



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

# **“SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA REGION METROPOLITANA”**

**ALUMNA : FABIOLA ANDREA JARAMILLO AROS**  
**PROFESOR GUÍA : OMAR RUZ AGUILERA**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL**  
**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO**  
**SOCIAL**

**SANTIAGO - CHILE**

**2006**

# INDICE

INDICE .....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	5
OBJETIVOS GENERALES.....	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	8
HIPOTESIS .....	9
ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	10
Tipo De Estudio .....	10
Selección De La Muestra .....	11
Técnicas Para La Recolección De Los Datos .....	12
Técnicas De Análisis De La Información.....	12
PRIMERA PARTE .....	13
Marco Teórico .....	13
CAPÍTULO I.....	14
Síndrome De Burnout.....	14
CAPITULO II.....	23
Síndrome De Burnout En Profesores .....	23
SEGUNDA PARTE .....	45
Marco Referencial .....	45
CAPITULO III.....	46
La Educación En Chile.....	46
TERCERA PARTE .....	66

Análisis De Los Resultados .....	66
CAPITULO IV .....	67
Perfil De Los Docentes .....	67
CAPITULO V .....	95
Practica Docente Y El Burnout.....	95
CONCLUSIONES.....	116
Hallazgos De La Investigación.....	124
La Mirada Desde El Trabajo Social.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	130
ANEXOS.....	136

## INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio, ha sido describir los factores laborales, sociales y económicos que exponen a los docentes a desarrollar del Síndrome de Burnout., el cual está asociado al ámbito de la salud mental.

El sistema sociopolítico y económico chileno, ha sufrido fuertes modificaciones durante los últimos 20 años, consecuencia de ello es la Reforma Educacional, que ha impactando fuertemente al mundo docente especialmente a quienes ejercen en el área de la enseñanza municipalizada, lo cual ha implicado un cambio radical en sus condiciones laborales y económicas, que en la práctica se traduce en bajas remuneraciones y inestabilidad laboral, cesantía y por ende mala calidad de vida.

La importancia del profesor en nuestra sociedad, no es menor, especialmente si se considera el rol primario que tienen en el “educar y formar” a las personas en las diferentes etapas de la vida, entregándoles valores y herramientas que les permitan adaptarse e insertarse de mejor forma en nuestra sociedad. De esta manera el rol de aquellos docentes que laboran diariamente en muchas escuelas y liceos municipalizados, ubicados en lugares categorizados como vulnerables, generalmente de comunas pobres del gran Santiago, cobra especial relevancia.

En este contexto, surge la necesidad de desarrollar la presente investigación, que pretende dar cuenta de las condiciones sociales, económicas y laborales en que un grupo de docentes colegiados en el Regional Metropolitano, que ejercen sus labores en escuelas municipalizadas de diferentes comunas de la Región Metropolitana, la cual permite describir como éstas forman parte de los diferentes factores que los exponen al desarrollo del “síndrome de Burnout”, definido como cansancio físico y emocional que involucra el desarrollo de un concepto negativo de sí mismo, una actitud laboral negativa y una pérdida de preocupación hacia el que recibe sus servicios.

El profundizar en temáticas educacionales específicamente en aquellas que afectan e involucran a los docentes del ámbito municipal en ejercicio, permite al Trabajo Social, obtener un panorama claro de las problemáticas que se desarrollan en las comunas que conforman la investigación, que van en desmedro de la educación de calidad en sectores populares en donde actualmente existen diversos colegios de enseñanza básica y media municipalizada y que pueden ser abordadas por trabajadores sociales en pro de un mejor desempeño profesional docente y en aras de una sociedad más justa, igualitaria y equitativa.

La presente investigación ha sido realizada con profesionales docentes que durante el año 2004 – 2005, ejercían en escuelas municipales ubicadas en diferentes comunas de la Región Metropolitana.

Este estudio aborda la problemática del síndrome de Burnout en los docentes, concepto que es abordado en los Capítulos I y II. En el capítulo I se analiza el concepto, las características de su proceso y las consecuencias del Burnout; en el Capítulo II se estudia el Burnout en los docentes y las condiciones que desencadenan el síndrome. En el capítulo III se considera el marco de referencia, abordando la Educación en Chile, la estructura y la calidad de la educación. En el capítulo IV se considera el perfil de los docentes, en el cual se analizan las diferentes características de su profesión en la cual se contemplan en las tablas N°1 hasta la N°15. En el capítulo V se abordan los análisis a las tablas N°16 hasta la N°22 en las cuales se manifiestan y dan cuenta del Burnout en los docentes.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Colegio de Profesores del Regional Metropolitano -organización que reúne a un número significativo de docentes y que orienta el quehacer profesional, ligado a las mejoras laborales, económicas que este grupo necesita-, recoge diariamente diferentes demandas de sus colegiados, muchas de ellas dicen relación con las condiciones que salvaguarden el buen ejercicio de su labor docente, ejemplo de ello son la violencia escolar a la que se ven expuestos, las deficientes condiciones de infraestructura y aquellas causales por las cuales se despiden a los colegiados.

Es necesario señalar que, antes de diciembre de 1981, la mayoría de los colegios reconocidos por el Estado, eran administrados en forma directa por el Ministerio de Educación quien otorgaba a los profesores contratados la categoría de funcionarios públicos que significaba una mayor estabilidad laboral. (*Ljubetic, 2004*)

A comienzos de la década de los '80, en concordancia con las políticas neoliberales que implementó la dictadura Militar, bajo el Decreto Ley N°3.551, se estableció el traspaso de los colegios administrados por el Ministerio de Educación a la Administración Municipal, en pro de la descentralización del Estado. Conjuntamente surgen los Colegios Particulares Subvencionados, que permiten y dan pautas para hacer de la educación un negocio rentable; dado que quienes los sostienen y administran no son necesariamente docentes, por lo tanto su visión se sustenta en que para acceder a la "educación de calidad" se debe pagar por ella.

En 1986 se traspasan los últimos colegios a la administración de terceros, incluso Colegios Técnicos Profesionales y Comerciales fueron entregados a Corporaciones Privadas, de acuerdo al Decreto Ley N°3.166, que posibilitaba esta situación. Este problema se agudiza con mayor fuerza en la época de los '90, ya que el sistema educacional impuesto en Chile, permite que las Municipalidades se hagan cargo de la educación transformándola en Corporaciones Municipales de Educación, esta situación genera un clima de inestabilidad y deficientes condiciones laborales.

Es en ésta época donde los profesores se ven más perjudicados en sus derechos laborales, básicamente por la nueva forma de contratación -“El Profesor a Contrata”- es decir un contrato a plazo fijo el cual caduca en las fechas establecidas, sin derecho a indemnización por año trabajado y al pago por asignación de experiencia (bienios).

Con relación a estas reformas y a la inestabilidad laboral, surgen con mayor auge las enfermedades de carácter psicológicas (depresiones, estrés, neurosis, etc.), las cuales no son consideradas como enfermedades profesionales y no se encuentran reguladas en el Estatuto Docente.

Esta situación de irregularidad de las enfermedades profesionales que afecta a los docentes que ejercen en escuelas municipalizadas, se deben en parte a que el Alcalde, como administrador pleno de la localidad y por ende de las instancias públicas que dependen del municipio entre las que se cuentan los colegios municipales, tiene atribuciones para despedirlos por salud incompatible o por haber hecho uso de licencias médicas en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

Además existe otra causal que tiene relación con la salud irrecuperable, aplicándose el Art. 149º de la Ley 18.883 que dice *“Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo”*

La inexistencia de un reglamento que califique las enfermedades producidas inequívocamente por la práctica profesional docente, afectan negativamente a los docentes en ejercicio.

Dadas las actuales condiciones en que se desempeñan, los profesores colegiados en el Regional Metropolitano no se encuentran exentos de estos efectos negativos, ejemplo de ello son enfermedades como el estrés, la neurosis, las depresiones y la ansiedad, otras se vinculan a los dolores osteomusculares, respiratorias y en algunos casos oncológicas, que han sufrido en los últimos tiempos.

En este contexto, se plantea la posibilidad de que una parte importante de los docentes colegiados al Regional Metropolitano, se encuentren expuestos y vulnerables a diferentes factores que les posibilite desarrollar el síndrome de Burnout como enfermedad profesional. De esta forma surgen las siguientes preguntas de investigación:

En el ejercicio de la labor docente en colegios municipalizados:

¿Cuáles son los factores que los exponen al desarrollo del síndrome de Burnout?

¿Cuáles son las actuales condiciones laborales, sociales y económicas en que los docentes colegiados del Regional Metropolitano ejercen su profesión en escuelas municipalizadas?

Estas condiciones ¿forman parte de aquellos factores que los expone al desarrollo del Síndrome de Burnout?



## **OBJETIVO GENERAL N°1**

Describir las actuales condiciones laborales, económicas y sociales en que ejercen su trabajo los docentes de escuelas municipalizadas, pertenecientes al Regional Metropolitano del Colegio de Profesores de Chile.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.1. Identificar las condiciones laborales en que se desempeñan 384 docentes que ejercen en colegios municipalizados, colegiados en el Regional Metropolitano.
- 1.2. Determinar las condiciones económicas de 384 docentes colegiados en el Regional Metropolitano que ejercen en colegios municipalizados.
- 1.3. Establecer las condiciones sociales en que se desempeñan 384 docentes que ejercen en colegios municipalizados, colegiados en el Regional Metropolitano.

## **OBJETIVO GENERAL N°2**

Establecer si las condiciones laborales de los docentes de las escuelas municipalizadas pertenecientes al Regional Metropolitano del Colegio de Profesores de Chile son un factor de riesgo para el Síndrome de Burnout.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 2.1 Identificar la existencia de factores de riesgo del Síndrome de Burnout en las condiciones laborales de los docentes.
- 2.2 Precisar la existencia de medidas de prevención y autocuidado ante el Síndrome de Burnout.

## **HIPÓTESIS**

- H1 Las actuales condiciones laborales, sociales y económicas en que se desempeñan los profesores que ejercen en escuelas municipalizadas y que se encuentran colegiados en el Regional Metropolitano, forman parte de aquellos factores que influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout, situación que los convierte en una población vulnerable y de alto riesgo.
- H2 Las causales de licencias médicas (psiquiátricas, osteomusculares, digestivas y respiratorias) que actualmente determinan su uso en profesores que se desempeñan en colegios municipalizados y colegiados en el Regional Metropolitano, tienen directa relación con los factores que influyen en el desarrollo del síndrome de Burnout.

## ESTRATEGIA METODOLOGICA

### TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación corresponde a un estudio cuantitativo. Este tipo de estudio busca los hechos de los fenómenos sociales, prestando escasa atención a los estados subjetivos de las personas a través de una medición penetrante y controlada, con una perspectiva desde fuera, orientado a la comprobación y a la confirmación.

- **Descriptivo**, ya que permite realizar representaciones detalladas de situaciones, personas, eventos y comportamientos que son observables.
- **No experimental**, dado que las variables ya existen se pretende analizar su comportamiento a partir de los hechos observables.
- **Transaccional**, puesto que la recolección de los datos se ha efectuado en un tiempo determinado y los resultados obtenidos son el reflejo del estado momentáneo de las variables

## **SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

### **Universo**

8.445 docentes Colegiados en el Regional Metropolitano, que durante el año 2005 ejercieron colegios municipalizados.

### **Muestra**

La muestra seleccionada fue Probabilística, aleatoria y transaccional.

Para estimar la muestra en esta investigación, se utilizó el programa estadístico STATS TM, en donde el tamaño del universo fue de 8445 docentes, el error máximo aceptable correspondió al 5%, con un porcentaje estimado de la muestra de un 50% y un nivel de confianza de 95%.

De esta forma, el resultado arrojado para el tamaño de la muestra fue en 367 docentes, no obstante, al momento de aplicar el instrumento en las diferentes comunas de la Región Metropolitana, 384 docentes contestaron la encuesta, razón por la cual, se decidió tomar en el análisis el total de las encuestas contestadas, es decir 384.

### **Unidad de Análisis**

Profesores colegiados en el Regional Metropolitano que actualmente ejercen en colegios municipalizados.

## TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

La recolección de los datos se realizó mediante la aplicación de las siguientes técnicas:

- a) Fuentes primarias:** Se aplicó un cuestionario cerrado a la totalidad de docentes señalados en la muestra.
  
- b) Fuentes secundarias:** Esta técnica consistió básicamente en la revisión de documentos bibliográficos sobre:
  - Síndrome de Burnout y sus diferentes enfoques.
  - Reforma Educacional chilena.
  - Historia del magisterio chileno
  - Enfermedades profesionales de los docentes.
  - Prevención y autocuidado del estrés en docentes.

## TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Paquete de análisis estadístico predictivo SPSS, que permitió aplicar procedimientos estadísticos de manera sincronizada a una base de datos, con la cual se realizó el análisis cuantitativo de la información obtenida en las encuestas aplicadas.

## VARIABLES DE ESTUDIO

- CONDICIONES SOCIALES
- CONDICIONES ECONÓMICAS
- CONDICIONES LABORALES (Ver operacionalización en Anexo N° 1)
- SINDROME DE BURNOUT

**PRIMERA PARTE**  
**MARCO TEÓRICO**

# CAPÍTULO I

## SINDROME DE BURNOUT

Este síndrome, asociado a la expresión coloquial “quemarse por el trabajo”, es conocido mundialmente en su expresión inglesa como Burnout o de “consumición” en su versión castellana. Este significado se utiliza para referirse a personas afectadas por esta enfermedad de carácter mental y a los que se les denominan en forma cotidiana como a aquellos a quienes se les “saltaron los tapones” o “quemaron los fusibles”. Esta definición del síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja dan una sensación de encontrarse agotado emocionalmente.

Los primeros estudios sobre el síndrome de Burnout se caracterizaron por la diversidad de sus significados y por la carencia de evidencia empírica que los avalara. A fines de la década de los 70 y a comienzos de los 80 dado al auge de las investigaciones empíricas sistematizadas, el síndrome de Burnout logró ser conceptualizado y definido.

En la actualidad, una de las definiciones más conocidas y aceptadas es la conceptualización de propuestas por Maslach y Jackson (1993:19), quienes definieron al Burnout como un “síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna manera con otras personas”

De acuerdo a la clasificación psicopatológica del síndrome Burnout, aún no existe una oficial, lo que contribuye a la popularidad del fenómeno provocando una aceptación social lo que conlleva a un mínimo de estigma. Distinto es en otros países donde dicho síndrome es reconocido como enfermedad profesional lo que ha permitido la autorización de licencias y beneficios a los trabajadores.

## 1.- ANTECEDENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Existen numerosos antecedentes que pueden contribuir a la aparición del síndrome de Burnout que reflejan la multicausalidad y complejidad de éste, los cuales pueden establecerse en 3 categorías (Cordes y Dougherty; 1993).

### 1.1- Características Laborales y del Rol:

Estas características incluyen la sobrecarga, la ambigüedad y el conflicto.

- **Relaciones Interpersonales:** Dada la labor de mantener un contacto constante y de cara a cara con otras personas y sus problemas, en donde escasea la retroalimentación positiva por parte de estas personas o por parte de la organización genera en su conjunto una gran tensión emocional.

Según, Jackson y sus colegas (1986) en Cordes y Dougherty (ibid: 621) propusieron que la carga laboral puede ser dividida en 2 dimensiones: cuantitativa y cualitativa. La cuantitativa dice relación con la frecuencia y la duración del contacto, el número de interacciones o de receptores y la cantidad de tiempo dedicados a los usuarios del servicio. Se ha comprobado que a mayor demanda de receptores, las exigencias a los recursos personales del profesional que presta servicios también lo hace, si estas exigencias son continuas en un tiempo determinado dicho profesional es vulnerable al Burnout.

En relación a la dimensión Cualitativa de la carga laboral, involucra la distancia interpersonal “la diferencia entre el contacto telefónico y el contacto cara a cara”, por otro lado las características del receptor (un niño versus un adulto). Esta es una de las áreas más estudiadas dado que el efecto del tipo del problema que presenta el receptor puede afectar tanto la intensidad como la duración del contacto interpersonal, lo que a su vez incide en la atención asociada a la interacción.



- **Conflicto y ambigüedad el rol:** El conflicto del rol ocurre como resultado de la incongruencia o incompatibilidad de expectativas que se tiene respecto de un rol determinado. En relación de la ambigüedad del rol esto se asocia a la necesidad de tener claro cuales son las metas a cumplir y sus procedimientos para alcanzarlas.
- **Sobrecarga del Rol:** Esta sobrecarga puede ser cualitativa o cuantitativa. La persona que experimenta la sobrecarga cualitativa siente que carecen de habilidades o destrezas para desarrollar su trabajo en forma efectiva. En relación a la sobrecarga cuantitativa, se refiere a la percepción de que el trabajo no puede ser efectuado en el tiempo asignado. Esto ocurre por falta de recursos y de la constante amenaza de despido lo que genera como resultado trabajadores sobrecargados de casos, (usuarios o clientes).

## 1.2.- Características Organizacionales:

Esto se refiere a la adecuación o inadecuación de los resultados organizacionales y el contexto laboral como contribuyentes al síndrome de Burnout.

- **Adecuación de los resultados organizacionales:** Es decir, en que medida la satisfacción e insatisfacción se relacionan con el desempeño, los cuales son un potencial contribuyente para este síndrome.
- **Contexto laboral:** Se caracteriza por la gran variedad de factores, los cuales son subsistemas, jornadas laborales y ambiente psicológico, los cuales influyen de manera significativa en adquirir el Burnout. En el contexto laboral se presentan diferencias según el tipo de interacciones dado que a mayor frecuencia de interacción se encuentra más vulnerable al Burnout.

### 1.3.- Características Personales:

En esta categoría se consideran las características demográficas, el apoyo social y las discrepancias entre las expectativas y la realidad.

- **Variable demográfica:** En esta variable algunos estudios han demostrado que hombres y mujeres presentan diferentes niveles de Burnout siendo los individuos más jóvenes y solteros los más vulnerable en adquirir este síndrome.
- **Apoyo social:** El apoyo social influye sobre el stress y el Burnout, debido a dos procesos que se presentan. El primero se refiere a un modelo amortiguador de los factores estresores a través de uso de estrategias de enfrentamiento adaptativas, el cual identifica el apoyo como un moderador entre la tensión del trabajo y la influencia de los factores estresantes. Esto quiere decir, que el apoyo puede ayudar a los individuos a redefinir el daño potencial de una situación o puede ayudar a los individuos a reforzar su confianza en que pueden enfrentar la situación y que cuentan con otras personas que pueden proporcionarles los recursos necesarios.

El segundo modelo es de apoyo social directo, y afirma que el apoyo tiene un efecto directo en el estrés experimentado y que está positivamente ligado con la salud psicológica y física, independiente de la presencia o ausencia de los factores estresores. Considera los distintos aspectos del apoyo social, que incluyen el apoyo persona o familiar formal o informal y el apoyo profesional, los cuales contribuyen o reducen este síndrome.

- **Expectativas personales:** Se refiere a las expectativas de los individuos sobre su profesión, sobre la organización y su propia eficacia, aspectos que contribuyen a adquirir el Burnout, dado que, representan una gama de exigencias consigo mismo, lo cual es denominado como expectativa de logro y expectativas

profesionales. Las expectativas de logro es la creencia de los individuos respecto de lo que son capaces de hacer, y las expectativas organizacionales se refieren a las expectativas de los individuos sobre el sistema profesional en general y del trabajo en particular.

La diferencia de las expectativas con la realidad dicen relación cuando una persona opta por una profesión compara sus expectativas con sus experiencias reales y la discrepancia resultante influye en su reacción ante su profesión o labor.

En el caso del cambio en las expectativas, es otro factor que contribuye. esto se evidencia en individuos de mayor edad y con mas experiencia, quienes presencian menores nivel de Burnout que los más jóvenes, dado que han podido rectificar sus expectativas acomodándolas a su realidad sobre la base de sus experiencias.

- **Carrera profesional:** Los individuos que han ascendido en sus carreras profesionales, según las investigaciones, experimentan menores niveles del Burnout. Lo anterior puede encontrar explicación en que la promoción generalmente se acompaña de la disminución del contacto con los receptores del beneficio, lo que significa que reduce el cansancio emocional.

Por otro lado, el avance en la carrera profesional puede significar que los individuos estén haciendo aportes importantes a la organización, lo que disminuye la sensación de un bajo logro profesional.

Finalmente, es probable que los individuos que hayan ascendido en su carrera profesional estén satisfechos en la organización lo que se traduce en un ambiente predecible disminuyendo la despersonalización.

## **2.- PROCESO DEL SINDROME DE BURNOUT**

Existen ciertos acuerdos entre los investigadores en relación al proceso de este Síndrome. Sobre esta base es posible decir que es un proceso paulatino; no obstante al momento de definir sus componentes existen discrepancias.

El modelo más estudiado y con mayor número de investigaciones es aquel en donde se plantea que el agotamiento emocional es el primer síntoma que aparece como respuesta a las exigencias y demandas laborales las cuales absorben los recursos emocionales de los individuos (Cordes y Dougherty; Op. cit).

Como otro síntoma se plantea la despersonalización, la cual se traduce como una estrategia defensiva del individuo que limita el involucrarse con los usuarios y por tanto se distancia psicológicamente de ellos. Finalmente, se toma conciencia de la diferencia entre las aspiraciones iniciales de aporte a la sociedad y su organización y el comportamiento real.

Consecuencia de esto, el profesional vive una sensación de inadecuación respecto de sus destrezas para relacionarse con los demás y llevar a cabo su labor profesional, lo que se traduce al reducido logro personal. Cuando el individuo llega a esta fase se considera que se encuentra en el Burnout.

## **3.- CONSECUENCIAS DEL SINDROME DE BURNOUT**

Las consecuencias se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- **Consecuencias Físicas y Emocionales;** referidas a problemas de salud físicos, referidos a estados de fatiga, dolores de cabezas constantes, insomnio o alteraciones gastrointestinales.,por otro lado se encuentran los problemas de

salud mental o emocional, que se caracterizan por la baja autoestima, depresiones, incompetencia o ansiedad; en cambio la salud física se refiere.

- **Consecuencias Interpersonales;** se refiere a la relación que existe entre el mundo laboral y el familiar y entre el mundo social y personal de los individuos, lo cual genera vínculos entre lo laboral y lo no laboral, cuando existe el Burnout entre estas relaciones se genera un deterioro de las relaciones sociales y familiares, generando conflictos al interior de éstas.

En relación a las consecuencias interpersonales del Burnout se encuentra el alejarse o aislarse de los amigos, la falta de socialización con el resto, los cambios en la interacción laboral con los usuarios, que en muchos casos provocan impaciencia, mal humor y poca tolerancia, aspectos que perjudican dichas relaciones.

- **Consecuencias Actitudinales;** los profesionales que experimentan el Burnout desarrollan actitudes negativas hacia los usuarios de sus servicios, hacia el trabajo, hacia la organización y consigo mismo, lo cual lesiona sus vínculos con los demás.
- **Consecuencias Comportamentales;** esto se refiere a los comportamientos con la organización como los comportamientos de consumo. Los primeros se traducen en muchos casos a ausentismo laboral o disminución tanto de la calidad como de la cantidad de su desempeño. Los comportamientos de consumo, se vinculan al tabaco, drogas (lícitas o ilícitas), y en algunos casos alcohol.

Se destaca que todas estas consecuencias no solo afectan al individuo o al profesional, sino que también a todo su entorno sea éste laboral, sus amigos, su familia y a todos quienes interactúa a diario.

#### 4.- DIAGNOSTICO DIFERENCIAL DEL BURNOUT

Resulta difícil delimitar el Burnout con otras entidades tales como la depresión, el estrés, la insatisfacción laboral, el tedio y la crisis de la edad media, debido a la gran similitud que existen entre éstas y el Burnout. Burisch (1993), plantea algunas diferencias relativas:

- **Entre el Estrés y el Burnout;** la diferencia esta referida al tiempo, ya que el Burnout es considerado como un prolongado estrés laboral, “un patrón de respuesta afectiva crónica a las condiciones laborales estresantes que presentan un elevado nivel de contactos interpersonales”.o también como un “prolongado estrés laboral que se acompaña de síntomas físicos y emocionales”. En cambio el estrés, es considerado como un proceso temporal de adaptación. Lo anterior, quiere decir que el Burnout genera un quiebre en la adaptación y se acompaña de un mal funcionamiento crónico. La distinción entre el estrés y el Burnout no puede considerarse solo con los síntomas sino que sobre la base a su proceso de desarrollo.
  
- **Entre depresión y Burnout;** diferenciar entre estos dos fenómenos resulta difícil y de gran polémica, las diferencias entre estos conceptos están dados por las consecuencias de ambos y su desarrollo, lo que significa que si bien se experimentan en forma similar, tienen diferente causas y por ende diferentes calificaciones. Otra diferencia esta en que la depresión se acompaña de culpa en cambio el Burnout se acompaña de rabia y se da en un contexto laboral y en situaciones específicas; mientras que la depresión se generaliza a todas las situaciones y contextos.

- **Insatisfacción Laboral y el Burnout;** en este punto si bien existe una vinculación entre estos conceptos, no son idénticos. Una de las especulaciones es que el Burnout cause disminución en la satisfacción laboral; otra especulación es que la insatisfacción laboral cause el Burnout o bien ambos fenómenos sean provocados por una tercera variable que corresponde a las malas o nulas condiciones laborales.
  
- **Entre Tedio y Burnout;** el tedio es una condición de fatiga extrema que puede resultar de cualquier estresor crónico, en cambio el Burnout es el resultado de un proceso en el que lo central es la tensión emocional”, ambos síntomas pueden ser causales del Burnout.
  
- **Entre la crisis de la edad media y el Burnout;** la crisis de la edad media esta está referida cuando el profesional hace un balance negativo de su desarrollo profesional, en cambio el Burnout se da preferentemente en profesionales jóvenes que recién se incorporan al mundo laboral, con ansias de hacer frente a las problemáticas lo que en muchos casos significa que no están preparados para enfrentar conflictos emocionales por lo cual tampoco son capaces de controlar sus propios sentimientos.

## CAPITULO II

### SINDROME DE BURNOUT EN PROFESORES

La educación es una de las profesiones consideradas más estresantes dentro de la sociedad. Esto tiene origen en diversos estudios relacionados a la salud mental de los docentes, en los cuales se puede vislumbrar el estrés como principal fuente de estudio.

Travers y Cooper (1997:17) señala que ***“el resultado final es que muchos hombres y mujeres con altas expectativas de logro se desaniman y desilusionan. Algunos abandonan la profesión, otros permanecen, pero son atormentados por una multitud de manifestaciones físicas, emocionales y de comportamiento relacionadas con el estrés”***. Este concepto elaborado anteriormente por Milstein y Golaszewski (1985), esboza lo que sucede como resultado del estrés entre los profesores.

Las causas del estrés en la educación son reconocidas como un riesgo ocupacional crónico, y han sido medianamente establecidas; la sobrecarga laboral y los sentimientos de inutilidad en su labor profesional, la contradicción de su rol docente y el deterioro de su imagen frente a la sociedad, se pueden mencionar como algunas de sus causas. A este panorama es necesario agregar los cambios laborales que apuntan a una intensificación de la labor docente.

El estrés en la educación puede concebir resultados problemáticos, ya que supone una amenaza para la calidad de vida y para el bienestar físico y psicológico, que pueden revelarse bajo las formas de insatisfacción laboral, mala salud mental, accidentes, intenciones de abandonar la profesión, ausentismo, excesivo consumo de alcohol y tabaco, problemas familiares y en relación con la salud física, una de las más graves se encuentran las enfermedades coronarias y las menos graves tales como dolor de cabeza, colon irritable, problemas de espalda, úlceras digestivas, agotamiento y fatiga.



En relación a la problemática psicológica nos encontramos frente a la angustia emocional entendida como depresión, ansiedad y síntomas sicosomáticos, y el síndrome de Burnout definido como agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal, que ocurre entre los individuos que trabajan en relación con otras personas.

Ambos casos están estrechamente relacionados con la calidad de la enseñanza, ya que la atención profesional que reciben los alumnos por parte del docente es menos personalizada, lo que conlleva serias y negativas consecuencias educacionales, tanto para el alumno como para la comunidad, y en un corto plazo, esto puede significar el ausentismo laboral, el retiro temprano o la reasignación del profesor, por lo tanto, una pérdida prematura de docentes en el sistema educacional.

Algunos teóricos e investigadores (Cooper y Travers; Op. cit:59) se han basado en la definición de Kyriacou y Sucliffe (1979) los cuales tratan de definir adecuadamente el Burnout en los docentes, quienes describen este síndrome como:

***“Un síndrome de respuesta a un sentimiento negativo (tal como la ira y la depresión), acompañado por lo general de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (aumento de las pulsaciones cardiacas), y que es el resultado de ciertos aspectos del trabajo del maestro; sus mediadores son la percepción de que las exigencias que se le hacen al maestro constituyen una amenaza para su autoestima o bienestar, y también los mecanismos de defensa activado para reducir la amenaza”***

Esta es una de las definiciones más utilizada en los estudios relacionados con los profesionales del área de la educación, definición que revela una compleja interacción de factores, cuyo resultado bien pudiera ser los sentimientos negativos asociados al estrés.

De esta forma en el caso del Síndrome de Burnout, el agotamiento emocional se refiere entonces a estar emocionalmente sobrepasado y extenuado por el contacto a diario con otras personas, en el caso de los profesores esto les impide traspasar sus conocimientos y experiencias a sus alumnos.

La despersonalización se refiere a una respuesta insensible y dura hacia aquellos que reciben sus servicios, en este caso los alumnos. El reducido logro personal, se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y realización en el trabajo, en el caso de los profesores, implica autoevaluarse negativamente en relación al trabajo con sus alumnos.

Siguiendo con estas características podríamos considerar que el Burnout es la reacción extrema al estrés y que dada estas patologías es que analizaremos en profundidad algunas de sus repercusiones en los diferentes ámbitos laborales de los docentes.

## **1.- BURNOUT Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Una de las manifestaciones conductuales más relevantes que tiene el Burnout tiene estrecha relación con la poca satisfacción del docente con su trabajo. La insatisfacción laboral es un factor estresante, si consideramos además que los bajos sueldos, la nula carrera profesional y falta de promoción, afectan sin diferencias de edad y sexo a los docentes.

Diferentes estudios han descubierto que los profesores que admitían padecer el Burnout (estrés extremo) a su vez manifestaban una mayor insatisfacción con su trabajo unidas a una serie de factores estresantes (Cooper, Op. cit) tales como: Alumnos de conducta difícil, Sueldos bajos, Exceso de trabajo (más de una jornada)

### **1.1.- Mala estructura de la carrera profesional.**

Resultados de estudios realizados por Feitler y Tokar (1981) vinculados a la satisfacción laboral entre los docentes, afirman que los docentes con pocos años de experiencia laboral, manifiestan niveles más altos de insatisfacción, causados por la decepción y la frustración de su labor, ya que sus expectativas son mayores que la realidad que sufre el profesorado.

### **1.2.- Burnout y el abandono de la docencia**

Otro conjunto de síntomas relacionados con el Burnout en los docentes, son aquellos vinculados al ausentismo, la intención de abandonar y la jubilación anticipada que constituyen todas ellas formas de renuncia (Dumhan 1976). Éstas son, quizás, las opciones que escogen los docentes cuando se ven sometidos a situaciones extremas de estrés.

La mala salud, en especial la salud mental o bienestar mental, es una causa principal del ausentismo. Otras causas que conducen a un alto grado de renuncias son las expectativas incumplidas, el liderazgo desconsiderado, la falta de autonomía y el deficiente respaldo de colegas y sociedad. También es posible mencionar ciertas variables de personalidad relacionadas con el abandono de la profesión, junto con la edad y el tiempo dedicado a la misma.

El ausentismo laboral vinculado a la enfermedad o licencia médica, es en cierta forma una vía mediante la cual los profesores buscan algo de tiempo para librarse del estrés laboral sin necesidad de abandonar el trabajo definitivamente. Algunas investigaciones sobre este tema, indican que esto permite los profesores reajustarse continuamente a las situaciones laborales estresantes, o de agotamiento mental (Burnout) y al mismo

tiempo permite desarrollar las capacidades necesarias para controlar las fuentes de estrés con las que se enfrentan a diario.

Sin embargo los efectos del Burnout entre los docentes son considerables por lo que respecta al abandono de su labor, lo cual genera múltiples problemas, entre los más importantes de considerar, está el impacto y el costo que puede generar este síndrome entre los docentes, en las escuelas donde trabajan y en la calidad de enseñanza.

Bajo esta misma lógica otro problema que enfrentan las escuelas, es la pérdida del personal, ya sea por falta de presupuesto o por sobrecarga laboral del profesor presente en ambos casos se reduce el estamento del profesorado y quienes quedan deben suplir la ausencia de los colegas cuando se encuentran con licencia médica prolongada o cuando no se les renueva el contrato laboral.

## **2.- ALGUNAS FUENTES DE ESTRÉS ENTRE LOS DOCENTES QUE DESENCADENAN EN EL BURNOUT.**

La falta de “*armonización*” conduce a las consecuencias individuales y organizacionales mencionadas previamente. Un elemento crucial de este modelo es el papel de la personalidad del docente, su estilo conductual, sus datos biográficos -edad y género- y el respaldo social que buscan los docentes.

Travers y Cooper (Op. cit.) ponen énfasis en los contenidos del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones con los colegas, las oportunidades de promoción, las recompensas económicas, la idoneidad de los recursos y el papel dentro de la organización, como categorías y fuentes potenciales del estrés. Adicionalmente la mala conducta del alumnado, las deficientes condiciones laborales, la presión del tiempo y el carácter particular de cada centro, se han identificado como fuentes adicionales.

De la misma forma ante los resultados de algunos estudios, afirman que entre un 8 y un 10% de la población laboral experimentan altos niveles de estrés y Burnout. El estrés ocupacional es definido como *“Factores ambientales negativos o presiones -sobrecarga de trabajo, conflictos en el papel desempeñado, ambigüedad del rol, malas condiciones laborales-, asociados a un trabajo concreto”*. (ibid: 59).

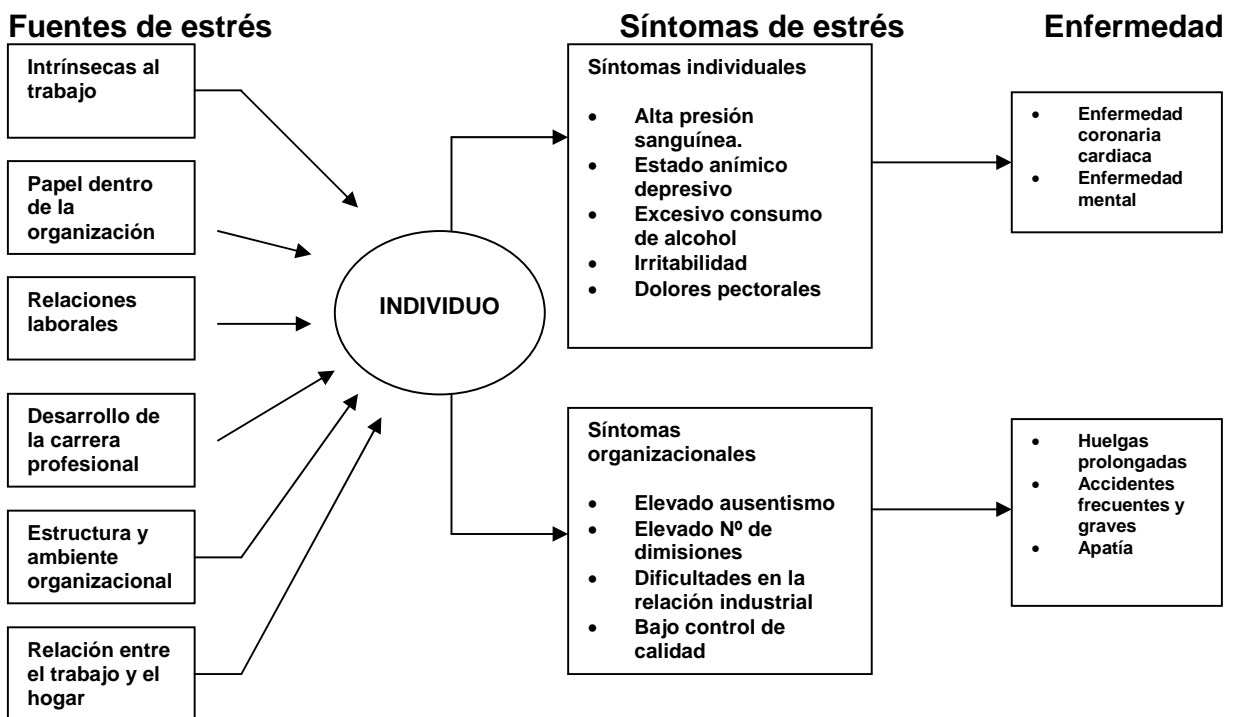
Estos elementos estresantes pueden darse tanto fuera como dentro del trabajo, y por tanto afectar a su familia. Los siguientes factores pueden considerarse como causas de estrés en los docentes:

- **Presiones intrínsecas al trabajo**, como las condiciones laborales físicas, el nivel de participación y toma de decisiones y el volumen de trabajo;
- **La función dentro de la organización**, la ambigüedad del papel a desempeñar y los niveles y tipos de responsabilidad.
- **Relaciones laborales**, con los superiores, colegas y subordinados, y las exigencias formuladas de forma interpersonal;
- **El desarrollo de la carrera profesional**, la presencia de exceso o un defecto de promoción, una posible falta de seguridad laboral;
- **La estructura y el clima organizacional**, estos factores estresantes pueden ser los que restringen las conductas, es decir: la política y cultura de la organización y el modo en que los individuos interactúan con ellas. Los rasgos más concretos incluyen el nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones;
- **La relación entre el trabajo y el hogar**, esto hace referencia a las presiones derivadas de la falta de armonización entre las exigencias del trabajo y las de la familia o sociedad, lo cual puede entenderse como una invasión de un área de la vida en otra. En relación a esta categoría se puede considerar un factor extra-

organizacional. Además, Cooper y otros (1988) agregaron a este modelo la presión adicional que significa quedar sin trabajo.

Al investigar estas seis categorías, es importante reconocer que son artificialmente distintas y que existe una superposición entre ellas, de forma que no se pueden considerar aisladas.

### Modelo de Estrés Ocupacional



Fuente: Travers y Cooper (1997)

Según este modelo, junto con el de Cooper y Marshall, dan como resultados ocho componentes:

1. **Los estresantes ocupacionales potenciales:** son los aspectos objetivos del trabajo del profesor, que pueden causar un estrés excesivo y posteriormente el Burnout (ej. niveles de ruido, el trabajo excesivo, los edificios inadecuados y las condiciones físicas de trabajo).
2. **La valoración:** tiene que ver con el modo en que el profesor percibe los estresantes potenciales en su entorno laboral. Esta percepción dependerá de las características individuales de cada docente y dada esta interacción determinará las consecuencias; si el estresante potencial se convierte en real (Burnout) o no.
3. **Los estresantes reales:** son los estresantes ocupacionales potenciales que un docente ha percibido como amenaza para su bienestar o autoestima.
4. **Las estrategias de defensa:** son los intentos que realiza cada docente para reducir al mínimo una amenaza. Estas estrategias pueden ir desde la negación (el problema no existe), hasta la acción directa (lo haré de inmediato).
5. **El estrés del docente:** en este punto se describe la respuesta de cada docente frente a emociones negativas, que tienen sus reacciones psicológicas, fisiológicas y conductuales correspondientes.
6. **Síntomas crónicos (Burnout):** sentimientos negativos persistentes y prolongados, y que provocan reacciones psicológicas, fisiológicas y conductuales extremas.
7. **Características del docente individual:** componentes esenciales de la experiencia de la interacción con el estrés incluyen los datos demográficos, las actitudes personales, los sistemas de valores y la capacidad del maestro individual para enfrentarse a las exigencias de su puesto de trabajo.

**8. Estresantes potencial no ocupacionales:** son los aspectos negativos de la vida del docente fuera del aula, que pueden potenciar o exacerbar el escenario del círculo vicioso dentro del estrés entre docentes, tales como la mala salud, crisis familiares, etc. Estos elementos pueden convertirse en estresantes en sí mismos, o pueden ser reacciones frente al estrés laboral y al Burnout.

### **3.- ELEMENTOS ESTRESANTES INTRINSECOS AL TRABAJO**

Varios estudios indican que existe un conjunto de factores únicos en cada profesión que los trabajadores consideran fuentes de presión sobre ellos. Los temas que se repiten son relativos a las condiciones físicas del lugar de trabajo, el trabajo por turnos, sobrecarga laboral, los niveles ocupacionales, la repetición y monotonía y la armonía persona/entorno.

A continuación analizaremos las categorías más importantes vinculadas a la labor docente.

#### **3.1.- Condiciones físicas del lugar de trabajo o factores primarios**

Según estudios que investigaron la relación entre el entorno físico y el estrés ocupacional (Ibid), plantean en la sociedad actual existe un gran número de docentes que se enfrentan a diario a circunstancias, que según ellos, les obligan a desempeñar mal sus labores profesionales, entre las cuales se encuentran las malas condiciones físicas del lugar de trabajo, las cuales suelen verse reforzadas por la falta de recursos materiales (tanto el acondicionamiento físico como el de recursos materiales), que dentro de la profesión docente son cruciales para el desarrollo de su labor, afectando directamente la enseñanza, ya que crean limitaciones o producen tensiones en la práctica cotidiana del docente y generándoles un ambiente de trabajo desagradable.



Al analizar las malas condiciones laborales de los docentes, se hace mención a factores cruciales como el número de alumnos por aula, los establecimientos educacionales en malas condiciones, el nivel de ruidos y los recursos inadecuados que varían dependiendo de las circunstancias específicas de las propias escuelas y el lugar donde se encuentran ubicadas.

Algunas causas potenciales que provocan las malas condiciones, relacionan con los recortes de asignación presupuestaria, el alto número de alumnos por curso; inadecuadas instalaciones para el profesorado, tales como la sala para tomar café, almorzar o un lugar tranquilo para descansar; el limitado espacio destinado a almacenar los materiales, y los problemas para desplazarse hasta el trabajo o desde él.

### **3.2.- Sobrecarga laboral**

Otro aspecto de la profesión docente asociado al exceso de trabajo, es la mayor planificación de las clases como una evaluación más detallada y larga, ambas consecuencia de tener dentro de una misma clase alumnos con diversas capacidades. Otro aspecto importante son las presiones derivadas del tiempo, no sólo en términos de la cantidad de trabajo que deben realizar los profesores cada día, sino también de la cantidad que deben llevarse a sus casas, interfiriendo con sus vidas privadas (Cooper; Op. cit ).

La necesidad de trabajar durante muchas horas, constituye una fuente de estrés para los docentes. Si bien muchas personas de otras profesiones creen que los docentes tienen un horario laboral muy reducido, en realidad muchos de los profesores (en especial los que desempeñan labores de gestión más adecuadas a su antigüedad), trabajan más horas de las que esperaban hacerlo, muchos de ellos necesitan mayor cantidad de horas para realizar su trabajo, requiriendo continuar sus labores en casa,

no sólo evaluando el trabajo de sus alumnos, sino también preparando y evaluando su propio trabajo.

Una de las fuentes principales de estrés que genera el Burnout, puede ser el nivel general de actividad y vigilancia que se les exige, según este ritmo laboral donde la jornada escolar quizás constituya un problema mayor, debido a que la rigidez de ésta, en como se estructura el día, y al hecho de que los docentes pasen en contacto gran parte del tiempo con sus alumnos.

En cuanto al volumen de las funciones laborales de los docentes, si bien dependen en gran medida de la época del año (exámenes de final de trimestre/semestre), es importante considerar qué efectos puede producir esto sobre los docentes, ya que vivencian etapas y tiempos en los cuales el estrés se agudiza más que en otros momentos, los cuales se relacionan al inicio o final de cada semestre o trimestre.

### **3.3.- Existen cuatro grupos diferentes en que se manifiesta el estrés en los docentes:**

- Docentes agotados durante todo el trimestre o semestre.
- Aquellos docentes que se recuperaban del estrés durante las primeras semanas del trimestre, pero no más tarde.
- Aquellos que nunca padecían estrés.
- Docentes que se sentían cansados e inquietos al principio y al final del trimestre o semestre.

Estas diferencias estarían determinadas por la personalidad de los profesores y las estrategias defensivas que empleaban.

En relación a la labor de los docentes en las escuelas como fuentes de estrés.

Existen variadas situaciones que pueden conducir a la ambigüedad de los roles y que son temas contemporáneos dentro del mundo de la educación (como la recolocación laboral, los cambios en los métodos de trabajo, las nuevas estructuras organizacionales y cambios en las exigencias reales del trabajo). Una característica que quizás exacerba el problema es la aparente ignorancia de los maestros a la hora de enfrentarse a la inseguridad derivada de la imprevisibilidad de su labor, y a los conflictos que tienen lugar dentro de ella. (Ibid).

La ambigüedad de roles, la racionalidad de la promoción y la conducta supervisora suponen importantes factores de estrés, los cuales se relacionan estrechamente con el agotamiento o Burnout, el conflicto de sus funciones y la ambigüedad de los roles, los conlleva a este tipo de síndrome que varía de acuerdo a la interacción entre la edad, el género, la experiencia y el entorno.

El conflicto entre roles es muy importante para los docentes, dado que puede abarcar conflictos internos debido a las distintas expectativas que tienen los padres y las madres de los alumnos, el propio alumnado, los Directores, etc., y conflictos inter-rol, cuando los maestros tienen que asumir distintas funciones dentro de la escuela. La multiplicidad de funciones que debe desempeñar el maestro puede incluir la de evaluar, formular diagnósticos, hacer de consejero, desempeñar funciones terapéuticas, guardar los informes de los padres y las madres de alumnos, y finalmente la de maestro.

A veces el conflicto entre roles puede exigir al profesorado que rechace sus propios principios. Por ejemplo, debido a una falta de personal, se les puede exigir que enseñen una materia que no pertenezca a su área específica, tarea para la cual ni se sienten motivados ni tienen capacidad. También puede ser que tengan que pasar mucho tiempo controlando a los alumnos y solucionando problemas de disciplina a costa del tiempo que pasan enseñando. Otros problemas que pueden provocar conflictos cotidianos entre funciones son mantener el control de sí mismos al sentir ira y la dificultad de aceptar los límites de la enseñanza. Estos conflictos pueden verse

potenciados cuando entran en juego ciertos procesos psicológicos del individuo (perfeccionismo y conducta impulsiva).

Al referirnos a la sobrecarga de funciones estamos reflejando una situación en la que se dedica muy poco tiempo a la función docente. Entre los problemas relacionados con el exceso de funciones se incluyen la interacción constante con el alumnado -que concede poco tiempo para relajarse, comer, etc.-, la combinación excesiva de roles administrativos, tutorales y el problema de estar exhausto a nivel físico y emocional.

En relación a los aspectos más agotadores de la enseñanza es el hecho de que los docentes son responsables constantemente en la mayoría de los casos de sus alumnos, lo cual puede provocar muchos problemas o fuentes potenciales de estrés, sobre todo en aquellos casos en que el alumno manifiesta una conducta disruptiva e indisciplinada. Esto significa que los maestros pueden pasar mucho tiempo controlando el mal comportamiento de sus alumnos.

Otro estresante potencial es el de estar mal preparado para desempeñar la función docente, habiendo recibido una mala formación. Es posible señalar que esto es también un ejemplo del shock de roles, entonces *“el estrés y la tensión manifestados como algo discontinuo, a medida que se pasa de funciones conocidas a otras que no lo son. Estos papeles nuevos pueden ser totalmente desconocidos, o bien ser papeles antiguos que se deben desarrollar de manera distinta en una nueva situación”* (Travers y Cooper, Op. cit:72).

#### **4.- LAS RELACIONES LABORALES COMO FUENTE DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES.**

En lo que respecta a las relaciones interpersonales, los aspectos principales que pueden considerarse estresantes son los relativos a la incongruencia respecto al

estatus, la densidad social, las personalidades agresivas, el estilo del liderazgo y la presión del grupo (Ibid).

Al intentar comprender la relación entre el Burnout y las relaciones laborales, es importante considerar el efecto de la jerarquía (relaciones con la dirección y los docentes restantes) y en el caso del profesorado, las relaciones con los alumnos a quienes enseñan.

Cuando se habla del estrés extremo o el Burnout debemos analizar las relaciones que tienen que ver con sus colegas. Se considera que la fuente dominante del estrés es la calidad de esas relaciones interpersonales, y que las buenas relaciones sociales tienen un gran valor cuando ofrecen ayuda para combatir el estrés.

Otro problema que enfrentan los docentes en las escuelas es que pueden tener miedo de exponer sus problemas cuando se enfrenten a un exceso de trabajo, por temor a decepcionar a sus compañeros, un ejemplo de ello se refiere a que si la única forma de combatir el agotamiento o estrés es por medio de una licencia médica, esto les preocupa de sobremanera el exceso de trabajo que por su falta supondría para sus colegas en la escuela.

Aunque el ausentismo ayuda a algunos docentes a superar el problema, puede producir un impacto negativo fomentando el empeoramiento de las relaciones, cuando otros miembros del claustro tengan que encargarse de las clases del compañero ausente.

En relación al desarrollo de fracciones dentro de los establecimientos, ésta puede ser una manera en que se manifieste la ruptura de relaciones en las organizaciones donde existe estrés o Burnout, en el cual resalta el desarrollo de la falta de confianza en los centros donde está presente el estrés. El problema radica en que estas divisiones, aun siendo una manifestación del estrés, pueden convertirse en causas.

Al analizar todos los problemas derivados de la conducta del alumnado, parece ser que apuntan hacia el hecho de que la causa subyacente de presión comienza con el deseo que tienen los docentes de desempeñar bien su cargo (desean motivar a los alumnos para que alcancen todo su potencial). El Burnout puede comenzar con la frustración al no poder alcanzar esos estándares y objetivos.

Por otro lado, parece ser que la preocupación de los docentes por la conducta de sus alumnos también contribuye a la satisfacción en su trabajo, para la mayoría de los maestros, la satisfacción laboral se centra en la propia experiencia pedagógica, y el feedback positivo, derivado de una buena lección o serie de lecciones. Por tanto, los elementos que interfieren con este feedback (la mala actitud y conducta de los alumnos) podrían ser una causa de insatisfacción laboral.

Se ha sugerido que el Burnout es un problema a todos los niveles de la enseñanza, si bien se asume que determinados tipos de centro (como los urbanos o los de educación especial) crean estrés. Otra teoría plantea que el estrés que se vivencia a diario en escuelas consideradas pobres acentúan aún más el Burnout, ya que no existen las condiciones ni físicas ni económicas para un desarrollo pleno de su labor.

#### **4.1.- El desarrollo de la carrera profesional como fuente de Burnout en los docentes.**

Los factores estresantes potenciales que son evidentes en el área del desarrollo de una carrera profesional consisten en dos grupos básicos (Ibid):

- **Falta de seguridad laboral**, temor a quedar obsoleto, a una jubilación anticipada forzosa, o la expulsión del puesto de trabajo;

- **La incongruencia del estatus**, exceso o defecto de promoción y frustración derivada de tener ambiciones irrealizadas o de tocar techo dentro de la carrera profesional.

La inseguridad laboral y la amenaza de tener que cambiar de puesto dentro de la escuela, la posibilidad de que se cierre el establecimiento y la consiguiente pérdida de trabajo o cambio de éste son elementos que constituyen una dimensión adicional de la experiencia del docente.

En relación a la falta de seguridad laboral, esta referida al temor a perder el trabajo y la amenaza que supone el desempleo; se ha descubierto que están relacionados con algunos problemas graves de salud, tales como las úlceras, la colitis y la alopecia, así como mayores problemas musculares y también emocionales. Con la inseguridad laboral se produce un consecuente deterioro de la moral y la motivación de los trabajadores, lo cual puede incidir negativamente en su forma de desempeñar el trabajo, en su eficiencia y su compromiso.

Los individuos que deben cambiar de puesto son más vulnerables al estrés, dado que el cambio de trabajo supone una causa potencial de elevado estrés. Además de esto, el rápido ritmo de cambio dentro de la docencia, tanto en términos de la naturaleza y exigencias del trabajo como de las tecnologías y materiales con los que deben trabajar los docentes, implica que éstos deben considerar la posibilidad de reciclarse y plantearse un posible cambio de profesión.

Con lo que respecta a la incongruencia del estatus, ésta característica es importante en el área de las relaciones laborales, y se refiere a la situación en la que se le confiere un estatus a un individuo que no corresponde a las expectativas y esperanzas que él tenía. Esto tiene relevancia hoy en día para los docentes, ya que observan y quejan de tener una mala imagen en términos de prestigio, salario y respeto por su estatus profesional.

Se ha descubierto que la falta de promoción también influye en el estrés del profesorado y que las ambiciones irrealizadas constituyen una causa de inseguridad laboral. Los criterios para evaluar los ascensos son impredecibles e inseguros, lo cual refuerza el control externo al que está sometido el docente. Existe a su vez, otra problemática derivada de la discriminación, cuando las mujeres están faltas de movilidad dentro de su profesión y sólo el profesor hombre ha ascendido a un cargo, o bien en las mismas funciones se contratan en diferentes cargos, siendo el de la profesora mujer más bajo que el del profesor hombre. Otro elemento que potencia estas situaciones, es la ausencia de posibilidades de ascender, lo cual, en general, es un elemento intrínseco a esta profesión.

Cuando las oportunidades que tiene un individuo de abandonar su trabajo actual son mínimas, este fenómeno se llama “encasillamiento ocupacional”. En muchos casos se debe a una falta de alternativas laborales adecuadas en el mercado de trabajo, o a la incapacidad de obtener otro puesto dentro de la misma organización.

En el caso de los docentes, esto puede dar como resultado el sentimiento de que su preparación no les capacita para desempeñar otro trabajo que no sea la docencia, ya que se sienten etiquetados de “educadores”, y por desempeñar otra función en el mundo laboral que no tenga que ver con la enseñanza. Esta inmovilidad ocupacional percibida, puede ser real o imaginaria, pero independiente a su percepción, puede producir un impacto sobre los sentimientos de autoestima que tengan los docentes.

Si bien la insatisfacción laboral provenga del hecho de sentirse atrapado, con lo que el bienestar mental se verá entonces reducido. Los profesionales que manifiestan estar “enjaulados” en su trabajo, tienen un bajo nivel de autoestima, discuten más con su pareja y están menos satisfechos del matrimonio. En consecuencia evidencian mayores índices de depresión, de mala salud física y menos satisfacción en la vida, lo que se traduce en que los docentes son profesionales vulnerables a este tipo de presión.



#### **4.2.-El clima laboral y la estructura organizacional.**

Otra característica importante para determinar el grado de estrés que experimentan los docentes es la estructura y el clima laboral. Estas características son una amenaza potencial para la autonomía, la libertad y la identidad personal. Por consiguiente, es posible sugerir que cualquier organización tiene una “personalidad” colectiva que determina la manera de tratar a los individuos que la componen.

El elemento relevante no es sólo cómo trata la empresa a sus trabajadores, sino cómo perciben los individuos la cultura, el clima y las costumbres presentes en ella, y como reaccionan frente a estos elementos en términos de satisfacción laboral, lealtad hacia la empresa y otros resultados conductuales (ausentismo).

Otros estresantes incluyen la mala comunicación, un nivel inadecuado de feedback respecto al desempeño de la función, unos criterios de valoración de esa actuación que sean imprecisos o ambiguos, y unos sistemas de control injustos. Otros elementos que pueden ser importantes para los docentes son los que tienen relación a la participación y a la toma de decisiones, a la falta de una adecuada consulta y comunicación y a las limitaciones de la conducta estudiantil (mala conducta de los alumnos).

Por otro lado, la cultura dentro de la escuela influirá sobre el grado de Burnout que experimenten los docentes. Dada esta situación se considera que la cultura de una organización tiene que ver con los valores y normas compartidos, y que constituye una fuerza principal del cambio organizacional.

Diferentes aspectos más públicos y cruciales de la cultura son las normas de comportamiento, los valores dominantes, las reglas y normativas, y la ética global que demuestre la organización. El problema se puede generar cuando existe un vacío entre lo que un docente espera que implique el trabajo y lo que dicen las reglas que hay que hacer. Hasta cierto punto, están apareciendo problemas culturales dentro de las

escuelas. Están teniendo lugar muchos cambios que transforman buena parte de la ética (se pone más énfasis en la administración financiera y los cambios curriculares).

La mayoría de los docentes se quejan de que la enseñanza ya no es lo que era. Otro problema que se analiza es que los maestros nuevos en la profesión tendrán expectativas de lo que implica su trabajo que serán distintas a las que tenían los docentes más experimentados, que estarán allí para ayudarles a adaptarse. Esto puede generar una cultura conflictiva dentro de algunos establecimientos educacionales.

Existen otras presiones adicionales a las que se enfrenta el profesorado, y que se componen de aspectos sociales, es decir, la legislación que limita las respuestas a situaciones sociales, la privación económica y social que padecen los alumnos, las relaciones padres-madres con sus hijos, el macro entorno y las presiones públicas. Esto sugiere que los problemas de los docentes no sólo derivan de las limitaciones dentro de su propia organización, sino también de la estructura y el clima de la sociedad.

## **5.- LA RELACION HOGAR/TRABAJO EN LOS DOCENTES.**

Existen estresantes potenciales que se dan en la vida del profesor, fuera del ámbito laboral, que afectan a la conducta en el trabajo y que requieren consideración a la hora de evaluar las causas y el impacto del estrés. Dentro de éstos estresantes potenciales incluyen los sucesos de la vida que inducen al Burnout, las presiones derivadas del conflicto entre las exigencias de la organización y las de la familia, y los conflictos entre las opiniones personales y las de la organización escolar.

Los hechos que ocurren en el hogar pueden ser tanto una causa de estrés como un respaldo, del mismo modo que las relaciones en el trabajo, las cuales puede mitigar o potenciar los efectos de los elementos estresantes experimentados en el entorno laboral.

En el caso de los docentes, las mayores presiones derivadas de la relación hogar/trabajo son las generadas por las parejas con “doble carrera” (donde las dos cabezas de la familia desarrollan una labor profesional, mientras siguen manteniendo una relación familiar) y por las relaciones entre trabajo y hogar, las cuales esbozan algunos de los estresantes derivado de formar parte de una de las familias con dos carreras:

- **Conflicto:** causado por las expectativas tradicionales relativas a los papeles femenino y masculino.
- **Sobrecarga:** ¿cómo se enfrentan las parejas a las exigencias del trabajo y la familia?
- **Los dilemas del ciclo de roles:** ¿cómo lo hacen para programar los sucesos importantes (como un cambio de trabajo) de forma que ninguno de los dos miembros de la familia experimente una sobrecarga?
- **Los dilemas relacionales:** las parejas con dos carreras no suelen tener modelos para establecer una relación igualitaria, de manera que pueden tener dificultades para adaptarse de las expectativas tradicionales que tenían tanto ellos mismos como sus amigos y parientes.
- **Dilema de la igualdad:** aunque intenten mantener un sentimiento de igualdad, se pueden producir problemas cuando, por ejemplo, el trabajo de uno de los miembros exija que se muden de domicilio, etc.

Si bien se trata de un área relativa a los docentes que no se ha estudiado demasiado, en una profesión como ésta, con una proporción tan amplia de mujeres, es muy probable que el estrés o Burnout (menor escala) derivado de ser una pareja con dos carreras sea un elemento a tener en cuenta como factor estresante en el caso de los profesionales de la enseñanza.

La interacción entre el hogar y trabajo y los malabarismos que en ocasiones ésta origina pueden crear Burnout. Los estudios han revelado que las tensiones originadas en la familia tienen cuatro causas posibles:

- La presión o sobrecarga laboral (debida a las labores del hogar);
- Los conflictos interpersonales (entre el matrimonios y entre padres/madres e hijos);
- El cautiverio que supone un rol (cuando deben desempeñar uno, pero preferirían otro);
- La reestructuración de los roles familiares a través del tiempo.

Cuando existe una relación entre el hogar y el trabajo que conduce a experiencias y reacciones similares en ambas áreas se produce el desbordamiento, de hecho existe una asociación positiva entre el estrés matrimonial y el laboral. La “compensación”, por otra parte, es el proceso en el cual el individuo busca experiencias y satisfacciones opuestas en el trabajo y el hogar, para compensar las deficiencias en uno de los dos campos.

En relación a esta área, y en lo que respecta al cuerpo docente, se han producido ciertos descubrimientos que apuntan a que si bien las exigencias de la familia chocaban con las del trabajo, ésta también ofrecía por otro lado confort y respaldo al docente. Por lo tanto, la familia permitiría superar algunos de los efectos más dañinos sobre la salud que suelen ir asociados con el estrés (dolores de cabeza, insomnio).

## **6.- LOS ASPECTOS DEL DOCENTE EN FORMA INDIVIDUAL Y SU RESPUESTA AL BURNOUT.**

Anteriormente se ha señalado que la situación en la que se encuentran los docentes no necesariamente es estresante, sino que quedará afectada por la interacción entre la

situación y las características individuales de la persona involucrada. La evidencia demuestra que en ciertos entornos, y bajo determinados grados de presión, algunos individuos superan la tensión y otros no.

Por tanto, la experiencia del Burnout puede ser un fenómeno muy personal, dado que en algunos casos el docente en forma individual percibe los elementos estresantes y las amenazas como algo muy superior a los recursos de que dispone para superarlos. Por consiguiente, algunos docentes son más susceptibles al estrés que otros, pero debemos descubrir por qué es así, y centrarnos en esas características del entorno y del propio maestro que conducen a una merma de su resistencia e incrementan su vulnerabilidad.

Hay muchos factores que predisponen a un docente a tratar el estrés de forma específica (la edad, la experiencia, los acontecimientos y las fases de su vida, su capacidad, su personalidad, su patrón de conducta, sus actitudes, valores y necesidades).

Por otro lado el género, la experiencia dentro de la docencia y el entorno escolar tienen cierto peso sobre los niveles de estrés que experimentan los docentes.

Otros estudios afirman que los niveles de estrés en los profesionales de la enseñanza varían con la edad, la localización de la escuela y el grado al que se enseña, pero no con la experiencia del docente (Ibid).

Más concretamente, los maestros con edades comprendidas entre los 31 y los 44 años, los docentes en centros urbanos y quienes enseñan a grados más avanzados manifiestan mayores niveles de estrés. Las variables biográficas desempeñan un papel principal en la percepción del estrés que tienen los docentes.

**SEGUNDA PARTE**  
**MARCO REFERENCIAL**

## **CAPITULO III**

### **LA EDUCACION EN CHILE**

A fines del 1899, Chile tenía casi tres millones de habitantes, 250 mil eran obreros, hasta ese entonces no existía la conciencia de clase y menos la organización de ésta. A comienzos del siglo XX, se inicia una transformación en el pensamiento obrero, adquiriendo conciencia social y de lucha. De esta forma se inicia el comienzo de movimientos reivindicativos en Chile, donde la demanda por mejores condiciones laborales es el lema de cada organización. (Ljubetic, Op. cit)

A comienzos del siglo XX, tras varios Gobiernos desde Balmaceda hasta Pedro Aguirre Cerda, los profesores mantuvieron una actitud de lucha por sus derechos laborales, demandas económicas, y su reconocimiento ante la sociedad.

Durante esa época se crearon las primeras mancomunales, las cuales dan origen a las organizaciones de profesores, como el Centro de Profesores de Chile, la Sociedad de Profesores de Instrucción Primaria, la Asociación de Educación Nacional, y la Sociedad Nacional de Profesores. El objetivo de estas organizaciones era la lucha por el mejoramiento económico, levantar el nivel social cultural y moral de los profesores, protegiendo a su vez a los socios y sus familias. Estas organizaciones fueron los pilares fundamentales para la construcción del Magisterio. (ibid)

Una de las primeras reformas educacionales se produjo bajo la Dictadura de Ibáñez en 1928. Esta reforma fue propuesta por la Asociación General de Profesores (AGP) y aprobada por Ibáñez sin siquiera leerla.

Ibáñez usó esta reforma como una plataforma demagógica en su gobierno provocando un quiebre dentro de la organización, debido a que muchos maestros exigían el

cumplimiento de la reforma educacional, habiendo otro sector anarquista el cual se beneficiaba con la administración de Ibáñez.

En esta reforma se establece que las Direcciones Generales se convirtieran en Departamento del Ministerio de Educación, que la jefatura docente media incluyera además de los liceos, a las escuelas de carácter técnicos; que la educación primaria de 6 años se considerara como base de la enseñanza secundaria.

En cada provincia se implementa descentralización administrativa, razón por la que se crea un puesto de Director provincial a cargo de todas las ramas de la docencia. En cuanto al profesorado se planteaba que el Estado aseguraría la función educativa formando el Magisterio Nacional en las Escuelas de Pedagogía y en los Institutos de las Universidades. (ibid)

En 1938, asume la Presidencia de la República el profesor Pedro Aguirre Cerda. Su gobierno se caracterizó por la prioridad que le dio a la Educación Pública, promulgando la Ley de Instrucción Primaria, propuesta por los profesores en el programa del Frente Popular. A rasgos generales esta reforma fue constituida por los siguientes puntos:

- I.- Fomento de la Educación Popular
- II.- La Salud del niño Chileno.
- III.- Alfabetización y cultura popular.
- IV.- Orientación Técnica y económica de la enseñanza
- V.- La escuela Rural
- VI.- La dignificación del magisterio
- VII.- Defensa de la Educación Pública

A fines de 1941 el Presidente Pedro Aguirre Cerda muere y es reemplazado por su ministro del Interior, habiendo cumplido sólo la mitad de su mandato presidencial, dada esta situación es que en febrero de 1942 en las elecciones presidenciales el abogado Juan Antonio Ríos Salió electo por la ciudadanía.



En 1946 es elegido Presidente de la República Gabriel González Videla iniciándose un período de cambios radicales en la sociedad y en la política chilena, generando un clima de persecución hacia las organizaciones sociales de la época e instaurando la política del terror y “la ley maldita”, la cual excluía a un sector de la población y con ella a los movimientos sindicales y gremiales del país. Por esta situación, surgieron los movimientos sociales y manifestaron su malestar a la política que imperaba en ese momento. (ibid)

En la década de los 60, bajo el Gobierno de Jorge Alessandri la educación pública chilena nuevamente se ve amenazada por la ofensiva gubernamental de eliminarla y favorecer con ello a la educación privada.

La reforma educacional de los años 1965 a 1970, periodo presidencial de Eduardo Frei Montalva, inicia una serie de cambios en la educación y en esencia la “reforma” consistió en alargar 6 a 8 la educación primaria y en acortar de 6 a 4 la secundaria. Pero eso no fue todo; la primera pasó a denominarse Básica; y, la segunda, Media. (Rojas; 1997)

La diferencia se marcó en que la enseñanza básica se expandió, se masificó y abrió sus puertas al mundo rural y al de la periferia de las grandes ciudades; en tanto la media quedó reducida a menos de dos tercios. Desaparecieron las Humanidades con sus calidades y su historial de puente levadizo de los sectores populares hacia tramos más altos de la sociedad, perdiendo su aire señorial y su sello característico de solidez y respetabilidad.

La reforma no contó con canales de participación efectiva. El magisterio organizado, no adhirió a sus postulados y se mantuvo en un prudente “plano de vigilancia crítica”.

Por otra parte esta reforma, se basa en valorizar los aspectos cuantitativos sobre los cualitativos, que estadísticamente permitieron el incremento en la matrícula en alumnos de primero a sexto año.

El magisterio no fue consultado y sus dirigentes van comprendiendo que el conjunto de medidas adoptadas, no representan las aspiraciones del gremio ni los intereses del niño. Terminan negándole el carácter de “reforma” y asumen posiciones adversas. En 1968, se realiza una de las huelgas más largas en la historia del profesorado (59 días) lo cual terminó por alejar a ambas partes. (Ljubetic, Op. cit)

En 1967 el efecto de la reforma afecta la enseñanza normal, debido a que es elevada a nivel superior no universitaria, borrándose lo que se construyó durante más de un siglo; donde los jovencitos quienes entraban con todas las ganas de aprender y donde se formaba su vocación para la educación, fue invalidada. En consecuencia, en 1968 se ingresaría a las escuelas normales con 4° medio y se obtendría un título al tercer año de estudios profesionales.

Sin embargo se debe reconocer que el esfuerzo fue gigantesco; crecieron las matrículas y los establecimientos, se cambio calidad por cantidad.

Dado este contexto histórico los profesores generan variadas movilizaciones por la defensa de la Educación Pública y de sus derechos laborales, a esto se le agrega la situación política económica en la cual los reajustes a los sueldos y salarios no van de la mano con el alza real del costo de la vida generando una situación económica precaria, dando paso a la organización del Magisterio para ir en la demanda de sus requerimientos.

A fines del año 70, se inicia el periodo del Presidente de la República Salvador Allende G., gobierno de la Unidad Popular el cual plantea un cambio profundo en las políticas sociales del país entre ellas la Educación. Esto permitió al profesorado obtener

importantes conquistas tanto económicas como sociales sin necesidad, por primera vez, de conflictos, confrontaciones ni de huelgas.

En el año 1971, los trabajadores de la educación eran la población económicamente activa más importante del país, donde el rol del profesorado cumplía una tarea fundamental en la ejecución del programa del Presidente Allende en los cambios radicales de la política educacional tradicional.

A fines de 1971, se realiza el Congreso Nacional de Educación donde se analizó el temario que reflejaba principios claros y definidos que orientarían una posición de análisis y la proyección a los propósitos que animan al Gobierno de la Unidad Popular. “Por primera vez en Chile se plantea la formulación de una política educacional a través de una discusión amplia y en profundidad en la que participarán todos los sectores de la población”. Según Humberto Elgueta, Presidente del SUTE (entrevista)

A partir del 11 de septiembre de 1973, se da término bruscamente al período de la Unidad Popular y las obras llevadas a cabo por ese gobierno en materia educacional, fueron desbaratadas en sus logros y avances.

La dictadura impuesta a partir de 1973, cuyo objetivo fue destruir las obras de la Unidad Popular y barrer con las conquistas logradas por los trabajadores de la educación, e imponer un modelo económico capitalista que se terminó de gestar a principios de la década de los 80 por medio de la promulgación del Decreto Ley N° 3551, el cual termina con los colegios estatales y da paso a la educación municipalizada. (Ljubetic; Op. cit)

En 1986 a través de Decreto Ley N° 3661, se traspasan todos los colegios técnicos pertenecientes al estado a las corporaciones privadas, dando paso a la creación masivamente de colegios particulares subvencionados.

Con estas nuevas políticas implementadas por la dictadura militar, el estado perdió su rol histórico en defensa de la educación pública de calidad y gratuita para todos los niños y jóvenes. Por otro lado, las políticas del terror no permitieron la organización de los profesores -todas las organizaciones sindicales de educación desaparecieron-.

A mediados de la década del 80, se crea el Colegio de Profesores de Chile, cuyos dirigentes fueron designados por los militares, los cuales no contaban con experiencia sindical y menos un rol defensor de los profesores y de la educación.

De esta forma, todos los beneficios de bienestar económico como social que se habían logrado a través de toda la historia de luchas del magisterio y que se concretaron con creces en la unidad popular fueron aminorados y destruidos por la Dictadura.

En relación a las reformas educacionales el quehacer profesional del docente, se vio afectado considerablemente, a partir de los años 80' la educación, que se encontraba administrada por el Ministerio de Educación, sufre un cambio radical, comienza el proceso de municipalización, lo que significó el traspaso de la educación pública a la administración municipal, esto quiere decir, que el Estado pierde aquellos elementos garantes de una educación de calidad, y de igual forma sucede con los profesores, quienes en su nueva condición laboral y contractual se tornan vulnerables; perdiendo con el correr de los años, el prestigio y reconocimiento social de su profesión, la permanencia y continuidad que tenían en la escuela pública, así como las condiciones de "vida decente" que ésta les proporcionaba. (ibid)

En consecuencia, estas reformas en la educación, afectaron tanto los ingresos, contratos e imagen profesional de los docentes. Adicionalmente a principios de los años 90' se hereda de la dictadura la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), la cual fue promulgada pocas horas antes de asumir el Gobierno de Patricio Aylwin.

La herencia que deja la dictadura se ve reflejada en la calidad de la educación actual, si bien el sistema económico y la promulgación de esta ley lo permite, la LOCE, se ha convertido en un negocio de lucro económico.

Esta ley es definida como la libertad de enseñanza, que permite “la libre elección”, y da pie a que colegios subvencionados, con mínimas exigencias de calidad se instalen y lucren a costa de la educación. Esta ley por naturaleza es discriminatoria, ya que cada establecimiento selecciona a sus alumnos, dejando fuera a los pobres, a los que tienen problemas de aprendizaje y a los de mala conducta, quienes por tanto se vuelcan a la educación municipal.

A contar de los años 90', la educación no sufrió mayor transformación, la municipalización paso hacer el patio trasero de la educación y la LOCE siguió dejando ganancias a los sostenedores, todo esto en desmedro de la profesión docente.

A comienzos de la segunda administración del Gobierno de la Concertación se definieron los principios que orientan las políticas educacionales de los '90 y que sirven de sustento para la acción en la temática de la modernización educacional.

Es así como el foco de la reorganización pedagógica de la Reforma Educacional es el aprendizaje, llevarlo a cabo, significa cambiar cualitativamente la educación y requiere un nuevo tipo de proceso de transformación. En este foco se sustenta la importancia estratégica del diseño de la Reforma Educacional. (MINEDUC, 1999)

A partir de 1996, esta dinámica de transformaciones profundas de las condiciones y los procesos educativos como el desarrollo gradual de los Programas de Mejoramiento de la Educación preescolar, básica y media; elaboración e implementación del Estatuto Docente; desarrollo de planes para mejorar la gestión escolar y municipal; fuerte aumento del gasto en educación iniciada en los '90, recibe el nombre de REFORMA EDUCACIONAL, dada la multidimensionalidad y complejidad de la agenda de transformaciones en curso a lo que se suma un nuevo impulso para el fortalecimiento

de la profesión docente, las reformas curriculares de básica y media, así como la extensión de la jornada escolar.

De lo anterior, se desprende que el diseño de la Reforma Educacional es sistémico. Esto significa que no se concibe la posibilidad de hacerse cargo de una parte, sin hacerse cargo del todo, y que cada parte influye sinérgicamente en el comportamiento de las otras. Así, pretende afectar paulatinamente a todas las dimensiones del sistema educativo, aunque no necesariamente a todas a la vez. Como se ha descrito, interviene en las formas de enseñar y aprender, en los contenidos de la educación, el tiempo de aprendizaje, la gestión del servicio educativo, los insumos tanto de materiales educativos (bibliotecas, informática), como de infraestructura escolar; el financiamiento del sector, así como en el mejoramiento paulatino y sostenido de las competencias y condiciones de trabajo de los docentes, principales artífices y protagonistas de la Reforma.

Es necesario agregar que la Reforma se hace posible y se facilita gracias a un nuevo marco institucional, que combina criterios de descentralización y competencia, por recursos con criterios de discriminación positiva y de acción proactiva del Estado a nivel central, a través de programas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación; introduce nuevos instrumentos de información y evaluación pública de programas e instituciones; y promueve la apertura de escuelas y liceos a “redes de apoyo” externo, especialmente de universidades, centros académicos y empresas.

La Reforma Educacional se caracteriza por ser gradual, incremental y microsocia, esto es, producida **en y desde la base del sistema**, es decir, **en y desde las escuelas y liceos**. A la vez, se aparta de la práctica histórica de reformas diseñadas de arriba hacia abajo y de cambios que se producen de una vez para siempre, como ha ocurrido en sistemas centralizados y organizados en torno a una norma o un modelo prefijado, en el contexto de sociedades que evolucionan con lentitud. (ibid)

Finalmente, la Reforma Educacional se desarrolla con un **ritmo de adaptación incremental y continuo** propio de sistemas descentralizados, abiertos a la sociedad con múltiples puntos de contacto con ella y a la vez, flexible para adaptarse a cambios acelerados y profundos. Esta concepción de Reforma no tiene, por lo tanto, un sólo y exclusivo hito (una ley, un cambio de planes y programas u otro evento) que permita identificarla como tal, sino que su avance depende también de las condiciones del entorno y de las capacidades crecientes que desarrollen sus actores para llevarla a cabo. (ibid)

## **1.- ESTRUCTURA Y CALIDAD DE LA EDUCACION EN CHILE**

La educación en Chile es provista en la actualidad a través de un sistema mixto, con participación de los sectores público y privado en la producción y el financiamiento de la actividad. La educación financiada por el sector público tiene carácter descentralizado y opera con sostenedores privados y municipales. La mayor parte de los recursos del sistema de educación se concentran en el nivel básico y enseñanza media.

Existen tres tipos de colegios que imparten educación básica: los municipales, los privados subvencionados y los privados pagados. Los establecimientos particulares pagados se financian con el cobro de matrícula, mientras que los establecimientos municipales y privados subvencionados son, en general, gratuitos y se financian principalmente a través de aportes fiscales. Este financiamiento se realiza a través de un esquema de subvención educacional o subsidio por estudiante, el cual debe cubrir los gastos de operación y de capital de los establecimientos.

El propósito de este mecanismo es promover la competencia entre las escuelas bajo financiamiento fiscal, tanto públicas como privadas, para atraer y retener alumnos, al hacer depender el ingreso de los establecimientos del número de alumnos que asisten. El objetivo buscado con esta competencia es promover una mayor eficiencia y calidad

de los servicios educacionales entregados por dichos establecimientos. En general, existen dudas sobre si este mercado es realmente competitivo. (Aedo, 2002)

En primer lugar, la teoría presume que los colegios que experimentan disminuciones en asistencia y por ende en ingresos, debieran cerrar o fusionarse. En la práctica, sin embargo, esta es una conducta observada sólo en el sector privado subvencionado, pues las autoridades municipales consideran políticamente costoso cerrar escuelas, para lo cual transfieren directamente recursos del municipio para cubrir déficit financieros de sus establecimientos. De esta manera, los colegios municipales reciben, además de la subvención, aportes voluntarios de los municipios mientras que los colegios privados-subvencionados deben financiar todos sus gastos (incluyendo el fondo capital) con los ingresos de subvención o bien recibir contribuciones privadas.

En segundo lugar, el Ministerio de Educación impone una serie de reglas que involucran aspectos tales como: infraestructura, contenido curricular, estructura de salarios y pagos por experiencia, que afectan tanto el nivel de competencia como las posibles innovaciones que se generarían producto de ésta. Resulta anecdótico la forma de operar del Ministerio en relación a los mecanismos de supervisión y control, debido a que son más exigentes para los colegios privados-subvencionados que para los colegios municipales.

En tercer lugar, la competencia supone consumidores informados quienes de manera racional eligen las mejores opciones educacionales para sus menores. Así, es importante observar, por una parte en qué medida los padres están cumpliendo este rol y por otra, cual es la información y su grado de disponibilidad sobre la cual ellos basan sus decisiones.



## **2.- EVALUACION DE LA ESTRUCTURA Y EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA ESCOLAR**

Referido a la evaluación de la estructura y funcionamiento del sistema educativo escolar. Esta comprende aspectos relacionados al funcionamiento del sistema de mercado, aspectos legales e institucionales, aspectos relativos a economías de escala y finalmente, aspectos relativos al proceso de descentralización en educación.

### **2.1.- Funcionamiento del Sistema de Mercado en la Educación Subvencionada**

En el diseño del sistema, los colegios que experimentan disminuciones en asistencia y por ende de ingreso, debieran cerrar o fusionarse lo cual es una conducta que se observa en el sector privado subvencionado. Por su parte, en el sector municipal y a nivel central esto es considerado políticamente costoso por las autoridades, por lo que es común observar tanto transferencias directas desde los municipios hacia sus colegios como del nivel central hacia los municipios con el objetivo de cubrir este déficit financiero.

De esta manera, los colegios municipales reciben, además de los ingresos por subvención, aportes voluntarios de los municipios mientras que los colegios privados subvencionados deben financiar todos sus gastos, incluyendo de capital, con los ingresos por subvención o bien recibir contribuciones privadas.

Debido a lo anterior se considera que los colegios municipales, en general, enfrentan una restricción presupuestaria más suave que los colegios privados-subvencionados. Por lo tanto los colegios municipales como privados-subvencionados están sujetos a controles de parte del nivel central (Ministerio de Educación). Sin embargo, si bien a ambos se les inspecciona, la penalización tiene impactos diferentes: en el sector privado-subvencionado esta referida a una multa financiera importante. Sin embargo, en el sector municipal se traduce en un mayor déficit municipal en educación, con la

consiguiente presión para que el Ministerio de Educación efectúe transferencias hacia la municipalidad para solventar dicho déficit. De esta forma la sanción es más manejable para los colegios municipales. (ibid)

Se estima que un factor que incide en el esfuerzo realizado para lograr una gestión eficiente en la administración de los establecimientos es que la asignación de los recursos se efectúe tomando en consideración los resultados obtenidos.

Por una parte, los sostenedores de los colegios privados-subsuencionados, al depender principalmente de la subvención recibida y del financiamiento compartido, deben poner todo su esfuerzo para obtener buenos resultados con el fin de captar matrícula y mantener una buena asistencia de los alumnos a la escuela.

Por otro lado, los sostenedores de los colegios municipales si no cubren sus gastos con los ingresos por subvención reciben transferencias municipales subvención municipal (las que en muchas municipalidades son financiadas finalmente por el Ministerio de Educación). Estos ingresos extra-subsuención generan una asignación de los recursos la que no depende de los resultados educacionales obtenidos, afectando negativamente la eficiencia de la gestión en estos establecimientos.

Finalmente, se hace necesario mencionar que los establecimientos privados subsuencionados deben financiar los costos de construcción, reparación, mantenimiento y equipamiento de los establecimientos con los recursos provenientes de los ingresos por subvención. Esto no ocurre con los establecimientos municipales los que cuentan con mayores posibilidades para acceder a financiamiento de obras de infraestructura y equipamiento desde el nivel central.

## **2.2.- Aspectos Legales e Institucionales**

Es importante mencionar que el Ministerio de Educación, impone una serie de reglas y leyes al sector educacional subvencionado que involucran infraestructura, contenido curricular, estructura de salarios y pagos por experiencia, las que afectan directamente las posibles innovaciones educacionales que se generarían por la competencia entre los establecimientos educacionales y que afectan principalmente los resultados obtenidos por el sector educativo municipal.

Entre las restricciones detectadas se puede mencionar: el Estatuto Docente, el apoyo técnico otorgado a través del MINEDUC y restricciones constitucionales. Estatuto Docente En julio de 1991 fue promulgado bajo la Ley N° 19.070, el Estatuto de los Profesionales de la Educación, la cual entre otros aspectos, norma la carrera de los profesionales de la educación pertenecientes al sector de la educación municipal. Esta Ley introdujo una serie de artículos rigurosos al sistema de educación municipal que afectaron tanto el manejo financiero como la calidad de la enseñanza impartida. Cabe señalar, que los docentes del Sector Particular Subvencionado se rigen por las normas del Código del Trabajo en todos aquellos aspectos no contemplados en el Estatuto Docente. Los salarios, por lo tanto, se determinan por negociación individual y colectiva; estableciéndose un valor semanal/mensual mínimo. (Colegio de Profesores, 2002)

Uno de los aspectos más relevantes de esta Ley es que prácticamente garantiza la estabilidad laboral de los docentes, y no permite que se efectúen despidos ni reasignaciones de los profesores al interior de los colegios municipales de la comuna. Esta situación provoca, en la mayoría de los casos, que la planta de profesores sea superior a los requerimientos del establecimiento educativo. Además, se tiene el pago del bienio por experiencia que sumado a un exceso de docentes genera costos de personal elevados que en muchos casos no pueden ser solventados con la subvención recibida.

Cabe señalar, que si bien el Ministerio de Educación, proporciona recursos a los municipios para el pago del bienio, éstos resultan insuficientes. Además, al no estar determinada la transferencia de recursos en función de resultados no existen incentivos para mejorar la gestión de los establecimientos y el desempeño de los docentes.

La estabilidad laboral de los docentes repercute en la calidad educativa al no existir incentivos para mejorar la productividad laboral. El sistema no «premia» ni «castiga» el desempeño del profesor. Esto se traduce en una menor dedicación e incumplimiento de la actividad laboral, principalmente debido a las excesivas licencias médicas solicitadas por los profesores.

Con el fin de dar solución a estos problemas, en septiembre de 1995, se introdujeron una serie de modificaciones al Estatuto Docente entre las cuales cabe destacar las siguientes:

Los docentes podrán ser trasladados a otros establecimientos educacionales de la comuna dependiente del DAEM o Corporación Municipal, ya sea a petición del docente o por adecuación de la dotación, sin que ello signifique menoscabo de su situación profesional.

La Municipalidad o Corporación podrá realizar adecuaciones en su planta docente en el caso de que se produzcan: variaciones en el número de alumnos, modificaciones curriculares, cambios en el tipo de educación que se imparte, fusión de establecimientos educacionales y reorganización de la entidad de administración educacional.

Todo lo anterior deberá estar fundamentado en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal. El criterio de selección de los docentes que dejarán de formar parte de la planta docente municipal (o a los que se les efectúe supresión parcial de horas de clase) estará basado en el tipo de relación laboral que mantienen con el municipio o corporación. Así, se procederá en primer lugar con los que tengan la calidad de

contratados, y si lo anterior no fuese suficiente se continuará con los titulares que tengan una menor calificación.

Las municipalidades podrán establecer incrementos sobre las asignaciones de los docentes, además de asignaciones especiales por incentivo profesional en función al mérito del profesor, las que podrán tener carácter temporal o permanente.

Se espera que las modificaciones efectuadas al Estatuto Docente, al otorgar una mayor flexibilidad al sistema, logren solucionar en parte los problemas financieros que afectan al sector de la educación municipal y principalmente, mejoren la calidad de la enseñanza impartida en esos establecimientos (ibid).

### **2.3.- Apoyo Técnico**

Tal como se mencionara anteriormente, la función de los Departamentos Provinciales (DEPROV) se circunscribe básicamente a supervisar el cumplimiento de las normas técnicas establecidas por el Ministerio de Educación, y a dar apoyo técnico en aquellos aspectos que el establecimiento requiera. Por otra parte, los resultados de este proceso sugieren que este apoyo es insuficiente, tanto en la calidad como en la frecuencia y por lo tanto es de baja efectividad.

En general, la DEPROV (Departamentos Provinciales), se preocupa más de supervisar y apoyar a las escuelas que cuentan con proyectos educativos canalizados a través del Ministerio de Educación (por ejemplo, P900).

El P900, es el Programa de las 900 Escuelas de sectores más pobres del país, cuyo objetivo es mejorar la calidad de la educación y sus resultados en algunas de las 900 escuelas básicas. La metodología a utilizar por el programa es a través de una metodología cuantitativa, a nivel macro, a fin de identificar cuáles son las escuelas de más bajo rendimiento sobre la base de los resultados escolares comparativos obtenidos en exámenes estandarizados y las tendencias de estos resultados durante el decenio

de 1990. Con los resultados obtenidos, se realiza un análisis a nivel micro, efectuando visitas individuales a una serie de escuelas representativas y llevando a cabo entrevistas exhaustivas a fin de lograr una visión cualitativa, necesaria para comprender el desempeño de las escuelas y de los alumnos e identificar los factores que pudiera ser necesario modificar. Para el logro de los resultados se realizan entrevistas y visitas a los funcionarios del establecimiento, a los docentes, a los alumnos, a los padres y a los administradores de los establecimientos, para evaluar y focalizar los problemas que se manifiestan con mayor frecuencia y lograr que a través de la participación de todos los miembros de la comunidad escolar, definir estrategias de acción. (CEPAL, 2000)

#### **2.4.-Restricciones Constitucionales**

La constitución chilena establece que es una obligación del Estado, delegada actualmente a los municipios, brindar educación básica a quien lo solicite. Esta obligación, tras el proceso de descentralización, se ha traspasado a los municipios. De esta forma, los municipios no pueden seleccionar alumnos (aunque algunos colegios municipales de prestigio, si realizan selección de alumnos) lo cual, discrimina a los sectores más pobres y vulnerables de la región.

Esta situación genera que en muchos casos los colegios municipales deban aceptar alumnos con mal rendimiento, déficit de aprendizaje o con problemas de conducta, mientras que los colegios privados-subsuencionados no enfrentan esta restricción. (Aedo, Op. cit)

#### **2.5.- Economías de Escala en Educación**

En general, es aceptado que muchos insumos educacionales se utilizan de manera más eficiente cuando ellos se destinan para educar a más de un estudiante. Sin embargo, es menos conocido que diferentes insumos educacionales están sujetos a distintos grados

de economías de escala. Por ejemplo, los profesores se utilizan de manera más eficiente cuando el número de estudiantes es reducido, mientras que por otra parte la utilización eficiente de recursos administrativos ocurre cuando el número de estudiantes es alto.

Otro ejemplo, lo constituye los libros de texto: el contenido de los textos, los objetivos educacionales implícitos y la efectividad del material de texto, están sujetos a economías de escala de grandes números, por cuanto el mismo material puede ser usado por un alto número de estudiantes. Sin embargo en el otro extremo, el uso de los libros por parte de los estudiantes no está sujeto a economías de escala.

Una implicación importante es que debido a que los recursos en educación están sujetos a diferentes grados de economías de escala, tanto los costos unitarios relativos como absolutos de estos insumos, varían con el número de estudiantes matriculados.

De esta forma, escuelas con números de estudiantes diferentes tienen incentivos para utilizar distintas combinaciones de insumos y, por tanto, la no utilización de ciertos insumos no refleja necesariamente una menor productividad potencial de estos insumos en estas escuelas, sino que puede reflejar una menor oportunidad para aprovechar las economías de escala.

De esta manera queda en evidencia que las economías de escala en educación tienen implicancias directas para el diseño de un esquema de subvención educacional: los estudiantes en zonas con baja densidad poblacional recibirán una baja cantidad de recursos a menos que el esquema de tarifas tome en consideración las economías de escala.

Otra implicancia de las economías de escala es que puede ser más eficiente proveer algunos insumos de manera centralizada que a nivel de una escuela individual. Hay muchos servicios de apoyo e insumos educacionales directos, los cuales pueden tener economías de escala supra-escuela. Por ejemplo, supervisión; entrenamiento de

profesores; medición de resultados de aprendizaje, diagnóstico y soluciones; consejos sobre la disponibilidad y usos de materiales de enseñanza nuevos; apoyo financiero y gerencial.

Otros ejemplos, incluyen servicios de apoyo para estudiantes en categorías minoritarias (expertos en pruebas para medir deficiencias en el aprendizaje y especialistas para asesorar a los profesores sobre como tratar a niños que tienen problemas emocionales) los cuales pueden ser usados de manera más eficiente por varias escuelas de manera simultánea. (ibid)

### **3.- PROCESO DE DESCENTRALIZACION EN LA EDUCACION**

Desde el punto de vista analítico existen poderosas razones que avalan un proceso de descentralización: éste facilita el control y estimula la transparencia de las políticas públicas; la opinión de los beneficiarios públicos está mejor representada en el diseño e implementación de los programas; las necesidades heterogéneas de la población nacional son mejor cubiertas por un esquema que da cabida a la diversidad; y la participación de la comunidad, un fin deseable por sí mismo, es incentivada y potenciada en los esquemas de descentralización.

Sin embargo, un proceso de descentralización también está sujeto a riesgos y dificultades: un proceso de descentralización puede agudizar las desigualdades regionales al privar a las localidades más pobres de transferencias centrales originadas en localidades más acomodadas; un proceso mal diseñado puede ser oneroso si se requiere que cada comunidad replique labores que pueden ser eficientemente realizadas en el nivel central; y, finalmente, la falta de personal técnico o ejecutivo puede dificultar la provisión local de bienes y servicios públicos.

Las municipalidades en Chile son heterogéneas lo que genera distintas capacidades para entregar una subvención municipal al sector educación. Las municipalidades



cuentan con distintas capacidades financieras para solventar con recursos propios dicha subvención; los municipios enfrentan distintos grados de competencia en el mercado educacional a nivel de la comuna; enfrentan poblaciones educacionales con características socioeconómicas heterogéneas; presentan estructuras de costos diferentes; y utilizan distintos esquemas de gestión municipal en educación.

En definitiva, la subvención municipal está asociada a variables como la capacidad fiscal de los municipios y al nivel de ingresos de las familias. Por otra parte y considerando lo anterior, comunas con mayores niveles de pobreza requieren de una mayor subvención municipal para cubrir sus déficit en educación.

Estos resultados sugieren que existe una sustancial heterogeneidad entre las comunas y que un esquema de descentralización que no considera estas diferencias puede generar inequidades en los resultados obtenidos por las comunas.

#### **4.- ROL DEL PROFESOR**

En términos generales, se puede afirmar que el Profesor se asigna un rol profesional de alto nivel de importancia, tanto frente a sus alumnos como frente a la sociedad. El profesor tiende a comparar su actividad con la de un médico o un psicólogo, ya que son capaces de diagnosticar, aconsejar, entregar soluciones y realizar terapia.

En general, se sienten responsables por la educación integral de los niños, incluso en muchas ocasiones reemplazando el rol de los padres. No obstante la gran importancia que ellos le asignan a su rol, la confianza que la sociedad deposita en ellos como formadores de personas y el grado de preparación universitaria que se requiere para convertirse en profesor, estiman que la sociedad no reconoce fácilmente su importancia al no entregarles la misma valoración, incluyendo la económica, que a otros profesionales.

En general, se puede decir que los profesores tienden a reconocer que no cumplen en toda su expresión con el rol autoasignado. Esto se debe en muchos casos a factores externos a la persona, tales como: problemas de infraestructura de los distintos establecimientos, problemas económicos de los profesores (bajos salarios) y problemas derivados de la calidad de los alumnos.

El profesor presenta un fuerte nivel de frustración, lo que conduce a autoperibirse como inferior a otros profesionales. Frente a este diagnóstico, es importante cuestionarse sí es factible aumentar la calidad de la educación cuando el actor principal e importante para obtenerla, presenta tales niveles de frustración y desmotivación hacia su labor profesional.

**TERCERA PARTE**  
**ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

## **CAPITULO IV**

### **PERFIL DE LOS DOCENTES**

En el transcurso de los últimos 40 años en nuestro país, se han producido cambios a nivel social, político y económico que han configurado un panorama educativo distinto en el tiempo. Los profesores municipalizados que están por jubilar, comparan tiempos laborales pasados con los tiempos presentes y a sus alumnos actuales con los que tenían cuando comenzaron su carrera, así distinguen y reconocen las diferencias concretas que marcan su entorno laboral en los tiempos actuales.

El cambio socio político ha transformado profundamente su contexto laboral, su imagen social y la valoración que la sociedad hace de la educación, y en el caso de los docentes municipalizados, para concebir la situación conflictiva que los atañe actualmente, es necesario situarse en el proceso que cambió el sistema educativo, el cual nace en los EE.UU. durante la década de los '60.

Este proceso da origen a “la economía de la educación”, cuya premisa fue optimizar los gastos en pro de la eficiencia y la eficacia. Esta medida de gestión, emerge como la mejor alternativa para solucionar la problemática de déficit de infraestructura escolar y la acentuación de la demanda educativa. El aumento de la inversión en la educación, trae como consecuencia inmediata la plena utilización de las infraestructuras educativas mediante el reemplazo de la jornada única por 2 medias jornadas de estudio, paralelamente se optimiza el Currículum y los ramos principales quedan reducidos a 4, los demás pasan a ser optativos.

Este modelo educativo, se traslada a América Latina, reemplazando la jornada única de la educación pública por la media jornada. Es importante destacar, que durante la implementación de la jornada única, el sistema educativo resultaba ser un mecanismo de refuerzo para los niños cuando existía concordancia entre la cultura escolar y la cultura del niño, de lo contrario, éste tenía la posibilidad de ampliar su cultura.

En nuestro país, con el reemplazo de la jornada única, se pierden paulatinamente sus beneficios sociales, los cuales eran esencialmente efectos de la escuela concebida como un centro de integración social en donde se posibilitaba el intercambio de redes entre las personas, compensando de esta forma sus carencias.

Con la llegada de la Dictadura Militar en el año 1973 y el posterior traspaso de la educación pública a la administración municipal en el año 1981, el Estado pierde aquellos elementos garantes de una educación de calidad, de igual forma sucede con los profesores, quienes en su nueva condición laboral y contractual se tornan vulnerables; pierden el prestigio y reconocimiento social de su profesión, la permanencia y continuidad que tenían en la escuela pública, así como las condiciones de “vida decente” que ésta les proporcionaba.

Una de las consecuencias más evidente en los profesores municipalizados resultante de todo este proceso, es que se han transformado en entes sociales anónimos, producto fundamentalmente de la inestabilidad laboral que significa trabajar a contrata y adicionalmente por la necesidad de ver aumentados sus ingresos al finalizar el mes, situación que los lleva en muchos casos a moverse entre escuelas y desplazarse entre comunas.

Actualmente la práctica docente, se desenvuelve en un clima laboral de alta exigencia, dado el fenómeno de una fuerte conciencia social sobre el incumplimiento de la escuela con sus objetivos, lo que se expresa en una sostenida crítica a la calidad de la educación. Blanco central de esas críticas son los docentes a quienes se les acusa de no cumplir con las exigencias del cargo, que son profesionales que tienen una labor relajada a diferencia de otras profesiones, etc.

En el análisis de los resultados del presente estudio realizado durante el año 2005 en la Región Metropolitana, en donde participaron 384 docentes, pertenecientes al Colegio

Regional Metropolitano, se perfila desde la mirada de los docentes, una situación laboral carente de incentivos, bajos salarios y bajo reconocimiento social, lo que a su vez incide en su desempeño laboral operando como factores que propician enfermedades, tanto físicas (colon irritable, dolor de cabeza, dolor de espalda) como también las referidas a la salud mental tales como neurosis, ansiedad, estrés y el síndrome de Burnout.

Por otro lado es posible conocer concretamente las condiciones laborales, sociales, económicas y salud, en las que se desempeñan estos docentes y que pueden estar incidiendo en desarrollar patologías que deriven al Burnout.

## **1.- Perfil de los docentes**

La caracterización del perfil de los docentes se realiza a partir de los siguientes factores tales como: sexo, edad, estado civil, maternidad – paternidad y su grupo familiar.

### **1.1.- Sexo**

En relación al sexo de los docentes en estudio, corresponde a una población mayoritariamente femenina con un 64,6%, lo que equivale a 248 mujeres.

**Tabla N°1**  
**SEXO DE LOS DOCENTES**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
hombre	136	35,4	35,4	35,4
mujer	248	64,6	64,6	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

Como se puede apreciar en los datos de la tabla, estas cifras dan cuenta del predominio que este género ha tenido en el ámbito de la educación y por tanto del rol histórico que ha cumplido en su condición de “servidora de los otros” y “cuidadora de la familia”, desarrollando activamente estas funciones ya sea en el proceso de fortalecimiento de la familia, como en la transformación de sus miembros en seres sociales. Este rol esencialmente educativo, es el que se traspaasa al espacio docente en donde la mujer sirve, cuida y forma a “los otros” en seres socialmente íntegros.

De esta forma la variable demográfica en el caso de los docentes, da cuenta de la posibilidad en que se encuentran estas mujeres para desarrollar algunas patologías como neurosis, estrés y estados angustiosos, estados asociados a problemas de salud mental que con el correr del tiempo pueden desencadenar el síndrome de Burnout.

## 1.2.- Edad de los docentes

Las edades de los docentes han sido agrupadas en un rango de 10 años, atendiendo que ese lapso de tiempo permite periodizar los análisis en el contexto de los cambios que ha experimentado el sistema educativo chileno.

**Tabla N°2**  
**RANGOS DE EDAD EN LOS DOCENTES**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>RANGOS DE EDAD</b> (años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 - 30	32	8,3	8,3	8,3
31 – 40	55	14,3	14,3	22,7
<b>41 – 50</b>	<b>276</b>	<b>71,9</b>	<b>71,9</b>	<b>94,5</b>
51 - 65	21	5,5	5,5	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Fuente: Investigación Directa

Estos resultados de los docentes en estudio nos demuestran que la edad media de éstos corresponde a 48 años y que el 50% de la población entrevistada tiene menos de 50 años, en consecuencia la edad que más se repite entre ellos son 55 años.

El mayor rango de edad de estos docentes se encuentra entre los 41 a 50 años, (276 docentes con un 71,9%); el segundo rango de edad va desde los 31 a 40 años (55 docentes con un 14,3%); por otra parte, 32 docentes (8,3%) se encuentran en el rango de edad que va de los 20 a 30 años; por último, 21 docentes (5,5%) están en el rango de edad entre los 51 a 65 años, lo que da cuenta que estamos frente a una población adulta y adulta – mayor.



La edad como aspecto demográfico en estos docentes, inevitablemente muestra que están expuestos al desgaste de la profesión, en consecuencia los hace vulnerable frente a diferentes enfermedades leves o graves.

En el caso de la profesión docente, dadas las deficientes condiciones laborales que manifiestan la mayoría de los profesionales pertenecientes a este estudio, referidas a la infraestructura, los escasos recursos materiales y el entorno social en que se ubican las escuelas donde trabajan, condiciones en las cuales desarrollan sus funciones pedagógicas en el sector municipalizado, tienen mayores posibilidades de desarrollar enfermedades tanto físicas –osteomusculares entre otras-, como de salud mental entre las que se encuentra el estrés, y como resultado de las tensiones emocionales, rabias y malos ratos laborales acumuladas a lo largo de su desempeño profesional pueden desarrollar el síndrome de Burnout.

Si bien el Burnout se da preferentemente en profesionales jóvenes que recién se incorporan al mundo laboral, con ansias de hacer frente a las problemáticas lo que en muchos casos significa que no están preparados para enfrentar conflictos emocionales, por lo cual tampoco son capaces de controlar sus propios sentimientos. En este caso tienen cabida el grupo de 87 docentes (22,6%) equivalentes a la población joven de este estudio, lo que resulta trascendente, si tomamos en cuenta que son sujetos con expectativas ambiciosas en el ejercicio de la docencia y que por la inexperiencia propia de su edad, no cuentan con las herramientas y habilidades suficientes que les permitan sortear y enfrentar diferentes situaciones estresantes que les generen frustración.

### 1.3.- Estado Civil de los docentes

El estado civil de los docentes se ha clasificado en casado, soltero, separado, viudo y convivencia los cuales fueron agrupados por sexo y por el número de hijos que tienen, lo que permite observar al grupo con mayor responsabilidad familiar.

**Tabla N°3**  
**DOCENTES SEGÚN ESTADO CIVIL, NUMERO DE HIJOS**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Tiene Hijos: si o no		Estado civil actual					Total
		Casado	soltero	Separado	viudo	convive	
Tiene hijos	hombres	87	7	7	3	7	111
	mujer	118	24	31	7	9	189
	<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>300</b>
No tiene Hijos	hombre	5	19	1	0	0	25
	mujer	12	40	4	0	3	59
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>59</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>84</b>

Fuente: Investigación Directa

En relación a ésta muestra de docentes en edad adulta y mayoritariamente femenina, un alto número de ellas (118) se encuentran casadas y con hijos, realidad que coincide con los docentes hombres encuestados. En el caso de aquellos docentes hombres y mujeres que no tienen hijos, destacan en cantidad quienes se encuentran solteros, en proporción a aquellos que permanecen solteros pero que tienen hijos.

En el caso de la población femenina, se puede deducir que han transitado por su edad fértil conservando el derecho al trabajo remunerado. En el caso de aquellas mujeres con hijos -independientemente de su estado civil-, ven aumentados los roles y

responsabilidades que deben cumplir; muchas de ellas son hijas, madres, esposas y jefas de hogar, que a su vez participan del proceso de cuidado, formación y educación de sus hijos; a diferencia de los hombres cuyo rol sigue siendo “ser proveedores del hogar”.

Dado los antecedentes anteriores se puede señalar que este grupo que manifiesta estar casadas/os con hijos, si bien cuentan con algún tipo de respaldo social en sus hogares; se debe considerar que estas relaciones con su casa, pueden constituir a su vez fuentes de tensión constantes los cuales con el tiempo se manifiestan en estrés o Burnout lo que influye en la forma de llevar a cabo su quehacer laboral, afectando directamente a la población que tiene a su cargo.

#### 1.4.- Rol de Jefe de Hogar

En relación al rol de jefe de hogar, se considera el número de personas que trabajan en su familia, lo cual permite conocer quien es el sostenedor del hogar y que grado de responsabilidad tiene frente a su hogar y la presión que recae sobre el docente.

**Tabla N°4**  
**ROL DE JEFE DE HOGAR Y N° DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN SU FAMILIA**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Quien cumple el rol de jefe de hogar	N° de personas que trabajan en el grupo familiar				
	1 persona	2 personas	3 personas	4 personas	5 personas
usted mismo(a)	115	68	15	3	
Su pareja	3	19	2		
Ambos	20	119	13	5	2

Fuente: Investigación Directa

En este ámbito, es necesario indicar, que los docentes encuestados sin distinción de sexo, 119 de ellos afirmaron que junto con sus parejas son jefes de hogar lo que concuerda con aquellas familias en donde hay 2 personas que trabajan y con el alto porcentaje de docentes que se encuentra casado. Dos ingresos económicos al hogar, les permite tener cierta tranquilidad económica.

No obstante, un número no menos importante de docentes sin distinción de sexos (115), señalan que sólo ellos ocupan el rol de jefe de hogar, dato que cobra relevancia si consideramos que parte importante de los docentes tiene hijos en edad joven adulta, en edad de estudiar y aún dependientes económicamente de ellos.

Estos datos son relevantes si analizamos los factores de estrés que puede generar este grupo de docentes, si además, consideramos que la mayoría de ellos son mujeres, jefas de hogar y dada la demanda que la familia requiere, las hace un grupo proclive a desarrollar diversas patologías relacionadas con la salud mental desde el nerviosismo (dolor de cabeza, gastritis) hasta desarrollar el síndrome de Burnout, el cual se desarrolla con el tiempo provocando en este grupo síntomas de despersonalización, agotamiento y abandono de su quehacer laboral.

### **1.5- Número de Hijos y la edad del hijo menor**

El número de hijos que tienen los docentes han sido analizados con la edad del hijo menor, lo cual fueron agrupadas en rangos de cuatro años, lo que permite razonar con mayor profundidad las demandas familiares que afectan a los docentes.

**Tabla N°5**  
**NUMERO DE HIJOS Y LA EDAD DEL HIJO MENOR**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Edad del hijo menor	Nº de hijos					Total
	1	2	3	4	5	
1 – 4 años	9	11	4	1	0	25
5 – 8 años	6	11	6	3	0	26
9 – 12 años	9	12	10	6	1	38
13 – 16 años	4	16	14	7	0	41
17 – 21 años	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>88</b>
22 – 25 años	9	12	17	2	0	40
26 – 34 años	11	18	10	2	0	41
35 – 42 años	1	0	0	1	0	2
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>121</b>	<b>82</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>301</b>

Fuente: Investigación Directa

En el caso del número de hijos que tienen los docentes, 121 de ellos -sin distinción de sexo y estado civil-, declararon haber tenido 2 hijos. Una parte significativa de estos hijos (88) se encuentra en edad joven, es decir entre los 17 a 21 años, otra cantidad importante de hijos (89) se encuentra en primera, segunda y tercera infancia etapas que se ubican entre 1 y los 12 años de edad.

Si bien ambas etapas son totalmente diferentes, no dejan de ser importante los requerimientos y atenciones que los hijos necesitan por parte de sus padres, quienes al estar activos profesionalmente deben organizar sus tiempos para intentar cubrir satisfactoriamente las necesidades básicas de sus hijos como las demandas que éstos les hacen en el plano afectivo y material.

Dada esta situación familiar y la necesidad de cubrir dichas demandas, es que los profesores son propensos a generar factores de estrés y constante tensión psicológica, lo cual con el transcurso de los años esto desencadena en neurosis o bien el Burnout, debido a las persistentes demandas económicas y emocional por parte de sus hijos, ya

que se encuentran en una etapa de sus vidas donde la educación es fundamental, y donde la pubertad y formación social son etapas de una constante petición de atención, lo cual sumado la demanda laboral generan en el profesor cuadros de depresión, estrés y Burnout.

## 2.- Perfil Laboral de los docentes

El perfil laboral de los docentes se elabora a partir de las siguientes características tales como: el contrato laboral, los años de experiencia en la docencia, los años de antigüedad en el ámbito municipal, la cantidad de escuelas y el uso del horario de colación.

### 2.1.- Contrato Laboral

En relación a las características del contrato laboral, estas se han clasificado de acuerdo a la condición de contrato, lo que permite observar las diferencias de estabilidad laboral; lo que, además, se refleja en que condiciones laboran los docentes en el actual sistema educativo.

**Tabla N°6**  
**CARACTERISTICAS DEL CONTRATO LABORAL**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Condición de Contrato Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Titular</b>	<b>303</b>	<b>78,9</b>	<b>78,9</b>	<b>78,9</b>
Contrata	60	15,6	15,6	94,5
Honorario	2	,5	,5	95,1
Reemplazo	7	1,8	1,8	96,9
Titular y contrata	12	3,1	3,1	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

Al visualizar en la siguiente tabla, la condición del contrato laboral de los docentes, se manifiesta con 303 profesores (78,9%) los cuales son Titulares, situación que les brinda ciertas garantías laborales relacionadas con la estabilidad; por otra parte existen 60 profesores (15,6%) que se encuentra a Contrata, condición en la cual no cuentan con garantías laborales que les proporcionen estabilidad, ya que su contrato es a plazo fijo y en caso de despido no tienen derecho a indemnización; a su vez tenemos 12 profesores (3,1%) que manifiestan estar en la condición Titular y Contrata, en la mayoría de estos casos se trata de docentes que se desempeñan en dos o más escuelas y/o en dos o 3 jornadas laborales (diurna y vespertina).

Estas condiciones contractuales, hacen que los docentes en estudio sean vulnerables frente al sistema laboral, el cual los lleva a sobre exigirse derivando en estrés y enfermedades tanto de salud física como psicológicas, que en muchos casos pueden desencadenar en enfermedades de salud mental, tales como estrés, neurosis y el Burnout.

## **2.2- Años de experiencia en la docencia**

Los años de experiencia en la docencia, han sido agrupados en rangos de 10 años, lo que permite analizar en ese lapso de tiempo, los cambios y reformas que ha experimentado el sistema educativo.

**Tabla N°7**  
**AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA DOCENCIA**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Años de experiencia en la Docencia</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-10 años	70	18,2	18,2	18,2
11-20 años	78	20,3	20,3	38,5
21-30 años	102	26,6	26,6	65,1
<b>31-40 años</b>	<b>123</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>97,1</b>
41-46 años	11	2,9	2,9	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

Según la muestra, de los 384 encuestados, 123 docentes (32,0%) manifiestan tener una experiencia laboral entre 31 - 40 años en la docencia, de los cuales 102 (26,6%) tienen entre 21 - 30 años de experiencia y solo 11 (2,9%) tienen entre 41-46 años de experiencia en la docencia, lo que significa que estamos frente a una población adulta – mayor.

Este panorama los hace vulnerables a los factores estresantes que se dan en el ejercicio de su profesión, ya que han vivido procesos y situaciones tanto en el ámbito laboral como social donde el desgaste y la frustración se encuentran latentes, ya sea por los diferentes procesos sociopolíticos que ha tenido el país, que implican las reformas laborales que han sufrido durante los últimos 40 años. Reforma que los mantiene en un estado de tensión e incertidumbre lo que influye en su quehacer laboral y afectando considerablemente su salud mental lo cual los conlleva a desarrollar diversas patologías ya sean como la neurosis, depresión, estrés y el síndrome de Burnout, ya que el agotamiento de los años experiencia más las frustraciones diarias y la falta de voluntad política los hace propensos a desarrollar dicho síndrome.



### 2.3.- Años de antigüedad en el ámbito Municipal.

En relación a los años de antigüedad en el ámbito municipal, se ha agrupado en rangos de 10 años, lo cual permite visualizar la evolución y los cambios que se han desarrollado en el traspaso de la educación pública a la educación municipal.

**Tabla N°8**  
**AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL AMBITO MUNICIPAL**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Antigüedad en el ámbito municipal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
1-10 años	117	30,5	30,5	30,5
<b>11-20 años</b>	<b>120</b>	<b>31,3</b>	<b>31,3</b>	<b>61,7</b>
21-30 años	106	27,6	27,6	89,3
31-40 años	39	10,2	10,2	99,5
41-43 años	2	,5	,5	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

Según la antigüedad en el ámbito municipal, 120 docentes en estudio (31,3%) manifiestan trabajar en este ámbito entre los 11 a 20 años, 117 profesores (30,5%) indican trabajar entre 1 a 10 años; 106 profesores (27,6%) señalan trabajar entre los 21 a 30 años, 39 profesores (10,2%) declaran trabajar entre los 31 a 40 años y 2 profesores (0,5%), manifiestan trabajar entre los 41 a 43 años.

En relación a éste cuadro, se debe aclarar el porque algunos profesores manifestaron mas de 20 años en ámbito municipal, esto es debido a la historia de los últimos 30 años que involucra a la educación en la cual parte en diciembre de 1981 donde la dictadura militar, inicia el proceso de la nueva reforma educacional, el cual se tradujo en el traspaso de los colegios públicos a la administración Municipal, el cual es un aspecto importante dentro de la transformación educacional. Esto quiere decir que los colegios que eran administrados por el Ministerio de Educación, serán dirigidos en todos sus

ámbitos por el municipio de la comuna en el cual se encuentren ubicados, esto significa que el Ministerio se desentiende del tema laboral y económico con los profesores y pasa a cumplir un rol sostenedor subvencionando a las comunas según el número de alumnos que tengan por curso. Dada esta situación el Ministerio sólo se aboca a la política educacional.

Los Municipios por su parte asumen la administración total de la educación lo que conlleva a una serie de conflictos tanto en el ámbito económico con las escuelas como laboral con el profesorado, ya que se genera una desigualdad entre los colegios municipalizados y los privados; como también la inestabilidad laboral del docente, ya que sus contratos caducan a fines de cada año.

Es en este contexto que algunos profesores encuestados, manifestaron en ésta ejercer en el ámbito municipal más de los 25 años, es decir que 147 profesores (38,3%), en esta cantidad de años incluyen los años en que ejercían la docencia en escuelas públicas administradas por el Ministerio de Educación, y que posteriormente pasaron a ser escuelas municipalizadas, en las cuales han permanecido ejerciendo su profesión hasta el momento en que se aplicó la encuesta.

Estos antecedentes históricos son relevantes al momento de pensar en la despersonalización de su labor y en el nivel de agotamiento emocional que pueden presentar en su desempeño laboral, más aún si consideramos que desde las políticas públicas, existe el convencimiento que superar el problema de la desigualdad en la educación, pasa por mejorar la calidad de la educación municipal, que se imparte en los sectores populares, tras la constatación de que la calidad de la educación municipal o subvencionados es muy inferior a la que ofrece la enseñanza particular.

Estos síntomas nos hace analizar que estos docentes a los cuales la municipalización les ha afectado de gran manera tanto económica como emocional, son propensos a desarrollar diferentes patologías relacionadas con la salud mental como la depresión y el síndrome de Burnout, ya que estos factores tanto sociales como emocionales son

una de las principales particularidades del Burnout, que a través de la acumulación de emociones negativas y frustraciones hacen al individuo propensos a desarrollar esta patología afectando su quehacer y a nuestra sociedad.

## 2.4.- Cantidad de escuelas en que laboran

En relación a la cantidad de escuelas donde laboran los docentes, estas se han clasificado desde la N°1 a la N°6, lo que permite observar la demanda y la tensión laboral en la que diariamente se ven enfrentados los docentes.

**Tabla N°9**  
**CANTIDAD DE ESCUELAS EN QUE LABORAN**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Número de escuelas donde trabaja</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
1	299	77,9	77,9	77,9
2	73	19,0	19,0	96,9
3	8	2,1	2,1	99,0
4	2	,5	,5	99,5
6	2	,5	,5	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

En este aspecto, 299 docentes (77,9%) manifiestan trabajar en una escuela; 73 profesores (19,0%) manifiestan trabajar en dos escuelas; 8 profesores (2,1%) señalan trabajar en tres escuelas; 2 profesores (0,5%) indican trabajar en cuatro escuelas y de igual forma 2 profesores (0,5%) señalan trabajar en 6 escuelas.

Si bien existen 299 profesores que trabajan en una escuela, desde un punto de vista, es un indicador de seguridad laboral, pero esto no quiere decir, que no existan factores estresantes que deriven posteriormente en una despersonalización y frustración de su quehacer como educador.

Por otra parte existe otro grupo que 85 profesores que trabajan en 2 y hasta 6 colegios, docentes que a diario se tienen que movilizar para cumplir con los horarios y compromisos contractuales con otros establecimientos, en muchos de estos casos el traslado y/o el manejar a diario les genera factores de irritabilidad y estrés, dadas estas condiciones, que este grupo que se encuentra más expuestos y vulnerables a desarrollar patologías estresantes que deriven en enfermedades tanto de salud física como mentales, desarrollando con mayor facilidad el síndrome de Burnout, síndrome silencioso que se manifiesta con el tiempo a través de la desmotivación y el agotamiento de su quehacer laboral.

## 2.5.- Uso horario de colación

En relación al horario de colación, éste se ha clasificado en si tiene o no tiene horario y con ello si éste tiempo lo utiliza realmente para colación, esto nos permite apreciar la realidad de los docentes y la forma en que planifican sus tiempos para el cumplimiento de sus deberes laborales.

**Tabla N°10**  
**USO DEL HORARIO DE COLACION**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Horario de colación	Uso del tiempo de colación		Total
	Si	No	
Si tiene	240	63	303
No tiene	0	81	81
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>144</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

Un alto número de los docentes en estudio (303) indica tener aproximadamente 45 minutos destinados a horario de colación y lo usa para este fin, no obstante 63 docentes teniendo este beneficio no lo usa, aludiendo a que lo utilizan para revisar pruebas o trasladarse a otros colegios.

No debemos olvidar que una parte importante de los docentes encuestados trabaja en más de 1 establecimiento educacional, en 2 y hasta en 3 jornadas laborales, y en cada una de ellas debe dar cumplimiento a los contenidos curriculares, atender diferentes cursos y vincularse en dicha comunidad educativa. En alguna de estas situaciones se encuentran los 81 docentes que no poseen hora de colación.

Dada esta situación si analizamos a cabalidad existe en total un grupo de 144 profesores que definitivamente no tiene o no hace uso de su horario de colación, lo que se traduce un factor importante si vemos la mala o nula alimentación que ellos tienen, en comparación a la gran demanda que tienen tanto en lo físico como mental. Al no contar con una buena salud tanto en lo físico como mental, nos permite observar que nos encontramos frente a un grupo que esta proclive a generar diversos síntomas propios de la irritabilidad o neurosis (colon, gastritis, perdida de la memoria en cortos momentos) que con el transcurso del tiempo pueden generar otras patologías más complejas como el estrés y Burnout.

## **2.6.- Medios de Transportes que utiliza el docente**

En relación a los medios de transporte que utiliza el docente para trasladarse al lugar de trabajo, se ha clasificado en los diferentes medios de transportes que existen en nuestra región, lo que permite deducir los tiempos de traslados de una comuna a otra y el costo económico que esto acarrea.

**Tabla N°11**  
**MEDIOS DE TRANSPORTE QUE USA PARA IR AL LUGAR DE TRABAJO**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Medio de transporte o combinación de medios para llegar al trabajo principal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Micro	97	25,3	25,3	25,3
Auto propio	106	27,6	27,6	52,9
Taxi colectivo	17	4,4	4,4	57,3
A pie	33	8,6	8,6	65,9
Auto de otros	10	2,6	2,6	68,5
Metro	9	2,3	2,3	70,8
usa mas de un medio para trasladarse	112	29,2	29,2	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

Referido a los medios que los profesores en estudio ocupan para trasladarse a su lugar de trabajo, el 29,2% (112) de ellos usa más de un medio especificado en la lista. Este dato nos indica que desde su lugar de residencia, no acceden fácilmente al lugar donde está ubicada la(s) escuela(s) donde desarrollan sus labores. En lo concreto, para los docentes este hecho implica disponer de más tiempo para realizar las combinaciones necesarias, tanto en la salida como en el retorno a sus hogares. Esto significa que estos docentes se encuentran en una rutina diaria, donde el cumplimiento del horario tiene que ser preciso, lo que nos da a conocer que deben utilizar mayor tiempo de su descanso para trasladarse lo cual se manifiesta en cansancio y agotamiento, ya sea tanto físico como mental, lo que conlleva a cuadros de estrés y depresivos, debido a que nos le queda tiempo para desarrollar otras actividades que no sean la docencia.

Otro porcentaje importante de docentes 27,6% (106), si bien utiliza su auto propio para llegar a su lugar de trabajo, el hecho de conducir numerosas veces por tramos largos, generan con el tiempo factores tensionales, lo cual provoca síntomas de irritabilidad y nerviosismo, provocando en el estrés y con el tiempo en el síndrome de Burnout, ya que el cumplimiento de los horarios laborales no se pueden transgredir.

### **3.- Perfil económico de los docentes**

El perfil económico de los docentes se obtiene a partir de las categorías de ingreso mensuales, relacionadas con los tramos de edad, con la relación cantidad de escuelas y con la relación de la situación habitacional.

#### **3.1.- Categorías de Ingreso Mensual**

En relación a la categoría de ingreso mensual se ha considerado la remuneración líquida en miles de pesos, los cuales fueron mencionados por los docentes en este estudio, partiendo de una base de \$130.000.- hasta \$1.250.000.-, éstos a su vez fueron agrupados el primer rango en \$110.000.- y los otros en \$99.000, dejando el último rango en \$209.000.- Esto permite analizar las diferencias de remuneración entre uno y otro docente y permite conocer las reformas laborales que han vivido los docentes en lo que se refiere a la reforma educacional.

**Tabla N°12**  
**CATEGORIAS DE INGRESO MENSUAL**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Categorías de Ingresos líquidos (en miles de pesos)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
130.000 – 240.000	17	4,4	4,4	4,4
241.000 – 340.000	71	18,5	18,5	22,9
341.000 – 440.000	<b>103</b>	<b>26,8</b>	26,8	49,7
441.000 – 540.000	93	24,2	24,2	74,0
541.000 – 640.000	57	14,8	14,8	88,8
641.000 – 740.000	25	6,5	6,5	95,3
741.000 – 840.000	9	2,3	2,3	97,7
841.000 – 940.000	6	1,6	1,6	99,2
941.000 – 1.040.000	1	,3	,3	99,5
1.041.000 – 1.250.000	2	,5	,5	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

El Ingreso medio de los docentes encuestados corresponde a \$456.880.- pesos, el 50% de ellos recibe menos de \$440.000.- pesos. En cuanto al ingreso que más se repite entre estos docentes corresponde a \$400.000.- pesos.

Desde el punto de vista de las categorías de los ingresos líquidos que estos docentes reciben, el 26,8% (103) de los encuestados percibe entre \$341.000.- y \$440.000.- pesos, el 24,2% de ellos (93), percibe mensualmente entre \$441.000.- y \$540.000.- pesos líquidos. Ingresos que resultan insuficientes, si se considera que gran parte de las familias son pequeñas, pero con hijos que aún están en edad de estudiar (17 a 25 años).

En el caso de los docentes que perciben un ingreso superior al ingreso medio (\$456.880.-), generalmente se desempeñan en más de un establecimiento educacional, realizando jornadas diurnas y vespertinas.



A pesar de las categorías establecidas para visualizar los ingresos de estos docentes, debemos agregar que el 84% del total de los docentes considera que sus remuneraciones son injustas, las principales razones que indican son la función que desempeñan, la sobrecarga administrativa y curricular que tienen, el actual rol docente, que deben compatibilizar con la cantidad de alumnos por curso y las condiciones sociales del contexto en donde se ubican los colegios en que laboran, debido a que los expone a demasiados riesgos (violencia, asaltos, etc).

En relación a este contexto, es que los docentes se sienten vulnerados frente al sistema económico y político lo cual se refleja en las condiciones laborales y económicas en la que se desempeñan, llevándolos a la desmotivación de su labor y a una sobrecarga de ésta, siendo estos los factores críticos que afectan a la salud mental de los profesores, lo que se manifiesta por medio de constantes cuadros depresivos y de estrés, situación que los conlleva a desarrollar mecanismos de autodefensa como la despersonalización hacia sus alumnos y la intención de dimitir o abandonar la docencia, características principales de un agotamiento excesivo lo que desencadena en el síndrome de Burnout lo cual muchos de ellos no pueden sobrellevar haciendo un abandono definitivo de esta profesión.

### **3.2.- Ingresos mensuales y tramos de edad de los docentes**

En relación a los ingresos mensuales se considera la tabla mencionada anteriormente en este estudio, relacionando con los tramos de edad de los docentes, los cuales se clasificaron desde la edad mínima de 20 a 65 años, los cuales se agruparon en décadas, lo que permite conocer la variación de sus ingresos y es proporcional a su edad.

**Tabla N°13**  
**INGRESOS MENSUALES Y TRAMOS DE EDAD**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

INGRESOS	TRAMOS DE EDAD				Total
	20 -30	31 – 40	41 -50	51 -65	
130.000 - 240.000	4	8	5	0	17
241.000 - 340.000	15	17	38	1	71
<b>341.000 - 440.000</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>103</b>
441.000 - 540.000	1	5	81	6	93
541.000 – 640.000	0	3	50	4	57
641.000 – 740.000	1	0	20	4	25
741.000 – 840.000	0	0	8	1	9
841.000 – 940.000	0	0	6	0	6
941.000 – 1.040.000	0	0	1	0	1
1.041.000 – 1.250.000	0	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>55</b>	<b>276</b>	<b>21</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

En este aspecto, en primer lugar es necesario destacar que la edad de la mayor cantidad de docentes cuyos ingresos se encuentran ubicados en las diferentes categorías, está entre los 41 a 51 años, dato que tiene directa relación y coherencia con los años de experiencia en la docencia y en el ámbito municipal.

En el primer lugar de la categoría de ingresos se encuentran los \$341.000.- y \$440.000.- mil pesos, condición en la que se encuentran 103 docentes de los diferentes tramos de edad.

En segundo lugar se encuentra la categoría de \$441.000.- y \$540.000.- mil pesos en donde se encuentran 93 docentes. El tercer lugar lo ocupa la categoría de \$241.000.- y

\$340.000.- con 71 docentes, en ambos casos corresponden a docentes en los diferentes tramos de edad.

Una parte importante de docentes en edad más joven y percibe ingresos inferiores a \$341.000.-. Lo cual es consecuencia directa de los pocos años de experiencia laboral en el ámbito de la docencia y de la baja cantidad de horas por las que son contratados en una escuela. Esta situación los lleva a buscar otras horas pedagógicas en diferentes escuelas que en muchos casos, físicamente no se encuentran ubicadas en comunas cercanas o colindantes. Este factor influye fuertemente en el nivel de desgaste que estos docentes jóvenes puedan tener fruto del tiempo destinado y requerido para trasladarse entre una comuna y otra. Lo que con el tiempo se manifiesta en la desmotivación y frustración de su quehacer laboral lo cual influirá fuertemente en su salud mental generando cuadros depresivos o de agotamiento, que se traducirán en estrés o el Burnout. Se debe tener en cuenta que este síndrome afecta mayoritariamente a los profesionales jóvenes producto de la frustración y las altas expectativas que tienen frente a su profesión.

Considerando el análisis anterior y el actual se puede dilucidar que el ingreso promedio de \$341.000.-, se encuentra en la población adulta a adulta mayor, donde esta causa es la razón fundamental de sus desmotivaciones laborales y el agotamiento mental, lo cual los hace un grupo proclive a desarrollar el síndrome de Burnout. Este análisis se hace más consistente, debido a que estamos frente a un grupo que dada sus características de edad, no van a abandonar la docencia para aventurarse en otros rubros o fuentes laborales, lo que significa que van a ejercer ya sea por su vocación o no, pero que dada estas características y con el pasar del tiempo pueden manifestar mecanismos de autodefensa como la despersonalización de su profesión y la falta de motivación por su quehacer, lo que se traduce en constantes cuadros de enfermedades (colon irritable, gastritis, jaquecas, etc.).

### 3.3.- Ingreso mensual en relación a la cantidad de escuelas

En relación al ingreso mensual se considera la tabla mencionada anteriormente en este estudio, y la cantidad de escuelas donde laboran los docentes se clasificaron desde la N°1 hasta la N°6, esto permite conocer y analizar si la demanda laboral tiene ingerencia con los ingresos percibidos.

**Tabla N°14**  
**INGRESO MENSUAL Y CANTIDAD DE ESCUELAS**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

INGRESOS	Número de escuelas donde trabaja					Total
	1	2	3	4	6	
130.000 - 240.000	15	1	1	0	0	17
241.000 - 340.000	62	6	3	0	0	71
341.000 - 440.000	90	11	2	0	0	103
441.000 - 540.000	79	14	0	0	0	93
541.000 - 640.000	39	14	1	2	1	57
641.000 - 740.000	9	16	0	0	0	25
741.000 - 840.000	2	6	1	0	0	9
841.000 - 940.000	0	5	0	0	1	6
941.000 - 1.040.000	1	0	0	0	0	1
1.041.000 - 1.250.000	2	0	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>73</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

Claramente la mayor cantidad de docentes (299), se desempeña laboralmente en una escuela. En el caso de aquellos que perciben ingresos medios, tiene directa relación con los datos proporcionados anteriormente, la mayor parte de ellos se encuentra en

edad adulta y los años de experiencia que tienen en la docencia que fluctúan entre los 21 y 46 años con calidad laboral de titular o contrata.

Este cuadro nos da entender que si bien existe un cierto grado de estabilidad laboral (trabajar en una sola escuela), esto no significa que este grupo de docente no desarrolle patologías depresivas, ya que si vemos sus ingresos, la mayoría se ubica en el tramo de 341.000 y 440.000.- resaltando que este monto en muchos casos no satisface la demanda económica que ellos tienen. Si a esto le sumamos que la mayoría son mujeres y que a su vez son jefas de hogar más la demanda que la familia requiere y más los hijos en edad de educación superior esto se traduce en una constante intranquilidad, nerviosismo e irritabilidad, lo cual puede provocar cuadros de estrés y síndrome de Burnout que se ven acentuados en sus familias y en su entorno laboral.

### **3.4.- Ingreso mensual y la situación habitacional del docente**

El ingreso mensual se considera la tabla mencionada anteriormente en este estudio. Con respecto a la situación habitacional del docente, ésta se ha clasificado en propietario, arrendatario y allegado, lo cual nos permite observar la relación entre los ingresos mensuales y la situación habitacional que afecta al docente, siendo este un factor importante en el desarrollo social del docente.

**Tabla N°15**  
**INGRESO MENSUAL Y SITUACION HABITACIONAL**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

INGRESOS	Situación habitacional			Total
	Propietario	arrendatario	allegado	
130.000 - 240.000	13	1	3	17
241.000 - 340.000	35	20	16	71
341.000 - 440.000	<b>70</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>103</b>
441.000 - 540.000	72	12	9	93
541.000 - 640.000	53	3	1	57
641.000 - 740.000	24	1	0	25
741.000 - 840.000	9	0	0	9
841.000 - 940.000	5	0	1	6
941.000 - 1.040.000	0	1	0	1
1.041.000 - 1.250.000	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

Es este ámbito, es posible apreciar que la mayoría de los docentes cuyos ingresos se ubican en las diferentes categorías son propietarios de sus viviendas. Este aspecto les permite disponer con mayor libertad de los ingresos familiares (con 1 y 2 jefes de hogar), por lo tanto satisfacen con mayor tranquilidad y de mejor forma otras necesidades básicas de los miembros del grupo familiar. Pero debemos considerar que dentro de este grupo de docentes que manifestó ser propietario se encuentran pagando un dividendo mensual, lo que de igual forma disminuye su salario mensual.

Otro grupo no menor de docentes, se encuentra en calidad de arrendatarios (58) y allegados (43), situación que preocupa si consideramos a quienes tienen ingresos inferiores a los 340.000.- con hijos de diferentes edades, independientemente de su situación contractual, puesto que parte importante de sus ingresos deben destinarlos para asegurar la satisfacción de su propia necesidad habitacional como la de los miembros de su grupo familiar.

Estos aspectos son importantes si vemos que la mayoría de estos docentes son mujeres y jefas de hogar, que dadas las demandas económicas que tienen relación con el bienestar de sus familias las hace ser un grupo de alto riesgo a manifestar mecanismo depresivos y de desmotivación frente a su labor profesional, ya que muchas de ellas buscan alternativas para aumentar sus ingresos pero que van en desmedro de su salud física y mental, el cual se ve afectado a través del tiempo con la baja satisfacción laboral y la despersonalización de su profesión, forjando que este grupo sea proclive a desarrollar patologías de estrés y el síndrome de Burnout.

Finalmente, se puede señalar que existe una relación estrecha, entre el perfil del docente, el perfil laboral y el perfil económico, que permiten analizar que dichas características son proclives a desarrollar el síndrome de Burnout. Dado que el individuo no se encuentra sólo en esta sociedad y que por lo tanto necesita una organización que lo acoja y lo acepte.

El docente al verse aminorado en los círculos que lo rodean, por parte de la sociedad y al no poder alcanzar las metas que se ha propuesto ya sean tanto económicas como profesionales, cae en un estado de estrés, o de factores estresantes tanto externo como internos dentro de su organización.

El modelo neoliberal actual, el cual es un sistema donde la competitividad y las demandas por el poder adquisitivo, ha dejado de lado el rol de muchas profesiones de servicios, entre ellas la educación, el cual presiona y exige al docente a multiplicarse para dar abasto a las diversas responsabilidades que ha adquirido en el plano laboral.

En definitiva este grupo de docente se encuentra vulnerable al desarrollo de este síndrome el cual afecta tanto al individuo y su salud mental como al grupo familiar y a sus usuarios que ente caso es la sociedad.

## **CAPITULO V**

### **PRACTICA DOCENTE Y EL BURNOUT**

El Burnout es una de las enfermedades que se encuentra presente en las profesiones de servicio –es decir, todas aquellas profesiones cuyo ejercicio implica una relación directa, cara a cara con quienes resultan ser sus usuarios-, de esta forma, la docencia resulta ser una de las profesiones de servicio más afectadas con esta enfermedad, puesto que produce en los docentes, sentimientos negativos, de insatisfacción en su quehacer laboral, de agotamiento o cansancio de su profesión, sentimientos que traducidos literalmente al lenguaje del Burnout equivalen a “estar quemado o fundirse los tapones”.

En relación a esta temática, a continuación analizaremos algunas tablas específicas tales como: las horas contratadas con el número de curso por jornada laboral, uso del tiempo de los recreos, el grado de satisfacción profesional, las actividades que realiza en periodos de vacaciones, motivos de conflictos con sus parejas, causas de licencias médicas en el último año y la falta laboral por hijos menores de 12 años. Estas tablas reflejan información relevante que dicen relación con la manifestación del Burnout en estos docentes. Estos datos nos permitirán constatar la realidad laboral en que se encuentran los docentes en estudio.

#### **1.- Horas contratadas y número de cursos por jornada laboral**

En relación a las horas contratadas estas se han agrupado desde un mínimo de 4 horas hasta las 120 horas, lo que al relacionarlas con el número de cursos que tienen por jornada laboral, nos permite conocer cuales son sus tiempos y deducir la planificación de éste.



**Tabla N°16**  
**HORAS CONTRATADAS Y N° DE CURSOS POR JORNADA LABORAL**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

HORAS CONTRATADAS	N° de cursos que tiene por jornada laboral				Total
	1	2	3	4 ó más	
4 – 22 horas	0	1	0	5	6
23 – 32 horas	46	4	6	52	108
<b>33 – 42 horas</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>67</b>	<b>126</b>
43 - 52 horas	28	10	6	72	116
53 – 62 horas	5	6	1	12	24
63 – 72 horas	0	0	0	2	2
73 -120 horas	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>212</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

En el tramo de horas semanales en el cual han sido contratados los docentes en estudio, la mayor cantidad de ellos (126) tiene entre 33 y 42 horas semanales, horas que concuerdan con las estimadas para dar cumplimiento a la implementación de la reforma de Jornada Escolar Completa en las diferentes escuelas municipalizadas de nuestro país.

En este tramo de horas, un número importante de docentes (67), es responsable de 4 ó más cursos, en donde el promedio de alumnos por curso está entre 30 y 40 alumnos.

Una cantidad no menor de docentes (140), se encuentra contratado entre las 43 y las 62 horas semanales, situación que se relaciona con las dos, tres y hasta seis escuelas en que desempeñan funciones y las jornadas en las que estos docentes laboran, que en casos menores son hasta tres jornadas diarias.

Claramente, los factores “cantidad de horas que deben cumplir la mayoría de los docentes”, así como la “gran cantidad de cursos que deben atender en las jornadas

laborales”, “cantidad de alumnos” “contenidos curriculares”, indudablemente afectan la salud mental de la mayoría de estos docentes.

Lo anterior, se sustenta que en gran parte de estas escuelas que se caracterizan por ser estructuralmente carenciadas y ubicadas en comunas periféricas de la comuna de Santiago, los docentes que ejercen en ellas, deben realizar enormes esfuerzos para cumplir curricularmente y garantizar que la mayoría de sus alumnos “aprenda”.

Este aspecto de la realidad laboral de los docentes en estudio, nos muestran que su salud mental es vulnerable a desarrollar diversas patologías como nerviosismo, irritabilidad y estrés, que al no ser bien diagnosticadas, tratadas y encausadas los hace proclive a desarrollar el síndrome de Burnout, cuyo agotamiento (físico y mental) es una de las principales características de este síndrome, nos referimos a la despersonalización de su quehacer docente, la cual se traduce en una respuesta dura e insensible hacia el alumnado, ignorando por completo que es un ser que necesita de sus habilidades y experiencias para poder formarse y desarrollarse en la sociedad.

Según nuestro marco teórico, la sobrecarga del rol del docente puede ser tanto cualitativo como cuantitativo, según Travers y Cooper (Op. cit), plantean que los docentes que experimentan una sobrecarga cualitativa sienten que carecen de las habilidades y talentos necesarios para realizar su trabajo en forma efectiva. Por otra parte, la sobrecarga cuantitativa se refiere a la percepción de que el trabajo no puede ser hecho en el tiempo asignado, en varios establecimientos esto ocurre a causa de la escasez de los recursos y de la continua amenaza de despido, lo que da como resultado que los docentes están sobrecargados de alumnos. En relación a esta tabla donde se analizan las horas contratadas y la cantidad de cursos por jornada laboral, nos permite afirmar que éstos docentes trabajan con una sobrecarga laboral; la cantidad de alumnos por cursos (35 a 45 alumnos aprox.), las malas condiciones de infraestructura del establecimiento y los recursos inadecuados se encuentren asociados a los elevados niveles de Burnout.

## 2.- Uso del tiempo de los recreos

En relación al uso del tiempo de los recreos estos se clasificaron en diversas actividades que nos permite observar en que utilizan el tiempo que debiese ser para un breve descanso.

**Tabla N°17**  
**USO DESTINO DEL TIEMPO DE LOS RECREOS**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

<b>Destino del tiempo de recreo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Descansar</b>	<b>168</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>
Revisar pruebas	46	12,0	12,0	55,7
<b>Cuidar alumnos en el patio</b>	<b>108</b>	<b>28,1</b>	<b>28,1</b>	<b>83,9</b>
Atención de padres y/o apoderados	25	6,5	6,5	90,4
Revisa pruebas, atiende padres y apoderados	37	9,6	9,6	100,0
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Investigación Directa

Al apreciar en la tabla, el tiempo que los docentes en estudio destinan a los recreos, un porcentaje importante de ellos (43,8%), usa el tiempo de recreos para descansar, no obstante un porcentaje aún mayor (56,2%) destina este tiempo para cuidar a los alumnos en el patio, revisar pruebas y/o atender a padres y apoderados.

Esta constatación da cuenta que el tiempo de recreo destinado al descanso de los profesores no es utilizado para este fin. En este aspecto, debemos mencionar algunos factores que inciden en que esto acontezca.

El primer elemento tiene relación con las condiciones estructurales actuales en que se desarrolla la docencia y en que se atiende a la comunidad educativa, condiciones que no son suficientes puesto que en gran parte de estas escuelas aún funcionan en las

estructuras históricas con que se construyeron y que en la actualidad en parte importante de estas escuelas no es suficientes para contener en forma adecuada a todos los docentes, ni les permite insertarse en el régimen de Jornada Escolar Completa, puesto que esto conlleva a una readecuación de la totalidad de la estructura.

Un segundo aspecto se refiere a los niveles de violencia verbal, psicológica y en algunos casos físicos, con que se relacionan los alumnos en el patio en los tiempos de recreo. Esta forma hostil y violenta de relacionarse trasciende y se evidencia en los apoderados, los cuales al tratar de vincularse con los docentes, por lo general lo realizan en los momentos del recreo, donde la mayoría de las veces los apoderados van conversar o encarar al docente, (por motivos de suspensión del alumno o llamado de atención) que en muchas ocasiones es en forma violenta o bien son citados por el profesor para indagar en la familia algún acontecimiento que este afectando al niño. En muchas ocasiones el profesor tiene que desempeñar funciones de Asistente Social y trabajar con cada niño como un caso, lo cual les provoca una sobrecarga laboral aun mayor que educar, ya que en muchos casos se encuentra con alumnos abusados ya sea sexual o violencia intrafamiliar. Si bien el docente maneja ciertos conocimientos de como actuar frente a esta problemática, lo cierto es que no cuenta con las herramientas necesarias ya que su labor es educar y no ser interventor o mediador entre el alumno y su familia.

Todo este panorama, va en desmedro de la calidad del rendimiento de su trabajo y de las relaciones que ahí confluyen, las cuales implican necesariamente una interacción cara a cara con sus alumnos, sus familias y demás miembros del cuerpo docente.

La falta de espacios adecuados que permitan a los docentes desconectarse momentáneamente en su entorno laboral, de su quehacer profesional, y la imposibilidad de cambiar esta situación les genera en el transcurso del tiempo una constante tensión, agotamiento emocional y estados críticos de estrés.

Este estado –del que muchas veces no son conscientes- los hace un grupo vulnerable a desarrollar el Burnout, puesto que una de las características de este síndrome es que el agotamiento y la falta de desconexión con su labor o con la fuente estresante, provoca en ellos mecanismos de autodefensa y por ende la despersonalización hacia el alumnado y su quehacer laboral, lo cual puede conllevar al ausentismo como forma de desvincularse del problema (en forma momentánea) o bien abandonar la profesión lo cual a nivel social influye en la calidad de la educación, lo que se traduce que los alumnos pierdan la confianza en sus propias capacidades y en las de los docentes, no debemos olvidar que la educación se basa en grados de confianza que adquiere el alumno con su profesor, lo cual no será posible si los docentes no son accesibles debido a los niveles de estrés y fatiga que experimentan, éstos efectos nos dan una clara comprensión de lo que provoca el Burnout entre los docentes.

### **3.- Grado de Satisfacción**

En relación al grado de satisfacción, ésta se ha clasificado desde mala, regular, buena y muy buena, lo que permite relacionarla con las diversas razones que motivan al docente a ejercer su profesión, lo cual nos permite analizar el estado en que se encuentra su persona con su profesión.

**Tabla N°18**  
**GRADO DESATISFACCION PROFESIONAL**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Razón nivel de satisfacción de su practica como profesor	grado de satisfacción con su práctica docente				
	Mala	regular	bueno	muy buena	Total
Bajos resultados pedagógicos	1	4	4	0	9
Bajos sueldos	1	6	1	0	8
Buenos resultados pedagógicos	0	1	15	7	23
Cariño de los alumnos	0	0	2	0	2
Condiciones deficitarias de infraestructura y recursos	10	26	33	1	70
Desmotivación por el trabajo	1	10	8	0	19
Exceso trabajo	0	1	2	0	3
Inestabilidad laboral	1	0	0	0	1
Ninguna	1	9	45	16	71
relaciones interpersonales	0	6	7	3	16
rol docente actual	0	1	0	0	1
Vocación	0	1	81	79	161
<b>Total</b>	15	65	198	106	384

Fuente: Investigación Directa

En cuanto al grado de satisfacción que tienen los docentes en estudio, sobre su práctica docente, buena parte de ellos (198) lo califica como bueno y 106 responden que muy bueno, esto significa que están conformes con la forma en que desempeñan su trabajo como en las metodologías que utilizan.

En cuanto a las razones que se asocian con el nivel de satisfacción con su práctica docente, 161 de ellos señalan la “vocación” como la razón principal, lo cual no deja de ser relevante dado que tiene directa relación con los años de experiencia en la docencia, con sus experiencias reales en el ámbito educativo y con las motivaciones y convicciones que los llevaron a elegir esta profesión.

Por otro lado tenemos un grupo de 71 docentes que respondieron que ninguna de las alternativas mencionadas en el cuestionario es razón de satisfacción de su labor profesional, lo cual nos permite deducir que este un grupo se encuentra con un alto nivel insatisfacción laboral. Si lo analizamos en relación a nuestro marco referencial, en el cual nos señalan que variados estudios demuestran que la insatisfacción laboral es un factor estresante, que ligado a los bajos salarios, la nula carrera profesional y la falta de promoción los hace propensos al Burnout. Los autores (Leedle y otros 1980) descubrieron que los docentes que admitían padecer Burnout, manifestaban mayor insatisfacción con su quehacer laboral, lo que a su vez iba unido a una serie de factores tales como alumnos de conducta difícil, exceso de las jornadas laborales, nula carrera profesional, lo que sumado los pocos años de experiencia laboral los conlleva a la decepción y frustración de su quehacer, lo cual genera en ellos actitudes de despersonalización y abandono de la profesión.

Por otra parte tenemos a 70 docentes que clasificaron las condiciones deficitarias de infraestructura y recursos como mala, regular y buena; en relación este punto, el cual tiene un carácter relevante para nuestra investigación, ya que nos permite constatar que para desarrollar una labor de buena calidad es necesario contar con las condiciones mínimas de recursos e infraestructura, ya que muchos de estos docentes se ven enfrentados a diario por las malas condiciones del colegio (salas de clases bulliciosas, sin piso, ventanas con vidrios quebrados, sin mobiliario adecuado para el profesor), son algunos de los factores que inciden en la labor del profesor.

A la hora de evaluar las malas condiciones de los establecimientos, esto tiene estrecha relación con la comuna y las políticas educacionales que de ahí se imparten, ya que cada municipio dispondrá de los recursos económicos y humanos para cada establecimiento, dejando en evidencia que las comunas pobres o periféricas son las más afectas en los recortes de la asignación presupuestaria. La falta de materiales o de recursos económicos para obtenerlos puede constituir una fuente de frustración o desilusión para los docentes, provocando en ellos sentimientos contradictorios impuestos por organismos externos, que en muchos casos les exigen emplear métodos

modernos pero sin el material adecuado para ponerlos en práctica, lo que hace que los docentes en muchos casos no quieran realizar sus labores en estos establecimientos y busquen en otros establecimientos o en el peor de los casos hacen abandono de la profesión; y los que aceptan deben sufrir a diario con las sensaciones de impotencia, intolerancia y rechazo frente a su labor, lo cual los hace vulnerables a desarrollar patologías depresivas y de frustración en relación a su labor profesional.

Dadas estas circunstancias y analizando las diversas respuestas que manifestaron los docentes, se puede dilucidar que para el profesorado la vocación es el factor principal que los mantiene en su labor, pero que sin duda ésta se cruza con varios factores (malas condiciones tanto de infraestructura como de recursos económicos) lo que conlleva a realizar sus labores con desmotivación y frustración, y en muchos casos con inestabilidad emocional lo que sumado el exceso de trabajo y las exigencias de las condiciones los hace vulnerables a desarrollar diversas patologías depresivas y de estrés, que con el tiempo desencadenan en el síndrome de Burnout, provocando sentimientos de rechazo y despersonalización, lo que conlleva al individuo al abandono de su profesión, siendo los más afectados los alumnos y la sociedad en general.

#### **4.- Actividades de los en periodos de vacaciones**

En relación a las actividades que realizan en periodos de vacaciones, estas se clasificaron tanto en el carácter familiar, de entretención y laboral. De esta forma nos permite analizar lo relevante para el docente en sus vacaciones.



**Tabla N°19**  
**ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS DOCENTES EN PERIODOS DE VACACIONES**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Actividades que realiza en periodo de feriado legal	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
<b>Sale con su familia</b>	<b>66</b>	<b>99</b>	<b>165</b>
Se queda en la casa	43	94	137
Realiza tramites	3	13	16
Se dedica a dormir, leer, ver TV	10	22	32
Cursos de perfeccionamiento	4	3	7
Realiza tramites y cursos de perfeccionamiento	10	17	27
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>248</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

Como se puede apreciar, las actividades que realizan en sus vacaciones, 165 docentes en estudio sin distinción de sexo, la primera prioridad es salir con sus familias y compartir con sus integrantes; una cantidad menor, pero muy significativa (137) indica que no salen de sus casas. Las actividades sedentarias cotidianas que realizan 32 docentes durante el tiempo de vacaciones (como ver TV, dormir, leer), conlleva la continuidad de actividades cotidianas en el entorno de su hogar y no les permiten desconectarse de problemas y situaciones estresantes al no tener un cambio de ambiente. Un número menor de docentes (27) ocupa este tiempo para hacer trámites y cursos de perfeccionamiento. En definitiva, nos encontramos frente a un grupo de 219 docentes, los cuales no tienen ningún tipo de descanso o vacaciones que les permita desconectarse de su realidad.

Debemos precisar, que disponer de vacaciones y usar libremente el tiempo propio, es una de las principales estrategias compensatorias en profesiones como la docencia en que se trabaja con personas. Cobra relevancia entonces, el poder desconectarse de los problemas y suplir los malestares acumulados por la sobrecarga laboral y emocional del trabajo.

Dado este contexto, resulta preocupante el escaso tiempo libre real que tienen para disfrutar los docentes, en lo cual influye considerablemente la práctica del trabajo pedagógico no remunerado que realiza en su hogar. Es en relación a esta temática que la acción que menos realiza es la actividad de ejercicios y deportes, predominando el uso del tiempo libre en actividades sedentarias que de algún modo son una continuidad con el trabajo cotidiano, es decir, no se produce desconexión. Las consecuencias que generan la falta de recreación tiene estrecha relación con el alejamiento de la vida social del docente esto se traduce en que se distancian de los amigos, no existe una mayor comunicación con su entorno y que en muchos casos existe un deterioro paulatino de la relación familiar.

El docente con Burnout, se intensifica su impaciencia, su mal humor y la poca tolerancia lo que en casos extremos llegan a la irritabilidad, lo cual afecta considerablemente la relación con quienes lo rodean.

Dada esta situación es que éste grupo de docentes en estudio son proclives a desarrollar el síndrome de Burnout, debido a que no logran desconectarse de la preocupación y la rutina de su quehacer, además muchos de ellos no cuentan con recursos económicos para desarrollar terapias de relajación u otro método que los desconecte de su rutina diaria, llevándolos a episodios de irritabilidad, impaciencia, frustración y en muchos casos a comportamientos de consumos tales como tabaco, alcohol y antidepresivos.

Según un estudio de UNESCO (2005) donde analiza a la población docente y donde la mayoría se encuentra en una edad madura y con muchos años de antigüedad, esta acumulación de experiencia no se traduce en tiempo libre o un real descanso, por el contrario se ha aumentado la cantidad de horas laborales sumado las labores domésticas (cuidado del hogar), las cuales se convierten en un factor de alto riesgo para la salud y bienestar del docente.

En definitiva la salud mental que requiere el docente se encuentra cruzado con la actividad que realiza en su tiempo libre, y como organiza su tiempo dentro del establecimiento para que no llevar trabajo extra al hogar, si bien esta metodología sería la ideal tenemos que tomar conciencia que en la mayoría de los establecimientos no se cumple y que cada vez tenemos docentes más agotados, frustrados e irritados.

## 5.- Motivos de los conflictos con sus parejas

En relación a los motivos de conflictos, estos se agruparon en diversas actividades de carácter laboral y el no tener conflictos, a su vez se ha clasificado en sexo, lo que nos permite observar la relación familiar/laboral y su importancia tanto para el hombre como para la mujer.

**Tabla N°20**  
**LOS MOTIVOS DE LOS CONFLICTOS CON SUS PAREJAS**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Motivos de los conflictos con su pareja	Sexo		Total
	hombre	mujer	
trabajar horas extras	6	4	10
Hacer trabajo docente en su casa	1	10	11
Hacer trabajos extraescolares fines de semana	5	4	9
Llevar trabajo a su casa	16	26	42
Hablar de su trabajo en la casa	10	5	15
Por trabajo no puede participar de reuniones sociales o familiares	5	1	6
más de dos opciones anteriores	37	70	107
<b>no tiene conflictos</b>	<b>56</b>	<b>128</b>	<b>184</b>
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>248</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

Una parte de los docentes en estudio (184) dice no tener conflictos con sus parejas, lo que significa que el tiempo que con que cuentan para realizar su jornada de trabajo, es suficiente para ejecutar las diferentes tareas prácticas que conlleva el ejercicio de esta profesión. En cambio, la otra parte de ellos (200), reconoce tener problemas y se advierte que en su situación particular se dan más de dos motivos expuestos en la lista (trabajar horas extras, hacer trabajo docente en su casa, usar los fines de semana para hacer actividades extraescolares, entre otros).

Esto, además de generarles conflictos con sus parejas, en la práctica se traduce en la sobrecarga cuantitativa del rol docente y en no poder realizar las diferentes tareas prácticas del trabajo en el tiempo asignado para ello.

Si bien los docentes mencionan como causas de conflicto, el llevar trabajo a su casa (42) y hacer trabajo docente en su casa (11), hay que hacer la distinción entre un que hacer y otro; el trabajo docente se refiere a que muchas veces los docentes tienen que realizar trabajos que no son precisamente de carácter docente, si no más bien de carácter recreativo o de manualidad para el establecimiento (aniversario o día del niño como ejemplo), esto debido a que los padres o apoderados no asumen el compromiso y la responsabilidad con el colegio y con sus propios hijos, lo que se traduce a la sobrecarga laboral extra para el profesor. En relación al trabajo docente, este se refiere a revisar pruebas y/o trabajos que conllevan a una calificación, y que es exigida dentro de la malla curricular.

Dada esta situación es que nos encontramos frente a un grupo de docentes que manifiestan tener algún grado de conflicto con sus parejas y/o familias, esto es un factor relevante si analizamos los agentes que provocan el estrés y Burnout, los cuales se ven manifestados en la sobrecarga laboral que influye de una u otra manera en la familia.

Si bien la familia es un grupo social externo, debemos considerarla como un factor estresante ya que afecta tanto la salud mental (preocupaciones) como la conducta laboral de los docentes. Las mayores presiones derivadas de la relación hogar/trabajo

son las generadas por las parejas con “doble carrera”, esto significa cuando los dos (esposa y marido) desarrollan una labor profesional paralela o que ambos trabajan, si bien puede ser de gran ayuda en el aspecto económico, también puede generar conflictos al interior de la familia, en relación a los roles (no debemos olvidar que el sexo femenino es mayor en esta profesión).

La interacción entre el hogar y trabajo y las presiones que originan pueden crear un ambiente apropiado para el Burnout. Los estudios revelan que existen algunos factores tensionales que la familia provoca inconscientemente, los cuales influyen en el rendimiento laboral. Los conflictos interpersonales ya sean con la pareja o los hijos, el cautiverio del rol y la reestructuración de éste a través del tiempo son factores relevantes a la hora de analizar las diferentes características del Burnout (irritabilidad, cansancio, despersonalización).

En un estudio realizado por Cooke y Rousseau (1984), donde los resultados revelaron que a pesar de las exigencias de la familia chocaban con las del trabajo, la familia también ofrecía el confort y respaldo al docente, lo cual les permitía superar algunos de los efectos más dañinos sobre la salud que suelen ir asociados con el estrés o el burnout (dolores de cabeza, insomnio, agotamiento, frustración).

Esta tabla de causas que generan conflictos con su pareja tiene estrecha relación con la tabla N°19 donde se analiza que realizan en su tiempo libre, debido que ambas tratan un tema sensible que es la familia y como influye en ella su profesión, lo cual puede ser factores estresantes externos que inducen al desarrollo del Burnout afectando su labor profesional como el familiar.

## 6.- Causas de licencias médicas en el último año.

Las causas de licencias médicas se clasificaron en tres categorías lo que permite conocer la voluntad y la responsabilidad de los docentes a su vez, éstas fueron agrupadas en diversos tipos de enfermedad, lo cual nos permite conocer las enfermedades que más aquejan a los docentes durante el año escolar.

**Tabla N°21**  
**CAUSAS DE LICENCIAS MÉDICAS EN EL ÚLTIMO AÑO**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Tipos de enfermedad en el último año con licencias medicas	uso de licencias médicas cuando está enfermo(a)			Total
	Solo cuando no es capaz de levantarse	solo cuando no puede controlar el tipo de enfermedad	va a trabajar como sea	
Osteomusculares	13	31	6	50
<b>Respiratorias</b>	<b>28</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>104</b>
Siquiátricas	10	23	4	37
Digestivas	7	18	7	32
Oncológicas	3	2	2	7
<b>No ha tenido</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>49</b>	<b>154</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>203</b>	<b>81</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

Con relación al uso de licencias médicas de los docentes en estudio durante el periodo 2004 - 2005, 203 docentes indican que hacen uso de este beneficio médico solamente cuando no pueden controlar el tipo de enfermedad, y 100 de ellos la usa cuando la enfermedad les impide levantarse; una cantidad menor de 81 docentes señala que van a trabajar “como sea”.

En esta misma línea de análisis, 154 casos indican que hasta el momento en que se aplicó la encuesta, no habían sufrido una enfermedad que los llevara a solicitar licencia médica; 104 habían tenido licencias médicas por enfermedades respiratorias, 50 por

enfermedades osteomusculares y 37 por enfermedades psiquiátricas (depresión, neurosis, angustias, etc.)

La atención adecuada de estas enfermedades requiere de tratamiento, controles y consumo de fármacos, sobre todo cuando quienes la padecen deben volver en un tiempo determinado a realizar sus labores.

De esta forma es posible constatar que las enfermedades (especialmente las respiratorias) han ido en aumento, principalmente en temporada de invierno, dada la exposición de los docentes a los problemas de contaminación y ventilación de la ciudad Santiago. Estas enfermedades se ven acentuadas ante la alta exposición al trabajar con niños cuando las condiciones físicas y estructurales del recinto escolar son deficientes, como sucede en gran parte de los colegios visitados ubicados en comunas periféricas y de escasos recursos de la Región Metropolitana.

Por otra parte, si se considera que el principal instrumento de trabajo de los docentes es la voz, las dolencias de tipo respiratorio constituye una seria limitante en su desempeño laboral, lo que aumenta el esfuerzo físico que deben realizar y, además, implica una carga adicional de tensión y de potencial estrés.

Otros factores causales externas, que se vinculan con varias de estas enfermedades, tienen relación con el entorno social de la escuela que en la mayoría de los casos se refleja en problemas conductuales y de rendimiento de los alumnos. En otros casos, la situación económica de los docentes contribuye de alguna manera a generar o agravar las enfermedades ya señaladas.

Por otra parte, aunque no se mencione en ésta tabla, este grupo de profesionales se encuentra altamente expuesto en desarrollar problemas de la voz, como por ejemplo la disfonía, sobre todo en aquellos docentes que laboran en escuelas donde el promedio de alumnos por curso es considerablemente alto, lo que provoca un mayor desgaste de

su principal herramienta de trabajo, lo que provocaría los mismos efectos descritos en las enfermedades respiratorias.

A pesar que cualquier tipo de enfermedad influye en el rendimiento del trabajo, algunos docentes (81) señalaron que cuando se enferman van a trabajar “como sea”, esta reacción de responsabilidad necesaria, se explica en que muchos de ellos no quieren sobrecargar a sus pares y colegas con ausencias inesperadas y prolongadas al trabajo, por otro lado y en muchos casos, cuando hacen uso de licencias médicas son ellos mismos quienes deben buscar al reemplazante.

Finalmente, esta reacción lleva implícito el temor a ser evaluados en el tiempo como “saludablemente incompatibles para el cargo”. En suma, es el temor a perder el trabajo, ya que parte importante de los docentes, se encuentra contratado a plazos fijos, es decir a “contrata y honorarios”.

Por otro lado, se deduce que varias de estas enfermedades (osteomusculares, psiquiátricas, digestivas y oncológicas), afectan las capacidades y habilidades personales de quienes las padecen, por lo tanto reducen la capacidad que les permite hacer frente adecuadamente al entorno laboral, a las diferentes condiciones en que desarrollan su trabajo, como a las relaciones interpersonales.

Otras consecuencias que se derivan del panorama anterior, son las actitudes y sentimientos negativos que generan, la disminución de su autoestima, de la motivación y del rendimiento laboral. En el transcurso del tiempo pueden llegar a ser crónicas e invalidantes.

En el caso particular de las enfermedades de carácter psiquiátricas, que en este grupo de estudio es una cantidad menor, no es menos importante, ya que las enfermedades psiquiátricas significa un deterioro de la salud mental que lo conlleva a la baja autoestima y la falta de tolerancia para desarrollar su labor en forma normal.



La permanencia de los síntomas de estas enfermedades de salud mental, da cuenta de un inadecuado tratamiento y por ende de una superficial superación de la enfermedad, esta situación provoca que en el transcurso del tiempo se agudicen la síntomas y se presenten con mayor frecuencia y cada vez en forma más crónica, de esta forma lo que en un principio resultaba ser simples cuadros depresivos, neurosis o angustias, se han ido transformando en la clara manifestación del síndrome de Burnout.

La vulnerabilidad que conlleva el Burnout sobre todo frente a las diferentes circunstancias en que se desarrolla su labor docente, los expone en un corto tiempo a considerar la posibilidad de abandonar su profesión. Esta repentina decisión acarrea diferentes problemas, por un lado se reduce inesperadamente la dotación docente en la escuela, generando sobrecarga en los demás profesores, y en los apoderados y alumnos provoca desconfianza y descontento, ya que los expone a la incertidumbre de posibles retrocesos pedagógicos.

Cuando los docentes toman la decisión de abandonar repentinamente sus labores pedagógicas, lo hacen pensando en que deben seguir tratando su enfermedad como un simple estrés o depresión, manteniendo el estado de inconciencia sobre las implicancias y efectos que genera la enfermedad que realmente padecen.

Debemos mencionar que en el mundo educativo, muchas de las enfermedades se conciben como producto de causales externas a la escuela, por lo tanto no se considera como parte de la política educacional, la necesidad de implementar medidas preventivas frente a las enfermedades de salud mental; y de manera muy especial programas o acciones orientadas hacia el autocuidado.

## 7.- Causas de falta laboral por hijos menores de 12 años

Las causales de falta laboral se han agrupado por diversos motivos, los cuales tienen relación con aspectos de salud del hijo o aspecto psicológico del docente. De esta forma las causas mencionadas se han analizado según el sexo de los profesores, lo que nos permite apreciar las diferencias de roles y en quien recae la responsabilidad familiar.

**Tabla N°22**  
**CAUSALES FALTA LABORAL POR HIJOS MENORES DE 12 AÑOS**  
**COLEGIADOS REGION METROPOLITANA**  
**2005**

Causales de falta con hijos menores de 12 años	Sexo		Total
	Hombre	mujer	
Hijo enfermo	23	55	78
Hijo no quiere que vaya al trabajo	1	1	2
Usted se siente mal al pensar que lo descuida	2	5	7
Por enfermedad no lo puede llevar a sala cuna o jardín	2	4	6
No tiene hijos menores de 12 años	108	183	291
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>248</b>	<b>384</b>

Fuente: Investigación Directa

En el caso de los docentes -sin distinción de sexo-, con hijos menores de 12 años, señalan como principal causa de ausencia a sus trabajos, sólo cuando sus hijos están enfermos. Es relevante constatar el alto número de docentes que no tiene hijos menores de 12 años, lo cual se debe básicamente -como señalamos anteriormente- al alto porcentaje de hijos en edad joven adulta.

Es necesario destacar, que esta población en estudio es mayoritariamente femenina e independiente a su estado contractual, hay varias de ellas que tienen hijos pequeños y no cuentan con redes familiares cercanas en las cuales puedan apoyarse para suplir sus roles maternos.

El permanecer en un estado constante de preocupación y vigilancia por el bienestar y seguridad de sus hijos, les produce tensión y distracción, en muchos casos, conlleva a no cumplir satisfactoriamente su labor de educar y formar a otros niños.

Cuando la sensación de insatisfacción y disconformidad en el ejercicio de su profesión se mantiene en el transcurso del tiempo, aparecen sensaciones de frustración de su profesión, y de despersonalización hacia los otros (alumnos y pares), sensaciones que se acrecientan cuando piensan que su desempeño puede ser mal evaluado y un riesgo de perder su empleo.

Para las docentes mujeres que tienen hijos menores de 12 años, es un tema complejo y sensible, el hecho de ausentarse del mundo laboral por la crianza de sus hijos, a muchas les significa un costo económico importante para sus familias ya que en los casos en que cuentan con parejas su trabajo es un aporte económico, cuando se enfrentan solas a la crianza de sus hijos resultan ser las jefas de hogar que con sus ingresos mantienen a la familia. En este último caso con una carga significativa de sus roles, el trabajo deja de ser una opción y pasa a ser una necesidad.

La conformación de una familia es para gran parte de nuestra sociedad una prioridad, no obstante cuando las personas que la conforman se enfrentan a escenarios laborales complejos que demandan en el ejercicio de sus labores dedicación, concentración y motivación, la familia se transforma en un factor que provoca constantes tensiones, desgastes físicos, emocionales y psíquicos que influyen en el desarrollo de cuadros estresantes y angustiosos que propician el síndrome de Burnout.

En consecuencia, en estas tablas donde se analiza la relación con el Burnout, demuestra que estos docentes han adquirido o son proclives a desarrollar el síndrome, donde la satisfacción personal y respeto de la sociedad son el pilar fundamental para desarrollar mecanismos de defensa, los cuales no se encuentran ya que vemos que los derechos laborales y la autoexigencia para tener un mayor ingreso adquisitivo, los inserta en un abismo que destruye su salud mental y física.

En definitiva nos encontramos con docentes carentes de respeto, y atropellados en sus derechos laborales y con muy baja autoestima lo que significa que la educación esta en manos de personas enfermas de la mente y que son presionados por factores externos a ellos y que su vida se ha convertido en una rutina donde ven que sus esfuerzos y conocimientos no considerados en esta sociedad.

## **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

Dentro de las profesiones consideradas “estresantes” en nuestra sociedad se encuentra la docencia, afirmación que se sustenta en diferentes estudios vinculados a la salud mental de los profesores, en los cuales se ha distinguido al estrés como la principal fuente.

A partir del año 65, con las reformas educacionales desde el gobierno de Eduardo Frei Montalva, la educación ha sufrido diversos cambios y transformaciones, afectando el aspecto social, político y económico de nuestro país. Estos cambios han configurado un panorama educativo diferente en el tiempo, afligiendo profundamente el contexto laboral de los docentes, su imagen social y la valoración que la sociedad hace del docente y de la educación.

Por otra parte, las reformas educacionales y laborales que impuso la dictadura militar a partir del año 73, donde las políticas sociales (entre algunas de ellas la educación y la salud) sufrieron una gran transformación en su estructura y un gran déficit presupuestario en lo económico, lo que significó el traspaso de la educación pública a la administración municipal a partir del año 1981.

Asimismo, el Estado chileno perdió aquellos elementos garantes de una educación de calidad, donde el rol docente de “educar” pierde su protagonismo y prestigio frente a la sociedad, debido a esta problemática, sus ingresos y contratos laborales fueron minimizados por el sistema municipal.

Dado el carácter hostil y represivo de la dictadura, algunos docentes fueron detenidos y otros desaparecidos, provocando una fuerte presión psicológica frente a cualquier intento de organización para exigir demandas y derechos laborales. Esto a su vez genera en los docentes estados de ánimos de carácter nervioso, estrés y sobre todo frustración en su quehacer laboral.

Por otra parte, las consecuencias que se manifiestan en los profesores municipalizados, tiene como resultado que este proceso o transformación de la educación y el contexto laboral en que se desarrolla los ha transformado en entes sociales anónimos, debido a la inestabilidad laboral que significa trabajar a contrata o en suplencias, lo que puede generar un clima hostil tanto en el colegio como en su hogar.

Los resultados del presente estudio demuestran que en la actualidad la práctica docente, se desenvuelve en un clima laboral de alta exigencia, en una situación laboral carente de incentivos, con bajos salarios y bajo reconocimiento social, aspectos que indudablemente han incidido -y siguen incidiendo- notablemente en su desempeño laboral.

### **La Práctica docente y el Burnout**

El análisis de este estudio, estuvo enfocado a indagar en aquellos factores sociales, económicos y laborales que en la realidad actual de los docentes municipalizados de la región metropolitana pueden ser generadores del síndrome de Burnout. La mala salud mental, la insatisfacción laboral, ausencias por licencias médicas e intenciones de abandonar la profesión entre otros, se vislumbran como efectos y/o síntomas.

Claramente el panorama social y educativo en que se desempeñan los docentes en estudio, ha operado como un escenario cuyos factores propician enfermedades, tanto físicas (colon irritable, dolor de cabeza, dolor de espalda) como también aquellas referidas a la salud mental como neurosis, ansiedad, estrés y el síndrome de Burnout, el cual afecta tres dimensiones básicas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo.

Resulta necesario aclarar que el agotamiento emocional en los profesores se refiere entonces, a la disminución y pérdida de recursos emocionales que corresponde a sentirse abrumado emocionalmente.

Por otro lado, la despersonalización comprende la respuesta impersonal y la falta de sentimientos por las personas atendidas en este caso alumnos y apoderados, que se expresa en el desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia estas personas usuarias de sus servicios.

Asimismo, la falta de realización personal en el trabajo, se refiere a los sentimientos de competencia y realización exitosa en el ejercicio de la docencia que se desempeña cotidianamente y que en el caso del síndrome de Burnout se refleja en evaluar el propio trabajo en forma negativa, con el auto reproche de no haber alcanzado los objetivos propuestos y con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

El perfil de los docentes construido a partir de la información recolectada, nos indica que, mayoritariamente son mujeres, mayores de 50 años, casadas/os con hijos y que junto a sus parejas son jefas y jefes de hogar; viven en comunas lejanas a su entorno laboral. La mayoría de ellos se encuentran contratados entre 33 y 42 horas semanales para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Jornada Escolar Completa, pero no todos cumplen sus jornada dentro de un mismo establecimiento, ya que el Municipio le fija clases en diferentes escuelas dentro de la misma comuna; por otra parte, además existe un grupo de docentes que cumplen sus horarios laborales en diferentes comunas de la región.

Un dato relevante es que los docentes carecen de un tiempo libre que puedan dedicar al ocio ya que el tiempo que no están en el aula lo destinan a completar las actividades administrativas que demanda su profesión y en sus tiempos libres -como las vacaciones- no salen de sus casas por agotamiento extremo o falta de presupuesto, prolongando las actividades rutinarias que mantienen durante el año escolar y en cuyo



espacio familiar se generan conflictos con sus parejas por el poco tiempo que tienen para dedicarlo adecuadamente a la familia.

De lo anterior se puede desprender que una parte importante de estos docentes se encuentran en una situación vulnerable y propensos a padecer y desarrollar este síndrome, riesgo que aumenta y ante la imposibilidad de reconocer que a medida que el tiempo transcurre y las condiciones laborales se mantienen, la “posibilidad de darse cuenta” puede aparecer cuando el proceso del Burnout ya este cristalizado.

Es importante recalcar que todo lo que les ocurre a estos docentes, también afecta a quienes resultan ser las personas usuarias del sistema escolar, esencialmente alumnos y apoderados. Este panorama genera una disminución de la calidad y la eficiencia en la prestación del servicio profesional del docente, cuya mayor consecuencia puede llegar a evidenciarse en aquellas situaciones en las cuales, alumnos y apoderados, no son tomados en cuenta o en ocasiones, resultan ser maltratados.

En las actuales condiciones laborales que estos docentes desarrollan sus funciones, se han podido identificar cuatro tipos de desencadenantes y potenciadores del síndrome entendidos como “aquellos estresores percibidos con características crónicas que ocurren en el medio laboral”, estos son:

- I. Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto de trabajo como fuente de estrés laboral.
- II. Estrés por el desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional.
- III. Estresantes relacionados con las nuevas tecnologías utilizadas en el trabajo cotidiano.

#### IV. Fuentes extra organizacionales que influyen: relaciones familia-trabajo.

También se distinguen cuatro grupos de consecuencias:

1. Físicas y emocionales (cefaleas, taquicardias, etc.)
2. Interpersonales (dificultades en la vida familiar y social)
3. Actitudinales (desarrollo de actitudes negativas hacia las personas que atiende, insatisfacción laboral, bajos niveles de compromiso)
4. Conductuales: comportamiento disfuncionales en el trabajo (ausentismo, llegadas tarde, disminución de la calidad y cantidad)

Resulta oportuno rescatar que muchas veces el síndrome de Burnout ha sido fácilmente confundido la Depresión, la Alineación, la Ansiedad y el Estrés, puesto que en cada caso se dan un conjunto de emociones, cogniciones y actitudes que tienen consecuencias sobre las relaciones interpersonales, limitando la libertad personal de quien la padece, reduciendo las habilidades personales que poseen para enfrentar situaciones adversas a las cuales se ven enfrentados y que, finalmente producen efectos negativos y positivos en quien las padece.

No obstante, en el desarrollo del síndrome de Burnout y en el caso de los docentes municipalizados es necesario destacar que existen variables demográficas y de personalidad que se deben considerar como facilitadoras del síndrome.

En las variables demográficas se encuentra el género, la edad, el estado civil, la antigüedad en el ejercicio profesional y la antigüedad en el puesto de trabajo que ocupan actualmente.

De lo anterior se puede señalar que nos encontramos frente a una población de docentes en edad adulta mayor, lo que significa que varios de estos docentes no son capaces de abordar y desarrollar metodologías avanzadas o tecnológicas propias de la actualidad, lo que conlleva a la frustración, a la irritabilidad y a la falta de tolerancia hacia el alumnado. Por otra parte la mayoría de estos docentes en edad adulta mayor, los cuales debiesen pensar en su jubilación, definitivamente no lo hacen, debido a la falta de incentivo al retiro y a las bajas pensiones que recibirían por parte de la AFP, sistema instaurado a contar de los años 80.

En las variables de la personalidad se encuentran las capacidades que tienen los docentes para dedicarse mayormente a su profesión, para ser idealistas y susceptibles a identificarse con los problemas de los demás, sensibles, obsesivos y con baja autoestima.

Considerando que el Burnout afecta y deteriora la calidad de vida laboral y profesional de los docentes municipalizados, generando repercusiones en la sociedad, entonces es posible decir que el Burnout contribuye a la disminución de la calidad de vida de la población.

Los resultados del estudio, por otra parte, son coincidentes con otras investigaciones realizadas sobre el síndrome de Burnout, cuyo epicentro afecta a las profesiones de servicios.

Una de las investigaciones que se llevó a cabo en la comuna de Viña del Mar, en el año 1998, bajo la supervisión del investigador Domingo Asún, Director de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica de Valparaíso, en cuya tesis se basó en la validación de un cuestionario para medir el síndrome de Burnout en profesores de la enseñanza media del sector municipalizado de la comuna de Viña del Mar, cuyo resultado arrojó un 63% de la población estudiada se agrupa en la categoría "Proclive al Burnout" y que un 11% está sufriendo las consecuencias de éste síndrome, lo cual plantea que el clima organizacional, la falta de participación en la toma de decisiones y

la falta de apoyo social de la institución son factores estresores que inciden el desarrollo del síndrome Burnout.

Esto refleja que la salud mental de los docentes se encuentra vulnerable ha desarrollar diferentes patologías y sobre todo se encuentran expuestos al síndrome de Burnout, lo que amerita preocupación por parte del sistema estatal de salud.

## HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Antes que todo debemos concebir que el Burnout es un problema social y no un mero problema individual, al entenderlo de esta forma es posible considerar que aunque se manifieste individualmente en cada uno de los docentes que lo padecen, afecta a la sociedad en su conjunto.

De lo anterior, se puede señalar que la sociedad actualmente vive con un modelo económico que es desgarrador y avasallador, donde el poder adquisitivo, la violencia y la agresividad son los entes fundamentales de este modelo al momento de interactuar entre unos y otros. Esto se refleja en los estilos y formas de vida de nuestra comunidad (alumnos, padres y apoderados) que cada día exigen mayor compromiso y responsabilidad social a los docentes, y por otra parte la escuela como Institución, que a su vez también les exige a estos docentes, mayor compromiso y entrega laboral en condiciones que en muchos casos son precarias (mala infraestructura del establecimiento, falta de materiales, etc.).

Dada esta situación, los docentes se sienten obligados a desempeñar funciones, en los cuales no se encuentran preparados profesional y psicológicamente, ya que muchos de ellos laboran en comunas periféricas donde la violencia física y verbal es el diario vivir, asumiendo en muchos casos responsabilidades que son del hogar del alumno, como por ejemplo conocer el nombre de sus padres y no los apodos y por otro lado nos encontramos frente a problemáticas sociales tales como hogares mal constituido donde la figura paterna no se encuentra, ya sea por abandono del hogar o por encontrarse en la cárcel y en otros casos sospechas y/o denuncias de abuso sexual hacia el alumno.

Por otra parte, las políticas gubernamentales que pretende llevar a cabo el Gobierno, en lo que se refiere a la reforma educacional, el cual se plantea desde una perspectiva de mejoramiento de la calidad de la educación, calidad que esta planteada desde un concepto curricular, por ejemplo la jornada escolar completa que permite concebir un espacio de apoyo escolar para el alumno, pero debido a la realidad de los

establecimientos de comunas más vulnerables económicamente no ha sido posible. Otra forma en la cual se mide la calidad de la educación, es a través de la prueba SIMCE, prueba estandarizada que se aplica a nivel nacional, lo cual genera un ente de referencia para el ingreso de alumnos a los establecimientos. Esta prueba si bien mide la calidad no necesariamente refleja el nivel de educación de los establecimientos del país, ya que ésta prueba debiese ser elaborada respecto a la realidad de cada establecimiento. Dada esta realidad es que a los docentes se les exige mayor compromiso y demanda laboral, dar cumplimiento a las exigencias que impone el Ministerio de Educación y que son impartidas desde el municipio a cada establecimiento, mantienen al docente en un estado de tensión e incertidumbre, debido que para dar cumplimiento a las diversas exigencias estas no son posibles desarrollarlas en las escuelas, ya sean por falta de recursos o por falta de tiempo, lo que desarrolla mecanismos de rechazo o frustración, ya que en muchos casos estas exigencias no se ven traducidas en sus contratos laborales, en una carrera profesional y en sus remuneraciones.

En definitiva, los docentes se encuentran en una dualidad de responsabilidad, por un lado las diversas reformas que pretende impartir el Gobierno, para el mejoramiento de la educación, la cual contrasta con la realidad que viven a diario; y por otro lado la demanda social que esto les significa. Exigencias en los cuales no están preparados, ya que no existe dentro de estas reformas educacionales, las políticas dirigidas al docente, referidas a diversos ámbitos como por ejemplo el autocuidado, el cual debiese contemplar un plan de acción orientado a mecanismos y actividades de autoayuda (real tiempo de los recreos, lugar físico de descanso, controles médicos, actividades deportivas y recreativas entre otras), por otra parte crear un equipo multidisciplinario de profesionales permitiría abordar de mejor de manera las exigencias del entorno y de los problemas sociales que afectan a los alumnos.

## **LA MIRADA DESDE EL TRABAJO SOCIAL**

Abordar el problema del síndrome de Burnout o generar estrategias de intervención son muy escasas, y sobre todo desde el punto de vista clínico, como las terapias psicológicas o farmacológicas, los cuales derivan en los ansiolíticos o los antidepresivos. Desde otro punto de vista, abordar al Burnout desde la característica de la personalidad del individuo considerando para este análisis los aspectos organizacionales o del entorno laboral.

Desde otra perspectiva se considera que la falta de comunicación en la organización y la insatisfacción de las expectativas laborales son factores que influyen en el desarrollo del Burnout, en relación a estas causales nos encontramos con otro planteamiento que abordar al Burnout desde una perspectiva más social o sicosocial.

Al considerar la problemática del Burnout desde una perspectiva social, éste se puede encaminar a través de programas de intervención amplios e integrales, en los cuales se consideren las variables de los aspectos clínicos como sociales, donde el trabajador social cumple un rol fundamental en prevención y donde el trabajo en conjunto con otros profesionales permitan tratar y estudiar con mayor profundidad el Burnout.

No debemos olvidar que el Burnout es un síndrome complejo y muy amplio en lo que se refiere a sus causas y consecuencias, es por esto que se hace imprescindible generar medidas de intervención planificadas conforme a las causas tendientes a aliviar o eliminar las consecuencias. Claro está que la primera fase es la prevención en donde las causas y las consecuencias no sean necesarias abordarlas.

Mirado desde la perspectiva social, el Estado y sus organizaciones tanto públicas como privadas y la sociedad en general, cumplen un rol importante en este aspecto, dado que

este síndrome y sus consecuencias esta afectando a un gran número y grupos de la población en general (trabajadores áreas de salud, docencia, escolares, par time, etc.).

En relación a este punto se hace necesario que las instituciones, tanto privadas como públicas y las organizaciones empresariales, adopten medidas de prevención del estrés laboral para el beneficio de su propia productividad.

Si bien es cierto que la sociedad en su conjunto es un pilar fundamental para la prevención de este síndrome, es necesario resaltar que el autocuidado, según los expertos, es uno de los factores clave para prevenir el síndrome Burnout en profesionales que tienen como objetivo brindar servicios a otros (sacerdotes, asistentes sociales, paramédicos, docentes).

Las recomendaciones más importantes:

- Asumir los estresores propios de la profesión y tomar conciencia de cómo éstos pueden afectar su vida en forma temprana.
- Evitar las falsas expectativas, como pretender que pueden ayudar o enseñar a todos los usuarios a satisfacer todas sus demandas.
- Contar con la orientación de un terapeuta con más experiencia.
- Dedicar más tiempo al ocio y contar con redes de apoyo, pareja, amigos, etc.
- El trabajo no debe usarse como método de escape, por un problema personal.
- Acudir a reuniones clínicas periódicas con colegas. Estas proveen de un soporte social entre pares y mejoran el conocimiento teórico y práctico de la profesión.
- Capacitarse
- Mejorar vínculos interpersonales.
- Definir prioridades
- Mantener una dieta equilibrada
- Controlar las adicciones



- Desacelerar actividades
- Organizar el tiempo y la rutina diaria.

En definitiva, debemos considerar que los docentes necesitan redes de apoyo tanto lo profesional como lo personal. Desde este punto de vista se hace necesario generar en los establecimientos equipos multidisciplinarios que permitan apoyar la labor docente desde una perspectiva de cuidado y ayuda a la comunidad.

En relación a lo anterior, el trabajo social cumple un rol fundamental, ya que dada las características de la profesión permiten abordar áreas sensibles y complejas que son vivenciadas a diario por los docentes en sus aulas, evitando de esta manera la sobre carga de emocional y la vivencia de conflictos.

Por otra parte, el apoyo que brinda el trabajo social al docente, permite a éste desarrollar su labor con mayor productividad y bajo menos tensión, nerviosismo y preocupación, ya que éstas son las principales características del Burnout; además el trabajo social permite desarrollar planes de acción en la prevención del Burnout bajo los lineamientos del autocuidado y la prevención.

En definitiva el trabajo social aborda el síndrome de Burnout como un problema social, que afecta no sólo al docente sino que también a sus beneficiarios, en este caso alumnos, padres y apoderados, los cuales al ser intervenidos por un trabajo concreto de prevención tanto para el docente como para la comunidad ayudará a disminuir los niveles de tensión y agresividad que proporcionarán como resultado una mejor relación alumno-profesor, una mejor educación y por ende una mejor sociedad.

## **BIBLIOGRAFIA**

## BIBLIOGRAFÍA

1. Aros, Bastias, Fanny; Bañados Ortiz, Paulina; Correa Moreno; Olinda (2003) **“Estudio exploratorio descriptivo, sobre la incidencia del Síndrome de Burnout en Ejecutivos de Cuentas de empresas Bancarias y su relación con tipos específicos de personalidad derivados del MBTI”**, Tesis para optar al título de Psicólogo. Instituto Profesional, Universidad de Las Américas, Santiago, Chile.
2. Burisch, M. (1993) **“In Search of Theory: Some Ruminations on the Nature and Etiology of Burnout, en Schaufeli, W., Maslach,C. y Marek, T. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research”** Washington DC.
3. Cancino, Cardoza; Guillermina (2002) **“Síndrome de Burnout en los Técnicos Paramédicos”** Tesis para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.
4. Cooke, R. A. Y Rousseau, D.M. (1984) **“Stress and Strain From Family Roles and Work Role Expectations”**, Journal of Applied Psychology, 69:252-260
5. Colegio de Profesores de Chile A.G.(febrero 2002) **“Estatuto Administrativo”**, Santiago, Chile

6. Colegio de Profesores de Chile A.G.(2001) **“Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile”** Depto de Bienestar, Santiago, Chile
7. Cooper, C. (1988) **“Life at the Chalkface: Identifying and Measuring Teacher Stress”**. British Journal of Educational Psychology. Num. 65, 69-71.
8. Cordes, C. y Dougherty, T. (1993) **“A Review and an Integration of Research on Job Burnout”** Academy of Management Review. Vol. 18, Num.4, 621-656.
9. De La Rosa Pizarro, María Soledad; Salas Pizarro, Ximena; Sepúlveda Fuentes, Catalina (1998) **“Validación de un cuestionario para medir Síndrome de Burnout en Profesores de la Enseñanza Media del sector Municipalizado de la comuna de Viña del Mar y Descripción preliminar de esta población”**, Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y al Título Profesional de Psicólogo, Universidad Católica de Valparaíso, V Región, Chile.
10. Dunham, J. (1976) **“Stress Situations and Responses”**, en NAS/UWT, **“Stress in Schools”**, Hemel Hempstead.
11. Feitler, F.C y Tokar, E.B. (1981) **“Teacher Stress, Sources, Symptoms and Job Satisfaction”**. Estudio presentado en el encuentro anual de la Educational Research Association, Los Angeles.

12. Flores, Guerrero, Edith; Flores, Castex, Gabriela (2004) **“Medición de la sensibilidad del Síndrome de Burnout en auxiliares administrativos de Empresas de Outsourcing (permanentes), outsourcing (transitorios) y de planta permanente”**, Tesis para optar al título de Psicólogo, Instituto Profesional Campvs, Universidad de Las Américas, Santiago, Chile.
13. Gil-Monte, Pedro; Peiró Silla, José M (1997) **“Desgaste Psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse”**, Madrid, España; Editorial Síntesis S.A.
14. Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2001) **“Metodología de la Investigación”**, México, Editorial McGraw-Hill.
15. Ljubetic Vargas, Ivan (2004) **“Historia del Magisterio Chileno”**, Santiago, Chile, Ediciones Colegio de Profesores de Chile A.G.
16. Maslach, C. (1976) **Job Burnout. How people cope.** Public Welfare. Park Ridge, London House.
17. Maslach, C. (1993) **“Burnout: A Multidimensional Perspectiva, en Schaufeli, W., Maslach, C. y Marek, T. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research.** “ Washington, DC.
18. Maslach, C.y Jackson, S. (1986) **“Maslach Burnout Inventory”**. Manual Research Edition. University of California, Palo Alto. Consulting Psychologist Press.

19. MINEDUC (1999)

**Documentos de Estudio de la LOCE**

20. Moreno, Bernardo; Oliver, Coral y Aragonese, Araceli. (1990)

**“El Burnout una forma específica de estrés laboral”**; Madrid, España; edición “Manual de Psicología Aplicada” Primera edición, pág. 171-280.

21. Rojas, Luis Emilio (1997)

**“Historia y Crisis de la Educación Chilena”**; Santiago de Chile, Editorial Cantaclaró.

22. Travers, Cheryl; Cooper, Cary (1997)

**“El estrés de los profesores”**; Madrid, España, Ediciones Paidós Ibérica S.A., primera edición.

23. Tonon, Graciela (2003)

**“Calidad de Vida y Desgaste Profesional: Una Mirada del Síndrome de Burnout”**. Buenos Aires, Argentina. Espacio Editorial.

24. UNESCO (2005)

**“Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay ”** Santiago, Chile.

#### **Fuente Electrónica**

25. Aedo, Cristian

**“Calidad de la Educación y Elementos de Mercado”**  
<http://decon.edu.uy/network/c/aedoc.pdf>

26. Alvarado, Claudio (2006) **“Informe Comisión de Educación LOCE y Ley JEC” CADE UC**  
<http://www.cadeuc.cl/claudio7informecomisioneducacioncade.pdf>
27. CEPAL (2000) **¿Cómo lograr una educación de calidad: Que nos enseñan las escuelas? ¿Qué podemos aprender de las escuelas básicas del Programa P900 de Chile?**  
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/5669/p5669.xml&xsl=/ddpe/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt-47K>
28. Educar Chile **“Como Prevenir el estrés del docente: El cuidado de los que cuidan”**  
<http://www.educarchile.cl/ntg/docente/1556/printer-73326.html>
29. El estrés en tiempos de desocupación  
<http://www.ciudad.com.ar//portales/cotidian/0/nota/0,3104,16746,00.asp>
30. Estrés laboral y Burnout en los Servicios de Salud  
<http://www.conasida.cl/fono/doctechs/doces tres/docestres.htm>
31. “El Síndrome de estar fundido”  
[http://www.paritarios.cl/actualidad\\_estar\\_fundido.htm](http://www.paritarios.cl/actualidad_estar_fundido.htm)
32. La Educación Pública, ese pariente pobre.  
<http://www.puntofinal.cl/010930/nactxt.html>

33. ¿Qué es el Síndrome de Burnout? <http://www.diezminutos.org/documentos/burnout/quees.html>
34. Redondo, Jesús M. **“La Salud Laboral Docente en el contexto de los requerimientos actuales a la Educación”**  
<http://www.scholar.google.com/scholar>
35. Síndrome de Burnout: 1 <http://www.dramaterapia.cl/dt/index.php?action=show&type=story&id=1>
36. Síndrome de Burnout: 2 <http://www.dramaterapia.cl/dt/index.php?action=show&type=story&id=2>



# **ANEXOS**

Estimado(a) Profesor(a) :

El presente Cuestionario tiene como propósito medir ciertas actitudes ante el trabajo docente manifestadas por algunos profesionales que se desempeñan en el área de la educación.

Este cuestionario pertenece a una investigación que se realiza en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que tiene como finalidad la elaboración de la tesis sobre “El Síndrome de Burnout en los docentes municipales que pertenecen al Colegio de Profesores de la Región Metropolitana de las 32 comunas centro”; tesis que permite optar al Título de Trabajador Social y al Grado de Licenciado en Trabajo Social.

Solicito a ustedes su cooperación para que contesten las preguntas con la mayor confianza y sinceridad posible, esto no les tomará mas de 30 minutos.

Sus respuestas serán confidenciales y anónimas y no existen las respuestas correctas o incorrectas.

Las opiniones de todos los encuestados serán tratados con la más absoluta reserva y sólo será utilizadas para los fines de esta investigación.

Gracias por su cooperación,

Atentamente

Fabiola Jaramillo Aros.  
Egresada de Trabajo Social  
Universidad Academia de  
Humanismo Cristiano

## ANTECEDENTES PERSONALES

1. Sexo  
Masculino \_\_\_\_\_  
Femenino \_\_\_\_\_
2. Edad \_\_\_\_\_
3. Casado (a) \_\_\_\_\_  
Soltero (a) \_\_\_\_\_  
Separado (a) \_\_\_\_\_  
Viudo (a) \_\_\_\_\_  
Convive \_\_\_\_\_
4. Comuna de residencia \_\_\_\_\_
5. Tiene hijos Si \_\_\_\_\_ Cuantos \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_
6. Situación habitacional Propietario \_\_\_\_\_  
Arrendatario \_\_\_\_\_  
Allegado \_\_\_\_\_
7. Situación Laboral Años de experiencia \_\_\_\_\_
8. Antigüedad en el Sector Municipal \_\_\_\_\_
9. Comuna(s) en la que trabaja \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. ¿En cuántas escuelas trabaja Ud.? \_\_\_\_\_
11. ¿Cuántas horas contratadas tiene a la semana? \_\_\_\_\_

12. Condición Laboral

Titular \_\_\_\_\_

Contrata \_\_\_\_\_

Honorarios \_\_\_\_\_

Reemplazo \_\_\_\_\_

13.- Situación económica: En el grupo familiar ¿Cuántos trabajan? \_\_\_\_\_

14. Sueldo líquido de Ud. \$\_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO

1. Tiene Ud. Hijos

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. Si tiene hijos (as) menores de 12 años ¿por cuál de las siguientes situaciones, ha faltado a su trabajo? (Marque con una X todas las alternativas que correspondan)

- a. Su hijo está enfermo
- b. Su hijo no quiere que vaya a trabajar
- c. Ud. Se siente mal al pensar que los descuida
- d. No lo puede llevar por enfermedad a la Sala Cuna o Jardín Infantil

3. Si Ud., se siente enfermo (a) hace so de licencia médica. (Marque con una X todas las alternativas que correspondan)

- a. Solamente cuando no soy capaz de levantarme
- b. Sólo cuando el tipo de enfermedad no la puede controlar
- c. No; voy a trabajar como sea

4. En su período de feriado legal, que actividades realizan (Marque con una X todas las alternativas que correspondan).

- a. Salgo con mi familia.
- b. Me quedo en la casa
- c. Realizó trámites
- d. Lo dedico a dormir, leer, ver televisión
- e. Curso de perfeccionamiento

5. Si en el último año ha tenido licencia médica ¿de qué tipo ha sido su enfermedad?. (Marque con una X todas las alternativas que correspondan)

- a. Osteomusculares
- b. Respiratorias
- c. Psiquiátricas
- d. Digestivas
- e. Oncológicas

6. Marque con una X el medio de transporte, o la combinación de medios, que utiliza habitualmente para ir a su trabajo principal, y señale el tiempo que se demora en el traslado en minutos u horas.

Medio de transporte

- a. Micro
- b. Auto propio
- c. Taxi colectivo
- d. A pie
- e. Auto de otros
- f. Metro

7. ¿Quién cumple el rol de jefe de hogar? (Marque con una X la alternativa que corresponda).

- a. Usted mismo (a)
- b. Su pareja
- c. Ambos

8. Si usted tiene pareja estable ¿tiene conflictos con él/ella por alguna de las siguientes razones? (Marque con una X todas las alternativas que correspondan).

- a. Trabajar horas extras
- b. Hacer trabajo docente en su casa
- c. Realizar trabajos extra-escolares los fines de semana
- d. Llevar trabajo a su casa (revisión pruebas, preparar material, etc.)
- e. Hablar de su trabajo en la casa.
- f. Porque debido a s trabajo no puede participar en reuniones sociales o familiares.

9. Que tipo de ingresos personales percibe habitualmente en el mes? (Marque con una X todas las opciones que correspondan).

Tipo de Ingreso

- a. Sueldo correspondiente a su jornada diurna
- b. Sueldo correspondiente a su jornada vespertina
- c. Horas extras
- d. Turnos part-time en otra Institución
- e. Venta de cosméticos, ropa, alimentos, etc.
- f. Otro trabajo a honorarios

10. Marque con una X el tramo en el cual se ubican sus ingresos personales totales percibidos en promedio al mes, durante el último semestre. Incluya todos sus ingresos sin descontar previsión, créditos y otros.

- a. Menos de 291.000.-
  - b. 291.000.- a 350.000.-
  - c. 351.000.- y más
11. Si usted considera que sus remuneraciones son injustas?, por cual de los siguientes aspectos sería?. (Marque con una X todas las alternativas que correspondan). Si usted considera que no lo son, pase a la siguiente pregunta.
- a. Por su antigüedad
  - b. Por la responsabilidad de su cargo
  - c. Por los riesgos
  - d. Por su especialización
  - e. Por la función que desempeña
  - f. Por perfeccionamiento.
- 12.Cuál es su jornada habitual de trabajo. Si realiza más de uno, refiérase sólo al trabajo principal. Marque con una X la opción que corresponda.
- a. Jornada de 30 horas
  - b. Jornada de 44 horas
  - c. 2 jornadas
  - d. 3 jornadas
13. ¿Qué nivel educacional es el que desarrolla?
- a. Prebásico
  - b. Básico 1º nivel
  - c. Básico 2º nivel
  - d. Enseñanza media
14. ¿Cuántos cursos tiene por jornada laboral?
- a. 1
  - b. 2
  - c. 3
  - d. 4 o más

15. ¿Tiene jefaturas de curso?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cuántos? \_\_\_\_\_

16. ¿Cuántos alumnos por curso tiene?

- a. 30 a 40 alumnos
- b. 40 a 45 alumnos
- c. 45 ó más.

17.- ¿A qué destina su tiempo de recreo?

- a. descansar
- b. revisar pruebas
- c. cuidar alumnos en el patio
- d. atención de padres y apoderados

18.- ¿Tiene horario de colación?

Sí \_\_\_\_\_ ¿cuánto tiempo? \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

19.- ¿Usa ese horario para colación o a que otra actividad lo dedica?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ especificar \_\_\_\_\_

20.- ¿Ud. siente que su trabajo es reconocido por sus alumnos, padres y apoderados?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_



21.- ¿Cuál es su grado de satisfacción con su práctica como profesor?

- a. Mala
- b. Regular
- c. Buena
- d. Muy Buena

¿Por qué? \_\_\_\_\_

PERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p><b>1. FACTORES SOCIALES, ECONÓMICOS Y LABORALES:</b></p> <p>Se consideran factores sociales económicos y laborales aquellos cambios que son consecuencia de una serie de medidas que modifican drásticamente la estructura de un país. Generalmente, estos cambios son producto de la aplicación de diferentes políticas públicas en el actual modelo neoliberal.</p> <p>La aplicación de estas políticas públicas produce diferentes efectos sociales económicos y laborales que afectan la riqueza, distribución, ingresos, mercado laboral (empleo), desigualdad y pobreza.</p>	<p><b>FACTORES SOCIALES, ECONÓMICOS Y LABORALES:</b></p> <p>Entenderemos por Factores sociales, económicos y laborales aquellos que evidencian los docentes colegiados del regional metropolitano y que influyen en el desarrollo del síndrome de Burnout, el cual es definido como cansancio físico y emocional que involucra el desarrollo de un concepto negativo de sí mismo, una actitud laboral negativa y una pérdida de preocupación hacia el que recibe sus servicios.</p> <p>Estos Factores son producto de las condiciones en que estos docentes desarrollan sus labores profesionales en colegios municipalizados de la Región Metropolitana.</p>	<p><b>Factores Sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Edad</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Comuna de residencia</li> <li>• Hijos : • N° de hijos</li> <li>• Edad del hijo menor.</li> <li>• Situación habitacional</li> <li>• Uso de licencias medicas</li> <li>• Uso del tiempo</li> </ul>	<p>a) Masculino b) Femenino</p> <p>a) Casado b) Soltero c) Separado d) Viudo e) Convive</p> <p>a) Propietario b) Arrendatario c) Allegado</p> <p>a) Solo cuando no es capaz de levantarse. b) Sólo cuando el tipo de enfermedad no la puede controlar c) Va a trabajar como sea</p>

		<p>libre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de Enfermedades <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Osteomusculares</li> <li>b) Respiratorias</li> <li>c) Psiquiátricas</li> <li>d) Digestivas</li> <li>e) Oncológicas</li> </ul> </li> <li>Medios de transportes que usa para llegar al trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Micro</li> <li>b) Auto propio</li> <li>c) Taxi colectivo</li> <li>d) A pie</li> <li>e) Auto de otros</li> <li>f) Metro</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sale con la familia</li> <li>b) Se queda en casa</li> <li>c) Realiza tramites</li> <li>d) Se dedica a dormir leer y ver televisión</li> <li>e) Realiza cursos de perfeccionamiento</li> <li>f) Realiza trámites y cursos de perfeccionamiento.</li> </ul>
		<p><b>Factores Económicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas que trabajan en el grupo familiar <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 1</li> <li>b) 2</li> <li>c) 3 ó más</li> </ul> </li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo líquido del encuestado</li> <li>• Tipos de ingresos mensuales personales.</li> <li>• Persona que cumple rol del jefe de hogar</li> </ul>	<p>a) Sueldo correspondiente a su jornada diurna  b) Sueldo correspondiente a su jornada vespertina  c) Horas extras  d) Turnos part-time en otra institución  e) Venta de cosméticos, ropa, alimentos, etc.  f) Otro trabajo a honorarios</p> <p>a) Usted mismo (a)  b) Su pareja  c) Ambos</p>
		<p><b><u>Factores laborales</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Años de experiencia</li> <li>• Antigüedad en el sector municipal</li> <li>• Comuna en la que trabaja</li> </ul>	<p>a) Un año a 10 años  b) 10 años a 20 años  c) 20 años a 30 años  d) 30 años y más</p> <p>Cantidad de años</p> <p>Mencionar comuna  a) 1  b) 2  c) 3  d) 4</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de de escuelas en que trabaja</li>   <li>• Horas contratadas a la semana</li>   <li>• Condición laboral</li>   <li>• Tramo en que se ubican los ingresos que percibe el encuestado.</li>   <li>• Aspectos por los cuales considera que su remuneración es injusta.</li>   <li>• Jornada habitual de trabajo</li> </ul>	<p>Mencionar número de horas</p> <p>a) Titular b) Contrata c) Honorarios d) Reemplazo</p> <p>a) Menos de \$291.000.- b) \$291.000.- a \$350.000.- c) \$351.000.- y más.</p> <p>a) Por su antigüedad b) Por la responsabilidad de su cargo c) Por los riesgos d) Por su especialización e) Por la función que desempeña f) Por perfeccionamiento</p> <p>a) Jornada de 30 horas b) Jornada de 44 horas c) 2 Jornadas d) 3 Jornadas</p>
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel educacional que desarrolla</li> <li>• Cursos por jornada laboral</li> <li>• Jefaturas de curso</li> <li>• Alumnos por curso.</li> <li>• Uso del tiempo de recreo</li> <li>• Horario de colación.</li> <li>• Uso del horario de colación</li> <li>• Reconocimiento de su labor docente</li> </ul>	<p>a) Prebásico b) Básico 1º nivel c) Básico 2º nivel d) Enseñanza media</p> <p>a) Uno b) Dos c) Tres d) Cuatro o más</p> <p>1) si 2) No</p> <p>a) 30 a 40 alumnos b) 40 a 45 alumnos c) 45 ó más</p> <p>a) Descansar b) Revisar pruebas c) Cuidar alumnos en el patio d) Atención de padres y apoderados</p> <p>a) Sí b) No</p> <p>a) Sí b) No c) Especificar a que lo dedica</p> <p>a) Sí es reconocido b) No es reconocido c) Especificar por que</p>
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción de su labor profesional.</li></ul>	a) Mala b) Regular c) Buena d) Muy buena
--	--	--	---

