



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN DEPARTAMENTO
DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL COLEGIO MUNICIPAL DE LA
COMUNA DE PROVIDENCIA “MERCEDES MARÍN DEL SOLAR”

TRABAJO FORMATIVO EQUIVALENTE PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL

ESTUDIANTE:

MATILDE VALENTINA GARRIDO CÁCERES

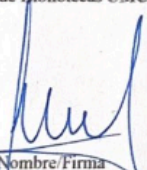
PROFESOR PATROCINANTE:

CRISTIAN HERNÁNDEZ VERGARA

SANTIAGO DE CHILE, ABRIL, 2023

Anexo 1: AUTORIZACIÓN PARA USO DE MATERIALES DE POSTGRADO EN SIBUMCE

La presente autorización faculta al Sistema de Bibliotecas UMCE para alojar y publicar el trabajo de investigación identificado más abajo, en las plataformas electrónicas que estime conveniente, a fin de permitir el libre acceso a los materiales producidos por la institución y su comunidad, entre ellos tesis, memorias, seminarios y otros. Contribuyendo de esta forma a la preservación digital, difusión y visibilidad nacional e internacional de las investigaciones, siempre patrocinando el respeto de los derechos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual vigente.

	UMCE	UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SISTEMA DE BIBLIOTECAS – DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
IDENTIFICACIÓN DE TESIS/INVESTIGACIÓN				
Título de obra : <u>SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL COLEGIO MUNICIPAL DE LA COMUNA DE PROVIDENCIA "MERCEDES MARÍN DEL SOLAR"</u>				
Fecha de publicación : <u>Abril de 2024</u>				
Facultad : <u>Educación</u> Departamento : <u>Formación Pedagógica</u> Carrera/Programa : <u>Magíster</u> Título y/o grado : <u>Magíster en educación con mención en gestión educativa</u> Profesor guía/patrocinante : <u>Cristian Hernández</u>				
EMBARGO: Se refiere a la restricción temporal impuesta por un autor o autores a su investigación, impidiendo su acceso público hasta que se cumpla cierto plazo acordado. Sin embargo _x_ 1 Año _2_ años _3_ años _4_ años				
AUTORIZACIÓN A través de este documento autorizo la reproducción total de este trabajo de investigación para fines académicos, su alojamiento y publicación en las plataformas electrónicas que estime conveniente el Sistema de Bibliotecas UMCE para su difusión.				
 Nombre/Firma Nombre/Firma Nombre/Firma <u>Tatilde Garrido E.</u>				
Nombre/Firma Nombre/Firma Nombre/Firma				
Santiago de Chile, 18 de Abril 20 <u>24</u>				
Se sugiere realizar el licenciamiento de su trabajo bajo licencia creative commons, más información en: https://www.umce.cl/index.php/dir-biblioteca-recursos-tecnologicos/dir-formulario-de-autorizacion-2				
Imprima más de una autorización en caso de que los autores excedan la cantidad de firmas para este documento * Este documento quedará en los archivos internos de Biblioteca.				

DEDICATORIA

Este trabajo y todo su proceso de construcción lo dedico a quién me dió la vida y a quien debo todo lo que soy, mi ejemplo de mujer esforzada, resiliente y luchadora. Quien me impulsó a realizar este desafío y muchos otros. Este trabajo está dedicado a mi mamá con alas de colibrí.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer al profesor Sr. Andrés Marió quien demostró todo su apoyo hacia mi persona no tan solo en lo académico sino que también en lo personal, cuando los días eran sombríos. Así mismo agradezco a mi profesor guía Sr. Cristian Hernández por confiar a ciegas en mi proyecto, entregando toda su voluntad y disposición para ser mi soporte técnico y moral en este trabajo.

Agradezco profundamente a mi compañero de vida, mi prima Tamara, a mis amigas de la vida, a Pamela mi compañera de trabajo que se transformó en una persona esencial en mi vida, mi amiga, y a todos aquellos que me acompañaron en este camino que estuvo lleno de luces y sombras.

Así mismo mi eterna gratitud a mi mamá Anita y mi hermana Marcia. La familia que mi mamá dejó en esta tierra para que me sostengan con su calidez, paciencia, consejos y sobre todo con su infinito amor, invitándome siempre a creer en mí.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. PRIMERA FASE: CONSTRUCCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	7
2.1 Contextualización.....	7
2.2 Diagnóstico.....	8
2.3 Definición de la problemática.....	11
2.4 Objetivos y resultados esperados.....	12
2.5 Justificación del proyecto.....	13
3. SEGUNDA FASE: ANTECEDENTES TEÓRICOS CONCEPTUALES.....	15
3.1 Historia del Burnout.....	15
3.2 Definición del Síndrome de Burnout.....	15
3.3 Reconocimiento del Burnout.....	17
3.4 Sintomatología del Síndrome de Burnout.....	20
3.5 Diferenciación y Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	22
3.6 Burnout y la condición del Espectro Autista.....	23
3.7 Burnout en la docencia y estudios anteriores en Latinoamérica.....	25
3.8 Estudios anteriores en Latinoamérica.....	30
3.9 Pandemia por COVID-19.....	32
4. TERCERA FASE: CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN.....	36
4.1 Objetivo del programa:.....	36
4.2 Meta:.....	36
4.3 Materiales y Métodos:.....	36
4.4 Instrumento de diagnóstico de Burnout en el establecimiento escolar.....	36
4.4.1 Cuestionario - Burnout.....	37
4.4.2 Rangos de medida de la escala.....	38
4.4.3 Cálculo de puntuaciones.....	38
4.4.4 Valoración de puntuaciones.....	38
4.4.5 Cuestionario Burnout.....	39
4.5 Resultados de la aplicación del test.....	41
4.5.1 Análisis general de las preguntas.....	41
4.5.2 Análisis individual por pregunta.....	42
4.6 Organización del plan de acción.....	53
4.6.1 Calendarización carta gantt.....	56
4.6.2 Presupuesto.....	57
5. CUARTA FASE: SISTEMATIZACIÓN REFLEXIVA.....	59
6. BIBLIOGRAFÍA.....	61
7. ANEXOS.....	63

1. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es un fenómeno complejo que afecta a individuos en diversas profesiones y contextos laborales, y los docentes no son una excepción. Como figuras fundamentales en la sociedad, los profesores desempeñan un papel crucial en la educación y el desarrollo de las generaciones futuras. Sin embargo, este rol puede estar acompañado de una serie de desafíos y demandas que pueden llevar al agotamiento físico, emocional y mental.

La introducción del síndrome de burnout en el contexto de los docentes es esencial para comprender y abordar los factores que contribuyen a este problema. Este síndrome se caracteriza por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, y puede tener consecuencias significativas tanto para los profesores individualmente como para la calidad de la educación que brindan.

En esta introducción, exploraremos los síntomas, las causas y las consecuencias del burnout en los docentes, así como las estrategias de prevención y manejo que pueden ayudar a mitigar sus efectos negativos. Al comprender mejor este fenómeno y sus implicaciones en el ámbito educativo, podemos trabajar hacia entornos laborales más saludables y satisfactorios para los profesores, lo que a su vez, puede mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.

2. PRIMERA FASE: CONSTRUCCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

2.1 Contextualización

Para contextualizar el burnout es importante conocer su historia, así que, por medio del artículo científico desarrollado por los autores Carlin & Garcés de los Fayos (2010), se realiza un repaso a la evolución progresiva que ha tenido este síndrome. En dicho artículo se estima que el descubrimiento de esta patología surge en 1974, cuando un médico psiquiatra trabajó como voluntario en la Free Clinic de Nueva York, junto a otros funcionarios que presenciaron los mismos hechos. Después de un par de años en ese cargo, se da cuenta que un gran porcentaje de sus pacientes presentan una serie de síntomas que tenían estrecha relación con sus actividades laborales, como lo es la desmotivación, pérdida de energía y depresión. Para describir esta patología nueva, se escoge la palabra burnout, que traducida a nuestro lenguaje se puede entender como: estar quemado, consumido o apagado. En un comienzo, luego de que la palabra “burnout” se hacía cada vez más conocida y aceptada para referirse a las personas que perdían sus capacidades desempeñando una labor remunerada, comenzaron a aparecer las primeras publicaciones que se dieron a conocer por los diversos medios, en los cuales se destacaba como causa de este síndrome a los factores individuales de base de las diversas personas, que a su contraparte social y contractual de las distintas empresas que contratan personal.

Para poder definir este síndrome, recurro al autor Herbert Freudenberger que en 1974 (citado en Moreno et al., 2005), donde puntualiza que el término es un agotamiento de las energías de un trabajador, ya que el sujeto percibe que sus capacidades son excedidas por las dificultades de las demás personas. Además, se especifica que, aunque Freudenberger es el primero en expresar en forma concisa el término burnout, se tiene en conocimiento que hubo otros autores que previamente expusieron conceptos similares. Alguno de estos fue Lief y Fox en 1962 (citado en Moreno et al., 2005), quienes hablaron de “preocupación a distancia” la cual se refería a aquellas profesiones relacionadas al ámbito de la salud, los cuales solo se debían comprometer a sanar personas y no incurrir en aspectos emocionales. Asimismo, Zimbardo en 1970 (citado en Moreno et al., 2005) hablaba sobre la “deshumanización defensiva”, la cual se entendía como la necesidad del

cuerpo de defenderse de desequilibrios y estados emocionales, lo que, a su vez, hacía que las personas interactúen con otras cómo si estas mismas fueran objetos. Proponiendo otra definición del concepto burnout, Bittar en el año 2008 (citado en Campo y Ortegón, 2012) describe el término anterior mencionado como una consecuencia dada por el estrés en labores de trabajo, que a su vez genera una vivencia que provoca un malestar emocional personal y para la organización. A pesar de lo expuesto anteriormente, variadas son las definiciones que han sido otorgadas al síndrome del burnout, sin embargo, la más utilizada a lo largo de los 41 años, ha sido la de los autores Maslash y Jackson (citado en Olivares, 2017), los que desarrollan el concepto al identificar tres características principales, las cuales son: despersonalización, agotamiento emocional y baja relación personal en el ambiente laboral. Estos factores son desencadenados en sujetos que limitan sus tareas diarias a consecuencia del prestar una utilidad a otras persona, es decir sienten una presión por quienes tienen mayor jerarquía en el ámbito laboral, quienes en ocasiones reprimen la creatividad y autonomía profesional haciendo valer sólo las órdenes impuestas por el empleador.

2.2 Diagnóstico

El Colegio Mercedes Marín del Solar depende de la Corporación de Desarrollo Social de la Municipalidad de Providencia, bajo Decreto Cooperador aprobado por resolución exenta N°7308 del 20 de octubre de 1982 identificado bajo el Rol Base de datos (RBD) 24464. Como institución dependiente de la Dirección de Educación de la Municipalidad de Providencia adhiere plenamente a los principios plasmados en el Modelo Educativo de Providencia, el cual se sustenta en la información recolectada en la consulta a padres y apoderados de los establecimientos comunales en el año 2017, cuya participación fue de un 98%.

El Modelo Educativo de Providencia es un constructo orientador del quehacer de sus establecimientos, disponiendo una jerarquía de intencionalidades que se resuelven en estrategias pedagógicas que deben articularse y concretarse en el aprendizaje, todo lo cual se encuentra abordado desde la permanente gestión del mejoramiento de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.

Los cinco pilares que dan sustento al Modelo Educativo de Providencia y que orientan todas las acciones que se intencionan, se encuentran en el centro de la acción pedagógica y directiva del colegio.

- ❖ Valores
- ❖ Excelencia
- ❖ Compromiso
- ❖ Inclusión
- ❖ Formación Integral

Los pilares anteriormente señalados, permiten direccionar la formación de los estudiantes y orientar la gestión institucional, favoreciendo de esta manera el cumplimiento de la eficiencia educativa que se resuelve como la intencionalidad de asegurar a todos y cada uno de los estudiantes, el logro de los propósitos educativos, con relevancia en el aprendizaje y desarrollo de competencias para la vida.

De esta manera el Modelo Educativo, se articula con los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), los que a su vez se concretan en los Planes de Mejoramiento Educativos (PME), todo lo cual orienta una gestión institucional consolidada en pro de los aprendizajes de los estudiantes.

Así mismo, la misión:” Brindar una educación integral e inclusiva, a través de un equilibrio entre el desarrollo de la excelencia académica y valórica que permita alcanzar aprendizaje y desarrollo de competencias y habilidades para la vida con el fin de que nuestros estudiantes continúen exitosamente sus estudios en la educación media”.

Su visión es, tener una comunidad comprometida en la formación de estudiantes con firmes valores que les permita establecer sanas relaciones consigo mismo, los otros y su entorno, transformándose en actores proactivos en la sociedad.

Los Sellos Educativos de la escuela son:

- Ambiente acogedor, comprensivo, que reconoce y valora la diversidad.
- Efectividad en los procesos de aprendizaje que respondan al estándar del currículo nacional.

- Compromiso y alianza en la comunidad educativa con foco en la preservación del entorno socio cultural y ambiental.
- Educación centrada en los Valores Universales

Bajo este contexto es que se realiza el diagnóstico de la presencia de síndrome de Bournout en los docentes del colegio Mercedes Marín del Solar. Este diagnóstico se realiza a partir de talleres de habilidades para la vida (acciones de la corporación) en donde los docentes refieren sentir un agobio laboral, estrés por diversas situaciones en el trabajo, desmotivación en los quehaceres pedagógicos entre otros. En dichos talleres los profesores manifiestan su preocupación por el alto índice de licencias médicas del tipo psiquiátricas de los colegas y la salud mental que los aqueja.

Aquí hay algunos factores comunes que contribuyen al agotamiento de los docentes:

1. Carga de trabajo elevada: Los profesores a menudo tienen que hacer frente a una carga de trabajo considerable. Preparar lecciones, corregir exámenes y tareas, asistir a reuniones y actividades extracurriculares, y cumplir con las responsabilidades administrativas pueden resultar abrumadores.

2. Presión y expectativas: Los profesores enfrentan una presión constante para cumplir con altas expectativas tanto de los estudiantes como de los padres, la dirección y el sistema educativo en general. El deseo de brindar una educación de calidad y obtener buenos resultados académicos puede generar una gran presión emocional y mental.

3. Falta de recursos: La falta de recursos adecuados, como materiales didácticos, apoyo tecnológico o personal auxiliar, puede dificultar la tarea de los profesores. Esto puede aumentar la carga de trabajo y crear frustración y desgaste.

4. Ambiente escolar estresante: Los desafíos y conflictos en el entorno escolar, incluyendo problemas de disciplina, falta de apoyo de la dirección o la falta de reconocimiento por parte de la comunidad educativa, pueden contribuir al agotamiento docente.

5. Demandas emocionales: Los profesores están expuestos a situaciones emocionalmente exigentes, como lidiar con estudiantes problemáticos, tratar con familias difíciles o enfrentar situaciones de crisis. La gestión constante de estas demandas emocionales puede ser agotadora.

6. Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal: La dedicación excesiva al trabajo docente puede llevar a un desequilibrio entre la vida laboral y personal. La falta de tiempo para actividades de descanso, ocio y cuidado personal puede agotar a los profesores.

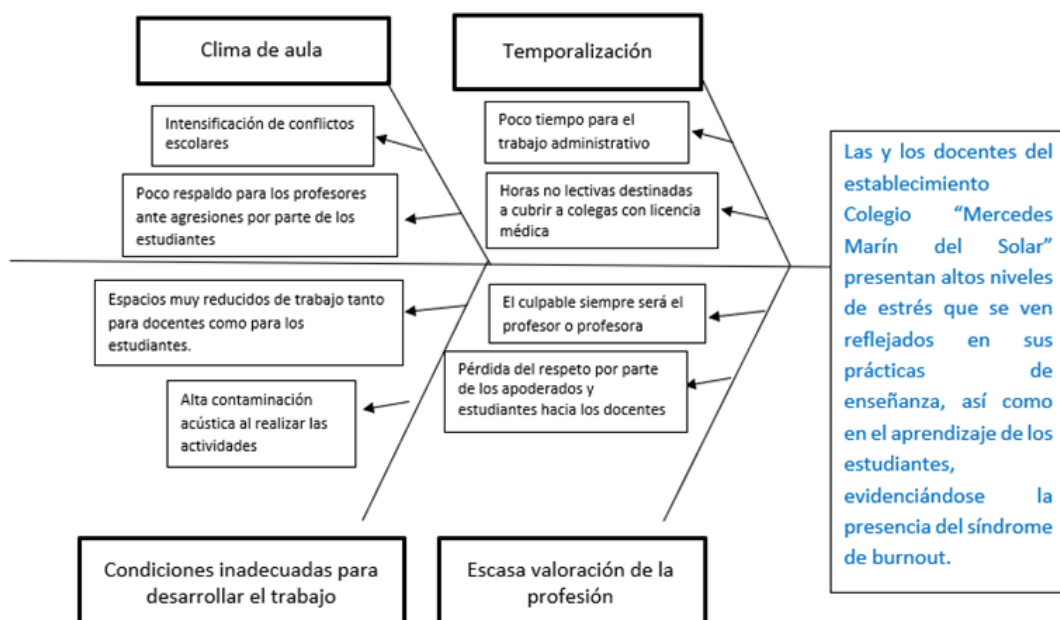
Es importante destacar que estos factores pueden variar según el contexto y las condiciones de trabajo de cada profesor. Además, la pandemia de COVID-19 ha agravado muchos de estos desafíos, con la transición al aprendizaje a distancia, la adaptación a nuevas metodologías y el aumento del estrés emocional en general.

Es fundamental que los profesores reciban el apoyo necesario, tanto a nivel institucional como personal, para hacer frente a estas dificultades y prevenir el agotamiento docente. Esto puede incluir la implementación de políticas de apoyo, la promoción del autocuidado, la capacitación en habilidades de manejo del estrés y la creación de entornos escolares que fomenten el bienestar de los educadores.

2.3 Definición de la problemática

Durante años anteriores y el presente, ha existido una importante alza en las licencias médicas de los profesores del establecimiento llegando a tener por día una inasistencia de más del 50% de los docentes. Así mismo existe una baja considerable en los resultados de las pruebas de Diagnóstico Integral de Aprendizaje (DIA), irregularidad en la entrega del trabajo administrativo y una alta desmotivación por realizar actividades innovadoras tanto en el aula como en eventos programados a nivel ministerial. Es por esto que la problemática radica en conocer si el agotamiento docente responde a temáticas personales, funcionamiento y gestión del establecimiento como lineamientos de trabajo,

sobre carga laboral, relación con estudiantes o apoderados, carencia de apoyo en los procesos entre otros.



2.4 Objetivos y resultados esperados

Objetivo general:

Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile

Objetivos específicos

- Identificar la presencia del síndrome de burnout en docentes de la Escuela Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia.

- Reconocer los factores que inciden en la presencia del síndrome de burnout en docentes de la Escuela Básica “Mercedes Marín del Solar” de Providencia.
- Determinar los factores y condiciones de protección emocional a docentes con el fin de evitar la generación de burnout, a partir de la revisión de literatura especializada y la información recopilada de las experiencias docentes

Resultados esperados

A partir de la investigación se pretende recopilar información real del síndrome del burnout en una escuela de la región metropolitana, específicamente en el colegio Mercedes Marín del Solar. Esto con la intención de proponer estrategias desde la gestión educacional, que puedan ser llevadas a cabo por el equipo directivo de la escuela, con la finalidad de mejorar su quehacer pedagógico y todo lo que esto conlleva; proceso de enseñanza, relación con los/las estudiantes y apoderados, disminución de licencias médicas. Así mismo se pretende resignificar la docencia incrementando la motivación e interés por cada una de las prácticas.

2.5 Justificación del proyecto

La investigación sobre el síndrome de burnout es fundamental por varias razones:

- 1- Impacto en la salud y el bienestar: El burnout puede tener graves consecuencias para la salud física, emocional y mental de las personas que lo experimentan. Investigar este fenómeno nos permite comprender mejor sus causas, síntomas y efectos a largo plazo, lo que a su vez facilita el desarrollo de estrategias efectivas de prevención y tratamiento.
- 2- Impacto en el rendimiento laboral y académico: El burnout puede afectar negativamente el rendimiento laboral y académico, disminuyendo la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral. Investigar este síndrome nos ayuda a identificar cómo afecta el rendimiento en diferentes contextos y profesiones, y a desarrollar intervenciones para minimizar su impacto.
- 3- Costos económicos y sociales: El burnout puede tener costos significativos para las organizaciones y la sociedad en general, incluidos los costos asociados con el ausentismo

laboral, la rotación de personal, la atención médica y la pérdida de productividad. Investigar este fenómeno nos permite cuantificar estos costos y desarrollar estrategias para mitigarlos.

4- Calidad de vida: El burnout puede afectar la calidad de vida de las personas, interfiriendo con sus relaciones personales, su satisfacción en el trabajo y su capacidad para disfrutar de actividades fuera del trabajo. Investigar este síndrome nos ayuda a entender cómo impacta la calidad de vida de las personas y a desarrollar intervenciones para mejorarla.

5- Prevención y tratamiento: La investigación sobre el burnout es fundamental para identificar factores de riesgo y protectores, así como para desarrollar intervenciones efectivas de prevención y tratamiento. Esto incluye programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento, políticas laborales que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y servicios de apoyo para aquellos que ya están experimentando burnout.

En resumen, investigar el síndrome de burnout es importante no sólo para comprender mejor este fenómeno y sus implicaciones, sino también para desarrollar estrategias efectivas de prevención y tratamiento que mejoren la salud y el bienestar de las personas y promuevan entornos laborales más saludables y satisfactorios.

La necesidad de investigar en la comunidad educativa mencionada, se centra en conocer el nivel de burnout en los y las docentes y cómo esto puede interferir en la entrega de los conocimientos y desarrollo de las habilidades esperadas en los estudiantes,

Es por ello que, el proponer estrategias desde la gestión educacional, favorecerá tanto a nivel de estudiantes como del mismo cuerpo docente.

Del mismo modo, es un aporte a la actualización de las investigaciones que se han realizado y que están abriendo la discusión de esta temática, permitiendo favorecer la salud mental de los docentes, diseñando estrategias que permitan reducir los niveles de estrés que están presentes hoy en día en el cuerpo docente.

3. SEGUNDA FASE: ANTECEDENTES TEÓRICOS CONCEPTUALES

3.1 Historia del Burnout

Para contextualizar el burnout es una prioridad conocer su historia, así que, por medio del artículo científico desarrollado por los autores Carlin & Garcés de los Fayos (2010), se realiza un repaso a la evolución progresiva que ha tenido este síndrome. En dicho artículo se estima que el descubrimiento de esta patología surge en 1974, cuando un médico psiquiatra trabajó como voluntario en la Free Clinic de Nueva York, junto a otros funcionarios que presenciaron los mismos hechos. Después de un par de años en ese cargo, se da cuenta que un gran porcentaje de sus pacientes presentan una serie de síntomas que tenían estrecha relación con sus actividades laborales, como lo es la desmotivación, pérdida de energía y depresión. Para describir esta patología nueva, se escoge la palabra burnout, que traducida a nuestro lenguaje se puede entender como: estar quemado, consumido o apagado.

En un comienzo, luego de que la palabra “burnout” se hacía cada vez más conocida y aceptada para referirse a las personas que perdían sus capacidades desempeñando una labor remunerada, comenzaron a aparecer las primeras publicaciones que se dieron a conocer por los diversos medios, en los cuales se destacaba como causa de este síndrome más a los factores individuales de partida de las diversas personas, que a su contraparte social y contractual de las diversas empresas que contrataban personal. Asimismo, se le fue quitando cada vez más importancia científica al concepto debido que, según Mingote Adan (citado en Carlin & Garcés de los Fayos, 2010), era un aspecto emocional arraigado con el trabajo personal, que, al pasar el tiempo con las diversas demandas del cliente, se acudía a un paradigma de la indefensión aprendida de Seligman.

3.2 Definición del Síndrome de Burnout

Para poder definir este síndrome nos apoyamos del autor Herbert Freudenberger en 1974 (citado en Moreno et al., 2005), donde puntualiza que el término es un agotamiento de las energías de un trabajador, ya que el sujeto percibe que sus capacidades son excedidas por las dificultades de las demás personas.

Además, se especifica que, aunque Freudenberg es el primero en expresar en forma concisa el término burnout, se tiene en conocimiento que hubo otros autores que previamente expusieron conceptos similares. Alguno de estos fue Lief y Fox en 1962 (citado en Moreno et al., 2005), quienes hablaron de “preocupación a distancia” la cual se refería a aquellas profesiones relacionadas al ámbito de la salud, los cuales solo se debían comprometer a sanar personas y no incurrir en aspectos emocionales. Asimismo, Zimbardo en 1970 (citado en Moreno et al., 2005) hablaba sobre la “deshumanización defensiva”, la cual se entendía como la necesidad del cuerpo de defenderse de desequilibrios y estados emocionales, lo que, a su vez, hacía que las personas interactúen con otras cómo si estas mismas fueran objetos.

Proponiendo otra definición del concepto burnout, Bittar en el año 2008 (citado en Campo y Ortégón, 2012) describe el término anterior mencionado como una consecuencia dada por el estrés en labores de trabajo, que a su vez genera una vivencia que provoca un malestar emocional personal y para la organización.

A pesar de lo expuesto anteriormente, variadas son las definiciones que han sido otorgadas al síndrome que hemos analizado, sin embargo, la más utilizada a lo largo de los 41 años ha sido la de los autores Maslach y Jackson (citado en Olivares, 2017), los que desarrollan el concepto al identificar tres características principales, las cuales son: despersonalización, agotamiento emocional y baja relación personal en el ambiente laboral. Estos factores son desencadenados en sujetos que limitan sus tareas diarias a consecuencia del prestar una utilidad a otras personas.

El burnout entonces es una contestación involuntaria del sujeto a las tensiones interpersonales del ambiente de trabajo al cual pertenece, es decir que, a través del tiempo se puede crear una demasía de relación con el usuario del servicio que esta entrega, por lo que se produce un desgaste que va causando progresivamente con ductas negativas que son repercutidas finalmente en los mismos usuarios.

Es hasta la actualidad que sigue la confusión al definir este síndrome, debido a que sigue excesivamente ligado al estrés, lo que hace más compleja su comprensión y a su vez agrega una dificultad a la hora de su diagnóstico. Sin embargo, de acuerdo a los últimos

consensos por los investigadores que indagan sobre el síndrome de burnout, este puede ser entendido como la respuesta del individuo al estrés laboral crónico (Olivares, 2017).

A lo largo de la historia del propio término, se han visto cambios significativos en su definición, teniendo su primera aparición en la literatura en el año 1969, donde se le describió como una manifestación psicológica que aparecía en trabajadores que suministraban apoyo comunitario por el autor Bradley (citado en Campo y Ortigón, 2012).

No obstante, el autor Freudenberg en el año 1974 fue quien dio nombre a esta patología explicándola como una circunstancia en la cual se experimenta frustración o fatiga, la cual surge a partir de la pasión de un sujeto hacia un motivo, una relación o a un modo de vida la cual no genera las retribuciones esperadas (citado en Campo y Ortigón, 2012).

Además, para el autor Ekstedt en el año 2005 (citado por Campo y Ortigón, 2012), se indica que la transformación histórica del síndrome se ha reflejado en dos corrientes principales, donde, por un lado, encontramos la de Freudenberg la que presenta clara perspectiva médica, la cual se contrasta con la segunda corriente de Maslach y Pines, los cuales identifican este síndrome con una perspectiva más colectiva.

Continuando con el punto anterior, fueron Maslach y Jackson quienes ampliaron la definición del síndrome de burnout, gracias a reconocerlo como una respuesta fundamentalmente emocional, que se crea específicamente en personas que trabajan atendiendo a otras, enfocando esto a su vez en 3 dimensiones, las cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (citado por Campo y Ortigón, 2012).

3.3 Reconocimiento del Burnout

Un estudio desarrollado por algunos autores (García et al., 2016), el cual tenía como propósito encontrar cuales son los factores detonantes del burnout, describe que estos no son claros, al no existir un factor específico que genere esta enfermedad. Sin embargo, algunos estudios nuevos indican una clasificación para el surgimiento de la patología, las cuales son: personales, laborales, sociales.

Es importante tener claro que no existe por el momento un método que identifique el síndrome de burnout cómo tal, más bien existen cuestionarios que evalúan la presencia de síntomas asociados a factores laborales que en su conjunto están asociados al Síndrome de Burnout como concepto. Aún cuando hay una variedad amplia de cuestionarios de autoevaluación, no una definición consensuada por los investigadores sobre el término burnout y tampoco evidencia empírica de que estos instrumentos identifiquen de manera clara el burnout en diferentes usuarios, a lo que se debe agregar que tampoco se puede diferenciar de otras patologías similares. Aun así, el instrumento más utilizado hasta la actualidad es el Maslach Burnout Inventory (MBI), teniendo además sus adecuaciones para diversas profesiones, el cual fue creado para una investigación científica y no en una práctica clínica.

El burnout es un síndrome multifactorial, lo que promueve que una serie de síntomas se mantengan y aumenten por amplios periodos de tiempo, identificando como causalidad de estos la labor pagada que esta persona realiza. Según los autores Gallardo, López & Gallardo (2019) la definición más adecuada sería el desgaste que padecen sujetos que trabajen en los servicios sanitarios, sociales o educativos, al exponerse a situaciones emocionales elevadas. Esto puede ser entendido como un problema social-humano, que en la actualidad necesitan investigación para conseguir acciones a realizar.

Es importante señalar además que el síndrome de burnout es una respuesta del sujeto hacia las fuentes de estrés crónico, y no debe ser entendido solamente cómo un estrés psicológico. A partir de lo anterior, es importante comprender la etiología de la patología, para el autor Ledesma en el año 2015 las causas encontradas, como, por ejemplo: pobres condiciones económicas, falta de estimulación, aislamiento, aburrimiento y estrés, exceso de trabajo y crisis en el desarrollo de la carrera profesional (citado en Gallardo, López & Gallardo, 2019).

De acuerdo con el artículo de los autores Hernández, Terán, Navarrete & León (2007) se indica que las razones por la cual surge el síndrome de burnout en las personas, suelen ser 4: a) la primera es la atención al paciente que muchas veces se transfiere una angustia del atendido, que provoca a su vez estrés en la persona. b) durante el comienzo de la vida laboral el profesional pierde su enfoque. c) principalmente afecta a mujeres, debido

a las tareas familiares y profesionales, que disminuyen el desempeño laboral. d) repercute más en personas solteras.

De acuerdo a diversos estudios y test aplicados durante años, se han establecido conclusiones con respecto a la relación entre el burnout y la depresión, por lo que según Olivares (2017) se establece que:

“El burnout se desarrollaría más propiamente en contextos del trabajo y situaciones específicas de éste, no interfiriendo necesariamente en otras áreas de funcionamiento de una persona, mientras que la depresión se enmarcaría dentro de contextos muchos más generales, afectando las actividades y funcionamiento global de los individuos” (p. 60).

Se destaca por consiguiente que los cambios experimentados específicamente por las personas que padezcan este síndrome, serán propios de aquellas tareas que son determinadas específicamente por labores del trabajo, lo que hace posible diferenciar esta patología, de la depresión.

En un estudio desarrollado por Uribe (2020), donde se investiga sobre el riesgo de enfermedades psicológicas en trabajadores del sistema público, se determina que:

“Existen factores de riesgo como el burnout, en los que se establece que la demanda y el control de recursos pueden diagnosticarse a partir de niveles de burnout (como variable mediadora), particularmente cuando se evalúa desgaste emocional, despersonalización e insatisfacción de logro con su relación directa con factores psicosomáticos como los trastornos de sueño, gastrointestinales y de dolor” (p.4).

A partir de lo anterior descrito por Uribe (2020), se puede entender que un factor de riesgo es descrito en sí mismo como, conductas que pueden llevar a un estado negativo para el ser humano, se debe insistir en que la medición del síndrome burnout en forma continua puede contribuir a la prevención de este mismo, a través de síntomas que pueden señalar un desgaste en los profesionales.

3.4 Sintomatología del Síndrome de Burnout

Debemos partir comentando que se entiende por sintomatología en el síndrome de burnout, siendo aquellos signos presentados en aquellos sujetos que han sido diagnosticados por esta patología. Es entonces que los autores Moreno & Peñacoba (1999) en su estudio sobre el estrés asistencial en los servicios de salud, definen los factores diagnósticos del síndrome Burnout en la siguiente cita:

“El cansancio, el agotamiento emocional, se caracteriza por la pérdida de atractivo, el tedio y el disgusto causado por las tareas que son propias de la tarea a realizar, de forma que el trabajo pierde el atractivo y cualquier sentimiento de satisfacción que en un pasado pudo tener” (p.11).

Además, debemos integrar a lo anterior mencionado el término despersonalización, el cual contiene una connotación para algunos autores (Moreno & Peñacoba, 1999), como núcleo del burnout, ya que surge debido al sentimiento al fracaso laboral debido al cumplimiento de labores que solucionen los problemas de los usuarios para los que 47 trabajan. A consecuencia de lo anterior surge esta protección para disminuir la desesperanza personal, indefensión e impotencia.

La despersonalización tiene algunas singularidades, como, por ejemplo: la objetivación somera y burda de los problemas de aquellos a los que atiende, la falta de interés, la pérdida de empatía humana con sus dificultades y la culpabilización del estado de necesidad en la que se ven envueltos.

Para los autores Marengo & Ávila en el año 2016, los síntomas que se presentan usualmente por los pacientes que experimentan el síndrome de burnout son una “respuesta a estímulos estresores y derivan en el surgimiento de otros problemas en el trabajo como escasa productividad, ausentismo, relaciones negativas con otros y una autoevaluación negativa por parte del trabajador” (p. 92). La aparición de estos es más frecuente en trabajadores que laboran directamente con personas, provocando en el sujeto desarrolle una atención personalizada a cada cliente para resolver el problema que esté, a su vez presente.

Para el autor Olivares (2017), se ha creado una dificultad excesiva a la hora de reconocer los signos propios del síndrome de burnout, ya que, las investigaciones realizadas

han dado como conclusión más de 100 síntomas. Sin embargo, es posible determinarlos en 5 grupos que contribuyen negativamente:

Grupo 1. Los afectos y emociones. Sus síntomas son el agotamiento emocional, irritabilidad, odio, entre otras.

Grupo 2. Las actitudes. Sus síntomas son el cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad, etc.

Grupo 3. Las cogniciones. Sus síntomas son la baja ilusión por el trabajo, dificultad de concentración, baja realización personal en el trabajo, etc.

Grupo 4. Las conductas. Sus síntomas son el comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes, rigidez, quejas constantes, absentismo, etc.

Grupo 5. El sistema fisiológico del individuo. Sus síntomas son el cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza, fatiga, hipertensión, etc.

Otros síntomas que pueden ser vistos a causa del burnout, son los descritos por Forbes (2011) los cuales, a nivel psicosocial, crean un deterioro en las relaciones interpersonales, cinismo, dificultad de concentración, ansiedad, depresión e irritabilidad. Para este mismo autor es frecuente que se genere un distanciamiento hacia otras personas y las dificultades conductuales puedan desencadenar algunas conductas de riesgo alto. Los daños físicos que un sujeto puede padecer debido al síndrome de burnout, abarcan: el insomnio, asma, dolores musculares, el deterioro cardiovascular, úlceras, la pérdida de peso, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, fatiga crónica, alergias, migrañas, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños cerebrales.

Continuando con lo anterior, la presencia de una afección psicosomática y el abuso de algunos fármacos o drogas son igualmente particulares en el síndrome. Para Forbes (2011) otras características del síndrome son:

“El entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo,

disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores” (p. 2).

De acuerdo con un estudio desarrollado por el autor Herrera (2020) destaca como factor principal el agotamiento emocional, que a su vez puede explicar cómo la vida laboral se vuelve angustiosa, por lo que se agotan las energías para las actividades asalariadas. Es entonces cuando los contactos profesionales se vuelven inhumanos, impersonales y desprovistos de afectividad, perdiendo a su vez la satisfacción y eficiencia en el trabajo.

3.5 Diferenciación y Consecuencias del Síndrome de Burnout

Al hablar del burnout, y destacar sus peculiaridades, características, además de otras singularidades, es fácil confundirlo con otro tipo de enfermedades de carácter psicológico. A partir de lo anterior es necesario entender que para Leiter y Durup (citado en Marrau, 2004), el síndrome de burnout es desarrollado a partir de relaciones, tanto con la empresa u organización para la cual desempeñe labores, o también con otras personas que sean cercanas a su círculo ambiental (compañeros o usuarios). En contraparte, una patología similar como lo es la depresión, la cual se destaca por ser una agrupación de percepciones y sentimientos que repercuten exclusivamente entre el sujeto que las padece y quienes conviven con él.

En consecuencia, para el autor Pines (citado por Marrau, 2004), una de las grandes diferencias entre el síndrome de burnout y otras patologías similares como la fatiga física, es el tiempo que requiere el sujeto para recuperarse de esta. Lo que, sumado a las sensaciones causadas en la persona, conllevan a ser un proceso negativo el padecer un burnout, al cual se le acompaña en diversas oportunidades por emociones profundas de fracaso e ineficacia profesional.

Ahora cuando nos referimos a consecuencias, deben ser entendidas cómo las acciones, repercusiones o alteraciones producidas posterior al padecimiento y diagnóstico de dicha patología. Es entonces que aquellos profesionales que padecen este tipo de síndromes, presentan características similares en cuanto a los síntomas de la enfermedad, pero no en todos los casos las repercusiones de dicha enfermedad son las mismas, dentro de

las cuales la mayor diferencia son la intensidad de los diversos males que acongojan al sujeto (Gill-Monte, Viotti & Converso, 2017).

Cuando hablamos de consecuencias del síndrome de burnout, no solo son referidas al propio ser que padece dicha enfermedad, sino que también se ve afectada la organización para la cual trabaja, como bien señala Gil-Monte (2001), algunas de las consecuencias que puede padecer un sujeto al verse expuesto a este estrés laboral por periodos amplios de tiempo son: dificultades al dormir, jaquecas, alteraciones cardiorrespiratorias, úlcera, gastritis, dificultad vértigo y mareos. Así mismo, el padecer dicha enfermedad para un trabajador, la empresa u organización se puede ver afectada al estar más propensa esa persona a accidentes, absentismo, abandono y bajo rendimiento laboral.

Un estudio publicado por los autores Tomás, Santos & Fernández (2019) destacan que algunos de los puntos desencadenantes del burnout son el ambiente o clima laboral, además de las relaciones personales con sus compañeros de trabajo y superiores, agregando la carga y demanda que presente la labor. Entonces para el entendimiento de las consecuencias que puede conllevar este síndrome, para los mis autores, algunos de sus efectos en los profesores son: múltiples males, cansancio, molestias a la hora de dormir, aumento del uso de estupefacientes y el aumento de los trastornos psicofisiológicos.

3.6 Burnout y la condición del Espectro Autista

El síndrome de burnout, aunque tradicionalmente se ha estudiado en el contexto laboral, puede manifestarse en personas autistas de diversas maneras, especialmente en aquellos que enfrentan desafíos específicos relacionados con su condición. Aquí hay algunas formas en las que el burnout podría manifestarse en personas autistas:

Sobrecarga sensorial y emocional: Las personas autistas suelen ser sensibles a estímulos sensoriales como luces brillantes, ruidos fuertes, texturas, olores intensos, entre otros. La exposición continua a estos estímulos sin la posibilidad de retirarse a un entorno más tranquilo puede llevar a una sobrecarga sensorial, lo que contribuye al agotamiento

emocional. "La sensibilidad sensorial es común en las personas con autismo y puede contribuir al estrés crónico en entornos laborales. Este estrés crónico puede aumentar la vulnerabilidad al burnout." - Leekam, S. R., Nieto, C., Libby, S. J., Wing, L., & Gould, J. (2007). Describing the sensory abnormalities of children and adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 37(5), 894-910.

Dificultades en la comunicación social: Las interacciones sociales pueden ser agotadoras y estresantes para algunas personas autistas debido a las dificultades en la comunicación no verbal, la interpretación de las señales sociales y la adaptación a los cambios en los patrones de interacción. Esta lucha constante por comprender y responder adecuadamente en situaciones sociales puede contribuir al agotamiento emocional y mental. - Shtayermman, O. (2007). Peer victimization in adolescents and young adults diagnosed with Asperger's syndrome: A link to depressive symptomatology, anxiety symptomatology and suicidal ideation. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 30(3), 87-107.

Rigidez y resistencia al cambio: Muchas personas autistas valoran la previsibilidad y la rutina en su entorno. Los cambios inesperados o la necesidad de adaptarse a nuevas situaciones pueden generar estrés y ansiedad, lo que aumenta el riesgo de burnout. La rigidez en el pensamiento y la resistencia al cambio también pueden dificultar la capacidad para manejar eficazmente situaciones estresantes.

Dificultades laborales y educativas: En entornos laborales o educativos, las personas autistas pueden enfrentar desafíos específicos relacionados con la organización del trabajo, la comunicación con compañeros y supervisores, la gestión del tiempo y la adaptación a las expectativas sociales. La falta de apoyo adecuado y la comprensión de las necesidades individuales pueden contribuir al estrés y al agotamiento. "Las personas con autismo pueden enfrentar desafíos significativos en el lugar de trabajo debido a sus diferencias en la comunicación social, la flexibilidad cognitiva y la adaptación a entornos laborales

cambiantes. Estos desafíos pueden aumentar el riesgo de burnout en este grupo de población." - Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004).

Síntomas físicos y mentales: El burnout en personas autistas puede manifestarse no solo a nivel emocional, sino también a través de síntomas físicos y mentales como fatiga crónica, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, insomnio y dificultades de concentración. Estos síntomas pueden afectar negativamente la calidad de vida y el funcionamiento diario.

En resumen, el burnout en personas autistas puede ser el resultado de una combinación de factores relacionados con la sensibilidad sensorial, las dificultades en la comunicación social, la resistencia al cambio y los desafíos específicos en entornos laborales o educativos. Es importante reconocer y abordar estas necesidades para prevenir el agotamiento y promover el bienestar emocional y mental en las personas autistas.

3.7 Burnout en la docencia y estudios anteriores en Latinoamérica

Es entonces cuando integramos la docencia, como un factor de riesgo para dicha enfermedad, por lo que para Zavala (2008) los docentes pueden desarrollar esta patología siempre que se produzca un estrés constante, sintiéndose sobrepasado por el trabajo, ya que sus capacidades no dan abasto para las exigencias del medio, estableciendo que las grandes determinantes pueden ser por un trabajo monótono, o también por una exigencia laboral excesiva, que sumado a conflictos emocionales, no valoración del trabajo y bajas remuneraciones, son el punto de quiebre en la enfermedad.

Además, es posible integrar a lo expuesto en el párrafo anterior que los profesores que sufren de esta patología se ven a sí mismos incapaces de prestar apoyo a sus estudiantes y en ocasiones puede desencadenar en actitudes negativas hacia ellos o sus padres. Así mismo, tienen un menor compromiso a la hora de revisar trabajos, corregir, 53 crear buenas lecciones y menos tolerancia hacia aquellos estudiantes que pueden interrumpir una clase (Zavala, 2008).

Es necesario conocer que la salud del empleado, la cual está relacionada en manera significativa con las condiciones laborales a las cuales está sometido este, dando por resultado una repercusión en la calidad del servicio que ofrecen diversas instituciones. En la educación, la prestación de servicios y la salud indican algunos autores (Bustamante, Bustamante, Gonzáles & Bustamante, 2016) que debido a los quehaceres de este tipo de profesiones, pone de manifiesto el realce del síndrome de burnout. Por lo que se entiende en este mismo estudio, hay una respuesta clara entre los dos factores analizados, y esta es que el burnout impacta a los profesores.

De acuerdo a autores, el síndrome de burnout que se manifiesta en un profesional de la educación, desencadena un bajo rendimiento en la enseñanza, solo esperando el horario de salida, debido a que ha perdido la motivación por su labor, estableciendo, así que, para el sujeto ninguna persona de esta institución valora su trabajo (Bustamante, Bustamante, Gonzáles & Bustamante, 2016).

En particular, algunos síntomas del burnout, visualizados en la población de profesores de diversos países son en la condición física y psicoemocional de los anteriormente mencionados, además de los conflictos entre el desarrollo profesional y la vida familiar, agotamiento mental, alteraciones en las emociones y sentimientos, problemas psicosomáticos, percepciones negativas sobre el estado de salud y depresión (Marengo & Ávila, 2016).

De acuerdo a un estudio realizado a docentes universitarios, evaluando a través de una versión española del Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), la cual tiene como función de detectar factores de riesgo que pueden o no generar la aparición del síndrome de Burnout. En este caso se estima que los docentes encuestados son proclives a sufrir de este síndrome debido a la sobrecarga de trabajo a la cual están expuestos, además de percibir que debido al estar quemado en su labor profesional los docentes transmiten esas sensaciones a sus alumnos, lo que a su vez contribuye a empeorar el aprendizaje de los mismos (Brito, 2018).

De acuerdo con diversos estudios, se indica que la docencia puede ser perjudicial para la salud del profesional de la educación, teniendo niveles de estrés superiores a otras profesiones similares. Como indican los autores:

“El estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, distrés, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo, y que aparece en personas que no sufren otras alteraciones patológicas” (Extremera, Rey y Pena, 2010, p.43).

A través de la diversa literatura analizada, podemos encontrar que se indica que hay diferencias en el aspecto del género a la hora de visualizar los niveles de burnout entre mujeres y hombres, donde estas primeras suelen presentar mayores índices de burnout. Así mismo en un estudio de los autores Durán, Extremera y Rey del año 2001 (citado en Extremera, Rey & Pena, 2010) donde se realizó una medición de los niveles de burnout en docentes españoles, hubo una prevalencia del agotamiento emocional mayor en las docentes que en su contraparte de género.

A través de los años, el profesor cada vez ha tenido una participación más activa en la convivencia escolar, resolución de conflictos, entre otros problemas que se dan dentro de un aula de clases. Sin embargo, la mayor parte de los profesores que son formados en las universidades no están preparados para afrontar estas situaciones, desencadenando en el síndrome del desgaste profesional, y de acuerdo a los datos que presentan los autores Perdomo, Acosta & Molano (2019), se destaca que puede llevar a los docentes “a trabajar sin motivación y desarrollar estilos de interacción con sus estudiantes de tipo autoritario y punitivo, lo cual incide directamente en la convivencia escolar propiciando mayores niveles de agresión” (p. 55)

Los estilos de docentes se realizan a través de la investigación de Perdomo, Acosta & Molano (2019), en el cual establecen una relación entre dos conceptos los cuales son el síndrome del desgaste profesional y creencias irracionales con respecto a su labor, con respecto al estilo del profesor y el cuidado de las relaciones con sus estudiantes. Por lo anterior mencionado, se determinó que el desgaste del profesor afecta directamente a las relaciones que tiene dentro de su medio de trabajo, por lo que desatiende las necesidades de sus estudiantes, con actitudes autoritarias y permisivas, en base a las circunstancias.

En la actualidad el desarrollar la profesión de docente, es decir estar en contacto con personas puede ser un punto fundamental para el desarrollo de enfermedades asociadas al

estrés, más aún cuando los gobiernos dan mayor interés a la educación de calidad. Un estudio realizado por Brito (2018) destacando que:

“La función de un docente está más propensa a desarrollar enfermedades desencadenadas por el estrés en comparación con otras profesiones. Estas perturbaciones a causa del estrés en la actividad docente pueden prolongarse y convertirse en burnout o síndrome de quemarse en el trabajo” (p. 520).

De acuerdo al estudio desarrollado por Marrau (2004), uno de los graves problemas detectados particularmente en la población docente y que puede repercutir en la aparición del burnout, son las horas laborales netas, que se van extendiendo progresivamente debido a las obligaciones que el trabajo requiere, lo que se agrava aún más al no contar con una remuneración respectiva al sobretiempo, a consecuencia de que estas tareas han sido 56 desarrolladas en un espacio diferente a la escuela, lo que puede repercutir en el bienestar físico y psicológico del profesor.

Una enfermedad desarrollada particularmente por los profesores activos es la hipoacusia, la cual se detecta en forma no inmediata, debido a que es progresiva la pérdida de la capacidad auditiva. El problema de la situación anterior mencionada, es que los trabajadores de la educación culpan a otros factores fuera del establecimiento educacional por la aparición de dicha afección.

En definitiva, es una situación compleja la que viven los docentes, por el hecho particular de que no se encuentran pruebas de que se pueda tener un gran desempeño en el trabajo y a su vez contar con una buena salud. Es comprobable lo anterior, a consecuencia de que no es posible identificar conductas de riesgo que puedan contribuir a la detección temprana de dichas enfermedades asociadas al deterioro físico y emocional (Marrau, 2004).

Los autores García, Escorcía & Perez (2017) en su investigación sobre la relación entre los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento y el síndrome de burnout, obtuvieron como resultados que el agotamiento y el cinismo presentan una correlación alta y positiva entre ellas y una relación negativa con la Eficacia Profesional cuyo valor es más elevado en el caso de la correlación con Cinismo. Además, se observa que las demandas están positiva y significativamente relacionadas con el Burnout, pero sólo en las

dimensiones de Agotamiento y Cinismo y no en Eficacia Profesional. Hoy en día, existen mecanismos en el entorno que conllevan a la sobrecarga de los docentes e investigadores universitarios, desdibujando su rol profesional y, por ende, a empeorar sus condiciones laborales, su calidad de vida laboral y todo, por el mismo o menor salario, lo cual repercute en su reconocimiento social.

De acuerdo con los autores Tabares, Martínez & Matabanchoy (2020) indican la importancia de continuar estudiando a la población docente, refiriéndose a esta como una de las más afectadas por estrés laboral, por lo cual, a su vez afecta en los niveles de enseñanza, destacando que los docentes están “con una prevalencia entre el 4,2% a 16% en niveles severos y del 42% a 60% en niveles altos, en al menos una de las dimensiones evaluadas del fenómeno” (p. 267). Una de las conclusiones más importantes del resultado de la investigación comparativa de estudios fue que los docentes entre 51 y 60 años presentan mayores índices de realización personal, mientras los menores de 45 años tienen mayor agotamiento emocional en comparación a personas mayores.

En algunos estudios se ha señalado que, en el síndrome de burnout, la edad es una variable bastante importante, debido a que se establece que los índices de este síndrome son bastante bajos en personas entre los 20 y 25 años, es alto entre los 25 y los 40 años, y es muy bajo desde los 40 años en adelante. Sin embargo, para esta última información es necesario esclarecer porque a las personas mayores de 40 años se le presentan niveles de burnout muy bajos (Zavala, 2008).

Las investigaciones sobre el síndrome de burnout o estrés docente en América Latina, de acuerdo al autor Zabala (2008), son aún investigaciones académicas, siendo un tema poco conocido que afecta la salud de los docentes, acompañado de desvaloraciones en algunas de las realidades vividas en esta región del mundo, por lo que no se tiene información sobre la evolución de dichos estudios a lo largo del tiempo, teniendo un desinterés por parte las autoridades encargadas del bienestar en el trabajo.

3.8 Estudios anteriores en Latinoamérica

A partir de los siguientes párrafos se tendrá un énfasis en particular por los artículos publicados en las últimas dos décadas sobre el síndrome de burnout, haciendo un recopilado desde el año 2000, hasta la actualidad en docentes de la región latinoamericana, analizando así cuáles han sido sus métodos, resultados, entre otros.

Para el autor Zavala (2008), el síndrome de burnout en cuanto a la investigación se ha visto creada una brecha entre Europa y Latinoamérica, debido a que en este último aún los estudios son destacados solamente por ciertos investigadores a partir del año 2000. Algunas regiones en las cuales se han publicado estudios sobre la medición de los índices de burnout son: Buenos Aires (Argentina) en el año 2004, en un estudio desarrollado a 97 profesores, donde se destacó el estrés por sobre otras patologías que puedan afectar a estos mismos. Guadalajara (México) en el año 2003, el cual obtuvo una muestra de 301 profesores, obteniendo un 25,9% de estos con altos índices de burnout. En Lima (Perú) el año 2002, en el cual participaron 264 docentes, identificando que el 43% de estos padecía un síndrome de desgaste psíquico, con niveles bastante altos.

Además, en el mismo estudio, se destaca que el año 2006 la UNESCO desarrolló un estudio realizado por los autores Robalino & Körner (citados en Zavala, 2008), donde se realizaron mediciones en ciudades de 6 países distintos de Latinoamérica, entre los cuales se encontraban: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. La función principal de las diversas mediciones a los docentes, fue el ver aspectos relacionados a salud y condiciones de trabajo de estos mismos.

Otro estudio desarrollado por Bustamante, Bustamante, González & Bustamante (2016), se tomó como objetivo el desvelo de los niveles de burnout de docentes de una universidad en Venezuela. Durante esta investigación participaron 96 profesores de la 59 escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo sede Aragua, utilizando la versión en español del Maslach Burnout Inventory como instrumento de medición. Obteniendo como resultado en las dimensiones del burnout los siguientes datos: Agotamiento Emocional (53%), Despersonalización (33%) y Realización Personal (55%). Identificando finalmente que solo el 16% de los encuestados presenta el síndrome de burnout.

Un estudio realizado por los autores García, Escorcía & Perez (2017) en la Universidad Metropolitana de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Durante este estudio, participaron un total de 37 profesores provenientes de los programas de psicología y odontología, utilizando como instrumentos para la recolección de datos una escala sociodemográfica y el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes. A partir de esto se visualiza que los resultados en las dimensiones despersonalización y agotamiento están bajo el promedio, por consiguiente, se estima que los docentes encuestados tienen altos índices en cuanto a la realización personal.

Una investigación realizada por la autora Brito (2018) que tuvo como objetivo obtener datos con respecto a la salud ocupacional de profesores de un centro de educación superior, ubicado en Baja California, México. El estudio en cuestión, tuvo una muestra de 20 profesores de una universidad pública, donde se obtuvieron los datos a través de un instrumento llamado versión española del Maslach-Burnout Inventory General Survey. A partir de los datos obtenidos se determinó que los profesores encuestados obtuvieron niveles medio altos en cinismo y agotamiento, sin embargo, fueron bajos en eficacia profesional, lo que quiere decir que estos mismos son propensos a padecer el síndrome de burnout.

Un estudio realizado en Colombia por los autores Perdomo, Acosta & Molano (2019), tuvo como objetivo visualizar la relación entre el síndrome de desgaste profesional, las 60 creencias irracionales y el estilo docente, en el cual participaron 6 profesores y 107 escolares. Para esta investigación se utilizaron 4 instrumentos diferentes, entre los cuales estaban: el cuestionario estilo docente, el cuestionario de burnout del profesorado, la versión en español de Teacher Irrational Belief Scale y un cuestionario para recoger información sociodemográfica. A partir de los datos obtenidos, se concluyó que los factores individuales del docente deben ser relevantes para la institución, debido a que estos influyen en el que hacer de una clase, además de la interacción que mantiene el maestro y su alumno.

A nivel nacional se desarrolló un estudio por los autores Zúñiga y Pizarro (2018) los cuales desarrollaron en su estudio mediciones del síndrome de burnout en un liceo de la ciudad de Coquimbo. Las mediciones fueron ejecutadas a través del instrumento Maslach

Burnout Inventory, donde detectaron niveles medios o bajos de burnout en la población encuestada, sin embargo, el agotamiento emocional fue detectado cómo una peripecia.

Si bien la pandemia vivida por el COVID-19 no es abordado en los objetivos de este trabajo y tampoco en su diseño, se añade como un dato anexo que pudiese también influir en la alza de síntomas relacionados al Burnout, considerando que hubo un cambio en las metodologías educativas, formas de trabajo y afecciones propias del encierro.

3.9 Pandemia por COVID-19

Considerando que el objetivo general aborda una muestra docente en torno a la presencia de Burnout entre los años 2019 y 2022, es necesario comprender de qué forma la pandemia por covid-19 que se desarrolló a nivel mundial entre el 2019 y 2021, influyó, al igual que otros factores, en la generación de burnout docente. Es necesario establecer que este aspecto, la pandemia por Covid-19, no es el único factor que nos interesa abordar, si no más establecer una descripción sobre él, ya que además es circunstancial como antecedente que interactué constantemente con el burnout.

La instancia en la que el mundo estuvo envuelta, surge el mes de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuham, donde una enfermedad se ha vuelto una pandemia mundial con 1.249.107 casos y una mortalidad del 5,4%. Los gobiernos de todo el mundo han tomado acciones para la prevención de dicha enfermedad, que en el caso de Chile ha sido una acción progresiva que ha tenido como fin el distanciamiento social, que a su vez a direccionado a las personas hacia una vida más sedentaria, provocando el aumento de peso y enfermedades cardiovasculares (Rodríguez, 2020).

De acuerdo a lo conocido actualmente de la enfermedad SARS-CoV-2, se identifica que “los síntomas más comunes son fiebre (80%), tos seca (70%), dificultad respiratoria (40%) y otros tales como malestar general, mialgias, artralgias, cefalea, anosmia y disgeusia” (Pierre & Harrys, 2020, p.179). Es fundamental agregar que los países latinoamericanos tendrían la ventaja hasta el momento de que el virus llegaría tardíamente a estos territorios, lo que se podría hacer que se tomen diversas medidas de distanciamiento social con el fin de evitar así una pandemia mayor.

Según los datos obtenidos en la publicación de Fuentes y Zabaleta (2020), se ha expuesto que en estudios retrospectivos realizados en China se ha podido establecer que hay una amplia gama de espectros relacionados con este virus que van desde personas sin síntomas (asintomáticas), hasta casos de síndrome de dificultad respiratoria aguda. De acuerdo con este mismo estudio los principales síntomas gastrointestinales son las náuseas y los vómitos, destacando que debe ser un punto a tener en cuenta para poder identificar más casos y dar un diagnóstico oportuno que disminuya la tasa de mortalidad, enfatizando así en las medidas de bioseguridad en los departamentos de endoscopia.

En palabras de Maguiña (2020), la pandemia mundial del COVID-19 ha tenido efectos transversales, que se refieren a la disminución de los índices de contaminación, disminución del turismo mundial, animales más libres en un medioambiente menos interferido por el humano, grandes pérdidas económicas, entre otras. Sin embargo, se ha visualizado una realidad no tan apreciable en los tiempos actuales, como lo es la indiscriminada acción del virus hacia todo ser humano, independiente de clases, etnias y geografía.

La pandemia se ha extendido a todo el mundo, incluyendo a países de la zona hispana, pero con respecto a las acciones de medida preventiva se puede argumentar acuerdo a autores, que las recomendaciones son:

“Que se fortalezcan las políticas de emergencia de salud pública de importancia internacional, con simulacros en todos los países, y que se refuerce el trabajo en las fronteras territoriales para identificar factores de riesgos mediante encuestas dirigidas y que desde los puestos de migración internacional se identifique al paciente y hacerle seguimiento, dando cumplimiento a las normas sanitarias internacionales” (Rodríguez et al., 2019, p.6).

El coronavirus de acuerdo Marchiori y Tobar (2020), debería ser enfrentado por los países latinoamericanos a través de la comunicación, identificando algunos lineamientos de trabajo que pueden contribuir a la toma de decisiones por el virus actual u otros que amenacen a la vida humana, los cuales son señalados como: Intercambio de datos y seguimiento del virus, búsqueda de información para el diagnóstico, vigilancia, control y prevención de la COVID-19, creación de una red regional de laboratorios para el

diagnóstico del coronavirus y otros virus, adopción de incentivos para la investigación, innovación tecnológica y producción de tecnologías sanitarias apropiadas para la pandemia, adopción de mecanismos para la negociación y compra conjunta de insumos estratégicos para enfrentar la pandemia, construcción de fondos regionales para el soporte financiero de emergencia frente a la pandemia y otras contingencias que afecten la salud pública y movilizar las redes estructuradoras de instituciones sudamericanas existentes.

Las personas suelen ser sensibles con respecto a realidad que les puedan ocurrir, debido a esto entre más pase el tiempo y la complicación no sea resuelta mayor es la preocupación de las personas, como bien expresan autores "en cualquier desastre biológico, el miedo, incertidumbre, y la estigmatización son comunes y es, por ello, importante realizar intervenciones médicas y de salud mental apropiadas" (Ozamiz, Dosil, Picaza & Idoiaga, 2020, p.2).

Se estima que, al no tener actualmente un tratamiento o vacuna para dicha enfermedad, en Brasil se implementó el aislamiento social para controlar la pandemia. Las acciones normalmente realizadas por la mayor parte de la población serán suspendidas, restringiendo a la gente para no realizar aglomeraciones en lugares públicos, con sanciones para aquellos que incumplan dichas medidas (Souza & Fernández, 2020).

El sedentarismo es un factor de riesgo para enfermedades crónicas no transmisibles, por esta misma razón el mantener a las personas realizando actividades físicas, 35 promoviendo la salud de las personas, enfocándose en los hogares de los grupos más vulnerables de la población.

Durante una cuarentena, las personas pueden presentar dos formas de responder. Por un lado, las personas pueden mejorar sacándose su mejor partido, como también surgen en las personas síntomas de angustia y estrés. Si bien, la cuarentena protege a los seres humanos de pandemias, puede tener efectos adversos, ya que "la pérdida económica debido a la cuarentena ha creado sentimientos graves de angustia y se reportó como un factor de riesgo para síntomas de trastornos psicológicos, enojo y ansiedad inclusive varios meses después de culminado la cuarentena" (Marquina & Jaramillo, 2020, p.5).

La psicología puede tener aportaciones para afrontar las consecuencias del COVID-19, realizando intervenciones dentro de la pandemia para minimizar lo negativo, teniendo en cuenta que la población tendrá que adaptarse y aceptar las pérdidas (Schmidt et al., 2020).

Según algunos autores, el actual modelo de educación online médica, se transformará en el nuevo camino, claro que las universidades deberán apoyar y adaptarse para la mejora continua de la educación profesional a distancia, ya que finalmente esta pandemia nos ha vuelto más consciente y participativos en este proceso (Costa & Carvalho, 2020).

Se estima que la mortalidad que ha producido la COVID-19 en Latinoamérica es notablemente menor que lo ocurrido en Estados Unidos y Europa, hasta este momento. Uno de los factores que ha propiciado la buena dinámica que ha tenido la comunidad latina en los tiempos de crisis por coronavirus es la prontitud con la que ha actuado, no solo por implantar las cuarentenas, sino también que, por parte de la propia población de los países, quienes han decidido resguardarse en sus casas para protegerse de la enfermedad.

De acuerdo a una nota publicada por el diario EL PAÍS, correspondiente a la mortalidad de la COVID-19 se afirma que:

“En consecuencia, podemos observar que en el mundo entero existe una relación más o menos clara entre la cantidad de gente que había en la calle al principio del brote epidémico en cada país, y cuántos muertos por la COVID-19 acumulaba tres semanas después” (Galindo, 2020).

Una nota publicada por Biobío Chile, indica información con respecto al retorno de las clases presenciales, las cuales están en discusión desde que el gobierno de Chile anunciara a finales de abril del 2020 que las clases retornarían cuando las condiciones fueran más favorables. De acuerdo al Ministro de Educación lo que se ha hecho hasta ahora es trabajar específicamente con el Ministerio de Salud y las comunidades que han solicitado reabrir sus establecimientos. Ciertamente esos protocolos son reglas generales que pueden perfectamente implementarse en el resto del país” (como se cita en Veloso, 2020).

4. TERCERA FASE: CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

4.1 Objetivo del programa:

Valorar la importancia del Síndrome Burnout como factor de riesgo durante la ejecución del trabajo docente.

4.2 Meta:

La meta que se persigue con la aplicación del presente programa educativo antes descrito, es proporcionar al personal docente, el conocimiento necesario sobre el Síndrome Burnout, enfocándose en sus manifestaciones y la prevención y la aparición de él durante la realización de sus labores.

4.3 Materiales y Métodos:

Según Rodríguez y Pineda (2003), el tipo de investigación desarrollado es un estudio factible, basado en la propuesta de un programa educativo como estrategia de prevención, generado en torno a la necesidad para producir cambios en las condiciones actuales, que mejoren el conocimiento sobre el Síndrome de Burnout y el Estrés laboral en los docentes; permitiendo obtener una respuesta concreta en función de evitar la aparición de estas patologías. Para llevar a cabo esta estrategia se procederá a citar al personal docente del colegio “Mercedes Marín del Solar”, previa autorización de las autoridades pertinentes y con el consentimiento del docente. Una vez reunidos se les informará sobre el Síndrome de Burnout y estrés laboral y la necesidad de conocerlo, su identificación, manifestaciones clínicas y el riesgo que este conlleva.

4.4 Instrumento de diagnóstico de Burnout en el establecimiento escolar

Para lograr el objetivo señalado, se realiza un diagnóstico el cual consiste en la aplicación de un cuestionario validado en la literatura científica y que se utiliza para identificar burnout en los docentes.

4.4.1 Cuestionario - Burnout

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional.

El inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981) ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome del burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales (Carlotto & Câmara, 2006; Martínez, 2010; Olivares-Faúndez, Mena-Miranda, MacíaSepulveda, & Jélvez-Wilke, 2014; Rostami, Abedi, Schaufeli, Ahmadi, & Sadeghi, 2014). (Revista CES Psicología ISSN 2011-3080 Volumen 9 Número 1 Enero-Junio 2016)

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

4.4.2 Rangos de medida de la escala

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

4.4.3 Cálculo de puntuaciones

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

4.4.4 Valoración de puntuaciones

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Valores de referencia

	Bajo	Medio	Alto
CANSANCIO EMOCIONAL	0-18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0-5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0-33	34 – 39	40 – 56

4.4.5 Cuestionario Burnout

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	

9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

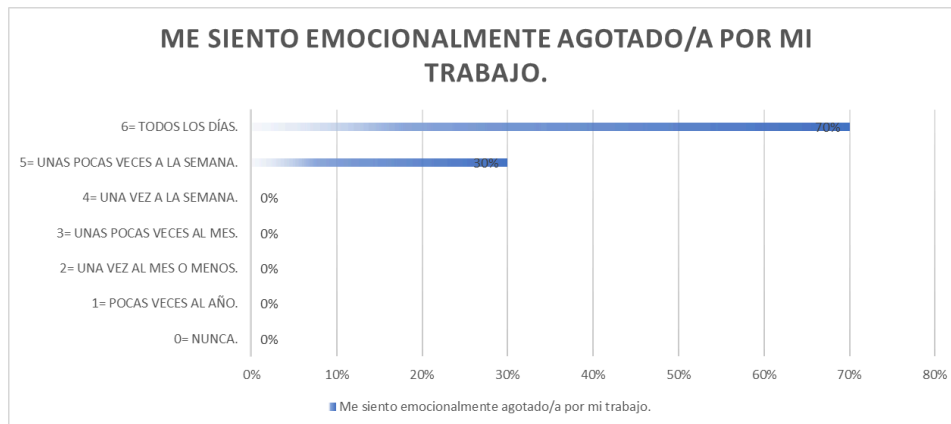
4.5 Resultados de la aplicación del test.

4.5.1 Análisis general de las preguntas

	Preguntas	Cuestionario										Media
		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4	4	6	6	5	6	5	6	6	6	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	4	4	6	5	5	5	3	4	3	4	4
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2	2	1	1	0	1	2	2	2	2	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6
14	Creo que trabajo demasiado.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5	6	4	5	5	6	5	5	5	5	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	3	2	4	3	5	5	3	5	4	4
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4

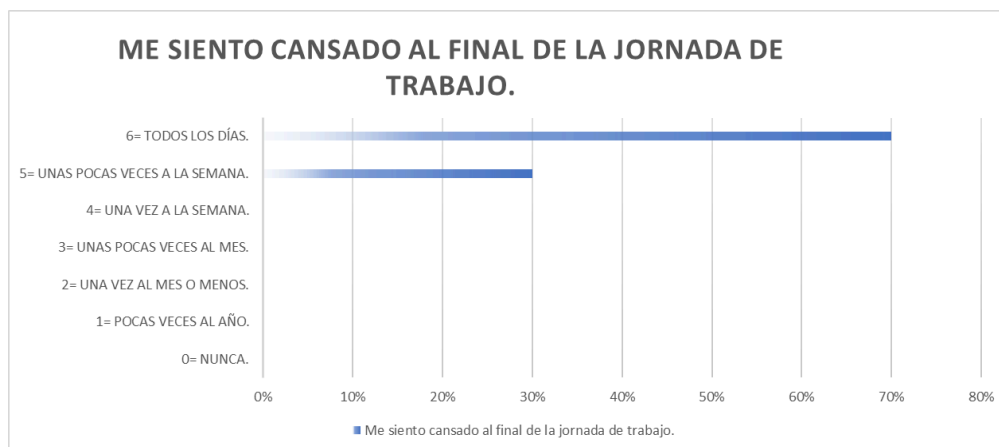
4.5.2 Análisis individual por pregunta

Pregunta 1



En la pregunta relacionada con el sentir emocional de los profesores en cuanto a su trabajo, se puede evidenciar que el 70% de los profesores se siente agotado todos los días de trabajo, mientras que el otro 30% siente lo mismo unas pocas veces a la semana.

Pregunta 2



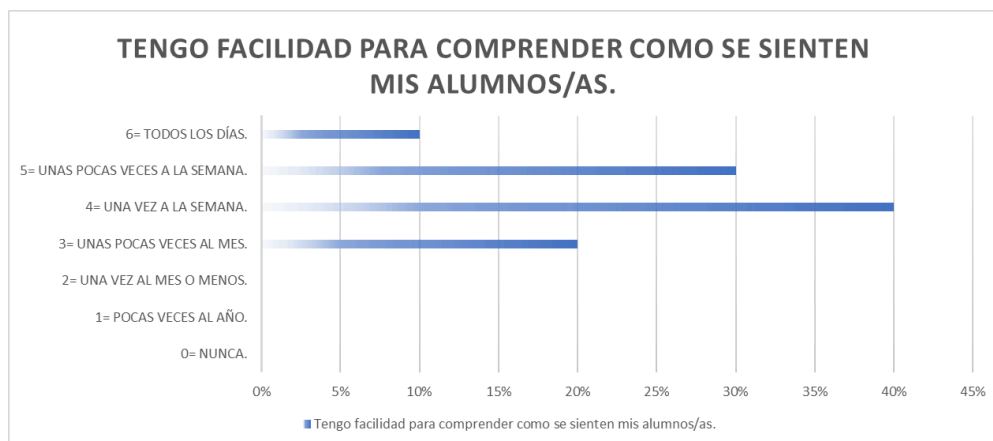
Los docentes en esta pregunta, un 70% de los profesores se sienten cansados al terminar su jornada laboral, mientras que el otro 30% sienten lo mismo unas pocas veces en la semana.

Pregunta 3



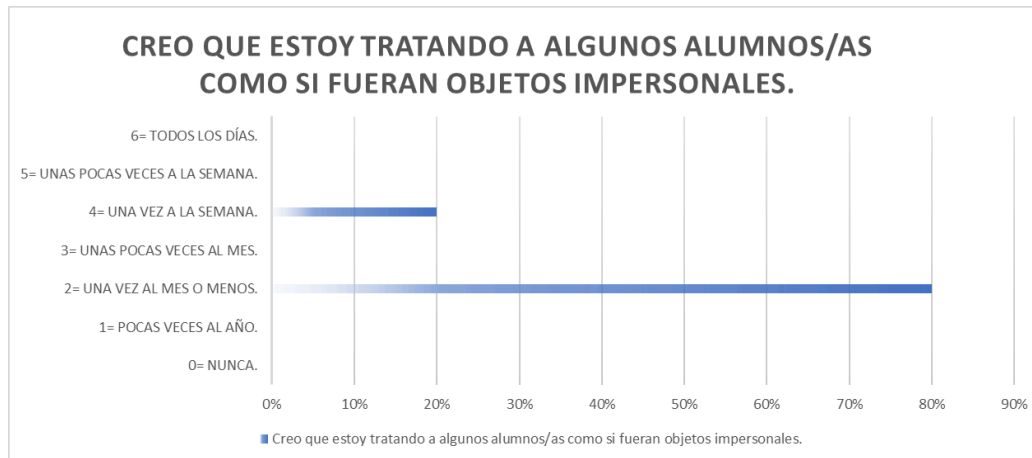
En la pregunta número 3, un 60% de los entrevistados se sienten fatigados al enfrentarse a una nueva jornada laboral, mientras que un 20% lo siente unas pocas veces en la semana y otro 20% se siente así solo una vez a la semana.

Pregunta 4



En relación a la facilidad para comprender el sentir de los estudiantes, solo un 10% señala sentir esta facilidad todos los días, mientras que un 30% lo logra más de una vez a la semana. Así mismo un 40% le es fácil comprender a sus estudiantes una vez por semana y 20% unas pocas veces al mes.

Pregunta 5



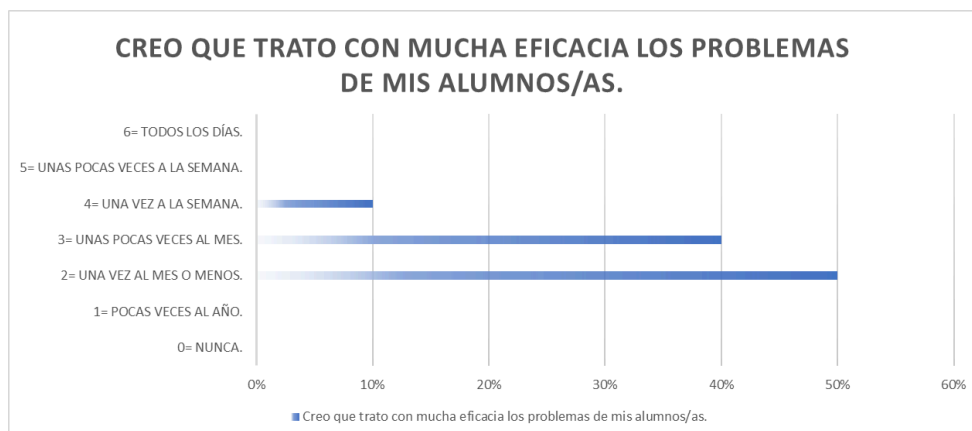
En esta pregunta relacionada con el trato a los estudiantes como si fueran objetos impersonales, un 80% asegura tratarlos de esa forma una vez o menos al mes y un 20% lo realiza una vez a la semana.

Pregunta 6



En esta pregunta en relación a que el trabajar con estudiantes todo el día supone un gran esfuerzo y es muy cansador, un 100% de los docentes señalan sentir esto todos los días de trabajo.

Pregunta 7



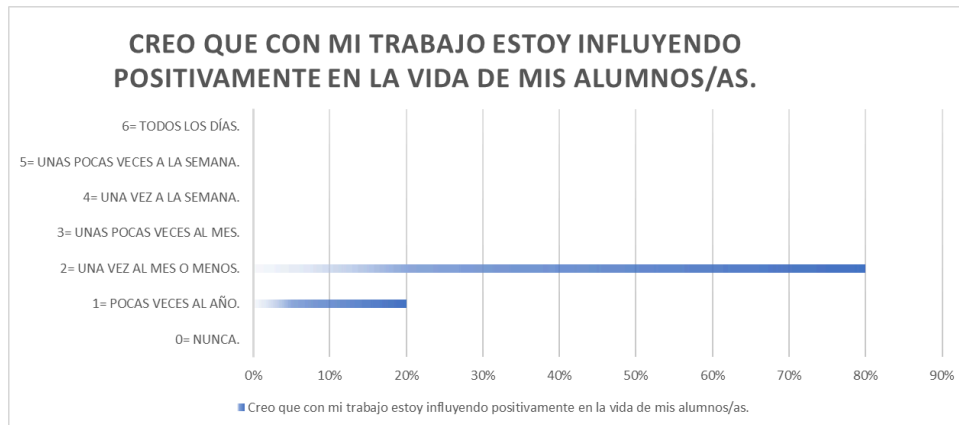
En esta pregunta un 50% de los profesores considera que trata con eficacia una vez al mes o menos los problemas de sus estudiantes, mientras que otro 40% lo hace unas pocas veces al mes. Solo un 10% lo realiza una vez a la semana.

Pregunta 8



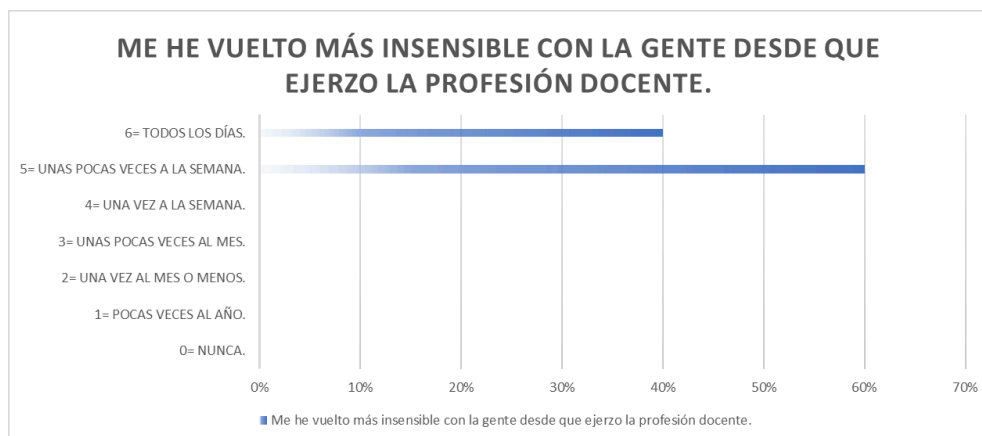
En esta pregunta un 50% de los docentes asegura sentirse desgastado en su trabajo todos los días y el otro 50% más de una vez por semana.

Pregunta 9



En relación a si los profesores creen que están influyendo positivamente en la vida de sus estudiantes, un 80% cree hacerlo una vez al mes o menos, mientras que el 20% considera que lo realiza pocas veces al año.

Pregunta 10



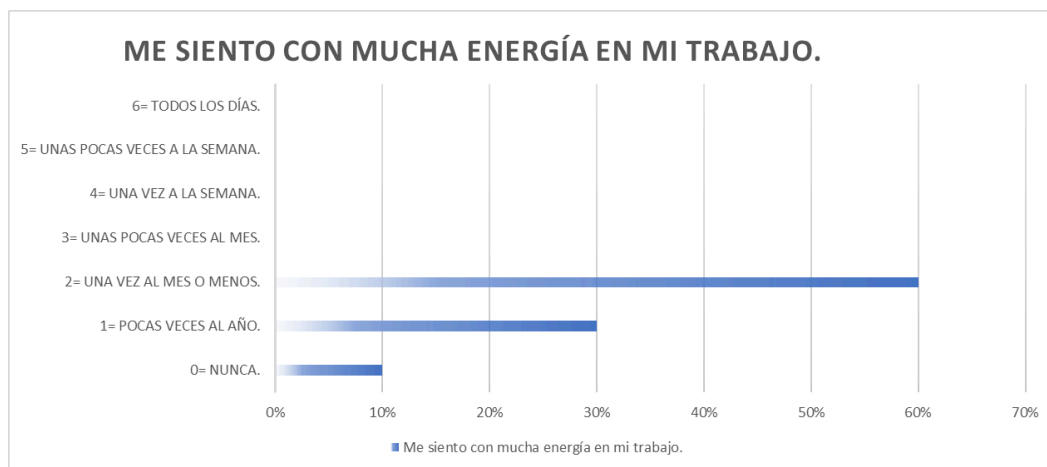
En la pregunta acerca de si los profesores se han vuelto más insensibles desde que ejercen su profesión, un 40% considera que es así todos los días y un 60% que es así algunas veces en la semana.

Pregunta 11



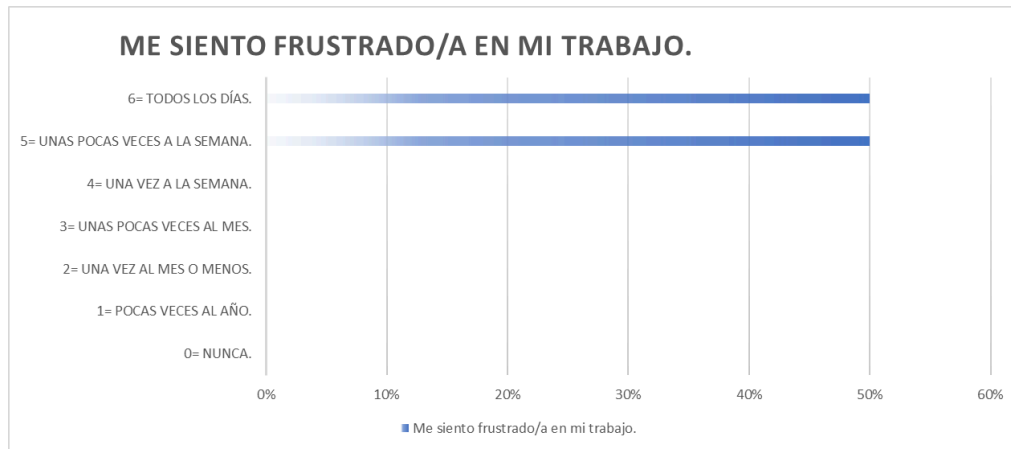
En esta pregunta el total de los docentes, es decir, un 100% considera que su trabajo los está endureciendo emocionalmente todos los días de trabajo.

Pregunta 12



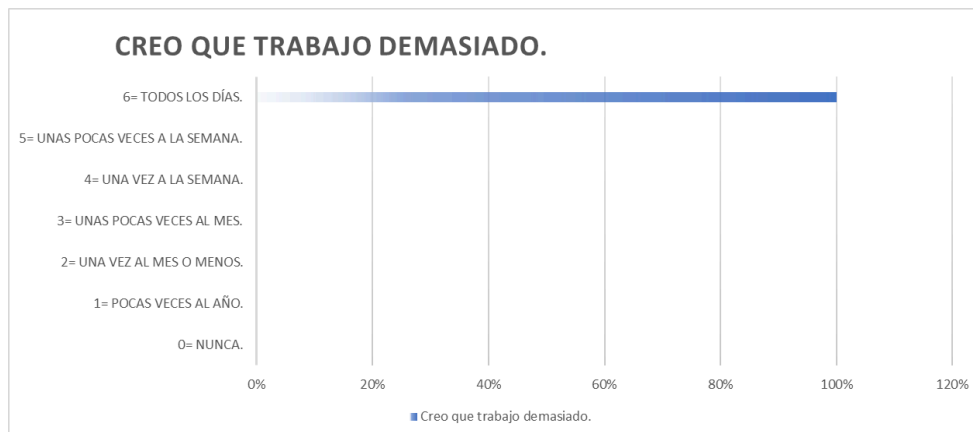
En relación a esta pregunta, un 60% de los docentes señala sentirse con mucha energía una vez al mes o menos en su trabajo, mientras que el 30% se siente de esta forma pocas veces en el años y un 10% nunca se siente con energía.

Pregunta 13



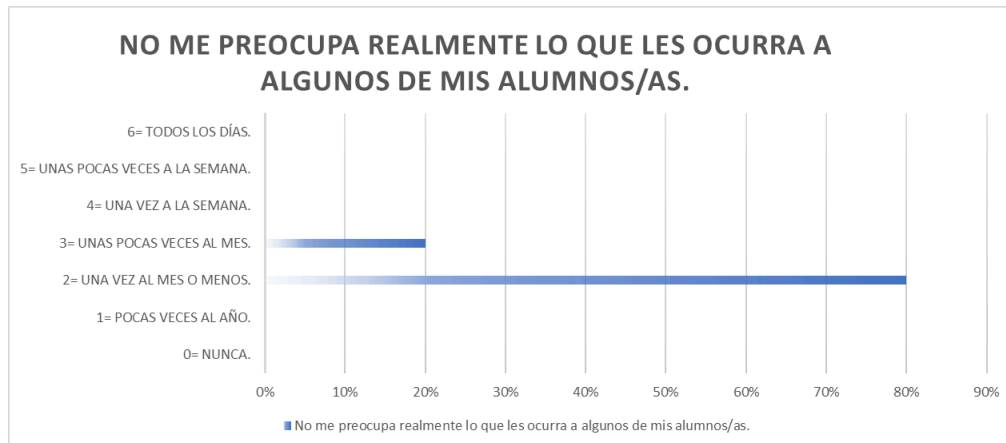
En relación a la frustración en el trabajo un 50% se siente así todos los días y el otro 50% unas pocas veces a la semana.

Pregunta 14



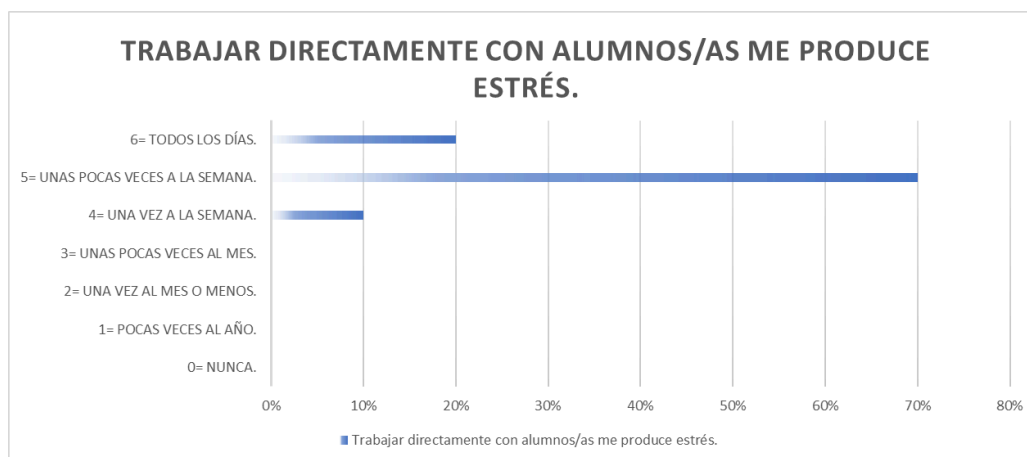
En relación a esta pregunta el total de los docentes aseguran sentir que trabajan demasiado todos los días.

Pregunta 15



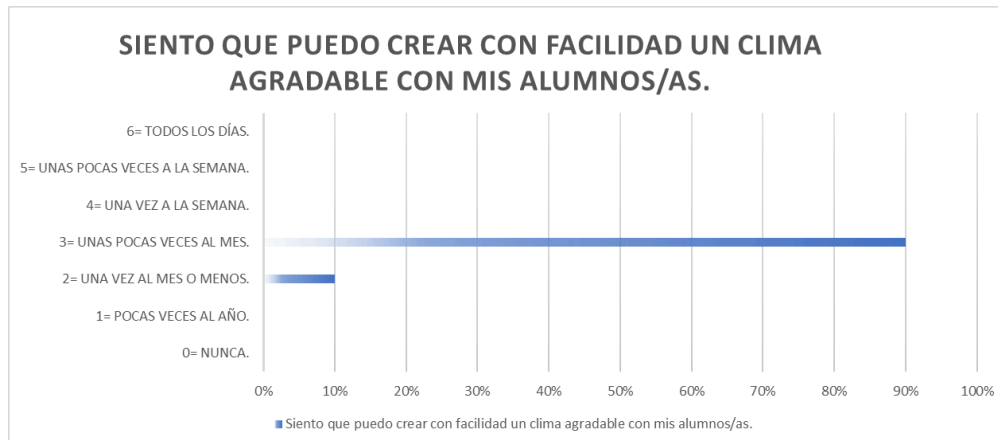
En la pregunta 15 un 80% de los profesores indican no preocuparse por lo que ocurra con sus estudiantes una vez al mes o menos, mientras que un 20% señalan que no existe esa preocupación unas pocas veces al mes.

Pregunta 16



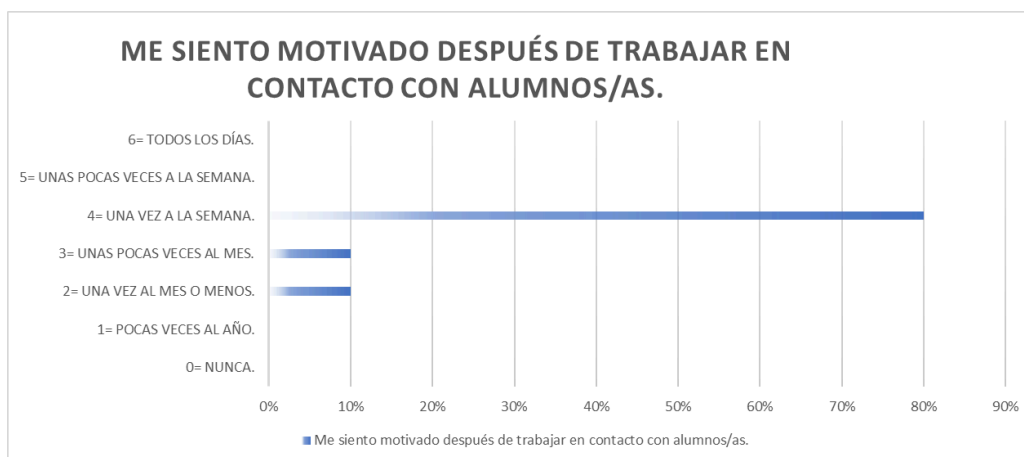
En cuanto a la pregunta 16, donde se les consultó a los docentes respecto a que si trabajar directamente con alumnos/as les produce estrés. el 20% indicó que todos los días, el 70% de la muestra indica que unas pocas veces a la semana, mientras que el 10% restante una vez a la semana.

Pregunta 17



En la pregunta 17, el 90% de los docentes que participaron en la muestra indican que unas pocas veces al mes sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con sus estudiantes, mientras que el 10% indicó que lo siente una vez al mes o menos.

Pregunta 18



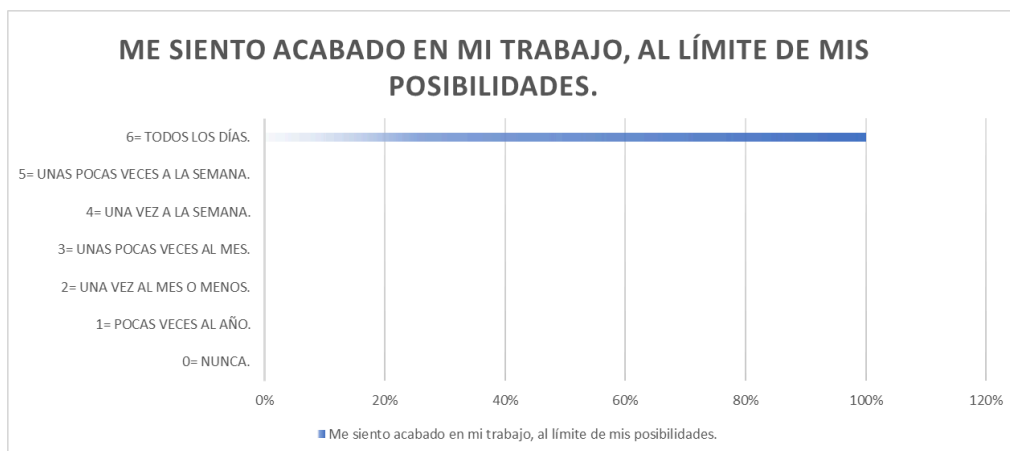
En cuanto a la pregunta 18, donde se les consultó a los docentes acerca de su sentimiento de motivación después de trabajar en contacto con los alumnos/as, el 80% indicó que lo siente una vez a la semana. El 10% de la muestra lo siente unas pocas veces al mes, mientras que el otro 10% indicó sentirlo una vez al mes o menos.

Pregunta 19



En la pregunta 19, el 100% de los docentes encuestados indicaron que unas pocas veces al mes creen que consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo.

Pregunta 20



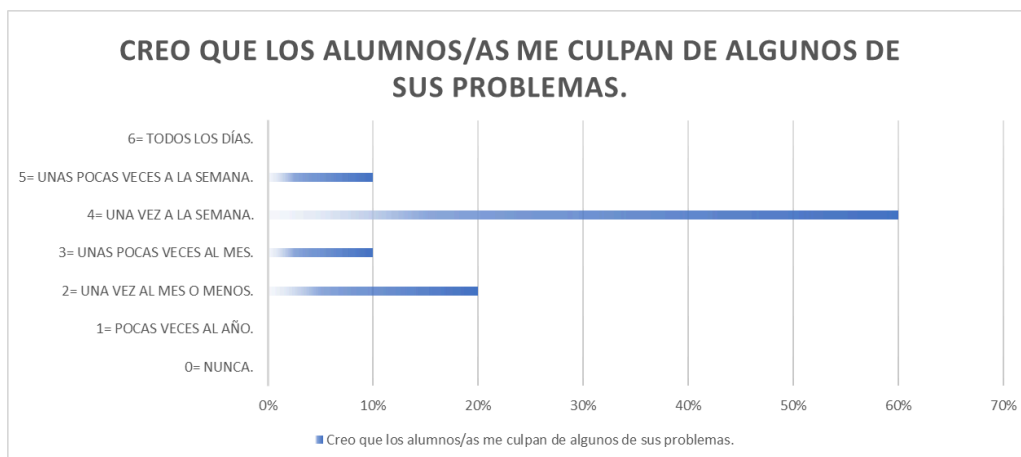
Respecto a la pregunta 20, el 100% de los docentes que participaron en la muestra, indicaron que todos los días se sienten acabados en su trabajo, al límite de sus posibilidades.

Pregunta 21



El 10% de los docentes que participaron en la investigación indicaron que una vez al mes o menos en su trabajo trata los problemas emocionalmente con mucha calma, el 30% indica que unas pocas veces a la semana. El 30% de los indicó que una vez a la semana, así como también el 30% indicó que pocas veces al mes lo realizan.

Pregunta 22



En relación a la pregunta 22, que hace alusión a la creencia de que los estudiantes culpan al docente de algunos de sus problemas. El 60% de los docentes indica que lo siente una vez a la semana, el 20% indicó que una vez al mes o menos, mientras que el 10% indicó que unas pocas veces a la semana y el 10% unas pocas veces al mes.

4.6 Organización del plan de acción

Este programa tendrá una duración de 20 horas académicas, se dictará 1 día a la semana, durante 1 hora (60 minutos), la asistencia será obligatoria y la modalidad será de tipo presencial. Se contará con facilitadores expertos en cada tema y se informará sobre el currículum vitae de cada uno de ellos. A cada participante se le informará sobre este programa, su temario, el horario, el material a entregar y las evaluaciones a realizar.

A continuación, en la Tabla 1. Se detalla el resumen del programa propuesto especificando los objetivos, contenido, actividades y evaluación a realizar para cumplir cada uno de estos.

Tabla 1. Programa educativo para la prevención del Síndrome de Burnout y Estrés Laboral

Módulo	Objetivos específicos	Contenidos	Actividades Evaluación
1	Comprender la importancia de la identificación de fuentes del estrés.	● Conceptos básicos del estrés laboral. ● Historia del estrés - Definiciones - Tipos de estrés - Fuentes de estrés. ● Importancia de las emociones, sensaciones y pensamientos	● Método Dinámico motivacional: Lluvias de ideas - Participación
2	Conocer las consecuencias del estrés en nuestro organismo	● Fisiopatología del estrés ● Estrés y personalidad “Como se manifiesta el estrés” ● Fases del estrés	● Método Expositivo e interactivo. ● Entrega de material informativo ● Presentación de casos

		● Instrumento de evaluación	
3	Instruir en el empleo y prácticas de respiración, relajación y habilidades sociales	● Técnicas de relajación ● Técnicas de Respiración ● Técnicas cognitivas ● Técnicas de mejora de habilidades sociales	● Método creativo realización de ● Ejercicios activos sobre la aplicación de las técnicas
4	Comprender la necesidad de la sensibilización de los docentes para enfrentarse a los estresores aumentando la capacidad de respuesta	● Estrategias de afrontamiento antes estresores. ● Autocontrol de nuestros pensamientos y emociones. ● Manejo de conflictos	● Método Expositivo fomentando la participación activa. ● Juego de roles Semáforo
5	Entrenar en el empleo de técnicas de resolución de problemas y conflictos	● Tics ● Recomendaciones	● Método creativo: desarrollo de actividades psicomotoras y destrezas
6	Detectar las causas y las situaciones que conducen al desgaste profesional	● Historia ● Diferencias culturales en el SB ● Definición ● Causas ● Dimensiones ● Niveles	● Método Expositivo ● Medios audiovisuales
7	Conocer cómo enfrentar el Síndrome de Burnout	● Claves de resiliencia para afrontar el desgaste profesional.	● Método de discusión ● Aplicación de claves fomentando la

		• El papel del individuo a la hora de afrontar situaciones crónicas de estrés.	participación activa
8	Detectar las consecuencias que llevan a desgastes profesional	• Manifestaciones Consecuencias. • Quienes están en riesgo de sufrirlo. • Puedo o estoy experimentando Burnout en mi trabajo. • De la presunción a la aceptación • Prevención del síndrome con hábitos de vida saludable.	• Método de discusión Participación activa en clases
9	Gestionar eficazmente las emociones	• Inteligencia emocional en entornos laborales • Beneficios de la inteligencia emocional	• Método expositivo • Participación activa en clases
10	Afrontar las experiencias de forma adaptativa y saludable	• Que es el Mindfulness (Atención plena) • Prácticas de Mindfulness • Cómo incorporarlo a la rutina diaria Beneficios del Mindfulness	• Participación del alumnado en clase

4.6.1 Calendarización carta gantt

	Meses 2024																			
Objetivo específico	Julio		Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre	
	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
Comprender la importancia de la identificación de fuentes del estrés.																				
Conocer las consecuencias del estrés en nuestro organismo																				
Instruir en el empleo y prácticas de respiración, relajación y habilidades sociales																				
Comprender la necesidad de la sensibilización de los docentes para enfrentarse a los estresores aumentando la capacidad de respuesta																				
Detectar las causas y las situaciones que conducen al desgaste profesional																				
Conocer cómo enfrentar el Síndrome de Burnout																				
Detectar las consecuencias que llevan a desgastes profesional																				
Gestionar eficazmente las emociones																				
Afrontar las experiencias de forma adaptativa y saludable																				
Detectar las causas y las situaciones que conducen al desgaste profesional																				

4.6.2 Presupuesto

En la presente propuesta se requiere contar con recursos humanos y materiales, los cuales se describirán a continuación.

Recursos	Concepto	Cantidad	Costos
Materiales	Espacio físico: Sillas y mesas	50 sillas 15 mesas grandes o 50 mesas individuales	0 costo para el colegio, puesto que se utilizarán las del propio establecimiento.
	Libro de actas	1 libro de actas de 100 hojas	0 costo para el colegio, pues se utilizará el del establecimiento
	Fotocopiadora	1	0 costo para el colegio, pues se utilizará la del establecimiento
	Hojas blancas	1 resma (500 hojas)	0 costo para el colegio, pues se utilizarán las del establecimiento
	Computador	2	0 costo para el colegio, pues se utilizarán los del establecimiento
	Impresora	1	0 costo para el colegio, pues se utilizará la del establecimiento
	Proyector	1	0 costo para el colegio, pues se utilizará la del establecimiento

	Catering	1 endulzante 1 kilo de azúcar 2 paquete de servilletas 20 paquetes de galletas 50 tazas 50 platillos 50 cucharas de té 1 caja de té 1 tarro café 1 termo 1 hervidor	0 costo para el colegio, pues se utilizarán los. Insumos del establecimiento.
Humanos	Directora	1	0 costo, puesto que su participación no tendrá retribución económica.
	Equipo directivo	2	
	Equipo de Convivencia Escolar	3	
	Equipo Programa de Integración Escolar	14	
	Docentes del establecimiento	30	

5. CUARTA FASE: SISTEMATIZACIÓN REFLEXIVA

El síndrome de burnout, conceptualizado como un estado de agotamiento físico, emocional y mental debido al estrés laboral crónico, ha ganado relevancia en el ámbito educativo (Maslach & Jackson, 1981). El reciente cuestionario realizado a profesores ha revelado un preocupante aumento en los síntomas asociados al burnout, lo que exige una reflexión profunda sobre las causas, consecuencias y estrategias de intervención.

Los resultados de la encuesta evidencian un elevado índice de síntomas de burnout entre los profesores, incluyendo agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo (Schaufeli et al., 1996). Estos hallazgos señalan un deterioro en el bienestar emocional y mental de los profesionales de la educación, resaltando la necesidad de abordar esta problemática de manera urgente.

Diversos estudios han identificado múltiples causas que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en profesores:

Sobrecarga de trabajo: La elevada carga de responsabilidades, desde la planificación de clases hasta la evaluación de estudiantes, puede generar estrés y agotamiento (Kyriacou, 2001).

Ambiente laboral estresante: La presión por alcanzar objetivos académicos, la falta de recursos y las situaciones desafiantes en el aula pueden ser fuentes adicionales de estrés (Hakanen et al., 2006).

Falta de reconocimiento y apoyo: La percepción de falta de valoración y apoyo puede resultar en desmotivación y frustración entre los profesores (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

El impacto del síndrome de burnout en los profesores trasciende su bienestar personal, afectando también la calidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes (Brouwers y Tomic, 2000). La falta de motivación y energía en los profesores puede comprometer su capacidad para enseñar de manera efectiva, repercutiendo en el aprendizaje y desarrollo de los alumnos.

Estrategias de Intervención

Para mitigar el impacto del síndrome de burnout en los profesores, es esencial implementar intervenciones basadas en evidencia:

- ❖ Programas de apoyo emocional: Ofrecer servicios de apoyo psicológico puede ayudar a los profesores a gestionar el estrés y las emociones negativas (Jennings & Greenberg, 2009).
- ❖ Formación en habilidades de manejo del estrés: La capacitación en técnicas de relajación y mindfulness puede ser útil para mejorar el manejo del estrés laboral (Kabat-Zinn, 1990).
- ❖ Revisión y adaptación de las condiciones laborales: Ajustar las condiciones laborales para reducir la sobrecarga de trabajo y promover un ambiente laboral saludable es fundamental para prevenir el burnout (Maslach et al., 2001).

El síndrome de burnout en profesores es una problemática que requiere atención prioritaria y acciones concretas. Las instituciones educativas, los administradores y la sociedad en general tienen un papel crucial en el apoyo y cuidado del bienestar emocional y mental de los profesores. Implementar estrategias de intervención efectivas basadas en la evidencia puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de la educación y el ambiente escolar.

6. BIBLIOGRAFÍA

Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. & Morante, M. (2005). BREVE HISTORIA DEL BURNOUT A TRAVES DE SUS INSTRUMENTOS DE EVALUACION. Quemarse en el trabajo Editorial Zaragoza. 161-183. Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo, 19(58), 59-63.

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Educación, [S.l.], 17(32), 67-86. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

Zúñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Información tecnológica, 29(1), 171-180.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. Educational Review, 53(1), 27-35.

Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. Canadian Journal of Education, 28(3), 458-486.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495-513.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education, 27(6), 1029-1038.

Fimian, M. J. (1998). Teacher stress interventions: A review. Educational Psychologist, 33(2-3), 61-75.

Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction, and career commitment among primary schoolteachers. Educational Psychology, 11(1), 59-75.

Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). Professional burnout: Recent developments in theory and research. Taylor & Francis.

Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students. Teaching and Teacher Education, 16(8), 811-826.

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Routledge.

7. ANEXOS

Autorización establecimiento



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Fecha, 12/04/2024

DIRECTOR(A) ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

Yo, (Colegio Mercedes Marín del Solar), otorgo las facilidades correspondientes para desarrollar el presente estudio, a los investigadores de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, (Matilde Garrido Cáceres) Investigador Principal, y Coinvestigadores (Cristián Hernández), a realizar el estudio (“Síndrome de Burnout en docentes”), en la institución que represento.

Expreso estar en conocimiento que el objetivo del estudio es (Valorar la importancia del Síndrome Burnout como factor de riesgo durante la ejecución del trabajo docente), y que para ello se requerirá aplicar (Cuestionario cerrado individual) que consisten en (recabar antecedentes acerca de la presencia del síndrome de Burnout en los docentes del colegio). Las personas involucradas en el estudio serán (10 docentes), que (trabajan) en nuestra institución.

He sido informado de que los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación y que su presentación y divulgación científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. También he sido informado que los datos serán recogidos entre (marzo – abril de 2024), los datos personales relacionados serán custodiados por 5 años y luego será destruido, y que una vez finalizado el estudio se me hará llegar una copia de los resultados y/o presentación a través de un seminario.

La participación de los sujetos de investigación es LIBRE Y VOLUNTARIA e independiente de esta autorización y de sus padres y/o tutores legales.

Se me ha comunicado que toda la información que se entregue será confidencial (no será identificado el nombre de los participantes), usada únicamente para los fines de esta investigación, y estará protegida y resguardada en (en una oficina), bajo la custodia de (Matilde Garrido Cáceres) de manera que solo los investigadores puedan acceder a ella.

Estoy en conocimiento de que esta investigación cuenta con aprobación Ética Científica. Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Sin perjuicio de lo anterior, manifiesto que la institución que represento cautelará que toda la información recogida en el marco de esta investigación se utilice de acuerdo a lo señalado en la Ley 20.120 sobre Investigación Científica en el Ser Humano, Ley 20.584 sobre los Derechos de los Pacientes en Salud y en la Ley 19.628 sobre la Protección de la Vida Privada.

Declaro que he recibido un duplicado de este documento.

Firma:

Nombre:

Tímbre de la Institución:

Pilar Guerra Aravena
Colegio Mercedes Marín



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl f @umced i @umced t @umced e contacto@umce.cl

Encuesta docentes

CUESTIONARIO BURNOUT: **Docente 1**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 2**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	4
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	6
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	6
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	2
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	3

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	5

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 3**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	6
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	6
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	6
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	4
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	2

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	2
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	3

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 4**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	4
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	6
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	3
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 5**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	5
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 6**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	4
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	6
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 7**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	5
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	3
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	1
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	6
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 8**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	1
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	6
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	3
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 9**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	3
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	6
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	2

CUESTIONARIO BURNOUT **Docente 10**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	6
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	5
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	2
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	6
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	2

Consentimientos informados



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (**Síndrome de Burnout en profesores**), a cargo del/de la investigador/a (**Matilde Garrido Cáceres**), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (**Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile.**).

Si acepta participar en este estudio requerirá (**responder**) en (**el cuestionario**) que tiene por objetivo (**recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores**), durante (**un día**).

Esta actividad se efectuará de manera (**personal**) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (**15 minutos**) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (**no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento**).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (**nombre de procedimiento o instrumento**) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (**los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE**) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (**a su participación como docente del establecimiento**).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (**Matilde Garrido Cáceres**) al teléfono (**985037412**) o a su correo electrónico (**matidegarridocaceres@gmail.com**).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-27180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl.

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Pamela González Moya

Firma: [Firma]

Fecha: Santiago / 29 / III / 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal: [Firma]

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [f @umced](#) [@umced](#) [@umced](#) [contacto@umce.cl](#)



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile).

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Matilde Contreras

Firma: [Firma]

Fecha: 2020 07 2024

Ciudad: [Firma] Día: [Firma] Mes: [Firma] Año: [Firma]

Nombre y Firma Investigador (a) Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [f @umced](https://www.facebook.com/umce.cl) [i @umced](https://www.instagram.com/umce.cl) [t @umced](https://www.tiktok.com/@umced) contacto@umce.cl



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile).

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matidegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl.

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: VICTORIA DÍAZ

Firma: [Firma]

Fecha: Santiago, 29, 03, 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Responsable

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Nuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [f @umced](#) [@umced](#) [t @umced](#) [contacto@umce.cl](#)



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile.

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: DANIELA MOLINA C.

Firma: DANIELA MOLINA

Fecha: Stgo / 29 / Marzo / 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [f @umced](https://www.facebook.com/umce.cl) [@umced](https://www.instagram.com/umce.cl) [t @umced](https://www.linkedin.com/company/umce.cl) [✉ contacto@umce.cl](mailto:contacto@umce.cl)



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile).

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matidegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Camila Donoso V.

Firma: Camila Donoso V.

Fecha: Stgo / 29 / 03 / 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Nuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl @umced @umced @umced contacto@umce.cl



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile).

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl.

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Francisca Aguilera

Firma: [Firma]

Fecha: Santiago / 29 / 03 / 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal:

[Firma]

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [f](#) [@umced](#) [@umced](#) [@umced](#) [contacto@umce.cl](#)



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile.

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Maricela Díaz Queda

Firma: [Firma]

Fecha: Santiago, 29, 03, 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [f @umced](https://www.facebook.com/umce.cl) [@umced](https://www.instagram.com/umce.cl) [t @umced](https://www.tiktok.com/@umced) [✉ contacto@umce.cl](mailto:contacto@umce.cl)



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile.

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Sandra Garrido

Firma: [Firma]

Fecha: Santiago, 29, 03, 2024

Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [@umced](https://www.facebook.com/umce.cl) [@umced](https://www.instagram.com/umce.cl) [@umced](https://www.twitter.com/umce.cl) contacto@umce.cl



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES
(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile.)

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de Instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la Información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Angela Martínez

Firma: Angela Martínez

Fecha: Stgo / 29 / 03 / 2024
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador/a Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [@umced](https://www.facebook.com/umce.cl) [@umced](https://www.instagram.com/umce.cl) [@umced](https://twitter.com/umce.cl) contacto@umce.cl



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROFESORES

(Cuestionario Burnout dirigido a profesores)

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio (Síndrome de Burnout en profesores), a cargo del/de la investigador/a (Matilde Garrido Cáceres), docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es (Elaborar un diseño de gestión escolar que contribuya a mejorar las condiciones laborales de docentes, con la finalidad de reducir la presencia de burnout en el contexto laboral docente, en el colegio de enseñanza Básica "Mercedes Marín del Solar" de Providencia, Chile.)

Si acepta participar en este estudio requerirá (responder) en (el cuestionario) que tiene por objetivo (recabar antecedentes que permita identificar los niveles de Burnout en los profesores), durante (un día).

Esta actividad se efectuará de manera (personal) y el tiempo estipulado para su aplicación es de (15 minutos) aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

Además, tendrá el derecho a no responder preguntas si así lo estima conveniente (no incluir esta frase si no corresponde al tipo de instrumento).

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en el (nombre de procedimiento o instrumento) a responder.

Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en (los documentos digitales que se entregan al Profesor guía en la oficina 109 del Depto. de Formación Pedagógica, UMCE) bajo la custodia del Prof. Cristian Hernández Vergara, de manera que solo los investigadores puedan acceder a ellos. Solo los investigadores pueden acceder a ella, el custodio de la información (nombre responsable) guardará los datos personales relacionados por 5 años una vez terminada la investigación, posterior se destruirá.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno (a su participación como docente del establecimiento).

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el/la investigador/a responsable, (Matilde Garrido Cáceres) al teléfono (985037412) o a su correo electrónico (matildegarridocaceres@gmail.com).

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Dr. Jairo Vanegas López, Presidente del Comité de Ética de la Universidad de Santiago de Chile, CEI-USACH, al teléfono 2-2-7180293 o al correo electrónico comitedeetica@usach.cl. También puede solicitar más información sobre la ética del proyecto con el Dr. Luis Barrera Salas, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Acepto participar en el presente estudio:

Nombre: Darwinys Galvez Norambuena

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha: 29 / 03 / 20
Ciudad Día Mes Año

Nombre y Firma Investigador (a) Principal

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Campus Macul • Av. José Pedro Alessandri 774 • Ñuñoa, Santiago
E-mail: direccion.investigacion@umce.cl

www.umce.cl [@umced](https://www.facebook.com/umce.cl) [@umced](https://www.instagram.com/umce.cl) [@umced](https://twitter.com/umce.cl) contacto@umce.cl