



**UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL
SEMINARIO DE GRADO**

**“SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
AUSTRAL DE CHILE EN EL CAMPUS ISLA TEJA, VALDIVIA. “**

*Tesina presentada como requisito para
optar al Grado de Licenciado en
Administración*

Profesores responsables:

Jaime Astete A.
Horacio Sanhueza B.

Profesor Patrocinante:

Horacio Sanhueza B.

**KARLA KUNZ GRAU
ROSSANA TANGOL SILVA
VALDIVIA-CHILE
2010**

ÍNDICE DE MATERIAS

1.INTRODUCCIÓN	1
2.MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	3
2.1. Estrés	3
2.2. Síndrome Burnout	4
2.3.Docente Universitario	5
2.4.Síndrome Burnout en docentes	5
2.5.Rol de la Universidad	6
2.6.Relación entre universidad y docencia	7
2.7.El docente universitario y su entorno inmediato	8
3.MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	10
3.1.Materiales	10
3.2.Fuentes primarias	10
3.3.Fuentes secundarias	10
3.4.Tipo de investigación	11
3.5.Diseño de la investigación	11
3.6.Descripción del diseño muestral	11
3.7.Operacionalización de conceptos	12
4.PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	13
4.1.Resultados test MBI	13
4.1.1.Análisis por rangos de edad	14
4.1.2. Análisis por facultad	18
4.2. Presentación y discusión de resultados cuestionario	23
4.2.1. Actividades que identifica el académico (además de la docencia) como actividades que lo(a) hacen sentir presionado en su desempeño diario como profesional de la Universidad Austral de Chile.	23
4.2.2. Desarrollo de prioridades acorde actividades de los docentes que ameritan una mayor cantidad de tiempo en su desarrollo.	26

4.2.3. Variables que identifican los docentes en su entorno laboral, que son perjudiciales para un eficiente desempeño.28
5.CONCLUSIÓN31
6.BIBLIOGRAFÍA32
7. ANEXOS34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N°1: Agotamiento Emocional por rango de edad.....	14
Grafico N°2: Despersonalización por rango de edad.....	15
Grafico N°3: Realización Personal por rango de edad.....	16
Grafico N°4: Agotamiento Emocional por facultad.....	19
Grafico N°5: Realización Personal por facultad.....	20
Grafico N°6: Despersonalización por facultad.....	21
Grafico N°7: Presentación de Prioridades en actividades de docencia.....	26

RESUMEN

Para que una Universidad tenga prestigio y reconocimiento, debe poseer muchos factores. Uno de ellos, y en definitiva el más importante es el capital humano.

Los docentes de cada Universidad juegan un rol importante en sus establecimientos, siendo estos el mayor activo que posee cada entidad académica.

La presente investigación tiene como objetivo identificar si los docentes de la Universidad Austral de Chile padecen del Síndrome de Burnout o también conocido como el Síndrome de estar quemado por el trabajo y de esta forma identificar las condicionantes del entorno: (clima laboral, relación social tanto con los compañeros de trabajo como con el alumnado); que lo producen o estimulan.

Para dicho efecto se realizó un estudio exploratorio, aplicando un test denominado Maslach Burnout Inventory a los docentes de la Universidad Austral de Chile del Campus Isla Teja, Valdivia, pertenecientes a las ocho facultades, de jornada laboral completa, con un rango de edad que va desde los 30 a los 50 años de edad (considerando ambos sexos).

Los profesores son responsables de una buena formación, por lo tanto recae en ellos la transmisión de valores, conocimientos y principios en la vida de todo profesional. De esta forma, la presente investigación será relevante para la comunidad universitaria por ser la primera vez que docentes de la Universidad Austral de Chile se ven sujetos a la realización de un estudio sobre el Síndrome de Burnout. Se presenta a continuación un estudio que hace reflexionar sobre el ambiente laboral en el cual se encuentra inserto el profesor; la presión a la cual son sometidos y la disconformidad de los académicos ante el sistema educacional.

1. INTRODUCCIÓN

No es extraño escuchar a un cierto número de profesionales, entre ellos profesores hablar de su estresada vida laboral, de lo agotados y frustrados que se sienten cuando se desempeñan profesionalmente. La presencia de estrés en los trabajadores, en la actualidad es muy común. Son muy pocas las personas que tienen el privilegio de disfrutar lo que hacen y al mismo tiempo sentirse realizados con ello.

El común de las personas señala que los docentes son formadores e incentivadores, por lo tanto, son responsables de la formación integral del alumno. Resulta fundamental, el rol de los docentes, en la formación académica y también en el desarrollo personal del alumnado. Recae entonces, en el profesorado una gran responsabilidad por entregar las competencias necesarias para que el estudiante posea las herramientas apropiadas para afrontar la vida laboral. . Se ejerce así una presión por parte de la sociedad sobre el maestro. El trabajo del docente suele verse como una labor básica y sin mayores dificultades, y muchas veces el entorno no logra percibir el gran aporte que realiza éste a la comunidad y la trascendencia que tiene un buen docente en la formación profesional del alumno.

La salud y estabilidad emocional del profesional de docencia es un factor fundamental para mantener un equilibrio en su desempeño y de esta forma realizar sus labores sin tensiones y de forma eficiente.

El estrés es un agente causante de varias enfermedades físicas y psicológicas, viéndose afectada la conducta de las personas.

El acelerado ritmo de vida que llevan los profesores puede, en ocasiones, desencadenar en la posible presencia de estrés, a causa de su agitada vida laboral, las exigencias a las cuales son sometidos, frustraciones ante incumplimiento laboral y una mala relación con sus compañeros de trabajo, todos estos llamados “males de los tiempos modernos”.

Dentro del estrés se puede reconocer un tipo de estrés crónico llamado **Burnout** ó también conocido como el Síndrome de estar quemado por el trabajo.

Por lo tanto, el propósito de esta investigación es comprobar la presencia del **Síndrome de Burnout** en los docentes de jornada laboral completa de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja en la ciudad de Valdivia abarcando a las ocho facultades de éste establecimiento. De ser así, se pretende identificar cuáles son las variables personales y/o organizacionales que lo desencadenarían, a causa de trabajar en un entorno complejo y turbulento.

Para un mejor desarrollo del estudio, se abarco el tema de lo general a lo más específico, interrelacionando los términos, tales como: estrés, **Síndrome de Burnout**, docente universitario, **Síndrome de Burnout** en docentes, rol de la universidad, relación entre universidad y docencia y finalmente el docente y su entorno inmediato.

Con el transcurso del tiempo se ha indagado más en el tema del **Síndrome de Burnout**, haciendo cada vez más evidente que son más los profesionales de servicio que se encuentran propensos a padecer de ésta patología.

En éste estudio se pudo observar que la presencia de estrés laboral no es causado por la interrelación con el alumnado, sino no más bien por la discrepancia del docente en las gestiones universitarias.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO.

“... No pueden preparar a sus alumnos para que construyan el mundo de sus sueños, si ustedes ya no creen en esos sueños; no pueden mostrar el camino, si se han sentado, cansado y desalentado en la encrucijada de los caminos”.

“C. Freinet”, citado por Arís (2005).

2.1. Estrés.

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar respuestas adecuadas, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuales las más importantes son: ansiedad, la ira y la depresión, Cano (2010).

Se debe enfatizar que estrés laboral no es lo mismo que el **Síndrome de Burnout**. Por eso es necesario “valorar más el concepto de estrés, como una palabra que requiere de un contexto, e incluso de algunos adjetivos, que permitan ubicarlo dentro de un eje, de forma tal, desde considerar el estrés bueno (eustrés) al estrés malo (distrés)”, Lotito y Sanhueza (2009). Se entiende por eustrés la relación que existe entre las impresiones del mundo externo y del interno, en donde no existe un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones, incluso obtiene sensaciones placenteras con ello. El eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso. Por otro lado el distrés se define como un exceso de esfuerzo en relación con la carga, acompañado con un desorden fisiológico. Se produce una aceleración de las funciones por lo cual se genera hiperactividad. En consecuencia, envejecimiento prematuro, es uno de los efectos secundarios del estrés negativo.

Sin embargo, el **Síndrome de Burnout** solo tiene efectos negativos, a diferencia del eustrés que puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas.

2.2. Síndrome de Burnout.

El **Síndrome de Burnout** es un Síndrome clínico descrito en su primera instancia por el psicoanalista alemán Herbert J. Freudenberger (1974), citado por Llaneza (2008), el cual describe la enfermedad como la pérdida de energía, agotamiento físico y mental, y una cierta sensación de fracaso en el individuo al imponerse expectativas, lo que conlleva una adicción al trabajo y en un futuro a una pérdida de motivación. Posteriormente Cristiana Maslach psicóloga social, citada por Alvarado (2009), en 1976 dio a conocer de forma pública el **Síndrome de Burnout**, indicando que ésta patología es cada vez más común entre los trabajadores de servicios humanos y lo calificó como una “sobre carga emocional”.

Existen varios estudios que no llegan a estar de acuerdo de los aspectos epidemiológicos del Síndrome, sin embargo existe un determinado nivel de coincidencia para algunas variables, citado por Illera (2006):

1.-Edad: si bien no parece influir sobre la aparición del Síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que existen años en los que el profesional sería más vulnerable a éste (primeros años de carrera profesional dado que sería un periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiendo en éste tiempo que las recompensas personales, profesionales y económicas, no son las prometidas ni las esperadas).

2.-Género: principalmente serían las mujeres las más vulnerables, debido a que éstas además de lidiar con su trabajo, deben cargar con las labores del hogar. Además Maslach y Jackson (1986) citado por Illera (2006), precisan que la mujer presenta puntuaciones más elevadas en la dimensión de agotamiento emocional, pero más bajo en reducida realización personal.

3.-Estado civil: al parecer las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas que están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al Síndrome

2.3. Docente Universitario

Benevides et al. (2010) señala que el profesor, en la actualidad, no debe ser solo un transmisor de contenidos, utilizado como una herramienta, cuyo objetivo es solo pasar información a sus alumnos. Hoy en día el profesor es responsable por un rol mucho más complejo e importante para la sociedad. Desde comienzos del siglo XXI, la sociedad ha exigido nuevos desafíos a las universidades, como desde la manifestación y progresiva heterogeneidad de los estudiantes, hasta la incorporación de las nuevas tecnologías en la formación de profesores y de la enseñanza a distancia. Estos cambios han influido en la vida y en el trabajo de los docentes. La continua presión por la calidad está llevando a los cuerpos docentes a revisar sus enfoques y estrategias.

Solar y Díaz (2007), señalan que los docentes universitarios están llamados a:

- Analizar y resolver problemas.
- Analizar un tópico hasta desmenuzarlo por completo y hacerlo comprensible.
- Aprender cual es la mejor manera de aproximarse a los contenidos (como abordarlos en las circunstancias actuales).
- Seleccionar estrategias metodológicas adecuadas y los recursos que mayor impacto puedan tener como facilitadores del aprendizaje.
- Organizar las ideas, la información y las tareas para los estudiantes.
- Seleccionar procedimientos evaluativos que promuevan el pensamiento divergente.

2.4. Síndrome de Burnout en docentes.

Arís (2005) señala que “el **Síndrome de Burnout** o desgaste profesional es un problema social y de salud pública. Algunos profesionales se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Ante lo anteriormente señalado se encuentra el docente, cuya relación profesional en parte se enfoca en el adolescente y en ocasiones en los problemas de éste. Esta relación generada en un determinado entorno, el establecimiento educacional y sus peculiaridades y complejidades, puede crear sentimientos ambiguos y

respuestas contradictorias y frustrantes. El ejercicio permanente de la función del docente en tales condiciones, crea un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y cansancio emocional, y finalmente terminar en el estado definido como agotado “quemado”, o **Síndrome de Burnout**.

En el área educativa, según la visión de Extremera et al. (2003) se puede apreciar que la presencia del Síndrome se ha transformado en un problema no solo para los docentes, sino también para el sistema educativo ya que éste afecta a la calidad de la enseñanza. También señala que la actividad docente se considera una de las más vulnerables a padecer problemas de salud mental (ansiedad, depresión, ira) enfermedades físicas (dolores de cabeza, úlceras pépticas, reactividad cardiovascular) o síntomas conductuales (bajas laborales, menor compromiso con la enseñanza, absentismo).

Los profesores universitarios, dentro de su experiencia profesional, enfrentan condiciones como: baja remuneración, falta de participación en decisiones de la institución, presión para realizar investigaciones y publicaciones entre otros, tornando esta categoría profesional susceptible al desarrollo del Síndrome, Benevides et al. (2010). La docencia es considerada como una de las profesiones más estresantes y susceptibles al **Síndrome de Burnout**, siendo la enseñanza a nivel superior particularmente importante en relación a otros niveles de enseñanza.

2.5. Rol de la Universidad

Según Valderrama (2005) la universidad es conocida como “el cuerpo dedicado a la enseñanza y cultivo de las letras y las ciencias”, definición que corresponde según los eruditos a “una obra maestra de concisión” Saavedra (1983), citado por Valderrama (2005). La enseñanza se entiende como una actividad integrada, en que la docencia está impregnada de investigación y creación, y donde los nuevos descubrimientos y creaciones se ponen al servicio de la docencia y la comunidad. Según Igor Saavedra, Premio Nacional de Ciencias de Chile del año 1981 “Una institución en la que sólo se imparte docencia no será jamás una universidad en sí, a lo más podrá ser una buena escuela terciaria”. Para que haya universidad es necesario que exista investigación,

creación de conocimientos, ciencia, tecnología, que se encuentre humanidades; en definitiva, se necesita que exista gente que esté creando cosas, Saavedra 1983 citado por Valderrama (2005). Bajo esta premisa se debe considerar a la universidad bajo tres pilares fundamentales: docencia, investigación y extensión, complementándose éstos tres de forma armoniosa. Así la universidad formaría hacer un cuerpo dedicado a la enseñanza y cultivo de las letras y también de las ciencias, forjando de este modo profesionales capacitados para aportar al desarrollo país y al bienestar común de la sociedad. Algunas universidades de Iberoamérica ya han comenzado a planificar el desempeño académico, a evaluarlo constantemente y a estimularlo de forma adecuada, pero en cambio otras universidades toman medidas administrativas estrictas y crueles que perjudican la esencia de la actividad universitaria. Las universidades de los países que están más alejadas de la capital o de grandes centros urbanos enfrentan problemas de una adecuada formación en sus docentes.

2.6. Relación entre universidad y docencia.

Valderrama (2005) señala que según lo observado, en las pequeñas universidades es donde existe más problemas de inserción de parte de los docentes que poseen un alto nivel de estudios (doctorados, académicos con proyectos internacionales), esto a causa de que los establecimientos educacionales no se encuentran administradas por personas que estén creando cosas, sino más bien por profesionales que obstaculizan el desarrollo global, pretendiendo que en las universidades solo se dicten clases. Además existen académicos envidiosos y con un mediocre desarrollo, los cuales impiden que ingresen docentes de excelencia por temor de perder protagonismo en el establecimiento al cual pertenecen.

No cabe duda que uno de los elementos que mayor impacto tiene en la enseñanza y aprendizaje en la educación superior, es la calidad del personal académico (sus competencias y valores). Un establecimiento educacional debe contar con docentes idóneos; las características cuantitativas y cualitativas de los profesores deben ser

compatibles con la filosofía y misión de la institución. Es vital una adecuada selección y posteriormente una retención de académicos competentes. La efectividad de las actividades está íntimamente relacionada con el compromiso que tengan los docentes hacia su respectiva universidad. Es preciso que las respectivas instituciones estén constantemente evaluando la actividad académica, para conocer en mayor profundidad a su capital humano y las actividades que éste desempeña (investigación y extensión).

Según Letelier (2009) citado por Segura (2008), “la docencia y la investigación son consideradas las dos áreas de trabajo académico de mayor significado en una universidad”, por esto es importante ver cómo interactúan éstas. Existe una gran importancia de la investigación en el saber, que contribuye al desarrollo de la ciencia, la producción y la tecnología para solucionar problemas en el entorno. La docencia, fundamentada en la investigación, permite formar a los estudiantes en los campos disciplinarios y profesionales de su elección, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de métodos pedagógicos que faciliten el logro de los fines éticos y académicos de la universidad. Por su carácter difusivo y formativo la docencia tiene una función social que determina para el profesor responsabilidades científicas y morales frente a sus estudiantes, a la institución y a la sociedad.

2.7. El docente universitario y su entorno inmediato.

El fomentar la educación es una de las herramientas claves para acelerar el crecimiento económico de un país, siempre y cuando se cuente con la mano de obra capacitada y eficiente que acelere el crecimiento y competitividad de la educación.

La trascendencia del comportamiento del docente en su diario vivir laboral, conlleva a un sin fin de resultados colectivos positivos para la universidad en sí. Sin embargo las metas individualistas de los académicos merman la unión por un objetivo común.

De acuerdo a Meyer (2003), citado por Yañez (2006), quien especifica que la gestión educacional universitaria debe tener un enfoque proactivo para responder a las variantes presentes en nuestro entorno. Por lo tanto son los profesores, los que

desempeñan un papel de dirigentes estudiantiles quienes encaminan el cambio en nuestra sociedad. Los académicos son formadores de un conjunto de conocimientos y valores, los cuales brindan un saber a los estudiantes dentro de la universidad.

Como define, Fieldin (2001), citado por Yañez (2006), la educación implica una participación responsable de parte de los profesores, asumiendo deberes, principios, derechos y valores propios de la profesión y es la confianza entre sus pares lo que aporta enormemente a la eficiencia de la universidad en sí.

En el complejo entorno que se desempeñan los docentes existen diversas condicionantes, determinantes en el desarrollo diario de su profesión. Las relaciones interpersonales que se producen dentro de las unidades académicas según Bauman y Tyler (2003) citado por Yañez y Pérez (2005) quien postula que en nuestra sociedad contemporánea los vínculos sociales son mas débiles y esta tendencia esta relacionada con un derrumbe de instituciones sociales y un declive del respeto a la autoridad.

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.

3.1. Materiales.

La información se recopiló a base de encuestas de elaboración propia (apoyada por profesionales) y un test denominado MBI (Inventario de Burnout de Maslach), ambos aplicados a los docentes de las ocho facultades (profesores de jornada laboral completa) de la Universidad Austral de Chile campus Isla Teja, Valdivia.

3.2. Fuentes primarias.

Esta investigación se realizó mediante el test MBI y un cuestionario de preguntas aplicadas a los profesores de las diversas facultades que componen la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja, Valdivia. En primer lugar se aplicó un test denominado MBI (Inventario de Burnout de Maslach), el cual identificó la posible presencia del **Síndrome de Burnout** en el personal docente. Segundo, mediante el cuestionario se logró identificar las variables que afectan el desempeño académico de los maestros.

Los docentes que participaron en la encuesta pertenecen a la facultad de ciencias jurídicas y sociales, facultad de ciencias, facultad de ciencias forestales y recursos naturales, facultad de filosofía y humanidades, facultad de ciencias económicas y administrativas, facultad de medicina, facultad de ciencias veterinarias y facultad de ciencias agrarias.

3.3. Fuentes secundarias.

En el estudio se tomaron como referencia artículos de revistas e investigaciones realizadas con anterioridad, los cuales tratan la relación que existe entre universidad y docentes.

3.4. Tipo de Investigación.

El tipo de investigación realizado será de tipo descriptiva, ya que un grupo de docentes serán sometidos a análisis para identificar si padecen del Síndrome de estar quemados por el trabajo. En este estudio los docentes fueron sometidos al test de Maslach Burnout Inventory y a una serie de preguntas que reflejan la posible presencia del Síndrome o cualquier presión que pueda desencadenar en la posible aparición de éste.

La investigación es de carácter exploratorio, ya que no existen indicios de estudio en cuanto a la existencia del **Síndrome de Burnout** en el área de la docencia de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja, Valdivia.

3.5. Diseño de la Investigación.

El diseño es de tipo no experimental, ya que las variables no serán manipuladas, y también de carácter transeccional, porque los datos se obtendrán mediante la aplicación de un test en un periodo determinado de tiempo.

3.6. Descripción del diseño Muestral.

Para efectos de la investigación se considero: universo formado por los docentes de jornada laboral completa de la Universidad Austral de Chile, de todas las facultades. La población está compuesta por docentes de un rango de edad que va desde los 30 a los 50 años de edad (56 docentes pertenecientes a las ocho facultades de la universidad). La información fue adquirida por medio de la base de datos brindada por la dirección de personal de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja Valdivia.

La muestra fue por conveniencia, ya que se recopilaron pocos datos para ser una muestra probabilística. Por lo tanto para efectos de la investigación se plantea una conjetura y no una hipótesis. La muestra por conveniencia está compuesta por 19 docentes de las ocho facultades.

En cuanto al tratamiento de los datos obtenidos por el test MBI, se tabularon las encuestas, agrupando los resultados en tres categorías: agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal. En primera instancia los datos se agruparon por rangos de edad (30 a 35; 36 a 40; 41 a 45; 46 a 50).

En segundo lugar las preguntas de elaboración propia fueron analizadas de forma cualitativa.

La muestra fue extraída de los datos obtenidos de direccional de personal

3.7. Operacionalización de conceptos.

Docentes: Personas que poseen habilidades pedagógicas. Estas consisten en transmitir los conocimientos y valores necesarios al alumno. De esta forma el profesor es la fuente de conocimiento y el alumno el receptor de estos.

Jornada Laboral completa: Se entenderá por jornada laboral completa al tiempo durante el cual el docente presta sus servicios en conformidad a 44 horas a la semana trabajadas efectivamente de lunes a viernes.

Síndrome de Burnout: Es una respuesta al estrés crónico en el trabajo, con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional. Se desarrollo en personas que permanecen en constante interacción con el cliente.

Estrés Laboral: Es la presión que nace por la percepción de un desequilibrio entre la situación y la capacidad personal para responder con éxito a dicha situación, ya sea de ámbito laboral o personal.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

A continuación se presentan los resultados arrojados por el test de Maslach; y por otro lado se dan a conocer los resultados de las preguntas aplicadas a los docentes de la muestra, de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja, Valdivia.

Los resultados del test se presentan en tres sub escalas (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) reuniendo todas las respuestas de los docentes, clasificándolas en primer lugar por edad y posteriormente realizando un análisis por facultad.

En segundo lugar se analizan y discuten los resultados de las preguntas realizadas a los académicos.

4.1 Resultados test MBI

El test MBI señala que el **Síndrome de Burnout** se manifiesta básicamente en tres dimensiones:

1.-Agotamiento emocional (AE), se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales, en donde el individuo se siente abrumado y agotado emocionalmente por su trabajo (nueve ítems).

2.-Despersonalización (D), desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia los alumnos (5 ítems).

3.-Realización personal (RP), tendencia a evaluar el propio trabajo de forma positiva, además de describir sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás. (8 ítems).

En las sub escalas de agotamiento emocional y despersonalización, las altas puntuaciones (expresadas en porcentajes), corresponden a altos sentimientos de estar quemado. En la sub escala de Realización Personal las bajas puntuaciones, corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada sub escala (AE, D, RP) y no combinarlas en una puntuación única, ya que no está claro si las tres pesan igual en cada puntuación.

4.1.1. Análisis por rangos de edad.

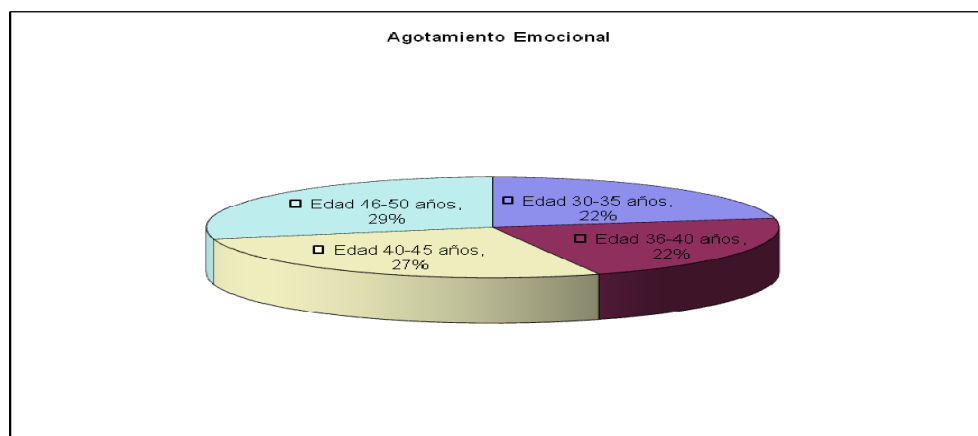
De acuerdo a la población de la investigación, se seleccionó cuatro rangos de edad (que va desde los 30 hasta los 50 años, abarcando tanto hombres como a mujeres), señalados a continuación:

- 30 a 35 años
- 36 a 40 años
- 41 a 45 años
- 46 a 50 años

Cada una de las dimensiones analiza la muestra de los docentes de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja Valdivia, agrupándolos por los rangos de edad antes expresados.

- Agotamiento Emocional

Gráfico N°1: Agotamiento Emocional por rango de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas.

Los resultados arrojados por el test Maslach Burnout Inventory demuestran que los docentes que se sienten más abrumados y agotados emocionalmente son los que se encuentran dentro del rango de 46 y 50 años de edad, abarcando un 29% del total de docentes encuestados.

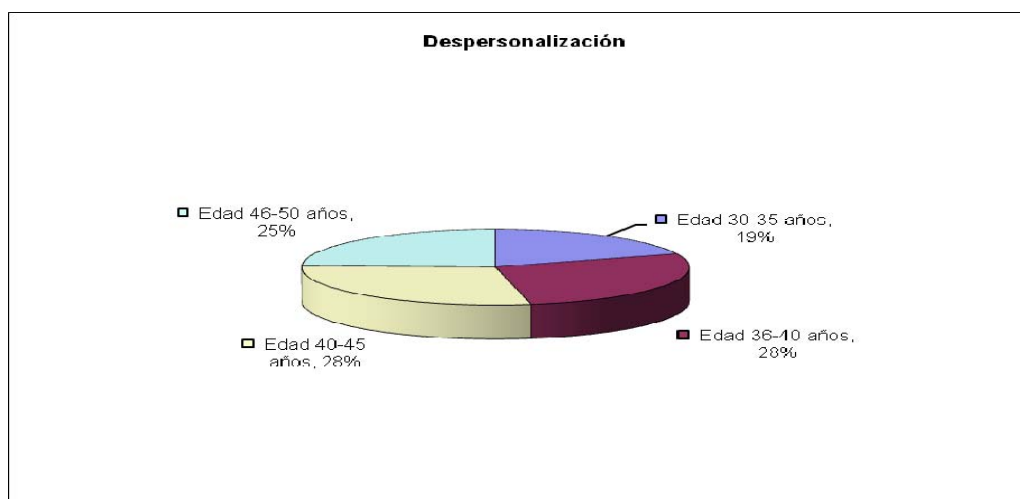
Por otro lado, los académicos que tienen entre 36 y 40 años, se encuentran menos propensos a padecer de agotamiento emocional, con un 22% del total de los profesores encuestados.

Los docentes que tienen entre 30 y 35 años de edad reflejan un 22% al igual que los que tienen entre 36 a 40 años, encontrándose éstos dos rangos de edad, en un intervalo medio.

Los docentes con una mayor trayectoria, suelen arrastrar junto con su recorrido académico experiencias y frustraciones acumuladas que no son identificadas como condicionantes perjudiciales para el individuo. A medida que el docente posee una mayor cantidad de años impartiendo clases, se siente menos entendido por sus colegas, superiores, subalternos y alumnos, a diferencia de los que son más jóvenes y están recién introduciéndose al campo laboral.

- Despersonalización

Gráfico N°2: Despersonalización por rango de edad.

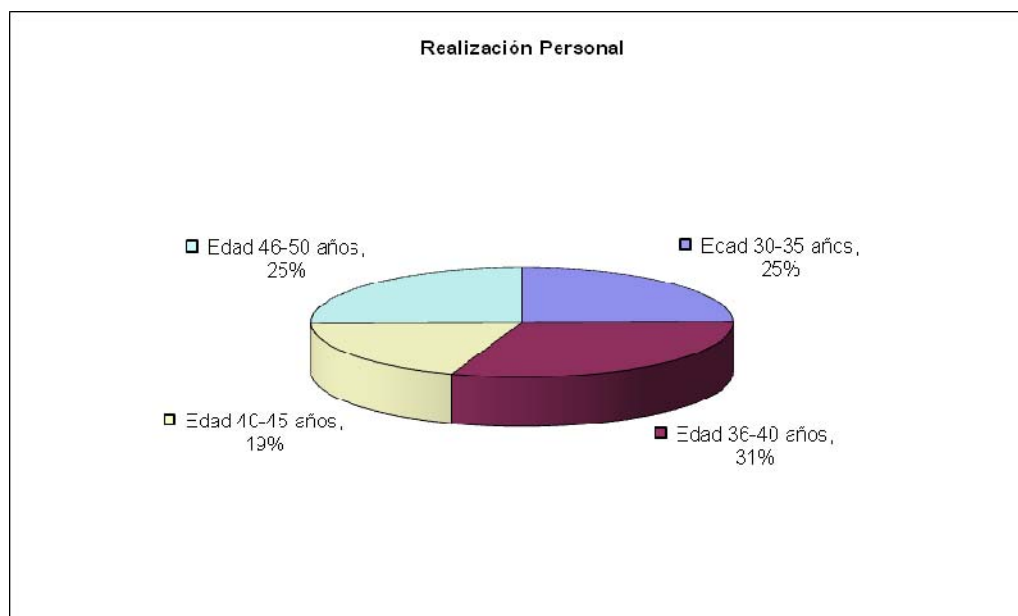


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas

El grado de despersonalización del académico se observa a través de la relación que tiene éste con el alumno. Los docentes con un mayor grado de despersonalización son aquellos que están entre los 40 y los 45 años de edad, con un 28% del total de académicos de la muestra, siendo los docentes de ésta edad los que se sienten menos comprometidos con los estudiantes. Por otro lado los docentes que tienen un menor puntaje de despersonalización, son aquellos pertenecientes al rango de 30 y 35 años de edad con un 19%. Esto indica que los profesores más jóvenes poseen en general una mayor cercanía y empatía con el alumnado, así también una mayor entrega hacia éste. Al señalar empatía se hace referencia a que los profesores más jóvenes poseen un mayor entendimiento del comportamiento del estudiante.

- Realización personal:

Grafico N°3: Realización Personal por rango de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas.

En esta dimensión se refleja que los docentes que poseen un menor puntaje en dichos ítems, son los que están más propensos a padecer del **Síndrome de Burnout**. Señalado esto, son los maestros que están entre los 40 y 45 (19%) años los que representan una baja realización personal o mejor dicho una falta de ésta.

La realización personal conlleva entre otras cosas al logro de las metas académicas y también a las de carácter personal. El docente transmite su realización exitosa a todo su entorno, tanto como alumnos como a sus colegas de trabajo. Ante lo anteriormente mencionado, las mayores puntuaciones reflejan una mayor realización personal, siendo los profesores que tienen entre 36 y 40 años de edad (31%) los que sienten mayor satisfacción efectuando su trabajo.

Los docentes que tienen entre 30 a 35 años de edad son pertenecientes a un 25 % del total, por tanto el otro 25% está entre los 46 a 50 años de edad.

Observaciones generales

Se puede observar a simple vista que el **agotamiento emocional**, en los docentes, está distribuido equitativamente entre éstos. En general las puntuaciones de agotamiento emocional son bajas entre los docentes de la universidad Austral de Chile, campus Isla Teja, Valdivia.

Los académicos se sienten cómodos dictando clases y la mayoría goza su labor como maestro. A pesar de ello, algunas veces al año el profesorado se agota en su trabajo, pero la causa radica mucho más allá de una sala de clases.

El test MBI tiene como segunda sub escala la **despersonalización**, la cual tiene como concepto la ausencia de contacto de parte de los profesores con los alumnos. Se puede observar que los docentes se tienden a preocupar por los intereses de los alumnos y a estar comprometido con su rol de maestro.

Por otro lado la **realización personal** de los profesores tiene un puntaje considerablemente alto para la mayoría de los académicos pertenecientes a la muestra, lo cual demuestra que los docentes tienden a sentirse útiles al implantar clases. Se debe

considerar la importancia en la realización personal de los profesores, ya que ésta de alguna forma es transmitida a los alumnos, e influye en el aprendizaje de ellos.

Se puede concluir que los docentes de la universidad Austral de Chile, si bien es cierto padecen de cansancio y en cierto modo un indicio de estrés, éste no sería generado por la interacción con los alumnos y a su desempeño como docente.

4.1.2. Análisis por facultad.

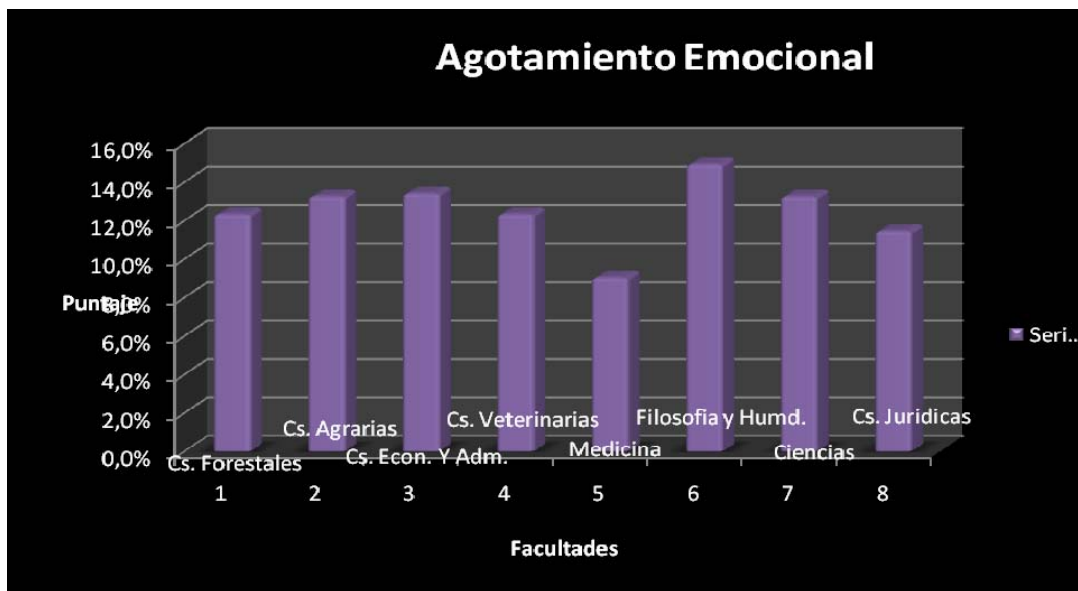
La universidad Austral de Chile campus Isla Teja, Valdivia, se encuentra compuesta por ocho facultades, las cuales son:

- Facultad de ciencias jurídicas y sociales.
- Facultad de ciencias forestales y recursos naturales.
- Facultad de filosofía y humanidades.
- Facultad de ciencias económicas y administrativas.
- Facultad de medicina.
- Facultad de ciencias.
- Facultad de ciencias veterinarias.
- Facultad de ciencias agrarias.

A continuación se realizarán los análisis por facultad dentro de las tres dimensiones señaladas anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal).

- Agotamiento Emocional

Gráfico N°4: Agotamiento Emocional por facultad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas.

Según los resultados arrojados por el test de Maslach los docentes pertenecientes a la facultad de filosofía y humanidades (15%) presentan el mayor grado de agotamiento emocional (en comparación a las demás facultades) ya que la mayoría de los académicos de ésta facultad están muy comprometidos con la labor que desempeñan, provocando en ellos, en ocasiones, una gran decepción emocional.

Los profesores que imparten clases en la facultad de medicina presentan un menor grado de agotamiento emocional (9%), ya que estos, a parte de su rol académico, realizan otras funciones, como por ejemplo atender pacientes en el hospital.

Los docentes pertenecientes a la facultad de ciencias forestales y recursos naturales, facultad de ciencias jurídicas y sociales, facultad de ciencias económicas y administrativas, facultad de ciencia, facultad de ciencias veterinarias, facultad de ciencias agrarias están en un rango que va desde un 12% a un 13%.

- Realización Personal.

Gráfico N°5: Realización Personal por facultad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas.

Los académicos de la facultad de ciencias económicas y administrativas y de ciencias jurídicas y sociales son los más propensos a padecer el Síndrome de estar quemado por el trabajo, con un 11% el primero y un 10% el segundo, siendo estos los que se sienten en menor medida satisfechos con la realización personal, al desarrollar su trabajo (en comparación con los demás docentes de las otras facultades).

Los profesores de ciencias (16%) según los datos obtenidos, son los que sienten un mayor grado de satisfacción impartiendo clases y al desempeñarse con su rol como educador.

El resto del profesorado de las demás facultades están entre el 12% a un 13% del total de los académicos encuestados.

- Despersonalización

Gráfico N°6: Despersonalización por facultad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas

Los profesores pertenecientes a la facultad de ciencias son los que se sienten en mayor medida desvinculados de sus alumnos, con un 19%. Por otro lado los docentes de la facultad de ciencias agrarias parecen ser los que sienten mayor vínculo con sus educandos (8%).

Los profesores de la facultad de ciencias forestales (9%) y de medicina (12%), son los que le siguen a los docentes de la facultad de ciencias, teniendo estos un grado de compromiso importante con sus respectivos alumnos (aunque en menor medida que los docentes de la facultad de ciencias). Por otro lado los docentes de la facultad de filosofía y humanidades, veterinaria, ciencias jurídicas y de economía, se encuentran en un rango intermedio, en cuanto a compromiso académico.

Observaciones generales

Los docentes de las diversas facultades son portadores de conocimientos, y como tales tienen la misión de transmitir estos a sus alumnos. A pesar de ello, los educadores tienen diferentes perspectivas de cómo realizar su trabajo, además de ser todas las facultades diferentes y llevar sus propias políticas y costumbres.

Son los docentes de la facultad de filosofía y humanidades los que tienen mayor indicio de sentirse agotados emocionalmente, encontrándose en esta facultad a los docentes con mayor años de experiencia (con respecto a la población escogida). Deduciendo que una de las causas que puede desencadenar un mayor agotamiento emocional, podría ser la trayectoria del docente.

Los académicos de la facultad de economía son los que reflejan una menor realización personal en su trabajo, junto con los docentes de ciencias jurídicas, estando estos más propensos a quemarse por el trabajo.

Hablar de despersonalización, resulta importante para determinar si un docente puede estar propenso a padecer del **Síndrome Burnout**. El análisis de despersonalización sirve para observar si el profesor muestra cierto interés hacia el aprendizaje del alumno. Bajo el test se pudo observar que las puntuaciones de las respuestas fueron bajas, lo cual refleja que los profesores, en un todo, si están comprometidos (unos más que otros) en el aprendizaje que adquiere el alumno.

El test MBI arroja que los profesores de la facultad de ciencias agrarias reflejan son los más sensibles a padecer el **Síndrome de Burnout**, con una puntuación de un 19,4% versus a la puntuación más baja que es de un 7,5% perteneciente a los profesores de ciencias agrarias.

4.2 Presentación y discusión de resultados cuestionario.

En el siguiente apartado se explican los resultados de la segunda parte de la encuesta efectuada a los diferentes docentes de la muestra. Éste cuenta con tres preguntas que identifican las actividades y variables que producen mayor presión al profesorado. Finalmente se presenta una escala con actividades que desempeña el docente, la cual refleja cuales de éstas le demandan mayor cantidad de tiempo.

4.2.1. Actividades que identifica el académico (además de la docencia) como actividades que lo(a) hacen sentir presionado en su desempeño diario como profesional de la Universidad Austral de Chile.

Hoy en día, los profesores se encuentran comprometidos con la organización. El trabajo del docente se desencadena en un conjunto de exigencias relacionadas acorde a las actividades que efectúan en la universidad en donde la constante búsqueda de productividad se hace imprescindible en su diario vivir, de ésta forma el no logro de sus metas lo conduce a una serie de sentimientos negativos, como la frustración, además de un agotamiento emocional, todos estos síntomas son objeto del estudio **Síndrome de Burnout**.

Para desarrollar ésta investigación se aplicó a los docentes de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja Valdivia, preguntas enfocadas a identificar las actividades que desencadenan malestar en su desempeño.

La Universidad Austral en sí, desde su génesis ha declarado en sus documentos normativos (estatutos, decretos, resoluciones) que la actividad de investigación es una de las prioridades del quehacer de la Corporación en conjunto con la búsqueda de proyectos, publicaciones y la participación conjunta en el área de extensión.

El trabajo académico efectuado por los docentes de la universidad Austral de Chile, es apoyado por la dirección de investigación y desarrollo (DID), el cual es el organismo encargado de la difusión e implementación del sistema de búsqueda de proyectos y publicaciones de las diversas facultades.

Principalmente las actividades de investigación y publicaciones son efectuadas en los sectores de silvoagropecuaria, acuícola, salud humana, humanidades, ingeniería,

ciencias sociales, economía regional y todas aquellas aéreas que generan significancia para el desarrollo productivo del país.

En conjunto con diversas organizaciones la Universidad Austral de Chile efectúa sus actividades de investigación y publicaciones por medio del apoyo directo de recursos externos y fondos concursables que provienen de FONDECYT, FONDEF, Programa Bicentenario-CONICYT, Programa INNOVA-Chile de CORFO, programas de colaboración Internacional y financiamiento propio área DID.

Es de principal importancia para la Universidad Austral de Chile, el número de publicaciones efectuadas durante el año. A comienzos del 2000 se produjeron 100 publicaciones al año, mientras que en el año 2009 el número creció, ascendiendo a 300 publicaciones, acordes a las estadísticas expuestas en ISI (Institute for Scientific Information/Thomson Reuters). Las publicaciones son generalmente expuestas en: ISI (Institute for Scientific Thomson Reuters y Scielo(Scientific Electronic Library Online.

Respecto al incentivo económico, la Universidad Austral de Chile otorga un reconocimiento por su participación y desempeño en las actividades de investigación. El incentivo va relacionado acorde a los resultados obtenidos, medido por el impacto originado en las publicaciones.

Todas las actividades académicas mencionadas anteriormente, conllevan para el docente responsabilidades a cumplir ante la Universidad Austral de Chile, siendo estas variables que trascienden y miden su desempeño académico porque ameritan un deber para éste con la comunidad.

Tanto las investigaciones como las publicaciones son de gran importancia para los docentes; se observó que la mayor parte de ellos, emplea gran dedicación a ésta área que a la realización de clases. Por esta razón, el empeño y el esfuerzo para lograr que un proyecto sea calificado de forma correcta conlleva un largo camino, que muchas veces no llega a ser concretado. En ocasiones los docentes sienten que todo el tiempo y sacrificio empleado en el proyecto fue malgastado. En relación a esto los docentes identificaron que nace en ellos sentimientos negativos, tales como decepción consigo mismo al no cumplir expectativas del equipo de trabajo.

La institución debe contribuir a un bienestar común, brindando apoyo al desarrollo académico, sin embargo como en todo sistema organizacional, existe la presencia de un rango de error, en donde esto no siempre se cumple. Las críticas de los docentes en relación a este ámbito van dirigidas en torno a las gestiones que realiza la Universidad Austral de Chile. La mayor parte del profesorado se siente defraudado por un sistema en el cual las gestiones para transformar iniciativas de desarrollo e investigación en proyectos, se ven obstaculizadas.

El sistema en la Universidad Austral de Chile, conlleva a los académicos, de jornada laboral completa, a lidiar con un sin fin de deberes para con la entidad, de carácter improrrogable; deberes establecidos a través de un anexo de contrato que establece:

- Presentar proyectos de investigación y fondos concursables.
- Publicar al menos un artículo al año.
- Disponibilidad para realizar administración.
- Actividades de extensión.
- Abstención de realizar servicios en otras universidades.
- Servir a la docencia por lo menos el 25% de su jornada contractual.

En referencia a las actividades descritas, se observa que los docentes identifican una carga en su desempeño cotidiano de carácter administrativo, por las múltiples reuniones de trabajo a las que deben concurrir periódicamente. Los docentes indican que el propósito de aquellas no conlleva a su fin y finalmente no realizan un gran aporte, puesto que los temas tratados no son solucionados en conformidad con sus intereses. Se reconoce un desorden en su sistema administrativo el cual se encuentra establecido de manera burocrática en torno a la organización.

Los partícipes de una organización poseen fines tanto particulares como colectivos, en donde la obtención de resultados positivos se ve reflejada en un esfuerzo común por llegar al logro de sus metas, mediante la unión de todos los funcionarios. Los académicos señalan que hoy en día los profesores se preocupan en el cumplimiento de sus propias metas olvidando los intereses comunes de toda la organización.

El personal académico debe cumplir con otras actividades, además de impartir clases, las cuales son: cumplimiento rol administrativo, preparación de clases, preparación de publicaciones, investigación y programas de extensión.

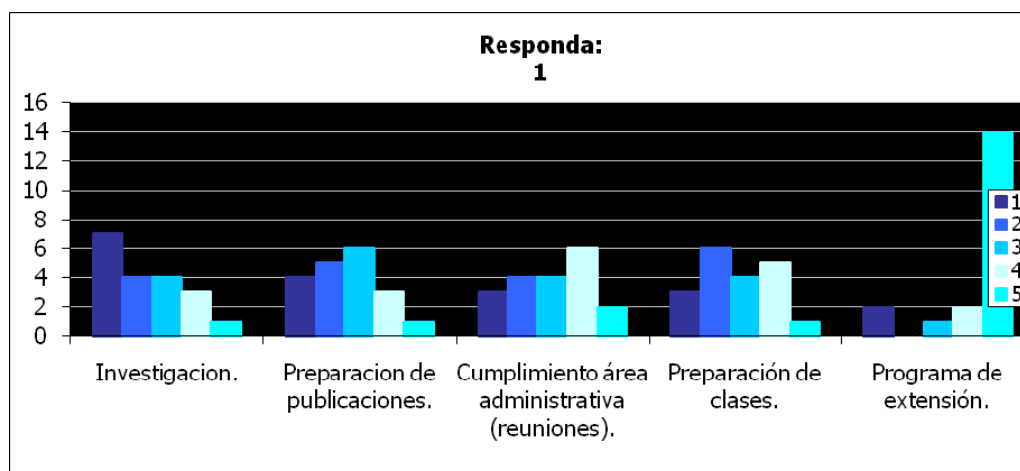
Según la muestra, ésta señala que la actividad que demanda mayor tiempo por parte de los docentes es la investigación, siguiéndole la preparación de publicaciones; en tercer lugar el cumplimiento del rol administrativo, en seguida la preparación de clases y en último lugar los programas de extensión.

La mayoría piensa que la investigación es una de las actividades que mayor tiempo le ameritan.

A partir del año 2009 se hizo formal a través de un anexo al contrato de trabajo que los docentes de la Universidad Austral, campus Isla Teja Valdivia de jornada laboral completa realizaran investigaciones para la universidad, medida de suma importancia.

4.2.2. Desarrollo de prioridades acorde actividades de los docentes que ameritan una mayor cantidad de tiempo en su desarrollo.

Gráfico N°7: Presentación de Prioridades en actividades de docencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas.

Éste gráfico representa las actividades del docente por orden de prioridades, a través de una escala con las actividades que ameritan una mayor cantidad de tiempo y presión en la vida laboral académica.

Las actividades identificables son investigación (1), preparación de publicaciones (2), cumplimiento en el área administrativa (3), preparación de clases (4) y programa de extensión (5).

Los docentes de la muestra consideran que la función que requiere de más tiempo son las investigaciones (ver gráfico N°7), siguiéndole como segunda prioridad la preparación de clases, que a pesar de no ser una actividad demasiado estresante, requiere de una cierta cantidad de tiempo; en tercer lugar se encuentran las preparaciones de publicaciones, a continuación el cumplimiento de roles administrativos y finalmente los programas de extensión.

Las investigaciones realizadas por los profesores requieren de tiempo y de un estudio exhaustivo. Desde hace ya un año que se hizo formal el deber de tener al menos una publicación anual por parte del docente, lo cual de alguna forma ha contribuido al estrés del docente.

Por otro lado las labores administrativas no son actividades de todos los docentes de la muestra, pero los que sí ocupan un rango administrativo señalan que el tiempo requerido para realizar éste tipo de actividades, en ocasiones es excesivo, no justificándose el tiempo requerido.

Finalmente los programas de extensión, son actividades realizadas fuera de la universidad como por ejemplo charlas a ciudadanía por parte de un docente sobre un tema en particular. Éstas no son actividades que la universidad obligue a cumplir (no hay contratos de por medio) a sus académicos.

En definitiva mucho tiene que ver la función que desarrolle cada docente, ya que si un académico es por ejemplo director de escuela o de instituto o bien decano, el tiempo requerido por las actividades va a variar con respecto a otro docente que se enfoque en mayor medida en realizar publicaciones y este desvinculada con el área administrativa.

4.2.3. Variables que identifican los docentes en su entorno laboral, que son perjudiciales para un eficiente desempeño.

El predominio de la insatisfacción en las personas hoy en día ha sido principal causal de bajo crecimiento en el país. Las exigencias de un mundo cada vez más globalizado son las causantes de vivir ante un sistema cada vez más exigente en miras de equilibrar la brecha del conocimiento entre las economías y los saberes de los distintos países del mundo.

El deber del docente, yace en un pilar fundamental en esta cadena del conocimiento. El aporte de valores, saberes y vivencias al alumnado hace notar una buena calidad y bienestar en la educación beneficiando a la productividad.

Sin embargo, las condicionantes del entorno según la opinión de los docentes de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja, Valdivia, reflejan un factor perjudicial en algunas ocasiones para efectuar un desempeño eficiente.

Cada uno de los docentes pertenecientes a las distintas facultades de la universidad debe cumplir con actividades delegadas por su propia área, dentro de ellas se encuentra la conformación de comisiones, labor caracterizada para cumplir con un fin común, sin embargo en el transcurso del tiempo los docentes determinan que se presenta gran cantidad de estas comitivas que no están estrechamente relacionadas con los intereses particulares de cada académico, por este motivo se denota falta de intereses comunes en su comportamiento seguido por una alta acumulación de funciones de distinta índole y simultaneas que no demuestran relación entre sí.

En los aspectos provenientes del ámbito salud, medio ambiente físico, y psicosocial de la universidad, se ven reflejadas problemáticas perjudiciales para la vida laboral del docente.

El espacio físico en donde se desenvuelve el docente a diario es fundamental. Sin embargo, se observó que la mayor parte de los profesores realiza sus funciones en un espacio físico inadecuado, en este plano la carencia de recursos económicos juega un rol perjudicial por la falta de infraestructura para ejercer labores, falta de equipamiento o equipamiento obsoleto que no permite llevar a cabo las funciones de forma expedita,

provocando en ocasiones el entorpecimiento en el conocimiento, mal desarrollo de actividades o insatisfacción en los docentes.

En el ámbito social universitario, el docente identifica variables en relación directa con el alumnado, que generan una falta de motivación en el profesorado. Hoy en día acorde a la opinión de los docentes los alumnos que ingresan a la carrera están cada vez menos involucrados con su futura profesión, se percibe una falta de interés por parte de los educandos en lo que están estudiando, en general permanecen con el material expuesto en clases y no se incentivan en la investigación.

La educación cada vez es menos personalizada y va en declive, tanto en el nivel académico como valórico, la falta de respeto también se hace presente, en ocasiones, en las aulas de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Teja Valdivia, no predominando las buenas formas en el trato alumno-docente, ya que el estudiante en la actualidad es más agresivo que antes, según señalan algunos de los académicos de la muestra.

En relación a lo mencionado, en el ámbito psicosocial la labor del docente no se ve afectada mayormente en la aula de clases, más bien presenta distorsiones en el clima laboral, en donde no predomina el buen trato interpersonal con los pares, superiores y subalternos, esto a causa de la competitividad identificable en las distintas facultades en donde la mayor parte de los docentes, velan por sus intereses particulares, lo cual ejerce presión hacia el sistema organizativo careciendo la falta de trabajo en equipo y la colaboración. La existencia de cuellos de botella en una organización, hace retrasar la producción. La falta de equipo de trabajo conlleva a la existencia de esta problemática observable en los docentes, que en algunas ocasiones no realizan labor alguna retrasando los objetivos colectivos planteados. Todos los factores descritos anteriormente, yacen en un pensamiento colectivo de todos los docentes encuestados. Finalmente los encuestados señalan falta de liderazgo, existiendo mucha participación en la toma de decisiones lo que conlleva a generar un desorden en la gestión presentándose la mayor parte del tiempo objetivos poco visibles por la mayor parte de los docentes.

El problema general radica en que nadie quiere hacer el trabajo difícil, todos quieren ser el actor principal, sin aportar compromiso con la organización.

5. CONCLUSIONES

En el presente estudio se observó que los docentes pertenecientes a la Universidad Austral de Chile, Campus Isla Teja Valdivia, reciben varias presiones por parte de sus superiores y del entorno en sí.

Se identificó que los docentes no padecen del **Síndrome de Burnout**, análisis efectuado por el test de MBI, sin embargo si se sienten abrumados y en ocasiones estresados (según señalan ellos) por las actividades, entorno, o bien por la convivencia que viven en la universidad.

Mediante la tratada investigación se infiere que gran parte del estrés existente es generado por actividades externas a la impartición de clases, se relaciona más bien con todas aquellas obligaciones docentes y factores del entorno que no van en estrecha relación con el alumnado, o la docencia como propiamente tal.

Al observar los resultados obtenidos por el test MBI no existiendo la presencia del **Burnout** en los docentes de la Universidad Austral de Chile, se hace referencia a que la docencia no es el problema. Se identificaron variables del sistema universitario que ejercen presión en el desempeño académico como, las investigaciones y la preparación de publicaciones, todas ellas actividades de un mayor requerimiento de tiempo y dedicación.

Se infiere además, que dentro de la universidad se presentan problemas ligados a la organización y falla del sistema educacional, reflejados en la disconformidad del docente en las gestiones universitarias.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, K. 2009. Validez factorial de Maslach Burnout Inventory (Versión Castellana) en educadores costarricenses 9.
<<http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/1-2009/archivos/validez.pdf>> Accedido 2010 Noviembre 20.
- Arís, N. 2005. El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona de Vallés Occidental, Universidad Internacional de Catalunya, Catalunya.
- Benevides, A.; Porto, P.; Machado, P. Síndrome de Burnout en profesores universitarios, 11 Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2010.<
www.interpsiquis.com> Accesada 2010 Noviembre 18.
- Cano, A. 2010. La naturaleza del estrés.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4DKItOxJVpIJ:www.uem.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm+que+es+el+estres&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=cl> Accesada 2010 Noviembre 22.
- Extremera, N.; P. Fernández-Berrocal, y A Duran. 2003. Inteligencia Emocional y Burnout en profesores. Universidad de Málaga
- Illera, D. 2006. Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas, Resultado de algunos estudios en Popayán. Universidad del Valle.
- Lotito, F., y H. Sanhueza. 2009. Estrés: El azote del siglo XXI “El costo económico y emocional de trabajar con un jefe tóxico”. Trend Management V.11 N°3, Abril-Mayo 2009. www.trendmanagement.cl.
- Llaneza, J. 2008. Ergonomía y Psicología aplicada. 10 edición Lex Nova.
- Segura, A. 2008. ¿La docencia y la investigación son aspectos complementarios? V 10 N° 17 Julio-Diciembre 2008.
<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81462008000200004&lang=pt>. Accesada 2010 Noviembre 8.
- Solar, M. y Díaz C. (2007). EL sistema de cogniciones y creencias del

Docente universitario y su influencia en su actuación pedagógica. Universidad de Concepción, Concepción.

- Valderrama, J. 2005. Un modelo para la distribución racional de la actividad académica en una Universidad. Información Tecnológica V 16 N° 3. La Serena <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642005000300002&lang=pt>. Accesada 2010 Noviembre 11.
- Yañez, R. 2006. Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. V 32 N°1. Valdivia 2006 <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052006000100005&lang=pt>. Accesada 2010 Noviembre 02.
- Yañez, R. y Perez V. 2005. La confiabilidad hacia los docentes por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras. V.31 N° 3. Valdivia 2005<http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807052005000200006&script=sci_arttext>. Accesada 2010 Noviembre 11.

7. ANEXO

7.1. Anexo 1: MBI (Maslach Burnout Inventory).

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos hacia él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos con honestidad. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- Nunca.....A
 Algunas veces al año.....B
 Algunas veces al mes.....C
 Algunas veces a la semana.....D
 Diariamente.....E

Por favor, señale la letra que considere más adecuada:

1. ___ Me siento emocionalmente defraudado(a) en mi trabajo.
2. ___ Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado(a).
3. ___ Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada laboral me siento agotado(a).
4. ___ Siento que puedo “**entender fácilmente**” a los alumnos que imparto clases.
5. ___ Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales (sin relacionarme con ellos).
6. ___ Siento que desempeñar mi rol como docente, todo el día, me cansa.

7. ___ Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los alumnos que tengo que atender.
8. ___ Siento que mi trabajo me esta desgastando.
9. ___ Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de los alumnos a través de mi trabajo.
10. ___ Siento que con el tiempo me he vuelto más duro con los alumnos en mi carácter.
11. ___ Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. ___ Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. ___ Me siento frustrado por mi trabajo.
14. ___ Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. ___ Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos.
16. ___ Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa.
17. ___ Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo (en la sala de clases, con mis colegas).
18. ___ Me siento estimulado(a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. ___ Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.
20. ___ Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. ___ Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. ___ Me parece que los alumnos me culpan por algunos de sus problemas.

7.2. Anexo 2: Cuestionario.

Favor, contestar las siguientes preguntas.

- 1) ¿Qué otras actividades identifica (además de la docencia) como actividades que lo(a) hacen sentir presionado en su desempeño diario como profesional de la Universidad Austral de Chile?

Respuesta:

- 2) Identifique en una escala del 1 al 5, en orden respectivo de prioridades, las actividades que ameritan una mayor cantidad de tiempo y presión en su vida laboral Universitaria.

.....Investigación

.....Preparación de publicaciones.

.....Cumplimiento área administrativa (reuniones)

.....Preparación de clases

.....Programa de extensión

- 3) ¿Qué otras variables identifica en su entorno laboral, que son perjudiciales para un eficiente desempeño? (Ejemplo, relación con los compañeros, relación con los alumnos, etc.)

Respuesta:

7.3. Anexo 3 : Tablas de respuestas.

Entendiéndose por AE (agotamiento emocional); RP (realización personal); D (despersonalización).

Para el cálculo de datos se tomaron todas las respuestas de los docentes de cada facultad, sacando un promedio por cada una de éstas. A continuación se sumaron el total de estos promedios ponderando cada facultad para determinar que porcentaje le corresponde a cada facultad.

Facultades	AE	RP	D
Facultad de Ciencias Forestales y Recursos Naturales	30	32	6
	19	35	5
	14	24	6
	19	29	6
Total	82	120	23
Promedio	20,5	30	5,75

Total docentes entrevistados cuatro.

	AE	RP	D
Facultad de Ciencias Agrarias	22	32	5
Total	22	32	5
Promedio	22	32	5

Total docentes entrevistados uno.

	AE	RP	D
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	21	27	11
	18	24	5
	32	24	15
	18	30	6
Total	89	105	37
Promedio	22,25	26,25	9,25

Total docentes entrevistados cuatro.

	AE	RP	D
Facultad de Ciencias Veterinarias	15	38	6
	26	24	11
Total	41	62	17
Promedio	20,5	31	8,5

Total docentes entrevistados dos.

	AE	RP	D
Facultad de Medicina	15	29	8
Total	15	29	8
Promedio	15	29	8

Total de docentes entrevistados uno.

	AE	RP	D
Facultad de Filosofía y Humanidades	16	36	7
	25	26	6
	20	35	7
	27	39	8
	36	11	14
Total	124	147	42
Promedio	24,8	29,4	8,4

Total de docentes entrevistados cinco.

Facultad de Ciencias	22	37	13
Total	22	37	13
Promedio	22	37	13

Total de docentes entrevistados uno

	AE	RP	D
Facultad de Ciencias Jurídicas	19	24	9
Total	19	24	9
Promedio	19	24	9

Total de docentes entrevistados uno

SUMA DE TODAS LAS FACULTADES.

Totales	414	556	154
Promedio	166,05	238,65	66,9

Facultades	AE	RP	D
Facultad de Ciencias Forestales y Recursos Naturales	12,3%	12,57%	8,59%
Facultad de Ciencias Agrarias	13,25%	13,41%	7,47%
Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas	13,40%	10,999%	13,83%
Facultad de Ciencias Veterinarias	12,35%	12,99%	12,71%
Facultad de Medicina	9,03%	12,15%	11,96%
Facultad de Filosofía y Humanidades	14,94%	12,32%	12,56%
Facultad de Ciencias	13,25%	15,50%	19,43%
Facultad de Ciencias Juridicas	11,44%	10,06%	13,45%

7.4 Anexo 4: Actividades del docente que ameritan una mayor cantidad de tiempo.

Los siguientes datos hacen referencia al desarrollo de las actividades del docente, que ameritan una mayor cantidad de tiempo en su desarrollo.

Análisis técnico - Población: 19

Investigacion.		Conclusiones destacadas
Media	2,316	El "57,89%" eligieron: 1 2 La opción menos elegida representa el "5,26%": 5
Intervalo de confianza (95%)	[1,734 - 2,897]	
Tamaño de la muestra	19	
Desviación típica	1,293	
Error estándar	0,297	

Preparación de publicaciones.		Conclusiones destacadas
Media	2,579	El "57,89%" eligieron: 3 2 La opción menos elegida representa el "5,26%": 5
Intervalo de confianza (95%)	[2,053 - 3,105]	
Tamaño de la muestra	19	
Desviación típica	1,170	
Error estándar	0,268	

Cumplimiento área administrativa (reuniones).		Conclusiones destacadas
Media	3,000	El "52,63%" eligieron: 4 2 La opción menos elegida representa el "10,53%": 5
Intervalo de confianza (95%)	[2,419 - 3,581]	
Tamaño de la muestra	19	
Desviación típica	1,291	
Error estándar	0,296	

Preparación de clases.		Conclusiones destacadas
Media	2,737	El "57,89%" eligieron: 2 4 La opción menos elegida representa el "5,26%": 5
Intervalo de confianza (95%)	[2,200 - 3,274]	
Tamaño de la muestra	19	
Desviación típica	1,195	
Error estándar	0,274	

Programa de extensión.		Conclusiones destacadas
Media	4,368	El "84,21%" eligieron: 5 1 La opción "2" no fue elegida por nadie.
Intervalo de confianza (95%)	[3,784 - 4,953]	
Tamaño de la muestra	19	
Desviación típica	1,300	
Error estándar	0,298	