo de los datos del estudio, tablas de frecuencia y gráficos para englobar la información.

En el Capítulo V se exhiben las conclusiones de los investigadores y proyecciones en base a la indagación.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

El síndrome de “Burnout” (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones (García-Allen, 2012).

#### **1.1.1 En el mundo laboral**

Ayuso (2006) plantea que en el síndrome “Burnout” se encuentran trabajadores de distintas áreas, como profesores, médicos, asistentes sociales, que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés debido a que ofrecen un trato deshumanizado a sus pacientes, clientes o alumnado, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo.

Rodríguez, Cruz & Merino (2008) realizaron una investigación con el fin de determinar la presencia del síndrome de “Burnout” en los profesionales de enfermería que trabajan en Unidades de Emergencias (UE) y Servicios de Atención Médica de Urgencia (SAMU) en la Octava Región, Chile. El estudio se conformó por 91 enfermeras/os, siendo 57 de UE y 34 de SAMU. Los resultados obtenidos fueron desglosados por años de ejercicio profesional, y los enfermeros de hasta cinco años de experiencia presentaron un 64,63% de estrés laboral, los trabajadores de seis a diez años de práctica puntuaron un 59,29 y el personal con más de once años arrojaron un 64,46%. Concluyendo que el grupo de profesionales evidenció presentar el síndrome de “Burnout” en una intensidad

intermedia, que estaría principalmente influenciado por variables laborales como la percepción de recursos insuficientes y la realización de exceso de turnos.

Díaz, López & Varela (2010) analizan la población docente con el objetivo de investigar los factores asociados al síndrome de “Burnout” en profesores de dos instituciones educativas formales, una privada y otra pública de la ciudad de Cali, Colombia. Se describieron las dimensiones del síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal). Evaluaron a 44 docentes de un colegio privado y 38 de un colegio público de dicha ciudad. En el colegio privado, el 52 % de los docentes eran hombres, mientras que en el colegio público la mayor parte de la muestra estaba constituida por mujeres (71 %). Con relación al síndrome de “Burnout” se encontró que, en el colegio privado los docentes presentaba un nivel moderado (22%) y el resto se encontraba en nivel normal (78%). Por su parte, en el colegio público, el 15% de los docentes estaba en nivel moderado y los demás en nivel normal (85%).

Aguirre & Quijano (2015) investigaron en el área de la salud con el objetivo de medir la frecuencia del síndrome de “Burnout” entre los médicos generales de tres instituciones privadas de Bogotá, Colombia. Abordando las 3 dimensiones del MBI, los médicos obtuvieron una frecuencia del 17,6%. En agotamiento emocional 26,4%, en despersonalización 26,1% y en realización personal baja (7,2%). Se encontró que el 6,6% de la población presenta un nivel crítico. Las variables muestran que tener pareja estable e hijos es un factor protector y, por lo contrario, trabajar en urgencias es un factor de riesgo.

Goleman (2017) menciona la importancia de lograr desarrollar la Inteligencia Emocional (IE) en el mundo laboral y cotidiano, para que así todo individuo sepa reconocer sus emociones para tratar con ellas. Trabajar la IE permite reconocer las fuentes personales de estrés y ansiedad, así como el

desarrollo del autocontrol es fundamental para mantener la calma ante situaciones adversas que pueden presentarse en todo puesto de trabajo. Saborío & Hidalgo (2015) señalan que el síndrome de “Burnout” fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.

### **1.1.2 Interacción del síndrome de “Burnout” en la docencia**

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) señalan que los docentes deben sortear diferentes situaciones emocionales a lo largo del ejercicio y se evidencia que el principal enemigo es el síndrome de “Burnout”, el cual provoca una disminución de la habilidad de desempeño de la actividad profesional y la aparición de diferentes problemas de salud en quienes lo padecen. Para Durán & Darrigrande (2012) esto se puede atribuir principalmente a la sobrecarga laboral y al hecho de ser blanco recurrente de agresividad por parte de padres y estudiantes.

García-Calleja (1996) dice que uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés y del síndrome “Burnout” en la profesión docente fueron los datos que las diferentes administraciones de educación española 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 estrés laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo. Por esa razón algunas de las variables psicológicas que se asocian al síndrome de “Burnout” son la autoestima y autoeficacia. Esta última guarda especial relevancia con el desarrollo del síndrome (Gil-Monte, García-Juesas, & Caro, 2008).

Sáenz-López, Almagro & Ibáñez (2011) comentan que dentro del estrés laboral que padecen los pedagogos la motivación juega un rol fundamental en la educación y entusiasmo que el profesorado impulsa en las clases, pero esto no se mantiene por mucho tiempo, debido a que posterior a unos años de egreso las ganas y motivación por ejercer la pedagogía no son las mismas del inicio, debido a que los profesores se encuentran expuestos a fuentes de estrés adicionales a las de materias de carácter más conceptual. Así, el constante movimiento del alumnado en clase, el bajo estatus social entre el colectivo docente o la falta de instalaciones adecuadas promueven esta situación.

### **1.1.3 El síndrome de “Burnout” a nivel internacional**

A nivel internacional existe evidencia del estrés laboral, al respecto, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud (2000) señala que hay países como el Reino Unido en donde 3 de cada 10 trabajadores sufren problemas de salud mental, afectando a un tercio del personal humano. En Alemania el síndrome de “Burnout” también está presente, esto se demuestra en los resultados de una encuesta representativa realizada por el Emnid, del Instituto de investigaciones sobre política, medios de comunicación y de opinión del país europeo en diciembre de 2010, en la que plantean que el 12,5% de todos los empleados de ese país se sienten abrumados en sus puestos de trabajo (Kaschka, Korczak & Broich, 2011).

### **1.1.4 El síndrome de “Burnout” a nivel latinoamericano**

Cordeiro, Guillén & Gala (2002) exponen los resultados de su investigación, en donde concluyen que, entre los docente de primaria de la zona educativa de la Bahía de Cádiz, se detecta una alta prevalencia del síndrome de “Burnout” (41%) y depresión (25%), siendo los sujetos que presentan los índices más elevados del síndrome quienes manifiestan en mayor grado la

depresión. Asimismo, Gómez-Restrepo, Rodríguez, Padilla y Avella-García (2009) en Bogotá, Colombia analizaron a 343 docentes de primaria y secundaria, en donde se reportó una prevalencia de síndrome de “Burnout” del 15,6% en este grupo de profesores.

### **1.1.5 El síndrome de “Burnout” a nivel nacional**

Los estudios realizados por el Colegio de Profesores (2000) y la Universidad Católica (Valdivia, 2003) señalan que la prevalencia del síndrome de “Burnout” en los docente chilenos es alta.

Valdivia (2003) realizó un análisis del síndrome de “Burnout” en pedagogos. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de la docencia que se desempeñan en colegios subvencionados de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Dentro de los participantes (20%) puntuaron bajo en esta escala, siendo 6 participantes profesores de educación básica y 6 de enseñanza media, 22 colaboradores (36,6%) puntuaron medio en agotamiento emocional, siendo 13 educandos de primaria y 9 de secundaria, 26 profesores (43,3%) puntuaron alto en esta sub-escala, siendo 11 docentes de primer ciclo y 15 de media.

Barría (2003) realizó un estudio en el Servicio Nacional de Menores (SENAME) de la Región Metropolitana en donde la muestra con presencia del síndrome de “Burnout” correspondió al 30,8 % de los asistentes sociales, existiendo un mayor porcentaje de mujeres (27,7%) que hombres (3,1%), estando asociado con el sexo femenino.

Quaas (2006) se orientó a diagnosticar el síndrome de “Burnout” en los docentes universitarios de la Quinta región del país. Por su parte, los resultados del MBI permitieron determinar que el 72% del colectivo no presenta “Burnout”, mientras que del 28% restante, el 16,1% presenta un nivel reducido, un 10,2% presenta un nivel moderado y sólo el 1,5% está en los niveles altos del síndrome.

### **1.1.6 Deserción laboral en el profesorado**

Ruíz (2014) señala que el síndrome “Burnout” conlleva consecuencias que implicaría el aumento del porcentaje de ausentismo y deserción laboral, ya que los empleados tenderán a solicitar mayor número de licencias. El Centro de Investigación Avanzada en Educación de la Universidad de Chile (CIAE, 2015) en el año 2011 realizó un estudio de la deserción laboral, donde un 10,8% de los profesores abandonó el mercado laboral en su primer año de ingreso, mientras un 20,3% lo hizo al segundo año. La falta de oportunidades laborales y los bajos salarios son las principales causas que motivaron la deserción docente. El CIAE enfatiza en que los porcentajes son alarmantes y generan inquietud, tanto en los profesionales del área como en los estudiantes de pedagogía, debido a los obstáculos que pueden sortear, como lo es el bajo salario y extenso horario laboral, puesto que en el inicio del mundo profesional un 34% de los profesores contratados entre 31 y 44 horas semanales refiere que trabaja más de 51 horas a la semana, y sobre un 30% abandona su profesión antes de los cinco años de ejercicio con un porcentaje alto de sufrir el síndrome de “Burnout”.

Ávalos (2015) advierte que la deserción laboral de los profesores jóvenes tiene que ver con los niveles de apoyo y las condiciones de trabajo, porque se hacen esfuerzos por formarlos, pero las condiciones de trabajo son un factor importante que los hace pensar en buscar otra profesión. Valenzuela (2015) señala que existe un efecto significativo de la motivación del docente en los procesos de aprendizaje. Por consiguiente, si el profesor mantiene una motivación constante el aprendizaje será significativo.

Inostroza, Tagle & Jara (2007) señalan que la Universidad Católica de Temuco desarrolló, desde el 2006 al 2007, el proyecto denominado “Un estudio para el Diseño y Pilotaje de una Propuesta de Formación de Mentores de Profesores Principiantes”, licitado por el MINEDUC para diseñar y validar una

propuesta de formación de mentores para el apoyo profesional y pedagógico a profesores y profesoras de Educación Básica en su primera fase del ejercicio de la docencia, el cual se lleva a cabo actualmente por medio del Centro de Desarrollo Docente (CPEIP) del MINEDUC para impulsar la formación de mentores y mentoras, en programas especializados que se realizan en convenio con universidades acreditadas, este año se realizó el curso de mentoría para profesores de enseñanza media en diferentes regiones del país. Los profesores y profesoras que aprueben estos programas de estudio cumplirán con el requisito académico para asumir el rol de apoyar a docentes principiantes que iniciarán su labor en aula a partir del año 2018 (CPIEP, 2017).

#### **1.1.7 Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente (SEDPD)**

Bonifaz (2011) señala que el SEDPD representa uno de los esfuerzos en materia educacional más relevantes, actualmente en ejecución, orientados al fortalecimiento de la profesión docente, porque desde su origen, esta política ha estado fuertemente conectada con un conjunto más amplio de programas e iniciativas promovidas por los gobiernos democráticos a partir de la década del noventa y que buscan dignificar y restituir el carácter profesional de la actividad pedagógica en Chile, por eso son dos los caminos que permiten explicar el proceso de instalación del SEDPD (en adelante Evaluación Docente) como política educacional. El primero, desde una perspectiva histórica, lo ubica dentro del continuo de surgimiento y consolidación de las políticas educacionales orientadas al fortalecimiento de la profesión docente y la calidad de la educación, desde los inicios de la década de los noventa. El segundo, desde una perspectiva procedimental, aborda las particularidades del proceso de negociación tripartita que definió las características de la Evaluación Docente y los antecedentes directos relacionados con su elaboración, entre ellos el Marco

para la Buena Enseñanza y la creación del programa de Asignación de Excelencia Pedagógica.

### **1.1.8 Carrera Docente**

La Revista de Educación (REVEDUC, 2016) profundiza en la reforma educacional, y advierte que el ingreso a la carrera docente significa para la mayoría de los docentes y educadoras un incremento importante en sus remuneraciones, estimado en 30% promedio, pudiendo incluso llegar a duplicarse. Asimismo, el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2016) resguarda que ningún profesor o profesora sufra menoscabo en sus actuales remuneraciones por el tramo en que acceda al sistema, por consiguiente los profesores recién iniciados en la profesión en establecimientos ya adscritos a este sistema ingresan al tramo Inicial, con una remuneración mínima de \$800 mil para un contrato de 37 horas y de 900 mil aprox. para 44 horas. Los profesores son apoyados en su ingreso a la sala de clases y pueden acceder a programas de formación continua gratuitos para continuar progresando en los siguientes tramos de la carrera. Para lograr los tramos deseados, los educadores deben comprobar algunas competencias.

Dorian (2006) señala que los profesores de Educación Física y Salud deben poseer una variedad de habilidades educativas, como los conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos, en donde el docente debe poseer conocimientos actualizados en materia de Educación Física y/o el Deporte de su especialidad, estando a la vanguardia de las ciencias del deporte y las actividades físicas, utilizando la tecnología como instrumentos que ayuden en su práctica diaria, es decir, que el profesor de Educación Física y Salud debe hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

## **1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan el síndrome de “Burnout”?

¿Qué niveles del síndrome de “Burnout” presentan los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente?

¿Las profesoras de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan mayor probabilidad de tener el síndrome de “Burnout” que sus pares varones?

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 Objetivo General**

Analizar los niveles del síndrome de “Burnout” de los profesores de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

**1.3.2.1** Determinar la cantidad de profesores de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral de establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida que presentan o no el Síndrome de “Burnout”.

**1.3.2.2** Determinar la cantidad de docente de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral que quedaron encasillados en el tramo temprano, avanzado, experto I y experto II de la carrera docente.

**1.3.2.3** Determinar la cantidad de docentes de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral que obtuvieron un resultado de insatisfactorio, básico, competente y destacado en el último proceso de evaluación docente.

## **1.4 DELIMITACIONES DEL PROBLEMA**

### **1.4.1 Límites temporales**

La investigación se realiza durante el segundo semestre del año 2017.

### **1.4.2 Límites espaciales**

El estudio se realiza en los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida.

### **1.4.3 Delimitación poblacional**

Profesores de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral de los establecimientos educacionales municipales de La Florida que han realizado o están realizando la evaluación docente y que entraron a la carrera docente.

### **1.4.4 Contexto**

El estudio se focaliza en profesores de Educación Física y Salud que trabajan en alguno de los 26 establecimientos municipales de la comuna de La Florida y que imparten clases desde la educación pre-básica hasta enseñanza media. Los datos de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2015) señalan que la matrícula a nivel comunal de estos establecimientos educacionales en el año 2014 fue de 13.181 alumnos, donde en la educación de párvulo existe 3.675, en básica 16.990 y, por último, en enseñanza media el índice de matrícula es de 8.603 alumnos.

Los resultados promedio de la prueba de Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) en cuarto básico del año 2013 de estos 26 establecimientos son de 270 puntos en lenguaje y 261 puntos en matemática, asimismo en octavo básico los resultados de lenguaje de 266 puntos en lenguaje y 269 en matemáticas y los resultados promedio de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) de estos estos establecimientos son de 447,09 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2015)

El Plan Anual de Desarrollo Educativo (2015) señala que los 26 colegios municipales son establecimientos educacionales vulnerables.

## 1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de la investigación hacen referencia a inconvenientes de tipo administrativo, docente, directivo y personal:

Administrativo: una de las limitaciones en este ámbito es la disposición del equipo directivo de los establecimientos educacionales, quienes por motivos de privacidad no autorizaron el ingreso de los investigadores al establecimiento educacional, por ende, los docentes de Educación Física y Salud de estos establecimientos no pudieron participar de la investigación. Otra limitación es el horario disponible del docente y del investigador para entregar y recibir el consentimiento informado y responder el MBI, estos debido a que tanto los estudiantes como los docentes tienen diferentes horarios de trabajo y resulta complejo que estos coincidan, sumado a la falta de información por parte del establecimiento, lo que repercute en la entrega tardía de la información para registrar y analizar los datos.

Directivo: una limitación que se dio en el transcurso de la investigación fue que los estudiantes de seminario de grado cuando llegaron al horario consensuado con el profesor de Educación Física y salud de algunos establecimientos educacionales a la cita programada, estos tuvieron que destinar el tiempo que les habían brindado para atender a los emergentes de la Unidad Educativa, en particular, a las órdenes de la dirección del establecimiento, en donde debía resolver algún problema, los enviaron a realizar una tarea o actividad determinada, por ejemplo, reemplazar a un profesor, asistir a una reunión interna, lo que ocasionó finalmente retrasar la investigación y las horas agendadas en otros establecimientos.

Docente: un factor limitante a tener en consideración es la carencia de conocimiento por parte de los pedagogos en base a los posibles resultados de la evaluación docente y tramos de la carrera docente existentes, trascendiendo en la aplicación del instrumento.

Personal: otra limitación externa es el posible retraso de los investigadores a las citas con los docentes en los respectivos establecimientos educacionales de la comuna de La Florida, debido a problemas en el transporte público, un accidente de tránsito, a la ubicación exacta del colegio, provocando además inconvenientes de tipo monetario, ya que se tendrá que invertir en algún transporte privado (taxi, uber o cabify) para llegar a tiempo a la cita convenida.

## **1.6 JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación se origina a partir de la observación directa realizada durante las prácticas pedagógicas en los distintos momentos de la carrera de cada uno de los investigadores, en donde se ha observado la falta de motivación de los profesores de Educación Física y Salud, desmotivación que se ve reflejada en su desempeño laboral, bajo interés por la profesión e incluso, menor compromiso con el establecimiento donde realizan su labor. Se evidencia despreocupación de dichos docentes llegando a un punto en que ellos dejan de cumplir con lo que señala el Marco para la Buena Enseñanza (MBE, 2003), el cual supone que los profesionales que se desempeñan en las aulas, antes que nada, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y para lograr la buena enseñanza, los docentes se involucran como personas en la tarea, con todas sus capacidades y sus valores. De otra manera, no lograrían la interrelación empática con sus alumnos, que hace insustituible la tarea docente

(Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, 1999). La presente investigación es relevante, ya que busca analizar los niveles del síndrome de “Burnout” que presentan los profesores con cinco o más años de experiencia laboral, también se podrá determinar la cantidad de afectados que están en ejercicio profesional y determinar cuántos de ellos han presentado resultados insatisfactorios, básicos, competentes y destacados en la evaluación docente y el tramo de encasillamiento de la carrera docente en el que se encuentran.

Este estudio piloto permitirá determinar cuántos profesores de Educación Física y Salud presentan el síndrome de “Burnout”, y que a la vez están realizando el proceso de evaluación docente o que se encuentran en un respectivo tramo de la carrera docente.

Este estudio piloto además, es un aporte, ya que cada docente que participe en él sabrá si tiene o no el síndrome de “Burnout” o si puede tenerlo más adelante si continúa realizando las mismas actividades. La investigación generará y será un material didáctico de apoyo para los estudiantes de las carreras de pedagogía de la Universidad de Las Américas (UDLA), los cuales al conocer las limitaciones, resultados, conclusiones y proyecciones de este estudio podrán anticiparse a ellos y realizar cambios en base a lo sucedido si desean realizar uno similar a este. Además, esta investigación se encontrará en la biblioteca de la UDLA y al término de la indagación se sabrá cuántos profesores de Pedagogía en Educación Física y Salud de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida presentan el síndrome de “Burnout”.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.**

#### **2.1.1 Carrera Docente**

La carrera docente es una política integral que aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional, promoviendo el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros (MINEDUC, Política Nacional Docente , 2017).

#### **2.1.2 Evaluación Docente**

La evaluación docente es el sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo según lo establecido en el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, con niveles de desempeño que corresponden a destacado, competente, básico o insatisfactorio (MINEDUC, Política Nacional Docente, 2017) .

#### **2.1.3 Educación Física**

La palabra educación proviene del vocablo latino educare que significa guiar, conducir, pero semánticamente también se vincula con el verbo edúcere que es sacar, hacer, salir, extraer (García V, 1996).

Parlebás (Blázquez, 2006) define a la Educación Física es una práctica de intervención que ejerce una influencia sobre las conductas motrices de los participantes en función de normas educativas implícitas o explícitas.

#### **2.1.4 Síndrome de “Burnout”**

El término síndrome de “Burnout” traducido al castellano hace referencia a “estar quemado”, es decir, que se entiende como el “síndrome del profesional quemado” (Darrigrande & Durán, 2012).

Gillespie (1980), propone una clasificación sencilla en función de la conducta del trabajador, clasificando un “Burnout” activo y otro pasivo, en función de ello, el primero está asociado a elementos externos u organizacionales, mientras que el segundo se asocia a elementos internos psicosociales del trabajador, comenzando con una residencia activa, que gradualmente decrece ante la falta de control y el desbordamiento sobre sus recursos o expectativas iniciales.

El “Burnout”, o síndrome del trabajador quemado, es una enfermedad laboral cuya incidencia entre la población activa es cada vez mayor. Se puede decir que alguien está quemado cuando su trabajo no le motiva y le supone un esfuerzo casi insoportable. El enfermo padece un agotamiento mental, físico y emocional, que con el tiempo trasciende a su vida personal provocándole una situación de precario equilibrio psicológico (Bosqued, 2008).

La definición más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias, & Suárez, 2006).

## **2.2 CARRERA DOCENTE**

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD) es uno de los pilares de la Reforma Educacional que ha emprendido el país con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas (MINEDUC, , 2017).

La inversión de la carrera docente es una de las más altas de la reforma educacional, 2.300 millones de dólares permitirán mejorar sustantivamente las condiciones para el ejercicio docente, a través de una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional y del aumento de horas no lectivas. Asimismo, permitirá crear nuevos derechos para los docentes: el acompañamiento en los primeros años de ejercicio y la formación continua, ambos garantizados por el Estado. Más de 200 mil profesores y educadores que se desempeñan en establecimientos que reciben financiamiento de este, serán beneficiados. Se trata de una política integral que aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional, promoviendo el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros (MINEDUC, Política Nacional Docente , 2017). (Anexo 1)

### **2.2.1 Ingreso a la carrera docente**

Todos los establecimientos educacionales que reciben financiamiento del estado ingresarán al nuevo SDPD de forma gradual hasta el año 2026.

El ingreso a la carrera docente significa para la mayoría de los docentes y educadoras un incremento importante en sus remuneraciones, estimado en 30% promedio, pudiendo incluso llegar a duplicarse. Asimismo, el MINEDUC

resguardó que ningún profesor o profesora sufra menoscabo en sus actuales remuneraciones por el tramo en que acceda al sistema (MINEDUC, 2016).

### **2.2.2 Tramos obligatorios de la Carrera**

- Tramo inicial: es la etapa de inmersión en el ejercicio profesional, en la cual el docente recibe un fuerte apoyo formativo y acompañamiento.
- Tramo temprano: es la etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales, donde la enseñanza que se realiza evidencia un mayor desarrollo en todos sus aspectos: preparación, actividades pedagógicas, evaluación e interacción con los estudiantes, entre otros. La práctica de enseñanza en el aula se complementa progresivamente con nuevas iniciativas y tareas que el docente asume en la institución escolar.
- Tramo avanzado: el docente consolida su identidad profesional, logrando un nivel esperado de saberes y sus competencias profesionales, de acuerdo a los criterios señalados en el MBE. El docente que se encuentra en este tramo demuestra no solamente habilidades para la enseñanza en el aula, sino que es capaz de hacer una reflexión profunda sobre su práctica y asumir progresivamente nuevas responsabilidades profesionales relacionadas con el acompañamiento y liderazgo pedagógico a docentes del tramo profesional inicial y con los planes de mejoramiento escolar (MINEDUC, 2016).

### **2.2.3 Tramos voluntarios de la carrera docente**

- Experto I: da cuenta de un docente que cuenta con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios sobre lo esperado para un buen ejercicio profesional docente. Los docentes que se

encuentren en este tramo tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.

- Experto II: refiere a un docente con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de excelencia para el ejercicio profesional docente. Los docentes que se encuentren en este tramo tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico (MINEDUC, Carrera Docente, 2016).

#### **2.2.4 Tramo transitorio de acceso a la carrera docente**

- Tramo de acceso al sistema: para profesores con trayectoria, pero que aún no hayan rendido instrumentos de evaluación del MINEDUC. Una vez que la o el docente participe de su primer proceso de reconocimiento, podrá ubicarse en cualquiera de los tramos del sistema, de acuerdo a sus resultados y años de experiencia (MINEDUC, 2017).

### **2.3 EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD**

#### **2.3.1 Inicios de la Educación Física**

La Educación Física aplicada de forma sistematizada y con objetivos, tiene sus orígenes en las antiguas civilizaciones, India y China, donde la práctica era de forma semejante a la gimnasia, recibiendo el nombre de Cong-Fu, creado hacia el año 270 a.c, con un fin religioso, curar el cuerpo de enfermedades y debilidades que le impidieran ser un servidor del alma (Ruíz, 2010).

A finales del siglo XIX, la alta mortalidad infantil fue motivo de preocupación para el Estado chileno. Ante esta situación la administración pública quiso revertir esto a través de la creación de políticas públicas de bienestar que asegurasen tanto la supervivencia de los infantes, como la

normalización de sus hábitos y conductas. En este sentido, la escuela pareció un espacio privilegiado para la implementación y difusión de estas acciones colectivas destinadas a mejorar las condiciones de vida de los futuros ciudadanos (Memoriachilena, 2016).

La Educación Física es quizá la forma más visible, aunque no la única, de escolarización del cuerpo. Su configuración como materia curricular y como área de conocimiento, ha sido acompañada a través del tiempo por la aparición de varias corrientes internas o subdisciplinas, que interpretan el cuerpo y su ejercitación de modos diferentes (Barbero, 2005).

### **2.3.2 Educación Física y Salud y sus programas de estudio**

Educación Física y Salud constituye una asignatura central de la educación escolar, que se enmarca en el proceso de formación integral del ser humano. A partir de la práctica regular de actividad física, los estudiantes podrán desarrollar habilidades motrices y actitudes proclives al juego limpio, el liderazgo y el autocuidado. Esto les dará la posibilidad de adquirir un estilo de vida activo y saludable, asociado a múltiples beneficios individuales y sociales. El desarrollo de habilidades motrices y la adquisición de hábitos de vida activa y saludable, contribuyen al bienestar cognitivo, emocional, físico y social del alumno. De hecho, existe una abrumadora evidencia que documenta las relaciones positivas entre actividad física y capacidades cognitivas (MINEDUC, 2017).

### **2.3.3 Profesor de Educación Física y enfermedades más frecuentes**

Psiquiatría y otorrinolaringología, aparecen como las ramas médicas que cuentan con más profesionales de la enseñanza entre sus principales pacientes. Las dolencias de la faringe constituyen una enfermedad docente por excelencia. Pero si se suman las afecciones de neurología y psiquiatría, temas de salud mental es una de las mayores causas del absentismo laboral de los profesores, y la principal si se tiene en cuenta su duración (Martínez, 2009).

## **2.4 SÍNDROME DE “BURNOUT”**

### **2.4.1 Origen del síndrome de “Burnout”**

Freudenberger (1974) utiliza por primera vez el término “Burnout”, el cual se refiere preferentemente a aquellos voluntarios que trabajan en su “Free Clinic” y que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años en la mayoría de las ocasiones, se encuentran desmotivados, faltos de todo interés por el trabajo.

### **2.4.2 Síntomas principales del síndrome de “Burnout”.**

Atance (1997) lo sitúa entre los cinco y diez años como el periodo en que el síndrome de “Burnout” aparece con mayor frecuencia dentro de los profesionales.

Los síntomas encontrados en distintos estudios de Maslach & Jackson (1982 cit por Castillo, 2001) se pueden agrupar en cuatro áreas: psicosomáticos, conductuales, emocionales y defensivos.

- Psicosomáticos: suelen ser de presentación precoz, apareciendo dolores de cabeza, problemas de sueño, alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares (espada y cuello), asma, hipertensión arterial y en las mujeres la pérdida de la menstruación.
- Conductuales: ausentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo (conducción imprudente), aficiones suicidas, incapacidad para relajarse, abuso de fármacos y alcohol, problemas matrimoniales y familiares.
- Emocionales: distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad, el sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada. Dificultad de concentración, la memorización, la abstracción y elaboración de juicios por la ansiedad padecida. Todo esto acaba repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral y en su relación con los compañeros y clientes.
- Defensivos: estos signos tienen su origen en la dificultad de estas personas para aceptar sus sentimientos. Suelen realizar una negación de sus emociones, la supresión consciente de información el desplazamiento de sentimientos hacia otras personas o cosas, la atención selectiva, todo ello para evitar una experiencia negativa

Según García (2014), el síndrome de “Burnout “sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. Por consiguiente señala los principales factores psicosociales, los cuales son:

- Agotamiento emocional: un desgaste profesional que lleva a la persona a un agotamiento psíquico y fisiológico. Aparece una pérdida de energía, fatiga a nivel físico y psíquico. El agotamiento emocional se produce al tener que realizar unas funciones laborales diariamente y

permanentemente con personas que hay que atender como objetos de trabajo. Al respecto Buzzetti (2005), señala que 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

- Despersonalización: se manifiesta en actitudes negativas en relación con los usuarios/clientes, se da un incremento de la irritabilidad, y pérdida de motivación. Por el endurecimiento de las relaciones puede llegar a la deshumanización en el trato (García, 2014). La despersonalización tiene relación con el hecho de que los individuos se vuelven indiferentes frente a las necesidades y cualidades de las personas hacia las cuales ejerce profesionalmente. Esto los convierte en sujetos deshumanizados, ya que no tienen interés en los demás (Maslach et. al., 2001).
- Falta de realización personal: disminución de la autoestima personal, frustración de expectativas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y comportamiento (García, 2014). En esta instancia, 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, 1992)

### **2.4.3 Posibles causas del síndrome de “Burnout”.**

Fernández (2017) señala que la sobrecarga de trabajo es el punto inicial, sumado a la falta de responsabilidad en su propio trabajo, las ausencias de refuerzo o las recompensas insuficientes, la falta de apoyo o confianza hacia el empleado, la carencia de imparcialidad ante los trabajadores (injusticias), los conflictos de rol (pedir al trabajador hacer dos tareas incompatibles), la ambigüedad de rol (no dejar claro a la persona contratada qué se espera de él) o incompatibilidad entre el rol a desempeñar y la ética moral son algunos

ejemplos de cómo una mal clima organizacional puede provocar el síndrome de “Burnout”.

García (2014) señala que el agotamiento del trabajo presente en el síndrome de “Burnout” puede ser el resultado de varios factores y puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración, etc.) como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, estilo de liderazgo de los superiores, entre otros) y por consecuencias las causas más comunes son las siguientes

- La falta de control: una incapacidad de influir en las decisiones que afectan a su trabajo: como su horario, misiones, o la carga de trabajo que podrían conducir a agotamiento del trabajo.
- Expectativas laborales fuera de control: las personas que no están seguros sobre el grado de autoridad que tengan o de su supervisor o los demás esperen de ellos, no es probable que se sientan cómodos en el trabajo.
- La dinámica de trabajo disfuncional: tal vez las personas que trabajan con una persona conflictiva en la oficina, se siente menospreciada por los compañeros o su jefe no le presta suficiente atención a su trabajo.
- Las diferencias de los valores: si los valores difieren de la forma en que el empleador hace negocios o atiende las quejas, la falta de correspondencia puede llegar a pasar factura.
- Mal ajuste de empleo: si el trabajo no se ajusta a los intereses y habilidades de las personas, puede llegar a ser cada vez más estresante en el tiempo.

- Los extremos de la actividad: cuando un trabajo es siempre monótono o caótico, necesita energía constante para permanecer centrado, lo que puede contribuir a niveles más altos de fatiga y agotamiento del trabajo.
- La falta de apoyo social: si se siente aislado en el trabajo y en su vida personal, usted puede sentirse más estresado.
- Desequilibrio entre la vida laboral, familia y social: si el trabajo ocupa gran parte del tiempo y esfuerzo y no tienen suficiente tiempo para estar con su familia y amigos, se pueden quemar rápidamente.

#### **2.4.4 Efectos psicológicos y en la salud**

Zabala (2008) señala algunos de los efectos, como el estrés dispara los problemas emocionales y mentales como el insomnio, los dolores de cabeza, cambios de personalidad, irritabilidad, ansiedad y depresión. También puede causar o agravar enfermedades del tracto digestivo incluyendo la gastritis, úlceras estomacales y duodenales, colitis ulcerativa y colon irritable. Asimismo afecta el sistema reproductivo causando desórdenes menstruales y recurrentes infecciones vaginales en las mujeres, así como impotencia y eyaculación prematura en los varones. Además el estrés a niveles elevados puede causar excesiva pérdida de cabello así como ciertos tipos de calvicie y algunos individuos reaccionan al estrés con brotes de problemas de piel como el eczema o la psoriasis.

#### **2.4.5 Diferencias de género**

Para Torres (2001) existe una relación, y lo complementa con un estudio en los Estados Unidos, en donde se constató que las mujeres con hijos y responsabilidades laborales, están expuestas a un alto grado de tensión durante las 24 horas del día. Sin embargo, los trabajos de Moriana & Herruzo (2007) el género no es un determinante significativo para considerar una propensión al estrés o síndrome de “Burnout” en general.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1.1 Clasificación de la hipótesis**

##### **Hipótesis General**

**H<sub>1</sub>.** Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan el síndrome de “Burnout”.

**H<sub>0</sub>.** Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, no presentan el síndrome de “Burnout”.

##### **Hipótesis Específica**

**H<sub>1</sub>.** Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan un bajo nivel del síndrome de “Burnout”.

**H<sub>0</sub>.** Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, no presentan un bajo nivel del síndrome de “Burnout”.

**H<sub>2</sub>.** Las profesoras de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan en un mayor porcentaje el síndrome de “Burnout” que sus pares varones.

**H<sub>0</sub>.** Las profesoras de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, no presentan en un mayor porcentaje el síndrome de “Burnout” que sus pares varones.

## **3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.2.1 Diseño de estudio**

Estudio cuantitativo de diseño no experimental transeccional.

### **3.2.2 Población y muestra**

La población corresponde a 33 profesores de Educación Física y Salud de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida.

La muestra corresponde a 8 profesores de Educación Física y Salud de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida.

### **3.2.3 Muestra**

El tipo de muestra es no aleatoria, voluntaria.

### **3.2.4 Procedimiento selección de la muestra**

Muestra no aleatoria. Se utilizaron los siguientes criterios de selección de la muestra:

Los criterios de inclusión de la muestra, fueron profesores de Educación Física y Salud con cinco años o más de experiencia laboral en la educación de establecimientos educacionales municipales de la comuna La Florida que hayan sido evaluados y estén en la carrera docente, además, de haber firmado el consentimiento informado de la investigación sobre el síndrome de “Burnout”.

Los criterios de exclusión de la muestra, fueron profesores de Educación Física y Salud con cinco años o más de experiencia laboral en la educación de establecimientos educacionales municipales de la comuna La Florida quienes no hayan sido evaluados y no estén en la carrera docente, además, de no firmar el consentimiento informado de la investigación sobre el síndrome de “Burnout”.

### **3.2.5 Técnica de recogida de datos**

Para recoger los datos, se utiliza el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

## **3.3 INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

### **3.3.1 Tipo de instrumento**

El MBI elaborado por Maslach y Jackson 1981; 1986, en la cual, su principal objetivo, es detectar el síndrome de “Burnout” en los Docentes (Cuestionario de “Burnout” de Maslach para Docentes (MBI-Ed)).

### 3.3.2 Descripción del instrumento

El cuestionario consiste en una serie de 22 preguntas cerradas, las cuales se dividen en 3 dominios:

- Subescala de agotamiento emocional “Emotional exhaustion” (EE): esta consiste en 9 preguntas, cuyo objetivo es valorar lo exhausto de manera emocional por la alta exigencia laboral.
- Subescala de despersonalización (D): esta consiste en 5 preguntas, estas reconocen el estado de distanciamiento y frialdad del docente.
- Subescala de realización personal “Personal accomplishment” (PA): esta se compone de 8 ítems, y evalúa la autoeficacia y realización personal en el trabajo. (Anexo 2)

### 3.3.3 Validación del instrumento

La herramienta del MBI fue medida por un grupo conformado de 98 profesores, los cuales son dirigentes sindicales del colegio de profesores AGECH (Asociación Gremial de Educadores de Chile), el cuestionario de MBI ha sido el más utilizado para poder medir el síndrome de “Burnout” a nivel mundial, y este cuestionario ha sido validado en diferentes ocasiones. El MBI de Maslach y Jackson (1981) es un instrumento conformado por 22 ítems que se valoran con una escala de frecuencia de siete grados. Este inventario se divide en tres subescalas que miden tres factores fundamentales, denominados: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), y realización personal en el trabajo (8 ítems), obteniéndose en ellas una puntuación estimada como baja, media o alta, dependiendo de las diversas puntuaciones de corte determinadas por las autoras para cada profesión en específico, tomando como criterio de corte el percentil 33 y el 66 (Olivares & Gil-Monte, 2009). Además de aplicar 3 preguntas abiertas, las cuales son: ¿Cuándo fue su última evaluación y cuál fue su

resultado?, ¿En qué tramo de la carrera docente se encuentra actualmente?, ¿Este año 2017 se encuentra realizando la evaluación docente? (Anexo 2)

### **3.3.4 El entrenamiento de los encuestadores**

Se realizaron reuniones para definir las posibles dudas de los docentes de los establecimientos educacionales municipales y así responder a sus posibles interrogantes, además de estandarizar las respuestas para que todos ellos recibieran la misma información.

### **3.3.5 Aplicación de los instrumentos**

La aplicación del instrumento se realizó de forma presencial y de carácter formal, para eso, cada uno de los estudiantes investigadores se presentó con los directores o jefes de la unidad técnica pedagógica (UTP) de todos los establecimientos educacionales de la comuna de La Florida, informando su procedencia universitaria, en qué consistía la investigación, instrumento evaluativo y los objetivos del estudio, asimismo se entregó un consentimiento informado a los pedagogos para que tuviesen acceso a la información de manera más detallada (Anexo 3). Luego de lo anterior se procede a entregar el MBI con 22 preguntas cerradas y 3 preguntas abiertas referidas a la evaluación docente y carrera docente:

- 1) ¿Cuándo fue su última evaluación y cuál fue su resultado?
- 2) ¿En qué tramo de la carrera docente se encuentra actualmente?
- 3) ¿Este año 2017 se encuentra realizando la evaluación docente?

### **3.4 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO**

#### **3.4.1 Definición operacional de la variable independiente(x)**

Resultado del último proceso de evaluación docente y encasillamiento en la carrera docente de los profesores de Educación Física y Salud con cinco años o más de experiencia laboral.

#### **3.4.2 Definición operacional de la variable dependiente (y)**

Síndrome de “Burnout” en profesores de Educación Física y Salud con cinco años o más de experiencia laboral.

### **3.5 TIPO DE ANÁLISIS**

Análisis matemático.

### **3.6 MARCO ADMINISTRATIVO**

La organización del trabajo se lleva a cabo a través de una carta Gantt. Durante el mes de Agosto se llegó al consenso de la elección del tema, se recopiló y analizó la información y luego se realiza el planteamiento del problema. En consecuencia se proyecta la pregunta de investigación en la primera semana de Septiembre, de ahí surgen los objetivos (general y específicos), luego se delimita el problema y se analizan las limitaciones. La justificación se realiza en la primera semana del mes de Octubre y se comienza con el capítulo dos del estudio Marco Teórico, luego el capítulo tres de Marco Metodológico en donde se plantean las hipótesis, luego se realiza la recolección de datos, la cual se realiza durante el mes de Noviembre. Se finaliza con el análisis descriptivo y tabulación

de los datos y con las conclusiones y proyecciones en la primera semana de Diciembre. (Anexo 4)

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

### 4.1 Análisis e interpretación de datos

4.1.1 En la tabla y figura 1 se observan los 26 establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida y los 33 docentes de Pedagogía en Educación Física y Salud que están distribuidos en cada uno de ellos.

TABLA 1. Establecimientos educacionales municipales de La Florida y docentes de Educación Física y Salud en cada uno de ellos.

ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES	DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA POR ESTABLECIMIENTO
1. Escuela de Párvulos Samorito	2 profesores
2. Bellavista	3 profesores
3. Guardiamarina Ernesto Riquelme	1 profesor
4. Indira Gandhi	1 profesor
5. La Araucarias	1 profesor
6. Lo Cañas	1 profesor
7. Los cerezos	1 profesor
8. Los Navíos	1 profesor
9. Los Quillayes	0 profesores
10. Maestra Elsa Santibáñez	1 profesor
11. María Elena	1 profesor
12. Nuevo Amanecer	3 profesores
13. Oscar Castro	1 profesor
14. Santa Irene	1 profesor
15. Sotero del Río	1 profesor
16. Capitán Pastene	1 profesor
17. Las Lilas	2 profesores
18. Alto Cordillera	2 profesores
19. Andrés Bello	2 profesores
20. Los Almendros	2 profesores
21. Marcela Paz	1 profesor
22. Sol de Illimani	1 profesor
23. Cardenal Antonio Samoré	1 profesor
24. Benjamín Vicuña Mackenna	1 profesor
25. Liceo Polivalente Municipal	1 profesor
26. Francisco Vergara Bobadilla	0 profesores

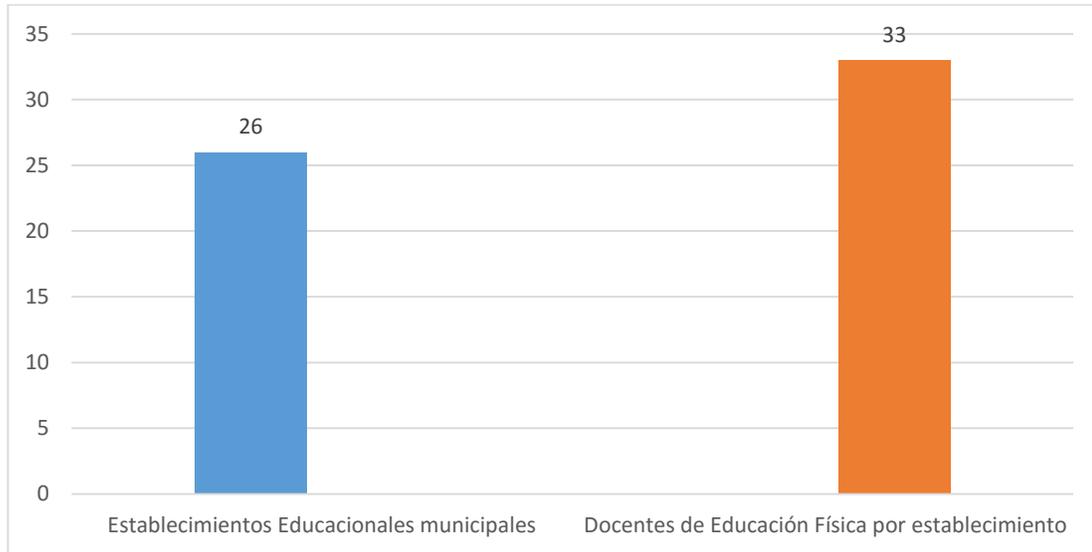


FIGURA 1. Cantidad de establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida y docentes de Educación Física y Salud existentes en ellos.

**4.1.2** En la tabla y figura 2 se observan los 26 establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, los 33 profesores de Educación Física y Salud pertenecientes a cada uno de ellos lo que corresponde a un 100% y los 24 docentes de esta asignatura que cumplen con los criterios de inclusión de la muestra, lo que corresponde a un 72%.

**TABLA 2.** Docentes de Educación Física y Salud por establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida que cumplen y no con los criterios de inclusión de la muestra.

ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES	DOCENTES DE EFI POR ESTABLECIMIENTO	DOCENTES DE EFI QUE CUMPLEN CON LOS CRITERIOS	% RESPECTIVO
1. Escuela de Párvulos Samorito	2	2	6%
2. Bellavista	3	2	6%
3. Guardiamarina Ernesto Riquelme	1	1	3%
4. Indira Gandhi	1	1	3%
5. La Araucarias	1	1	3%
6. Lo Cañas	1	0	0%
7. Los cerezos	1	1	3%
8. Los Navíos	1	0	0%
9. Los Quillayes	0	0	0%
10. Maestra Elsa Santibáñez	1	1	3%
11. María Elena	1	1	3%
12. Nuevo Amanecer	3	1	3%
13. Oscar Castro	1	0	0%
14. Santa Irene	1	0	0%
15. Sotero del Río	1	1	3%
16. Capitán Pastene	1	1	3%
17. Las Lilas	2	1	3%
18. Alto Cordillera	2	2	6%
19. Andrés Bello	2	2	6%
20. Los Almendros	2	1	3%
21. Marcela Paz	1	1	3%
22. Sol de Illimani	1	1	3%
23. Cardenal Antonio Samoré	1	1	3%
24. Benjamín Vicuña Mackenna	1	1	3%
25. Liceo Polivalente Municipal	1	1	3%
26. Francisco Vergara Bobadilla	0	0	0%
<b>% Total</b>	<b>100%</b>	<b>72%</b>	<b>72%</b>

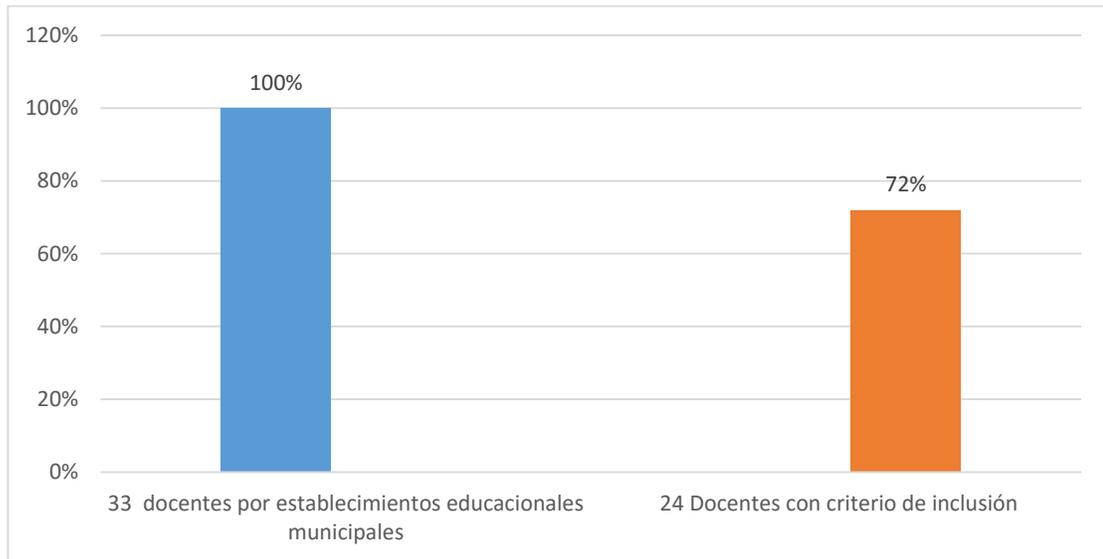
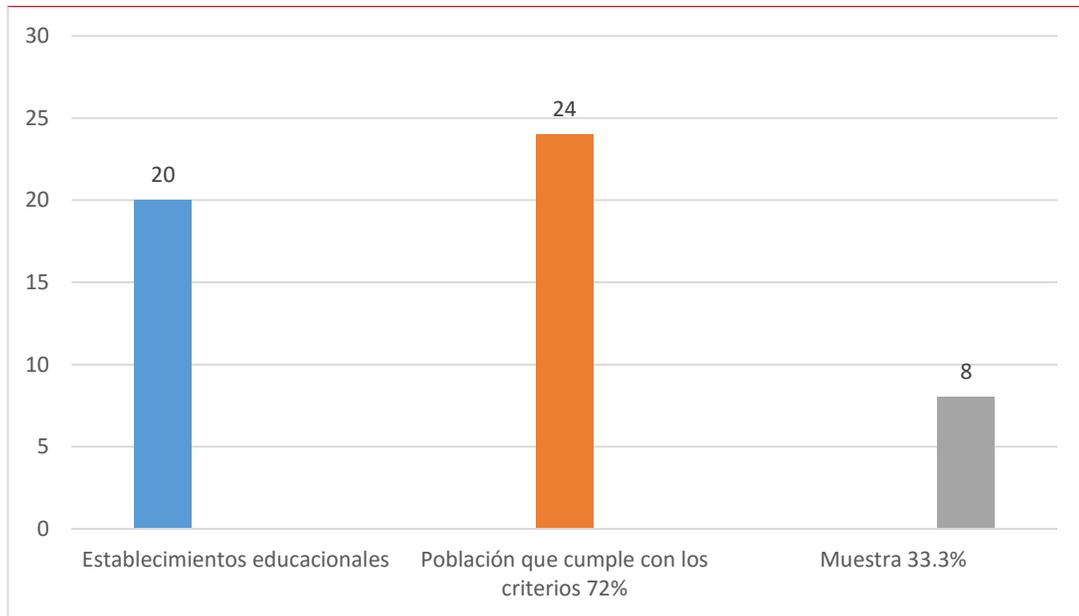


FIGURA 2. Docentes de Educación Física y Salud por establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida que cumplen y no con los criterios de inclusión de la muestra

**4.1.3** En la tabla y figura 3 se observa la población del estudio, la cual corresponde a 24 profesores de Educación Física y Salud, atribuible al 72% de los docentes que cumplen con los criterios de los 20 establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, y la muestra, la cual es de 8 docentes que contestaron el MBI lo cual corresponde a un 33.3% de profesores.

**TABLA 3.** Cantidad de establecimientos educacionales, población y muestra del estudio.

ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES	DOCENTES DE EFI QUE CUMPLEN CON LOS CRITERIOS	MUESTRA	% RESPECTIVO MUESTRA
1. Escuela de Párvulos Samorito	2 profesores	0 profesor	0%
2. Bellavista	2 profesores	0 profesor	0%
3. Guardiamarina Ernesto Riquelme	1 profesor	0 profesor	0%
4. Indira Gandhi	1 profesor	0 profesor	0%
5. La Araucarias	1 profesor	1 profesor	4.1%
6. Los cerezos	1 profesor	0 profesor	0%
7. Maestra Elsa Santibáñez	1 profesor	1 profesor	4.1%
8. María Elena	1 profesor	0 profesor	0%
9. Nuevo Amanecer	1 profesor	1 profesor	4.1%
10. Sotero del Río	1 profesor	0 profesor	0%
11. Capitán Pastene	1 profesor	0 profesor	0%
12. Las Lilas	1 profesores	0 profesor	0%
13. Alto Cordillera	2 profesores	1 profesor	4.1%
14. Andrés Bello	2 profesores	1 profesor	4.1%
15. Los Almendros	1 profesor	0 profesor	0%
16. Marcela Paz	1 profesor	0 profesor	0%
17. Sol de Illimani	1 profesor	0 profesor	0%
18. Cardenal Antonio Samoré	1 profesor	1 profesor	4.1%
19. Benjamín Vicuña Mackenna	1 profesor	1 profesor	4.1%
20. Liceo Polivalente Municipal	1 profesor	1 profesor	4.1%
<b>TOTAL</b>	<b>24 profesores</b>	<b>8 profesores</b>	<b>33.3%</b>



**FIGURA 3.** Cantidad de establecimientos educacionales, población que cumple con los criterios y muestra total de estudio.

**4.1.4** En la tabla y figura 4 se observa la muestra, la cual corresponde a los 8 profesores de Educación Física y Salud y los resultados obtenidos en su último proceso de evaluación docente. En el tramo de competente hay 6 docentes lo que corresponde a un 75% del total de la muestra, 1 profesor en el tramo básico, equivalente al 12.5 % del profesorado y 1 docente con resultado destacado, lo que corresponde a un 12.5% de la muestra evaluada. La moda, señala que el 75% de los docentes se encuentra en el tramo competente. En último lugar se observa que ninguno de los docentes se encuentra en el tramo insatisfactorio.

TABLA 4. Distribución de profesores en los diferentes tramos sobre la evaluación docente

ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	RESULTADO EVALUACIÓN DOCENTE	% RESPECTIVO
1. Las Araucarias	Básico	12.5%
2. Maestra Elsa Santibáñez	Destacado	12.5%
3. Nuevo Amanecer	Competente	12.5%
4. Alto Cordillera	Competente	12.5%
5. Andrés Bello	Competente	12.5%
6. Cardenal Antonio Samoré	Competente	12.5%
7. Benjamín Vicuña Mackenna	Competente	12.5%
8. Liceo Polivalente Municipal	Competente	12.5%
TOTAL		100%

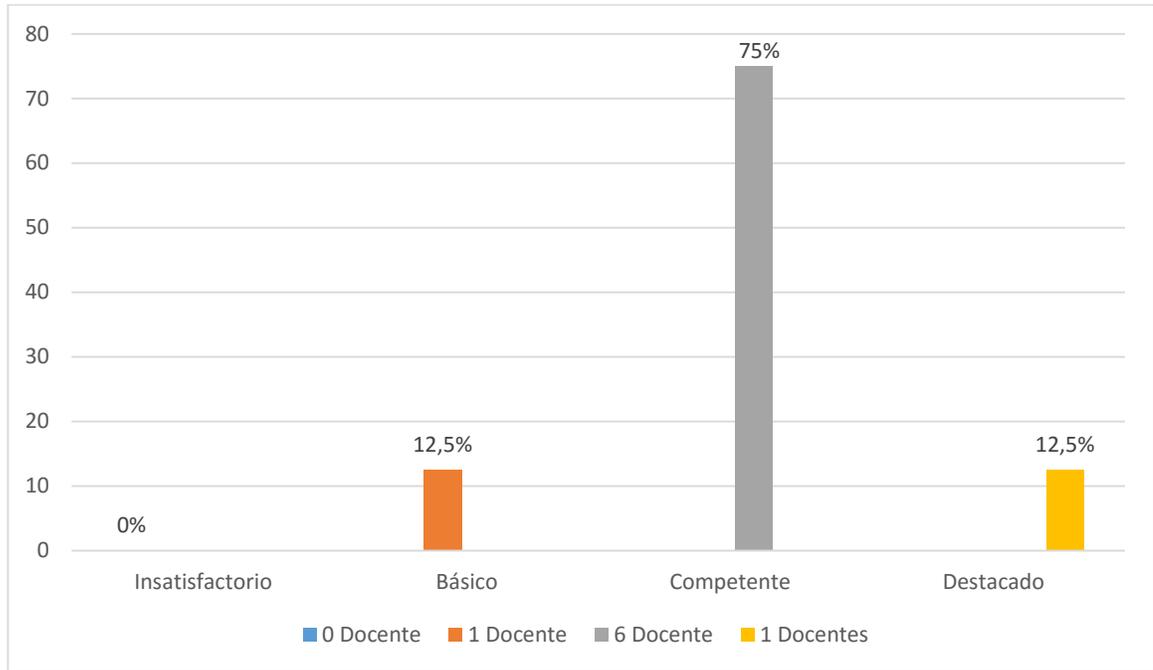


FIGURA 4. Distribución de profesores en los diferentes tramos de la evaluación docente.

**4.1.5** La tabla y figura 5 se observa la cantidad de docentes evaluados y el tramo de la carrera en que se encuentran, estas informan que el 12,5% del total se encuentra en el tramo Inicial, es decir 1 solo profesor, 3 docentes se encuentran en el tramo Temprano, lo que corresponde a un 37,5% de la muestra, a su vez se informa que 3 educadores se encuentra en el tramo Avanzado siendo el 37,5% del total, y por último, se aborda el colegio Maestra Elsa Santibáñez que está en la carrera docente está en el tramo Experto I, correspondiente al 12,5% del total.

**TABLA 5.** Distribución de profesores en los diferentes tramos sobre la carrera docente

ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	TRAMO CARRERA DOCENTE	% RESPECTIVO
1. Las Araucarias	Inicial	12.5%
2. Maestra Elsa Santibáñez	Experto 1	12.5%
3. Nuevo Amanecer	Temprano	12.5%
4. Alto Cordillera	Temprano	12.5%
5. Andrés Bello	Temprano	12.5%
6. Cardenal Antonio Samoré	Avanzado	12.5%
7. Benjamín Vicuña Mackenna	Avanzado	12.5%
8. Liceo Polivalente Municipal	Avanzado	12.5%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

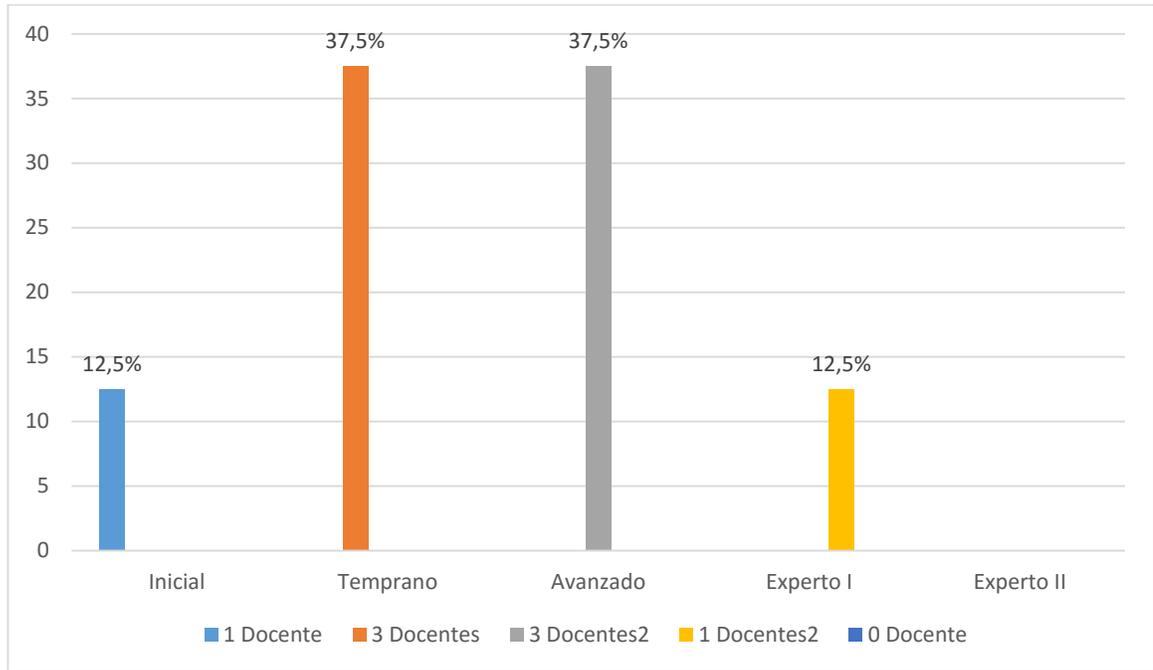


FIGURA 5. Distribución de profesores en los diferentes tramos sobre la carrera docente

**4.1.6** En la tabla y figura 6 se observa la distribución de los Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, el puntaje alcanzado en la sub escala de Agotamiento Emocional (E.E) y nivel del síndrome de “Burnout” obtenidos, de los 8 colegios, de los cuales cada uno representa a un profesor de Educación Física, se observa que 6 de ellos alcanzaron un bajo nivel de “Burnout”, es decir un 75%, asimismo solo 1 profesor logró un nivel intermedio o medio de “Burnout”, lo que equivale a un 12.5 % del total y solo 1 docente obtuvo una puntuación alta del nivel de “Burnout”, aludiendo a un 12.5 del general de educadores.

TABLA 6. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntaje obtenido en la sub escala de Agotamiento Emocional y nivel de “Burnout”.

NOMBRES DE ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	PUNTOS E.E	NIVEL DE “BURNOUT”
1. Las Araucarias	06	Bajo
2. Maestra Elsa Santibáñez	24	Intermedio
3. Nuevo Amanecer	03	Bajo
4. Alto Cordillera	11	Bajo
5. Andrés Bello	04	Bajo
6. Cardenal Antonio Samoré	30	Alto
7. Benjamín Vicuña Mackenna	12	Bajo
8. Liceo Polivalente Municipal	03	Bajo

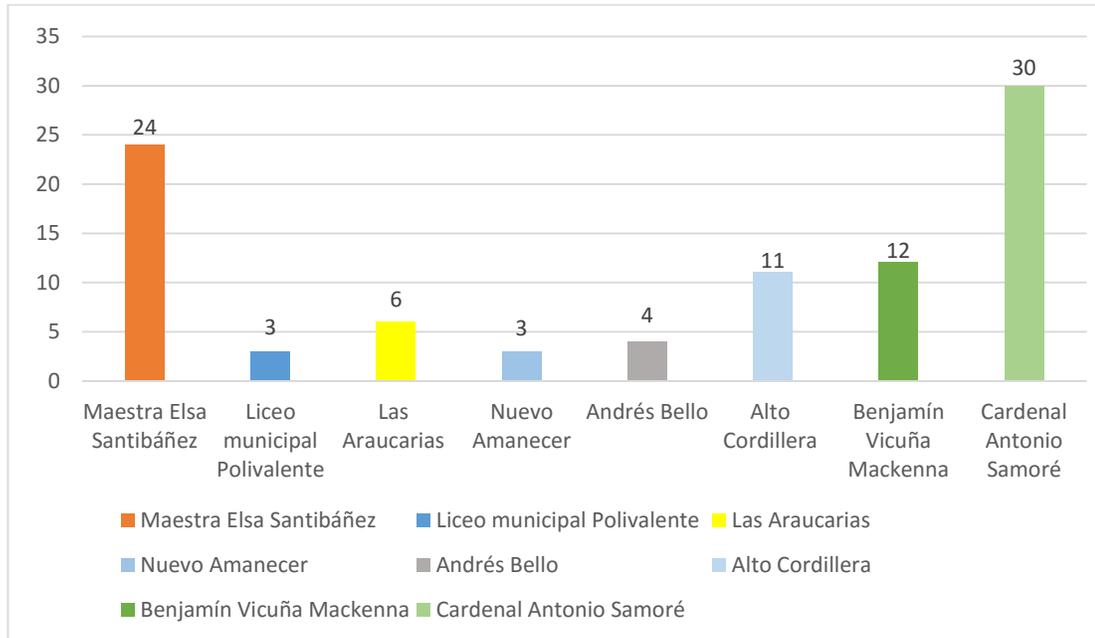


FIGURA 6. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida y puntajes obtenidos en la sub escala de Agotamiento Emocional.

**4.1.7** En la tabla y figura 7 se observa la distribución de los Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntos obtenidos en la sub escala de Despersonalización (D) y nivel del síndrome de “Burnout” conseguidos, de los 8 colegios cada uno representa a un profesor de Educación Física y Salud, resultando el 100% del total con índices bajos de “Burnout”.

TABLA 7. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntaje obtenido en la sub de Despersonalización y nivel de “Burnout”.

ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	PUNTOS D	NIVEL DE “BURNOUT”
1. Las Araucarias	00	Bajo
2. Maestra Elsa Santibáñez	02	Bajo
3. Nuevo Amanecer	00	Bajo
4. Alto Cordillera	00	Bajo
5. Andrés Bello	00	Bajo
6. Cardenal Antonio Samoré	03	Alto
7. Benjamín Vicuña Mackenna	03	Bajo
8. Liceo Polivalente Municipal	00	Bajo

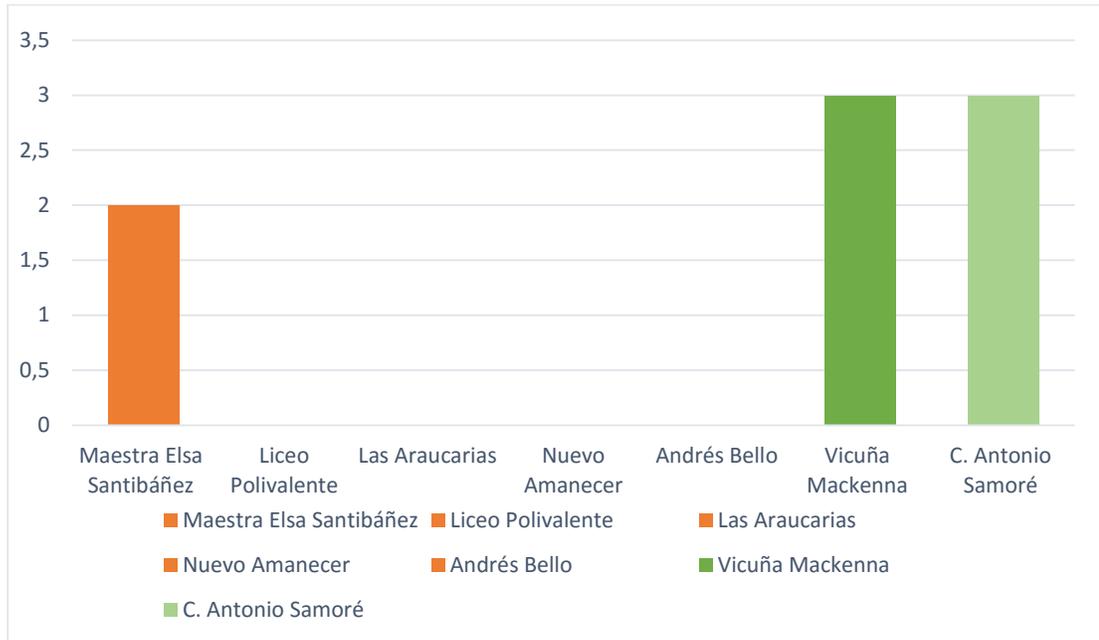


FIGURA 7. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida y puntajes obtenidos en la sub de Despersonalización.

**4.1.8** En la tabla y figura 8 se observa la distribución de los Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, el puntaje obtenido en la Sub escala de Realización Personal (P.A) y nivel del síndrome de “Burnout” alcanzado, cada uno de los 8 colegios representa a un profesor de Educación Física y Salud, un 50% de los profesores resultan tener un bajo nivel de “Burnout” y el otro 50% del total obtiene un nivel intermedio o medio de “Burnout”.

TABLA 8. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntaje obtenido en la sub de Realización Personal y nivel de “Burnout”.

ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	PUNTOS P.A	NIVEL DE “BURNOUT”
1. Las Araucarias	37	Intermedio
2. Maestra Elsa Santibáñez	34	Intermedio
3. Nuevo Amanecer	42	Bajo
4. Alto Cordillera	48	Bajo
5. Andrés Bello	48	Bajo
6. Cardenal Antonio Samoré	41	Bajo
7. Benjamín Vicuña Mackenna	34	Intermedio
8. Liceo Polivalente Municipal	36	Intermedio

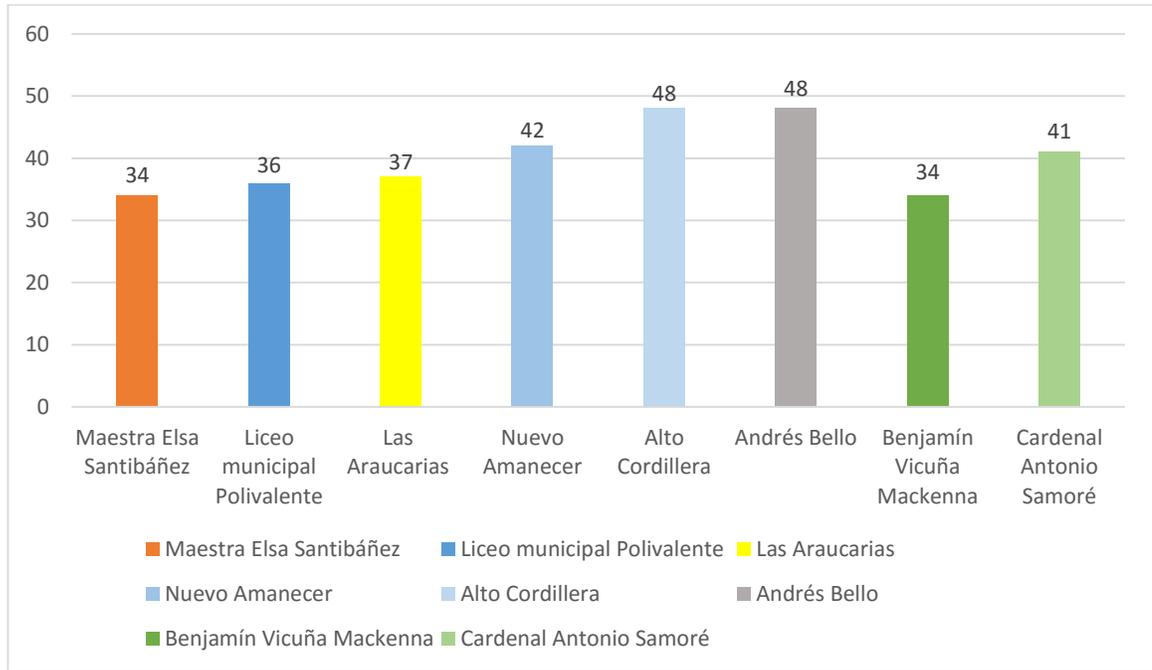


FIGURA 8. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida y puntajes obtenidos en la sub de Realización Personal.

**4.1.9** En la tabla y figura 9 se observa la distribución de Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntajes totales del MBI y nivel clasificación del síndrome de “Burnout”, se expone a 8 colegios, de los cuales cada uno representa a un profesor de Educación Física. El 100% de los educadores se encuentra en una clasificación intermedia o media del síndrome, aunque cabe destacar 4 profesores están más propensos a sufrir el síndrome en no más de 10 años, como los son los colegios Maestra Elsa Santibáñez, Andrés Bello, Alto Cordillera y Cardenal Antonio Samoré, representando un 50% de la muestra.

**TABLA 9.** Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntaje total obtenido del MBI y clasificación del síndrome de “Burnout”.

ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	PUNTAJE TOTAL	CLASIFICACIÓN DE “BURNOUT”
1. Las Araucarias	43	Intermedio
2. Maestra Elsa Santibáñez	69	Intermedio
3. Nuevo Amanecer	44	Intermedio
4. Alto Cordillera	59	Intermedio
5. Andrés Bello	52	Intermedio
6. Cardenal Antonio Samoré	74	Intermedio
7. Benjamín Vicuña Mackenna	48	Intermedio
8. Liceo Polivalente Municipal	39	Intermedio

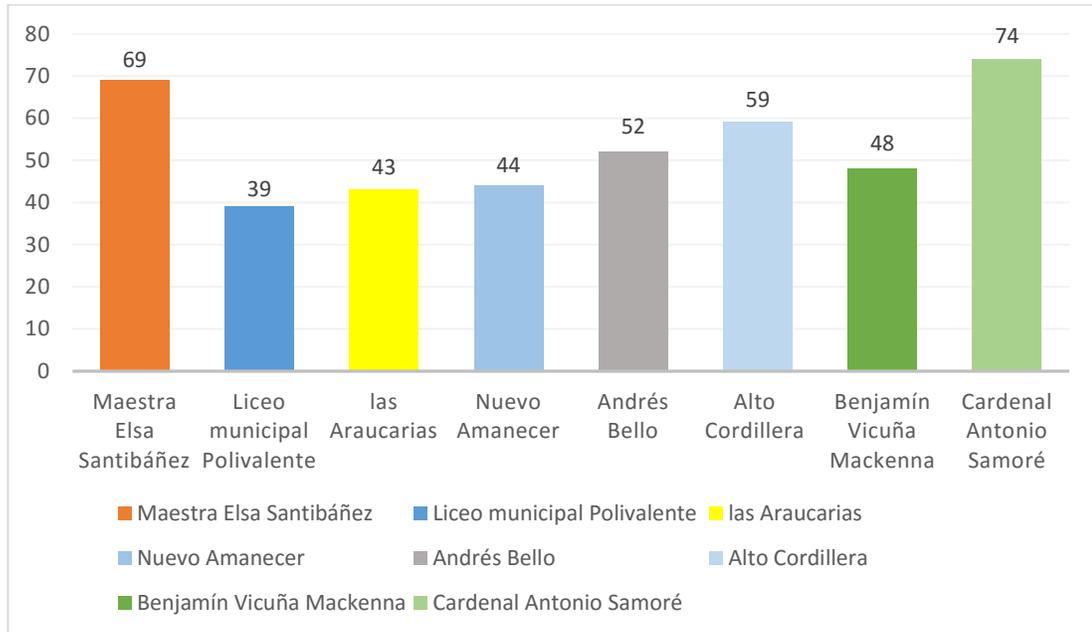


FIGURA 9. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida y puntaje total obtenido del MBI.

**4.1.10** En la tabla y figura 10 se observa la distribución de Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntajes totales del MBI y nivel de clasificación del síndrome y género relacionado con el “Burnout”, en la tabla se expone a 8 colegios, de los cuales cada uno representa a un profesor de Educación Física. Por consecuencia se puede evidenciar que son solo 2 mujeres las cuales participaron de esta indagación, es decir un 25% del total, el otro 75% está compuesto por docentes hombres.

TABLA 10. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntajes totales del MBI y clasificación por género.

ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES DE LA COMUNA LA FLORIDA	PUNTAJE TOTAL	GÉNERO
1. Las Araucarias	43	Masculino
2. Maestra Elsa Santibáñez	69	Femenino
3. Nuevo Amanecer	44	Masculino
4. Alto Cordillera	59	Femenino
5. Andrés Bello	52	Masculino
6. Cardenal Antonio Samoré	74	Masculino
7. Benjamín Vicuña Mackenna	48	Masculino
8. Liceo Polivalente Municipal	39	Masculino

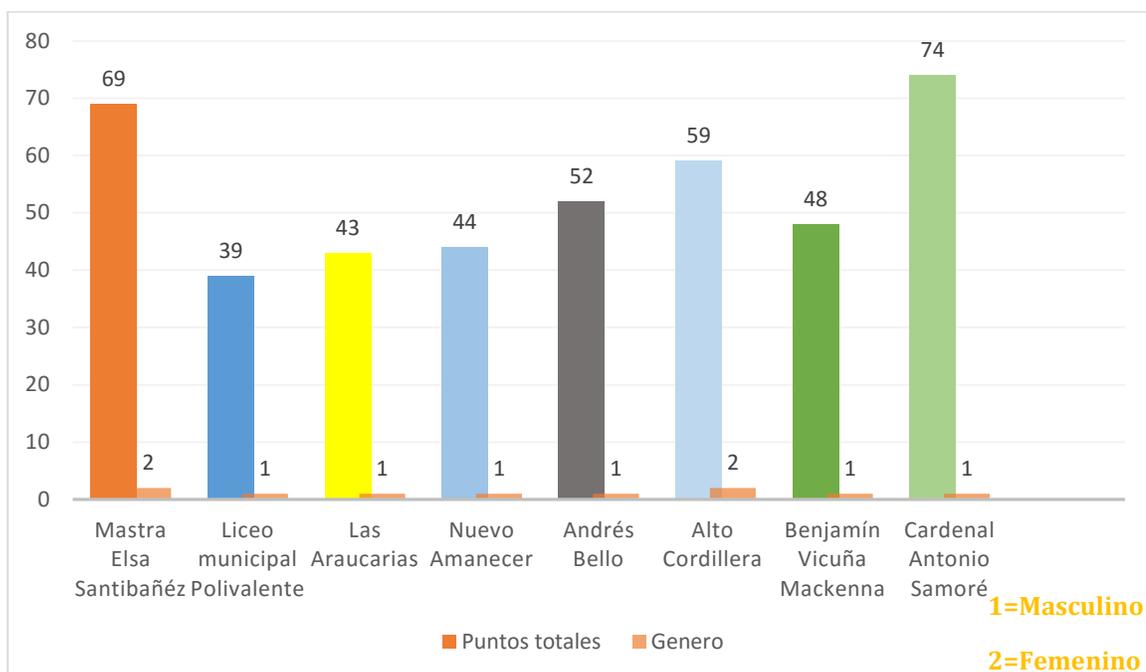


FIGURA 10. Establecimientos Municipales de la comuna La Florida, puntajes totales del MBI y clasificación por género del profesorado.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y PROYECCIONES**

### **5.1 Análisis de la Bibliografía**

En el estudio se realiza una recopilación de información, principalmente del síndrome de “Burnout”, evaluación docente y carrera docente, se utilizaron páginas web, revistas online, libro online, paper, entre otros, las cuales son de fuentes empíricas y respaldadas. Se consideró lo señalado por Sampieri (2006), respecto a que las citas tienen a los más cinco años de antigüedad, y las que tienen más años de los señalados, son por que han sido citados por autores en informes dentro de los años indicados, por ende se mantienen vigentes en la actualidad. Además, todo ello es analizado para elaborar los capítulos presentados, utilizando norma APA sexta edición.

### **5.2 Resultados Obtenidos Mediante el Instrumento**

La obtención de los resultados se logró mediante el MBI, la muestra correspondió a 8 docentes de Educación Física, los cuales contestaron dicho instrumento. El análisis descriptivo realizado permite analizar los niveles del síndrome de “Burnout”, concluyendo que ningún docente evaluado padece el síndrome, ya que ningún docente obtuvo puntajes altos en las 2 primeras sub escalas y un bajo puntaje en la última sub escala, en conclusión, los profesores a pesar de no padecer el síndrome estos se clasifican en posibles padecimientos en cuanto a niveles bajos, intermedio y altos, por consecuencias 6 profesores se encuentran en el nivel intermedio y 2 profesores en un alto posible padecimiento del síndrome de “Burnout” en los próximos años, sobre todo en los profesores de los establecimientos, Maestra Elsa Santibáñez, Alto Cordillera, Andrés Bello y Cardenal Antonio Samoré, los cuales obtuvieron los puntajes total

más altos del MBI, y avalando la información proporcionada en la investigación, dentro de estos 4 profesores, 2 son mujeres, es decir el 50% de los educadores que están más expuestos a niveles altos del síndrome de “Burnout” está compuesto por el género femenino.

Abordando las subescalas del MBI, las clasificaciones del síndrome variaron en niveles bajos y medios, pero solo un docente obtuvo un puntaje alto en la subescala de Agotamiento Emocional (E.E), el cual pertenece al establecimiento municipal Cardenal Antonio Samoré, el cual alcanzó 30 puntos en dicha subescala.

### **5.3 Refutación o Comprobación de Hipótesis**

#### **Hipótesis General:**

Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan el síndrome de “Burnout”. Analizando los resultados obtenidos por los 8 profesores de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, se rechaza la hipótesis de trabajo, ya que ninguno de los 8 profesores padece el síndrome de “Burnout”.

#### **Hipótesis Específica:**

**H1.** Los docentes de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan un bajo nivel del síndrome de “Burnout”. Analizando los

resultados obtenidos en los 8 profesores de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, se rechaza la hipótesis de trabajo, ya los profesores que realizaron el MBI presentan un nivel intermedio y alto del síndrome de “Burnout”.

**H2.** Las profesoras de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, que ya están en la carrera docente y que han realizado o están realizando la evaluación docente, presentan en un mayor porcentaje el síndrome de “Burnout” que sus pares varones. Analizando los resultados obtenidos en los 8 profesores de Educación Física y Salud que trabajan en establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida, se comprueba la hipótesis de trabajo, ya que las 2 profesoras que realizaron el MBI presentan un mayor puntaje total del síndrome de “Burnout” en relación a la mayoría de los profesores.

## **5.4 Proyecciones**

Esta investigación se proyecta como un estudio piloto, el cual aporta con los antecedentes, limitaciones y resultados obtenidos para en un futuro cercano indagar sobre el síndrome de “Burnout” en docentes de Educación Física con cinco o más años de experiencia laboral, pero abarcando una muestra de estudio mayor, considerando la misma comuna o incluir a otras similares o distintas para analizar la coexistencia de asociación entre el síndrome de “Burnout” con la evaluación docente y tramos de la carrera docente. Cabe señalar que en un inicio se esperaba contar con una mayor cantidad de profesores de Educación Física y Salud de los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida participantes, para determinar así la coexistencia de asociación y realizar múltiples análisis, pero la realidad fue otra, y la muestra o N se compuso solo fue

8 docentes, por ello los resultados no son significativos o tajantes en relación al posible padecimiento del síndrome de “Burnout” en los profesores que ejercen en el sector de la educación municipal de la comuna de La Florida, pero no por eso este reporte de investigación deja de tener importancia, y por lo mismo la información será entregada a cada uno de los profesores participantes del estudio piloto.

## CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, R., & Quijano, A. (2015). Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales en Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 202-204.
- Atance, J. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de "Burnout" en personal sanitario. *Revista Española de Salud Pública*, 293-303.
- Ávalos, B. (Lunes 25 de mayo de 2015). *uchile*. Obtenido de *uchile*: <http://www.uchile.cl/noticias/111913/expertas-analizan-la-realidad-de-los-docentes-en-chile>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: *Iberoamericana*, 15.
- Barbero, J. (2005). La educación del cuerpo. *Revista Ibero Americana*.
- Barría, J. (2003). Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana. *PSYKHE*, 220-224.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. (2015). Obtenido de [http://reportescomunales.bcn.cl/2015/index.php/La\\_Florida#Resultados\\_SIMCE\\_Cuarto\\_B.C3.A1sico\\_2009.2C\\_2011.2C\\_2013](http://reportescomunales.bcn.cl/2015/index.php/La_Florida#Resultados_SIMCE_Cuarto_B.C3.A1sico_2009.2C_2011.2C_2013)
- Blázquez, D. (2006). *La educación Física*. Barcelona: INDE.
- Bonifaz, R. (2011). *La Evaluación Docente en Chile*. Santiago: mideUC.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile (tesis de magíster)*. Santiago: Universidad de Chile.
- Cordeiro, J., Gala, F., & Guillén, C. (2002). *El síndrome de Bunout en el profesorado de la escuela primaria de Bahía de Cádiz*. Cádiz: Biblid.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1992). *"A Review and an integration of research on job Burnout"*. Jefferson City: University of Missouri.
- CPIEP. (14 de Marzo de 2017). *CPIEP*. Obtenido de *CPEIP*: <http://www.cpeip.cl/formacion-mentores/>
- Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Redalyc*, 220-221.

- Dorian, S. (2006). Competencias profesionales del profesor de Educación Física y entrenador deportivo. *efdeportes*, 1.
- Durán, K., & Darrigrande, J. (2012). Síndrome de Burnout y sistomatología depresiva en profesores. *REICE*, 17.
- Educación, M. d. (2016). Carrera docente. *REVEDUC*, 6-15.
- Fernández, V. (2017). Burnout: consumidos por el trabajo. *Salud y Bienestar*, 1-2.
- Freudenberger, H. (1974). *Burnout*. Nueva York: Mass Market.
- García, A. (2014). Factores de riesgo psicosocial y Burnout en población económicamente activa de lima, Perú. 67-68
- García, V. (1996). Tratado de educación personalizada . En V. García, *Tratado de educación personalizada* . RIALP.
- García-Allen, J. (22 de abril de 2012). *psicologiyamente*. Obtenido de psicologiyamente:  
<https://psicologiyamente.net/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado#!>
- García-Calleja, M. (1996). Bajas por enfermedad, una investigación crítica. *Cuadernos de pedagogía*, 80-83.
- Gillespie, D. F. (1980). *Burnout among social workers*. Routledg.
- Gil-Monte, P., García-Juesas, J., & Caro, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse (Burnout) en profesionales de enfermería. *Interamericana de Psicología*, 113-118.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional* . Buenos Aires: Javier Vergara.
- Goleman, D. (29 de Junio de 2017). *hkhumancapital*. Obtenido de hkhumancapital:  
<http://www.hkhumancapital.cl/2017/06/29/sindrome-burnout-una-grave-amenaza-para-el-mundo-laboral/>
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, A., & Avella-García, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional en colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 279-292.

- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. México: INNN.
- Inostroza, G., Tagle, T., & Jara, E. (2007). Formación de mentores de profesores principiantes de Educación Básica. *docencia*, 57-58.
- Kaschka, W., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Modo diagnose Burnout. *Deutsches Ärzteblatt*, 781-787.
- Martínez, C. (Abril de 2009). La docencia: enfermedades frecuentes de esta profesión. *Cuadernos de educación y desarrollo*, 1(1).
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. California: University of California.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). "Burnout in health professions: A social psychological analysis". *Social psychology of health and illness*, 16-22.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Psychol*, 397-420.
- Memoriachilena. (2016). *Memoriachilena*. Obtenido de <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100666.html>
- MINEDUC. (2016). Carrera Docente. *Reveduc*, 8.
- MINEDUC. (2017). *Política Nacional Docente*. Obtenido de <http://www.politicanacionaldocente.cl/>
- Nacional, B. d. (2017). *bcn.cl*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1090769&buscar=evaluacion+docente>
- Saenz-López, P., Almagro, B., & Ibáñez, S. (2011). Describing Problems Experienced by Spanish Novice Physical Education. *The open Sport Sciences*, 1-9.
- PADEM. (2015). *comundef*. Obtenido de comundef: <http://www.comundef.cl/wp-content/uploads/2014/12/PADEM2015.pdf>
- Quaas, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región, Chile. *PsicoPerspectivas*, 65-73.

- Rodríguez, A., Cruz, M., & Merino, J. (2008). Burnout en profesionales de enfermería que trabajan en centros asistenciales de la octava región, Chile. *Scielo*, 75-85.
- Ruíz, G. (2010). La educación física en la historia del mundo contemporáneo. *EDFdeportes.com*.
- Ruíz, C. (2014). Síndrome de Burnout: El cansancio afecta el desempeño laboral. *Velvet*, 1-2.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnot. *Medicina Puerto Rico*, 2-3.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. ciudad de mexico: McGraw-Hill/Interamericana.
- Torres, C. (2001). ¿Estrés o burnout? *Agenda de Salud, ISIS Internacional*, 22-25.
- Valdivia, G., Avendaño, C., Bastiás, G., Milicic, N., Morales, A., & Scharager, J. (2003). *Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile*. Santiago: Pontificia Universidad Católica.
- Zabala, J. (2008). Estrés y "Burnout" docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 80-81.

## CAPÍTULO VII: ANEXOS

### Anexo 1: Evaluación Docente, instrumentos y su ponderación

 **Tenga en cuenta que...**

Para calcular el resultado global del docente, los instrumentos se ponderan de la siguiente forma:

Instrumento	(*)Ponderación
Pauta de Autoevaluación	10%
Portafolio	60%
Entrevista por un Evaluador Par	20%
Informes de Referencias de Terceros	10%

(\*) Para los docentes que han obtenido un resultado Insatisfactorio en su última evaluación, el Portafolio se pondera en un 80%, la Autoevaluación en un 5%, la Entrevista en un 10% y los Informes de Referencia de Terceros en un 5%.

**Anexo 2:** Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI - Ed)

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

7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
13	EE	Me siento							

		<b>frustrado por mi trabajo.</b>							
14	EE	<b>Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.</b>							
15	D	<b>Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.</b>							
16	EE	<b>Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.</b>							
17	PA	<b>Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.</b>							
18	PA	<b>Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.</b>							
19	PA	<b>He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.</b>							
20	EE	<b>En el trabajo siento que estoy al límite</b>							

		<b>de mis posibilidades.</b>							
21	PA	<b>Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.</b>							
22	D	<b>Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.</b>							

**1) ¿Cuándo fue su última evaluación y cuál fue su resultado?**

**2) ¿En qué tramo de la carrera docente se encuentra actualmente?**

**3) ¿Este año 2017 se encuentra realizando la evaluación docente?**

**Anexo 3:** Consentimiento informado dirigido a profesores de Educación Física y salud.



Facultad de Educación

Pedagogía en Educación Física

**Consentimiento informado de Participación en Proyecto de  
Investigación**

**Dirigido a: Profesores de Educación Física y Salud con 5 años o más de ejercicio profesional que trabajen en Establecimientos Educativos Municipales de la Comuna de La Florida**

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar en la investigación denominada “CARRERA DOCENTE, EVALUACIÓN DOCENTE Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES DE LA COMUNA DE LA FLORIDA” conducente a la aprobación de la asignatura de Seminario de Grado para optar al grado de Licenciado en Educación, investigación que llevan a cabo los estudiantes Steffi Fischer Díaz, Ignacio Hidalgo Cabello, Diego Peñaloza Rojas y Gonzalo Pérez Contreras de la carrera de Pedagogía en Educación Física de la Universidad de las Américas y que es dirigida por la profesora Magíster Maribel Leiva Henríquez.

Dicho proyecto tiene como objetivos principal:

- Analizar los niveles del síndrome de “Burnout” de los profesores de Educación Física y Salud con cinco o más años de experiencia laboral de

los establecimientos educacionales municipales de la comuna de La Florida.

En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá RESPONDER UN CUESTIONARIO EL CUAL MIDE LOS 3 ASPECTOS DEL SÍNDROME DEL “BURNOUT” EN 22 ÍTEMS, ADEMÁS DE RESPONDER 3 PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE Y TRAMO EN LA CARRERA DOCENTE. Dicha actividad tiene una duración aproximada de 15 minutos y será realizada en el mismo establecimiento educacional que Ud. realiza sus clases.

Además de su consentimiento de participación, se le solicitará a su director la autorización, lo cual en ningún caso lo obliga a usted a aceptar la participación. El acto de autorización de participación en investigación es absolutamente libre y voluntario.

Para todos los datos que se recojan, se velará por mantener el estricto anonimato y privacidad. Además, la información entregada será absolutamente confidencial, sólo se usará para los fines científicos contenidos en esta investigación.

Los investigadores responsables del proyecto aseguran la total cobertura de costos del estudio, por lo que su participación no le significará gasto alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo, igualmente, puede retirarse de la investigación cuando Ud. lo estime conveniente, sin que eso represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente voluntaria, y

que tiene derecho a negarse, a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. Además su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted.

Desde ya le agradecemos su participación. Investigadores responsables: Steffi Fischer Díaz, Ignacio Hidalgo Cabello, Diego Peñaloza Rojas y Gonzalo Pérez Contreras

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_,

Profesor(a) del colegio \_\_\_\_\_, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación **CARRERA DOCENTE, EVALUACIÓN DOCENTE Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SALUD DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES DE LA COMUNA DE LA FLORIDA**, conducida por los estudiantes de la Universidad de las Américas Steffi Fischer, Ignacio Hidalgo, Diego Peñaloza y Gonzalo Pérez, alumnos de la carrera Pedagogía en Educación Física y Salud.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregado, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio

cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a los investigadores responsables del proyecto a los correos electrónicos o celular: Steffi Fischer (Correo: [fischer.diaz@gmail.com](mailto:fischer.diaz@gmail.com), Celular: +56 9 4424 8644), Ignacio Hidalgo (Correo: [ihidalgoc@gmail.com](mailto:ihidalgoc@gmail.com), Celular: +56 9 6657 5478), Diego Peñaloza (Correo: [diegoselim@yahoo.com](mailto:diegoselim@yahoo.com), Celular: +56 9 5096 5745) y Gonzalo Pérez (Correo: [gonzalo.perez.fitness@gmail.com](mailto:gonzalo.perez.fitness@gmail.com), Celular: +56 9 9800 1259).

**Nombre participante**

**Firma Participante**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Nombre Investigador**

**Firma Investigador**

Steffi Fischer Díaz

\_\_\_\_\_

Ignacio Hidalgo Cabello

\_\_\_\_\_

Diego Peñaloza Rojas

\_\_\_\_\_

Gonzalo Pérez Contreras

\_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_ **de** \_\_\_\_\_ **del** \_\_\_\_\_

**Anexo 4. Carta Gantt**

