

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL  
DEPORTE

**MODELOS MULTIVARIANTES DE LA RELACIÓN ENTRE  
SINDROME DE BURNOUT, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y  
ESTADO DE SALUD GENERAL EN PROFESORES DE  
EDUCACIÓN FÍSICA**

Bdigital.ula.ve

**Aspirante:** Esp. Richard Viloría

**Tutor:** Dr. José Prado

Mérida, marzo 2023

C.C.Reconocimiento

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL  
DEPORTE

**MODELOS MULTIVARIANTES DE LA RELACIÓN ENTRE  
SINDROME DE BURNOUT, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y  
ESTADO DE SALUD GENERAL EN PROFESORES DE  
EDUCACIÓN FÍSICA**

**(Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Actividad  
Física y el Deporte)**

**Aspirante:** Esp. Richard Vilorio

**Tutor:** Dr. José Prado

Mérida, marzo 2023

C.C.Reconocimiento

## CONTENIDO

	pp.
<b>Dedicatoria</b>	II
<b>Agradecimiento</b>	III
<b>Resumen</b>	IV
<b>Abstract</b>	V
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	15
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	18
Justificación de la investigación.....	25
Línea de investigación.....	27
Objetivos de la investigación.....	27
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes.....	29
Bases teóricas.....	37
Contexto histórico del término Estrés.....	37
Conceptualización de estrés.....	41
Estrés Laboral.....	42
Contexto histórico del Síndrome de Burnout.....	43
Conceptualización del Síndrome de Burnout.....	46
Estrés y Síndrome de Burnout.....	47
Modelos teóricos-etiológicos del Síndrome de Burnout.....	48
Teorías Sociocognitivas del Yo .....	48
Teorías del Intercambio Social .....	52

Teorías Organizacionales.....	53
Factores que influyen en la aparición del síndrome de burnout .....	60
Variables socio-demográficas.....	60
Variables de personalidad .....	62
Variables propias del trabajo y organizacionales.....	62
Sintomatología del Síndrome de Burnout.....	63
El Síndrome de Burnout en Profesores de Educación Física.....	64
La emoción.....	68
Contexto histórico de la Inteligencia Emocional.....	69
Alfabetización Emocional.....	71
Competencias Emocionales.....	72
Conceptualización de Salud.....	75
Bases Legales.....	77
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación.....	81
Alcance de la investigación .....	81
Diseño de la Investigación.....	82
Población.....	82
Muestra.....	82
Ficha técnica.....	84
Sistema de hipótesis.....	85
Variables.....	85
Instrumentos de Recolección de Datos.....	85
Validez .....	86

Confiabilidad.....	87
Técnicas de Análisis de Datos.....	87
<b>CAPÍTULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS</b>	
Descripción de la muestra .....	89
Metodología Estadística.....	96
Descripción de Datos Ausentes.....	97
Descripción de Análisis Correspondencia Múltiple.....	98
Descripción de Análisis Correlación Canónico .....	99
Análisis de Datos Ausentes .....	100
Análisis de correspondencia múltiple.....	102
Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Demográficas.....	108
Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras (Inteligencia Emocional).....	109
Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs de Salud General.....	111
Análisis de correlación canónica Mediadoras (Inteligencia Emocional) vs Burnout.....	112
Análisis de correlación canónica Salud vs Burnout.....	116
Análisis de correlación canónica Mediadoras (Inteligencia Emocional) vs Salud.....	119
<b>CAPÍTULO V: CONSTRUCTO TEORICO DOCTORAL</b>	
Construcción teórica doctoral.....	121
<b>CONCLUSIONES</b> .....	140

<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>144</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>145</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>155</b>

### LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Tabla</b>	<b>Título de la tabla</b>	<b>pp.</b>
1	Cuadro comparativo de estrés y síndrome de burnout.....	48
2	Taxonomía de modelos del síndrome de burnout.....	48
3	Cuadro de Operacionalización de Variables.....	88
4	Interpretación de las respuestas más relevantes en los primeros componentes.....	105
5	Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Demográficas.....	108
6	Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras (IE).....	110
7	Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables de Salud General.....	111

<b>Figuras</b>	<b>Título de las Figuras</b>	<b>pp.</b>
1	Modelo de Competencia Social de Harrison (1983). (Tomada de Gil y Peró 1997).....	49
2	Modelo de Cherniss (1993). (Tomada de Gil y Peró, 1997).....	50
3	Modelo de Thompson, Page y Cooper, 1993. (Tomada de Gil y Peró, 1997).....	51
4	Buunk y Schaufeli (1993). (Tomada de Gil y Peró, 1997)	51
5	Cox, Kuk y Leiter (1993).(Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997) .....	55
6	Winnubst (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997) ..	57
7	Gil-Monte, Peiró y Valcarcel (1995). (Tomada de Gil y Peró, 1997).....	58
8	Sexo.....	89
9	Edad.....	90
10	Estado Civil.....	90
11	Hijos.....	90
12	¿Su cónyuge trabaja?.....	91
13	Grado Académico.....	91
14	Dependencia del plantel donde trabaja.....	91
15	Nivel Educativo donde trabaja.....	92
16	Trabaja en otro plantel o en otro tipo de trabajo.....	92
17	¿Cuántas horas a la semana dedica usted a esa otra actividad?.....	92
18	Categoría profesional.....	93
19	Años de docencia.....	93
20	¿Cuántas horas de clase imparte semanalmente?.....	93
21	¿Cuántos congresos, jornadas, cursos... relacionados con su actividad académica suele asistir?.....	94
22	Horas de ocio diario.....	94
23	Horas de sueño diario.....	94
	¿Cuenta su institución con material deportivo para	

24	realizar su trabajo?.....	95
	¿El salario que devenga por su trabajo cubre sus	
25	necesidades básicas?.....	95
	¿La institución dónde labora cuenta con instalaciones	
26	físicas apropiadas para llevar a cabo sus clases de	
	Educación Física?.....	95
27	¿Actualmente se encuentra motivado con su trabajo?.....	95
	¿Considera que los recaudos administrativos que	
28	solicita el Ministerio de Educación responden a una	
	realidad contextualizada?.....	96
29	Esquema general de la metodología estadística aplicada	96
30	Mapa de Datos Ausentes.....	100
31	Datos Ausentes por variable.....	101
32	Upset de correlación entre variables con datos ausentes.	101
33	Screeplot de la Varianza Acumulada por componente.....	102
	Variables que más aportan a los tres primeros	
34	componentes.....	103
	Comportamiento de los Biplot - Componentes 1 y 2; 3 y	
35	4.....	107
	Medidas de Discriminación del Síndrome de Burnout vs	
36	las Variables Demográficas.....	109
	Medidas de Discriminación del Síndrome de Burnout vs	
37	las Variables Mediadoras.....	110
	Medidas de Discriminación del Síndrome de Burnout vs	
38	las Variables de Salud General.....	112
	1.- Mediadoras - Mediadoras (X correlación); 2.-Burnout-	
39	Burnout (Y correlación) y 3.- Mediadoras – Burnout .....	113
	Correlaciones canónicas individuales Burnout vs	
40	Mediadoras (IE) .....	115
	Escalado Canónico Burnout vs Mediadoras	
41	(IE).....	116
	Coeficientes de correlación: (X) variables Salud vs (Y)	

42	Burnout y Correlaciones Cruzadas (X) variables Salud vs (Y) Burnout.....	117
43	Correlaciones canónicas individuales Burnout vs Salud...	118
44	Escalado Canónico Burnout vs Salud.....	118
45	Correlaciones cruzadas Mediadoras vs Salud.....	119
46	Correlaciones Canónicas Mediadoras-Salud.....	119
47	Correlaciones canónicas individuales Mediadoras vs Salud .....	120
48	Escalado Canónico Mediadoras vs Salud.....	120
49	Constructo Doctoral	139

Bdigital.ula.ve

C.C.Reconocimiento

## **Dedicatoria**

El presente trabajo que ha significado un gran esfuerzo y sacrificio lo dedico a:

Dios padre celestial por darme vida, salud y motivación para lograr tan importante meta.

A Jesucristo por su apoyo durante tantos momentos difíciles.

A la Virgen de la Candelaria a quien ofrecí mi título.

A mi esposa Delci Gutiérrez por estar presente en todos los momentos durante este trabajo.

A mis hijos Rodrigo y Sebastián quienes fueron la principal motivación de este triunfo.

A mi madre María Ofir Marín y mi padre Hermes Vilorio por su apoyo moral.

Bdigital.ula.ve

## **Agradecimientos**

A Dios todopoderoso, a Jesucristo y la Virgen María por las fuerzas que me dieron para salir adelante.

A mi esposa Delci Gutiérrez por su ayuda, apoyo, constancia y dedicación durante este largo camino, te amo vida mía.

A mis hijos Rodrigo y Sebastián a quienes amo inmensamente.

A mis padres María Ofir Marín y Hermes Viloría por su motivación contante y estar presentes siempre.

A mis suegros Gilberta y Pedro, quienes siempre me brindaron palabras de motivación durante el doctorado.

Al profesor José Rafael Prado, tutor de este trabajo por su apoyo incondicional y constante motivación para alcanzar el triunfo.

A mis hermanos, Denis, Claudia y Eduardo por su apoyo desde la distancia, a mi sobrino (hijo) Jesús Gabriel Viloría por su colaboración.

A mi hermano Hermes y su esposa Maritza por su asesoría al inicio del doctorado.

A la ilustre Universidad de Los Andes por permitirme continuar mi formación profesional.

A los profesores Gauris Vela y René Viloría, jurados de la tesis por sus acertadas asesorías.

Al Dr. Jesús Andrade por su colaboración y asesoría.

A Juana Araque, Johama León, Kelía Rivas y Darviley Márquez, quienes siempre me apoyaron y colaboraron en todo momento.

A la profesora Yuleida Artigas por sus adecuadas y muy pertinentes orientaciones.

A mis compañeros de la I Cohorte del Doctorado.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL  
DEPORTE

**MODELOS MULTIVARIANTES DE LA RELACIÓN ENTRE  
SINDROME DE BURNOUT, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y  
ESTADO DE SALUD GENERAL EN PROFESORES DE  
EDUCACIÓN FÍSICA**

**(Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Actividad  
Física y el Deporte)**

**Autor:** Esp. Richard Vilorio

**Tutor:** Dr. José Prado

**Fecha:** marzo 2023

**RESUMEN**

La presente investigación se centró en analizar modelos multivariantes para describir la relación entre Síndrome de Burnout, Inteligencia Emocional y Estado de Salud General, en profesores de educación física. El trabajo se enmarca dentro del paradigma cuantitativo, descriptivo, de tipo correlacional, bajo un diseño de campo transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por 168 docentes de educación física que laboran en el municipio Libertador del Estado Mérida, tanto en instituciones públicas como privadas del subsistema de educación básica (primaria y secundaria) para el año escolar 2020-2021. Para la recolección de los datos se aplicaron 3 (tres) cuestionarios, el Maslach Burnout Inventory (MBI), el TMMS-24 para medir inteligencia emocional y el cuestionario de salud General de Goldberg, y una encuesta sobre datos sociodemográficos. Los resultados arrojaron en el análisis de datos ausentes que 60 encuestados omitieron algunas preguntas, se evidencia una relación aparente entre el Síndrome de Burnout y algunas variables socio demográficas, algunas variables mediadoras (IE) son condicionantes para la ocurrencia del (SB), se presenta relación entre el SB y la salud general, las variables que evidencian el SB son la despersonalización y el agotamiento, hay una baja correlación entre las variables mediadoras (IE) y la salud general,

**Descriptor:** Síndrome de Burnout, Inteligencia Emocional y Estado de Salud General.

## Abstract

This research focused on analyzing multivariate models to describe the relationship between Burnout Syndrome, Emotional Intelligence and General State of Health, in physical education teachers. The work is part of the quantitative, descriptive, correlational paradigm, under a cross-sectional design. The population under study was made up of 168 physical education teachers who work in the Libertador municipality of Mérida State, both in public and private institutions of the basic education subsystem (primary and secondary) for the 2020-2021 school year. For data collection, 3 (three) questionnaires were applied: the Maslach Burnout Inventory (MBI), the TMMS-24 to measure emotional intelligence and the Goldberg General Health Questionnaire, and a survey on sociodemographic data. The results showed in the analysis of missing data that 60 respondents omitted some questions, an apparent relationship between Burnout Syndrome and some sociodemographic variables is evident, some mediating variables (IE) are conditioning factors for the occurrence of (SB), it is presented relationship between BS and general health, the variables that show BS are depersonalization and exhaustion, there is a low correlation between the mediating variables (IE) and general health.

**Descriptors:** Burnout Syndrome, Emotional Intelligence and General State of Health.

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral o Síndrome de Burnout como también se le conoce es considerado un problema de salud grave y fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. El organismo indicó que el síndrome de burnout ingresó oficialmente en enero de 2022 a su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), por lo que todos los países miembros, deberán considerarlo como un padecimiento laboral. Este síndrome se caracteriza por un cansancio físico y emocional, desarrollándose de manera paulatina y con la intervención determinante de diferentes agentes personales y socioambientales a las cuales es sometida la persona. Este síndrome está cobrando cada vez mayor relevancia en la sociedad actual, diferentes estudios han demostrado las consecuencias negativas tanto en la salud de las personas, como también en la dificultad para la sana convivencia en la sociedad.

El estrés hoy en día representa el común denominador de la población venezolana debido al declive de los diferentes factores de la sociedad. La comunidad educativa, específicamente los profesores representan parte de esa población afectada y vulnerable a padecer estrés; la intensificación y continuidad del estrés, aliada a la falta de energía y entusiasmo, a la sensación de agotamiento, a la inestabilidad emocional y económica, insatisfacción y poca valoración del trabajo, puede llevar a la aparición y al desarrollo del burnout (Marine y otros, 2006 y Guedes y Gaspar, 2016).

Por otro lado, la inteligencia emocional, ha demostrado ser una importante herramienta para todas aquellas personas que de una u otra forma se encuentran emocionalmente inestables debido a las presiones laborales. Tal es el caso de algunos profesionales de

la educación, los cuales demuestran un agotamiento tanto físico como socio afectivo.

La presente investigación se centra en analizar modelos estadísticos multivariantes que relacionen el síndrome de burnout, la inteligencia emocional y estado de salud general en los docentes de educación física, con el fin de tener una mejor comprensión de la relación que pudiera existir entre éstos tres constructos. El estudio que a continuación se presenta se desglosa de la siguiente manera:

Capítulo I, el problema en él se describe el planteamiento del problema, justificación de la investigación, línea de investigación y objetivos del presente estudio.

Capítulo II, marco teórico inicialmente se presentan algunos estudios que fundamentan el presente trabajo de investigación relacionados con los constructos de Síndrome de Burnout, Inteligencia Emocional y Estado de Salud. General. Luego se abordan las bases teóricas, en primer lugar, el contexto histórico de estrés, conceptualización de estrés, estrés laboral, contexto histórico del burnout, conceptualización del síndrome, estrés y síndrome de burnout, los constructos teóricos que explican el origen del síndrome, sintomatología del síndrome, síndrome de burnout en profesores de educación física. En segundo lugar, origen etiológico de la emoción, contexto histórico de la inteligencia emocional, alfabetización emocional y competencias emocionales. En tercer lugar, una aproximación teórica de los términos de salud y salud general. En cuarto lugar, las bases legales que fundamenta la investigación.

Capítulo III marco metodológico, se hace referencia a los procedimientos técnicos-metodológicos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación para obtener, presentar y analizar los datos que sustentan el estudio, a través de los siguientes elementos: paradigma, enfoque, tipo, diseño de investigación, descripción de la población y muestra, ficha técnica, sistema de hipótesis,

instrumentos de recolección de datos, métodos estadísticos para el análisis de la información.

Capítulo IV análisis de resultados, se presentan en correspondencia con los objetivos y las hipótesis planteadas, los resultados obtenidos en la presente investigación.

Capítulo V constructo doctoral, conclusiones, se reúnen las conclusiones a las que se llegaron en la investigación, así como también algunas recomendaciones consideradas pertinentes.

Bdigital.ula.ve

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### Planteamiento del Problema

La sociedad venezolana en los últimos tiempos se ha visto expuesta a situaciones de estrés de manera continua debido a una disminución en su calidad de vida, originada por diferentes factores sociopolíticos y económicos que afectan a las personas en forma negativa ya que las expectativas de vida, aspiraciones personales y profesionales se ven mermadas por distintas circunstancias como la desbocada inflación, los bajos salarios, la emergente diáspora, entre otros.

Por otro lado, los profesionales de diferentes áreas ven cómo su calidad de vida y profesional se ha visto afectada por la situación del país que ha cambiado de manera sostenida su quehacer diario, llegando a ser alarmante en ciertas profesiones de servicio como el sector salud y educativo.

En relación a éste último, existen variables propias del desempeño docente, como son: horario de trabajo, no hay seguridad social, contratos colectivos sin cumplir, condiciones laborales inapropiadas, número de alumnos, relación con los compañeros de trabajo y con los estudiantes, valoración que tiene la sociedad de la función docente, bajos salarios, género, edad, zona geográfica, aficiones, horas de descanso o sueño, horas de ocio, estado civil, número de hijos, consumo de alcohol y/o tabaco (cigarrillos), o de medicación, entre otros... Estas variables generan en los profesionales de la educación estrés laboral y, mantenidas en el tiempo es la base perfecta para el desarrollo del síndrome de burnout.

De entre los tipos de estrés que la literatura relaciona al sector laboral, figura el *síndrome de burnout* el cual es catalogado como

estrés crónico laboral, que afecta principalmente a las profesiones que están frente al público. Para Vicente (1999):

Es un estado de agotamiento tanto físico como socio afectivo, que se presenta en aquellos trabajadores que tienen contacto directo con otras personas como: médicos, enfermeras, policías, docentes, profesionales de la información, entre otros. También, puede considerarse como una respuesta o mecanismo de defensa a fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones interpersonales dadas en profesiones que ameriten de manera recurrente la atención a otros individuos. (p.14)

El burnout aparece frecuentemente en los profesionales que se muestran más comprometidos, en los que trabajan más intensamente ante las presiones y demandas laborales, colocando en segundo término sus intereses. El síndrome de burnout es una enfermedad ocupacional que se origina debido a una exposición continua al estrés crónico y una sobrecarga psicológica que muchas veces no es diagnosticada o en el peor de los casos no se toman medidas preventivas para evitarlo.

Por otro lado, es importante acotar que la Organización Mundial de la Salud (1994) hace referencia a la salud ocupacional, la cual la define como la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales, tiene que ver tanto con las condiciones físicas como las psicológicas del trabajador.

El reconocimiento del burnout como un grave problema de salud pública motivó su inserción en el grupo de enfermedades relacionadas con el ambiente laboral (Shirom, 2003). Indudablemente, esta iniciativa demuestra la preocupación por las repercusiones físicas, emocionales y sociales provocadas por el estrés laboral crónico y alerta sobre la necesidad de estudios que investiguen su prevalencia y los factores asociados en diferentes profesiones (Guedes y Gaspar, 2016)

La carrera docente en cualquiera de sus niveles y modalidades se caracteriza por la cotidianidad en las interacciones interpersonales (docente-docente; docente-estudiantes; docentes-directivos; docente-personal de apoyo; docente-comunidad...) que hacen que esta profesión implique entrega, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás, una actividad a la larga agotadora emocionalmente y estresante. Por lo tanto, los profesionales de la educación representan parte de esa población afectada y vulnerable a padecer dicho síndrome, pues las políticas en la educación se han dirigido a transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente, modificar las pautas de formación profesional y del estudiantado, cambios idealistas que ocurren en forma acelerada y hacen que los maestros se vean y sientan presionados.

En cuanto a los profesionales de la docencia en educación física afectados por el burnout está documentada la problemática en trabajos como los de Vilorio, Paredes y Paredes (2003), quienes señalan como diferentes variables sociodemográficas se relacionan con la prevalencia del síndrome en este colectivo. En su trabajo estudiaron la incidencia del síndrome de *burnout* en una muestra de profesores de Educación Física de la ciudad de Mérida (Venezuela). Para su evaluación se utilizó el MBI (Maslach y Jackson, 1981a). Los resultados arrojaron la presencia del síndrome en este colectivo en los siguientes porcentajes: nivel bajo de *burnout* (41,4%), nivel medio (48,6%) y nivel alto (10%). La edad, el grado académico, las horas de ocio y el trabajo del cónyuge se relacionan con la despersonalización y de esta forma con el grado de *burnout*, de manera que esta dimensión del síndrome, se encuentra presente en este colectivo.

Más recientemente Guedes y Gaspar (2016), estudiaron el síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales

de la educación física brasileños, encontrando que las puntuaciones equivalentes al agotamiento emocional y despersonalización fueron significativamente más elevadas en profesionales con más edad. Con relación a las características laborales, mayor experiencia profesional, calificación académica inferior, actividad en la enseñanza básica, jornada de trabajo  $\geq 41$  horas/semana, pluriempleo y menor ingreso económico aumentaron significativamente las posibilidades de padecer *burnout*. En conclusión, los presentes hallazgos pueden ser empleados para diseñar programas de intervención e implementar cambios en el ambiente de trabajo destinados a mejorar la salud laboral y el bienestar en general de los profesionales de la educación física.

Estas investigaciones centran su atención en la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de educación física, aspectos en los que puede basar sus postulados el presente estudio, el cual contiene una especial particularidad, la de realizar una correlación entre los constructos del síndrome de burnout, inteligencia emocional y el estado de salud general en profesores de educación física.

Por otro lado, en los últimos años se han incrementado las investigaciones relacionadas con la inteligencia emocional. De lo descrito en la problemática asociada al burnout en el ámbito educativo, se fundamenta la necesidad en los docentes de desarrollar o potenciar la inteligencia emocional. Es impostergable desarrollar habilidades que hagan que la resiliencia sea parte del proceso de prevención y tratamiento del burnout en el sector educacional.

No es hasta 1990 que la expresión inteligencia emocional aparece en la literatura psicológica con un escrito de los psicólogos americanos Mayer y Salovey, quienes mostraron interés por las emociones y su efecto en los procesos cognitivos memoria,

atención, concentración, toma de decisiones, etc. El término inteligencia emocional tiene mayor aceptación con los postulados de Goleman en 1995, uno de los más destacados estudiosos de la inteligencia emocional, la cual define como la capacidad que tiene cada persona de adecuar sus sentimientos y emociones a cada situación, así como aceptar dichas expresiones de las personas que le rodean.

Aplicar la inteligencia emocional no implica estar siempre contentos o evitar las situaciones problemáticas, sino mantener el equilibrio: saber reconocer y aceptar los propios sentimientos y salir airoso de esas situaciones sin perjudicarse ni lastimar a los demás (Paiva y Sanabria, 2003). Al respecto, se establecen dos tipos, una relacionada a la inteligencia interpersonal, esta tiene que ver con la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas y, la inteligencia intrapersonal con la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios (Paredes, Vilorio y Vilorio, 2014).

Entonces poseer inteligencia emocional es tener la cualidad de entender los propios sentimientos y regularlos, además de anticipar y evaluar las emociones de las demás personas y, buscar la manera de influir en ellos para lograr respuestas adecuadas, que posibiliten un ambiente armónico. (Padrón y Sánchez, 2010). De allí, la necesidad que tienen algunos profesionales de la educación de trabajar en el desarrollo de las competencias emocionales (intrapersonal e interpersonal), que propone la inteligencia emocional.

Se considera, fundamental mencionar que el docente requiere en, primer lugar, y principalmente la toma de conciencia, haciéndose una introspección de su forma vida, sus expectativas, valores y manera de ver el mundo. En segundo lugar, poner en práctica el autodomínio de los impulsos y emociones, tal como lo manifestaban los antiguos filósofos como Aristóteles *reconocimiento de las*

*emociones, Sócrates conócete a ti mismo, Platón evitar ser esclavo de las pasiones*, lo que evidencia que es una virtud que el ser humano ha buscado desde la antigüedad. En tercer lugar, buscar la motivación interna que impulsa a las personas a indagar, encontrar y mantener la voluntad para mejorar la calidad de vida y, en cuarto lugar, tener la iniciativa de buscar la ayuda externa, que le proporcione las herramientas para canalizar las emociones, apropiarse de su origen y transformarla en fortalezas.

Por su parte, la inteligencia emocional, ha demostrado ser una importante herramienta para todas aquellas personas que de una u otra forma se encuentran emocionalmente inestables debido a las presiones laborales. Aduñarse del manejo de las emociones permitirá a los docentes no solo un bienestar psicoafectivo, sino además, un rendimiento óptimo laboral y un clima interpersonal armónico los cuales influirán indiscutiblemente en el mejoramiento de la calidad de vida, repercutiendo en la excelencia educativa de los estudiantes e instituciones.

Observando ambos constructos, el síndrome de burnout es un problema que provoca deterioro tanto en la salud física como emocional del profesional, lo que afecta la productividad laboral, la reputación de los docentes dentro la sociedad, distorsionando la enseñanza y, en consecuencia, la formación de los estudiantes. Aunado a lo anterior se hace evidente la necesidad de valorar la incidencia de un tercer constructo, *el estado de salud general*, este que sería determinante en cuanto a la somatización de los diferentes síntomas asociados, según la literatura, a la prevalencia del desgaste profesional.

En consecuencia y referente a estos tres constructos, Celestino (2013) en su trabajo de investigación utiliza los modelos multivariantes para intentar describir las estructuras de covariación entre inteligencia emocional, desgaste profesional y salud general en una muestra de 430 profesores de Colima, llegando a la

conclusión que la inteligencia emocional juega un papel clave en el desgaste profesional y en el estado de salud de los sujetos afectados por el síndrome, igualmente la autoestima parece fundamental y que cualquier iniciativa que colabore en el aprendizaje de la inteligencia emocional y en potenciar la autoestima, tendrá un gran impacto en el rendimiento, el trabajo y la salud del individuo.

Es evidente que la difícil situación sociopolítica y económica que atraviesa el país viene afectando de manera recurrente a la sociedad venezolana en general y a los docentes en particular debido a las precarias condiciones laborales a las que están siendo sometidos, según el magisterio venezolano en declaraciones ofrecidas el 14 de enero de 2019 expresa que el “trabajo docente se lleva a cabo bajo condiciones indignas, humillantes y degradantes”.

De allí, que la problemática se presenta en el contexto de educación física como consecuencia de bajos salarios que no cubren las necesidades básicas, el número de horas semanales de clase, número de estudiantes, instalaciones físicas inapropiadas, escasos de material deportivo, exigencias administrativas excesivas y descontextualizadas, entre otras que están comprometiendo su rendimiento laboral. Así mismo, el docente de educación física tiene la particularidad que la interacción con el estudiante está inmersa en variables alternas (variables emocionales) que pueden ejercer de mediadoras en el proceso de desgaste profesional, de esto, surge la interrogante:

¿Se pueden plantear modelos estadísticos multivariantes que relacionen el síndrome de burnout, la inteligencia emocional y estado de salud general en los profesionales de la educación física?

De allí que, la presente investigación busca determinar la posible presencia del síndrome de burnout en docentes de educación física del municipio Libertador del estado Mérida y, además analizar modelos estadísticos multivariantes para describir la relación entre

síndrome de burnout, inteligencia emocional y estado de salud general, en profesores de educación física.

### **Justificación de la Investigación**

La literatura nos indica que el estrés laboral tiene repercusiones negativas para la sociedad, por cuando representa la base para el desarrollo del síndrome de burnout y, en el caso de la comunidad educativa, consecuencias irreparables en la acción docente y para la sociedad. Es notorio cómo en la sociedad venezolana, específicamente en el campo docente existe una llamativa deserción, por el hecho de que sus expectativas de vida y profesionales se ven, cada vez más restringidas y, en permanente decadencia. Éste contexto laboral favorece la aparición y permanencia de factores de riesgo psicosocial que facilitan la manifestación del síndrome de burnout.

Al respecto, se han encontrado estudios que evidencian el padecimiento del síndrome de burnout en el contexto educativo, sin embargo son escasos los estudios, específicamente en el área de Educación Física. No obstante las investigaciones y bibliografía consultada explican cómo las condiciones laborables van contribuyendo a la aparición y desarrollo del síndrome de burnout, somatizándose a nivel físico, emocional y social, constituyendo así una de las bases para la presente investigación, pues se busca establecer una relación, estadísticamente significativa, entre los procesos emocionales básicos que subyacen al desarrollo del desgaste profesional (burnout), que pueden ayudar a comprender el rol mediador de ciertas variables y su influencia en el estado de salud general del profesorado y, por ende la influencia que tenga en su rendimiento y calidad del servicio prestado, analizando así modelos estadísticos multivariantes que relacionen los constructos síndrome de burnout, inteligencia emocional y estado de salud

general en el colectivo de educación física, para constituir así un aporte científico en el área educativa para la sociedad venezolana.

Es importante que cualquier sistema educativo, independientemente del gobierno que lo rectore, debe propiciar un cambio en la cultura de la concepción de la figura docente, solventar sus necesidades básicas (salud, vivienda, alimentación...), promover acciones que busquen su formación y respondan a una realidad contextualizada, al mismo tiempo que pongan en primer plano el bienestar físico, psicológico, social y emocional de los docentes, debido a que un profesor saludable, emocionalmente estable, con mejor calidad de vida, bien motivado será un factor clave para el desarrollo de un país. Por ésta razón, resulta útil analizar y comprender desde la misma fuente, docentes del área de educación física, la percepción sobre sus condiciones de trabajo, procesos emocionales y estado de salud, que permitan abrir espacios de reflexión y reestructurar proyectos en pro del bienestar de los docentes desde una perspectiva académica y humana, de aquí su relevancia educativa.

En relación a la relevancia social, el presente estudio busca analizar modelos multivariantes que relacionen las variables síndrome de burnout, inteligencia emocional y estado de salud general, con el fin de propiciar posteriores estudios que propongan estrategias eficientes y eficaces tendientes a reducir los riesgos psicosociales en el potencial humano, como lo son los docentes, con el fin último de mejorar su calidad de vida y, por qué no, rescatar la imagen de lo que es un docente y su huella incalculable para la sociedad venezolana.

## **Línea de investigación**

El presente estudio se centra en la línea de investigación La Educación física, deporte, el hombre y la sociedad, se fundamenta en la necesidad de estudios de la personalidad de los individuos, ya que tiene como objetivo desarrollar investigaciones orientadas al análisis de los factores psicológicos, filosóficos y sociales y económicos, que intervienen en la Educación Física, Deporte y la Recreación y su influencia en los individuos, grupos sociales e instituciones.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General:**

Generar un modelo teórico multivariante para relacionar el Síndrome de Burnout, Inteligencia Emocional y Estado de Salud General, en profesores de educación física del municipio Libertador del estado Mérida.

### **Objetivos Específicos**

- Indagar sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de educación física del municipio Libertador del estado Mérida.
- Determinar si la incorporación de variables emocionales que pueden ejercer de mediadoras en el proceso de desgaste profesional, previene la manifestación del Síndrome de Burnout en el colectivo de profesores de educación física del municipio Libertador del estado Mérida.

- Establecer si el Síndrome de Burnout presenta relación con el estado de salud general de los docentes de educación física del municipio Libertador del estado Mérida.
- Establecer si las variables mediadoras (IE), tienen relación con el estado de salud general de los docentes de educación física del municipio Libertador del estado Mérida.
- Definir los modelos estadísticos utilizados para correlacionar el Síndrome de Burnout, la Inteligencia Emocional y Estado de Salud General. de los docentes de educación física del municipio Libertador del estado Mérida.

Bdigital.ula.ve

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes**

A continuación se describirán algunos estudios que fundamentan el presente trabajo de investigación relacionados con los constructos de Síndrome de Burnout, Inteligencia Emocional y Estado de Salud General.

Ballesteros (2022) realizó una tesis doctoral titulada: Análisis multivariante de los estilos de aprendizaje, estilos de pensamiento e inteligencia emocional en estudiantes de nivel medio y superior. El objetivo general fue construir una herramienta estadística para el análisis de datos multivariantes dicotómicos que permita comparar estructuras factoriales latentes y analizar su evolución en el tiempo y crear un código que permita aplicar las ideas teóricas al análisis de datos reales. La muestra estuvo conformada por 3560 estudiantes del primer ingreso de bachilleratos, licenciaturas e ingenierías, se aplicó un formulario que consta de 5 apartados, entre los cuales está uno sobre datos sociodemográficos y el Trait Meta Mood Scale o TMMS que evalúa la inteligencia emocional. La muestra se recolectó durante tres (3) años. Los hallazgos más importantes son: no se ha encontrado ni una sola aplicación de estas herramientas estadísticas multivariantes en el campo de la educación que se aborda en este trabajo, no se ha encontrado en la literatura ninguna técnica de la familia STATIS para el análisis de matrices de datos dicotómicos de tres vías, el STATIS DUAL clásico nos ha permitido demostrar que tanto el constructo latente estilos de pensamiento, evaluado con el cuestionario TSI, como la inteligencia emocional evaluada con la TMMS, presenta una estructura estable en los tres años de estudio, el statis dual dicotómico propuesto en esta tesis doctoral, ha permitido demostrar que el constructo latente estilos de aprendizaje, evaluado con el cuestionario CHAEA, presenta también una

estructura estable en los tres años de estudio, no se detectaron estilos de aprendizaje predominantes, los estudiantes han presentado niveles de inteligencia emocional aceptables pero que deben ser mejorados.

El estudio guarda relación con la investigación ya que analiza modelos multivariantes con la finalidad de construir herramientas estadísticas que relaciona varios constructos.

Arenas, (2021) elaboró una tesis doctoral titulada modelo de autorregulación emocional de Bonnano, para reducir el Síndrome de Burnout por la enseñanza virtual, en docentes de una Universidad de Guayaquil. Tuvo como objetivo general establecer los fundamentos teóricos en el diseño de un modelo de autorregulación emocional a través de la teoría de Bonnano para disminuir la afectación por síndrome de burnout en docentes universitarios. La investigación se enmarcó dentro de la metodología descriptiva-propositiva, por cuanto presentó una alternativa para fortalecer las habilidades emocionales para reducir el nivel de estrés como indicativo del desgaste profesional. La población de estudio estuvo constituida por los docentes de la universidad de Guayaquil. Las conclusiones que arrojó la investigación fue que el modelo de autorregulación emocional de Bonnano permitirá a los docentes desarrollar habilidades emocionales para la promoción de salud y bienestar personal, lo que conllevará a una mejor calidad educativa en el contexto docente.

La investigación justifica el presente estudio por cuanto coincide en explicar que el síndrome de burnout representa una amenaza al trabajo docente, no sólo el área personal del maestro sino de todo el entorno socio-educativo. Así mismo, comprueba que las personas con alta puntuación en autorregulación emocional presentan menores niveles de burnout, es decir la inteligencia

emocional resulta ser un factor protector ante las situaciones estresantes propias del trabajo docente; de igual manera coincide en la importancia de incluir la inteligencia emocional en la formación de la carrera docente, además de recomendar la elaboración de investigaciones respecto a modelos que contemplen las emociones dentro del ámbito educativo, específicamente en la formación docente.

Fraile, (2021) elaboró una tesis doctoral denominada Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de Educación Física de la enseñanza pública. Tuvo como objetivo analizar el síndrome de burnout y engagement del profesorado de Educación Física que desarrolla sus funciones en centro educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Madrid (España). Se enmarcó con diseño de método mixto, en una primera fase de aproximación cualitativa se entrevistó a 12 docentes con el objetivo de explorar cuales son los principales desencadenantes de estrés laboral desde la percepción del profesorado; en una segunda fase de enfoque cuantitativo, se llevó a cabo un estudio ex post facto mediante la aplicación de escalas y cuestionarios. La población estuvo conformada por 252 docentes de centros educativos públicos. Se encontró que entre los desencadenantes de estrés laboral con mayor prevalencia percibidos por los docentes son: carga psicofísica (desgaste físico, mental y emocional), sesiones de grupo, ratio grupo, infraestructura, equipamiento y dotación, conductas disruptivas, demanda ambiental, riesgos y accidentes, interacción con otros compañeros y diversidad del alumnado. La investigación concluye que las variables estudiadas están relacionadas estadísticamente: valores altos de estrés laboral están asociados a valores altos de frustración, burnout e intención de abandono de la profesión y a valores bajos de engagement; el profesorado que presenta valores elevados de

agotamiento emocional muestra valores bajos de realización personal y valores altos de despersonalización.

La investigación justifica el presente estudio porque, en primer lugar, analiza el papel del docente de educación física señalando que éste especialista requiere de una alta demanda a nivel psíquico, físico y emocional, por cuanto implica establecer una cercana relación con los estudiantes para motivarlos, colaborarles, apoyarles no sólo en el ámbito educativo, sino también en lo afectivo; ésta situación de manera prolongada pudiera desencadenar tensión, malestar y desgaste durante su praxis profesional. En segundo lugar, ratifica que el síndrome de burnout tiene consecuencias negativas y perjudiciales en el ámbito educativo, tanto para la institución como en el propio docente, ha sido relacionado con una peor calidad en la enseñanza, el absentismo en el trabajo, las bajas laborales e incluso en el retiro prematuro o abandono del puesto de trabajo y profesión.

Acosta, (2021) realizó una tesis doctoral titulada influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, su objetivo fue determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente. El tipo de investigación empleada fue básica no experimental, diseño correlaciona causal, corte transversal; la población estuvo constituida por 59 profesores, se utilizaron como instrumento dos escalas tipos Likert IE: 75 ítems y Desempeño: 45 ítems. Concluye afirmando que la inteligencia emocional influye en forma directa en el desempeño docente, el valor de la correlación en variables es de 0,699 significancia equivalencia a 0,00, es decir a mayor nivel de inteligencia emocional mejor labor pedagógica en docentes.

La investigación justifica el presente estudio porque analiza la inteligencia emocional en el ámbito docente, señalando que los docentes con altos niveles de inteligencia emocional promueven en

sus estudiantes competencias emocionales como la empatía, habilidades sociales, conciencia personal, motivación y autoestima, lo que influye directamente en el clima escolar y por, ende en el rendimiento académico de los estudiantes.

Poma, (2020) realizó una investigación en la ciudad del Callao que tuvo como objetivo determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria. El tipo y diseño de investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 1360 y 300 docentes respectivamente. Se utilizaron los cuestionarios de factores sociodemográficos, laborales y el Maslach Burnout Inventory. Los resultados muestran presencia del burnout en niveles de 45% alto, 41% medio y 14% bajo, se puede concluir que existe una semejanza porcentual entre los porcentajes de niveles altos y medios, pero diferencias sustantivas en los factores sociodemográficos y dimensiones del burnout.

El presente estudio justifica la investigación ya que estudia el síndrome de burnout en la comunidad educativa, así como también la incidencia de los factores sociodemográficos y laborales en la manifestación del síndrome.

Aguayo, (2017) realizó un estudio titulado El bienestar y el burnout en docentes, desde el modelo de demandas y recursos laborales: La inteligencia Emocional como variable moderadora y el afecto positivo y negativo como variables mediadoras. El objetivo general de su trabajo fue poner a prueba las premisas del modelo de demandas y recursos laborales que predicen el proceso de agotamiento-desgaste, analizando el papel mediador del estado afectivo-emocional negativo. Además se analizó la capacidad predictiva y conveniencia del sistema de demandas y recursos laborales, como marco explicativo de la satisfacción vital,

considerando el papel mediador que los afectos positivos pueden tener cuando la inteligencia emocional actúa como recurso personal. La muestra estuvo compuesta por 4627 docentes de instituciones (públicas, concentrada y privado) en los niveles (infantil, primaria, secundaria, universitaria y especial). Las conclusiones fueron: un alto nivel de estrés percibido, predice una baja satisfacción con la vida, así como el cansancio emocional y la despersonalización. Se verifica la importancia de la inteligencia emocional percibida (IEP) por su papel moderador entre el estrés y el efecto negativo, así como el efecto positivo por su rol como mediador entre el estrés percibido y el síndrome de burnout. Ambos constructos contrarrestan los síntomas generados por el estrés y el síndrome de burnout, siendo éstas dos dimensiones que más aparecen en la profesión docente, provocando problemas de salud, bajas laborales y absentismo laboral. Por ello es necesario potenciar programas de intervención y técnicas que aumenten la inteligencia emocional como medida de prevención. Un docente que posea altos niveles de inteligencia emocional y de afecto positivo (recursos personales), estará mejor preparado para hacer frente a las exigencias (demandas laborales), que aparecen en su profesión.

La investigación justifica el presente estudio porque analiza la situación laboral, socioafectiva y física que manifiestan los profesores a partir de las exigencias laborales del sistema educativo y, las repercusiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia sus estudiantes. Así como también la transcendencia que tiene el uso de los recursos emocionales para enfrentar de manera positiva las dificultades en su vida diaria y las demandas de la actividad docente.

Sastre, (2017) realizó un estudio titulado El Desgaste Profesional y la Inteligencia Emocional en la acción profesoral. El objetivo general de su trabajo fue averiguar los factores

determinantes de la aparición del síndrome de desgaste profesional o burnout entre los docentes de educación secundaria de Ceuta y analizar el papel de la inteligencia emocional y su influencia en dicho síndrome. La muestra estuvo compuesta por 523 docentes de institutos de educación secundaria (6) seis, centros que imparten la educación secundaria para personas adultas (2) dos, y centros concentrados (2) dos, en total 10 instituciones. Las conclusiones a las que llegó fueron: la proporción de docentes que sufren desgaste profesional es baja, en lo relativo a la baja realización personal existe un grupo significativo de docentes que no se muestran satisfechos con su trabajo debido a los insuficientes recursos que ofrecen los centros para resolver los problemas que surgen. Los resultados obtenidos revelan las posibles causas o variables que más inciden en la aparición del síndrome de desgaste profesional encontrando que los años de experiencia docente, la situación laboral y la relación con el equipo directivo y los compañeros son las más influyentes, el personal con más de 20 años de ejercicio docente presenta mayor proximidad a niveles de burnout. Un alto porcentaje de los docentes encuestados manifiestan haber recibido formación y haber desarrollado habilidades de inteligencia emocional, y contar con una alta capacidad emocional, repercute positivamente en su vida personal y profesional. Afirma en base a los resultados que un mayor desarrollo de las habilidades emocionales contribuye a padecer menos del síndrome de burnout.

El estudio descrito argumenta la investigación por cuanto describe que se puede tener altos niveles de compromiso con la carrera docente, sin embargo la insuficiencia en los recursos, antigüedad laboral, la insatisfacción profesional y la poca o ninguna valoración de la acción docente, son detonantes para padecer el síndrome de burnout. Por otro lado, el desarrollo y uso de habilidades emocionales intervienen de manera positiva para enfrentar y manejar el desgaste profesional.

García (2017) realizó un trabajo titulado Bienestar Emocional en Educación: Empecemos por los Maestros. El objetivo general de su trabajo fue, por un lado, analizar el estado emocional de los docentes; y por otro, presentar un programa de bienestar emocional para maestros. La población estuvo conformada por docentes que imparten clase en colegios de titularidad pública de Educación Infantil y Primaria, pertenecientes a la Junta de Andalucía, España, y la muestra final del estudio fue de 300 maestros cuyas edades están comprendidas entre los 25 y 64 años, con un promedio de 43.7 años. Los resultados obtenidos son alentadores, puesto que muestran la posibilidad de mejorar aspectos que se ha demostrado que están íntimamente relacionados con el rendimiento profesional del docente y que contribuyen a aumentar su bienestar. Concluyen afirmando que no cabe duda de la repercusión que tiene el estado emocional del docente en la creación de un clima de aula apropiado, sin embargo, resulta relevante tomar en cuenta el aumento en el número de bajas por depresión entre el colectivo docente, por cuanto los profesionales de la educación se enfrentan a diario a demandas muy exigentes desde el punto de vista emocional.

La investigación fundamenta el presente estudio por cuanto analiza el papel determinante que juega el estado emocional del docente en el síndrome de burnout y, por ende en la praxis pedagógica. Asimismo confirma que los profesionales de la educación se enfrentan a diario a exigencias desde el punto de vista emocional que hacen del trabajo docente una de las profesiones que requiere una alta entrega profesional con altos niveles de implicación emocional que posibilite un clima del aula apropiado y, a su vez, permitan sobrellevar las posibles situaciones “estresantes” que puedan suscitarse en las aulas como las relaciones que se establecen con los estudiantes, compañeros de trabajo y familia, es decir todos los miembros de la comunidad educativa.

## **Bases Teóricas**

En el presente apartado se abordará, en primer lugar, el contexto histórico de estrés, conceptualización de estrés, estrés laboral, contexto histórico del burnout, conceptualización del síndrome, estrés y síndrome de burnout, modelos teóricos – etiológicos que explican el origen del síndrome, factores que influyen en la aparición del síndrome, sintomatología del síndrome y el síndrome de burnout en profesores de educación física. En segundo lugar, descripción del termino emoción, contexto histórico de inteligencia emocional, alfabetización emocional y competencias emocionales. En tercer lugar, términos relacionado con la conceptualización de salud y las dimensiones estudiadas por David Goldberg y, en último lugar las bases legales que fundamentan el trabajo de investigación.

### **Contexto histórico del término estrés**

La palabra estrés proviene etimológicamente del término inglés *stress* (presión) y, este a su vez del participio latino *strictus* del verbo *stringere* (tensión). (Cirera et al., 2012 y Osorio y Cárdenas, 2017) Lo que hace afirmar que el término implica una *resistencia* hacia una situación, lugar o persona como mecanismo natural de adaptación.

Diferentes autores concuerdan en que el estrés siempre ha existido en los seres vivos (animales y humanos), en las diferentes épocas, se podría decir desde su misma aparición en el planeta Tierra. Es una reacción que se manifestaban cuando cazaban, en situaciones de peligro, en ambientes desconocidos, apareamiento, entre otros. El estrés es una condición humana, por cuanto siempre ha sido experimentado a lo largo de la historia, nuestros antepasados prehistóricos lo vivían como un mecanismo de adaptación que determinaba su sobrevivencia, adaptación y

evolución. (Guerrero, 2006; Bolívar 2015; Clemente 2018 y Fraile 2022).

Sin embargo, el estudio del estrés como término científico se remontan a la Física, término que se utilizó para explicar la presión que ejerce un cuerpo sobre otro (fatiga de materiales). El fisiólogo canadiense Selye (1974) fue el primero en emplear el término en el campo de la psicología. El concepto de estrés en medicina, específicamente en la psicología se comienza a utilizar a partir de los trabajos de Selye, a quien le interesó que muchos de sus pacientes mostraban trastornos físicos diferentes a su condición física, aunado a que éstos síntomas eran similares en sus pacientes por lo que comenzó a realizar diferentes investigaciones y descubrió que podían ser atribuidos a los esfuerzos del organismo para responder al estrés de estar enfermo.

Selye realiza una serie de experimentos con ratones en los que inyectaba proteínas, sustancias químicas, y los sometía a ambientes extremos (frío, calor, ruido). Llega a la conclusión que el agente desencadenante del estrés es un factor que vulnera el estado normal del organismo, lo que obliga a éste a emplear recursos para volver a su estado habitual. Por lo que, define el estrés como una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga (Selye, 1974). Éste autor, a través de sus investigaciones con sus pacientes, fue el primero en separar los efectos psicofisiológicos del estrés de otros síntomas.

Tomando en cuenta los planteamientos de Selye, el estrés es un estado en el que el cuerpo humano hace un esfuerzo para mantener un equilibrio a pesar de la influencia de elementos tanto internos como externos que inciden en la adaptación. Durante esta búsqueda de equilibrio o reequilibrio como muchos investigadores lo definen el organismo responde con patologías de tipo psicológico, emocional o fisiológico.

Diversos investigadores, han definido el estrés desde tres perspectivas o enfoques por un lado los bioquímicos y fisiólogos consideran al estrés como respuestas. Por su parte, las orientaciones psicológicas lo conciben como estímulo y, los enfoques psicosociales lo admiten como interacción.

En 1959, White realiza una investigación en la que afirma que el estrés se origina a partir de condiciones forjadas en el propio cuerpo, las cuales son transformadas como estímulos y, estas a su vez son determinadas para las características neurológicas propias de cada individuo. Por su parte, Burchfield en 1979, define el estrés como aquel estímulo que se origina cuando un acontecimiento da lugar a una alteración en los procesos homeostáticos. En la misma perspectiva Miller (1997) manifiesta que el estrés se da a través de una estimulación originada por cualquier cambio extremo o inusual que se considere como amenaza, reflejándose en el cambio de conducta de la persona. El estrés es un hecho externo producido por el estímulo (Manzano, 1998)

El estrés, según la orientación fisiológica, es una reacción orgánica que aparece cuando el ser humano se somete a condiciones ambientales que superan la capacidad del individuo para afrontarlas (Kals, 1978). Asimismo, Selye en 1974, define el estrés como una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga. Más adelante, Blanco (1986) afirma que a pesar de los cambios orgánicos generalizados en el cuerpo humano (taquicardia, aumento de la presión sanguínea, respiración acelerada, entre otras) como reacción ante una situación de estrés, esto no ha sido suficiente para aceptarse como definición unánime entre los científicos, pues según los expertos existen una serie de situaciones que generan en el organismo una activación fisiológica, como por ejemplo: trotar.

Por otro lado, la perspectiva psicosocial, concibe el estrés como una interacción entre la persona y el ambiente. Folkman en

1984 afirma el estrés no es únicamente una reacción de la persona ni mucho menos solo un estímulo, es mucho más complejo debido a que se trata de una relación dinámica y bidireccional entre el sujeto y el entorno, actuando de manera interdependiente. El estrés, desde esta perspectiva, es un aspecto subjetivo, debido a que es la forma en que la persona concibe los hechos o situaciones estresantes y los recursos para enfrentar la situación. En otras palabras, el estrés es el producto de la interrelación entre los recursos personales y sociales (estrategias, recursos de afrontamiento y apoyo social) que poseen las personas para hacer frente a los efectos del estrés. Entendiéndose por afrontamiento como un esfuerzo conductual y cognitivo dirigido a reducir las exigencias internas y/o externas causadas por las transacciones estresantes (Lazarus y Folkman, 1986).

En éste sentido, el estrés se concibe como un proceso psicológico que responde a las demandas del organismo, movilizándolo recursos psicofisiológicos con el propósito de responder de manera adecuada a la demanda. (Fernández, 1995). El estrés es un estado que el ser humano experimenta, en la que existe una sobrecarga emocional fusionada a una exigencia excesiva del ambiente, en la que el organismo responde fisiológica y psicológicamente. En este sentido, el estrés es un sobreesfuerzo del organismo para dar respuesta a un estímulo (estresor), que puede ser un evento, objeto o persona, exterior. (Sierra et al., 2003).

El estrés es una reacción natural del cuerpo humano ante condiciones externas que representan un desafío, lo cual implica la movilización de recursos físicos, mentales y conductuales. (Ávila, 2015) lo interesante es cuando la persona se somete a situaciones o experiencias de estrés que sobrepasan sus recursos provocando un desequilibrio emocional y conductual.

No obstante, existe un estrés positivo y un estrés negativo. En relación al primero, es necesario para adaptarnos adecuadamente a

las exigencias. En cuanto al segundo, se da cuando las exigencias sobrepasan las capacidades de la persona y se fracasa en el proceso de adaptación obteniendo como respuesta sentimientos de inseguridad, frustración y desesperación. (Álvarez y Fernández, 1991)

La sociedad venezolana durante la última década ha sido objeto de múltiples y acelerados cambios en los aspectos económicos, culturales, sociales, educativos y tecnológicos, que han afectado al ser humano sometiéndolo de manera cotidiana a situaciones de estrés, haciendo de éste un proceso habitual en la vida de las personas. Dicho de otro modo, el estrés es un fenómeno al que el ser humano se enfrenta de manera continua y de diferente intensidad independientemente del estatus, sexo o nivel profesional que se tenga.

### **Conceptualización de estrés**

La Real Academia Española 2019 describe el estrés como una tensión provocada por experiencias o hechos angustiosos que originan en el organismo reacciones psicósomáticas y psicológicas, en ocasiones graves.

Se podría afirmar que el estrés es un fenómeno natural del organismo que resulta de una interrelación discrepante entre ambiente e individuo, en la que el primero, ejerce tensión emocional (agente externo) y, la poca efectividad del segundo de controlar la respuesta del organismo (agente interno), es decir, la deficiencia en la implementación de habilidades emocionales requeridas para enfrentar de manera satisfactoria dicha tensión y encauzarla de manera positiva. En consecuencia la eficacia en el manejo de los agentes estresores es subjetivo y dependerá de los recursos con los que cuente la persona para manejarlos.

Entonces, el estrés es encontrarse bajo tensión, donde el cuerpo humano responde a nivel fisiológico, psicológico y emocional,

en muchos casos, la persona desarrolla malestar y nerviosismo conllevándola a perder el control de la situación. La diferencia estriba en los recursos emocionales que se tenga para enfrentar el estrés de manera satisfactoria.

### **Estrés Laboral**

La sociedad a nivel mundial se está enfrentando de manera acelerada a cambios en los aspectos tecnológicos, económicos, culturales, sociales, religiosos y educativos lo que genera en el ser humano estrés, disminuyendo, en algunas personas, su calidad de vida, así como también su desempeño productivo, dado que el ambiente laboral también se ve afectado.

El estrés laboral es propio de las sociedades modernas, en las que éstas demandan presión en el entorno laboral para cumplir con las exigencias de la industrialización y las nuevas tecnologías provocando una saturación física y/o mental en el trabajador, causando una serie de signos y síntomas que deterioran la salud de los trabajadores.

Fundamentando lo descrito Leka et al. (2004) afirman que el estrés laboral es una reacción que la persona demuestra ante presiones y exigencias laborales que sobrepasan los recursos cognitivos, emocionales y físicos, en el que además, ponen a prueba la capacidad del trabajador para enfrentar la situación. Es evidente entonces que, el estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para manejar y controlar las situaciones de estrés.

El estrés laboral constituye un riesgo psicosocial, debido a que representa un aspecto negativo que interfiere en el desempeño, calidad, salud y bienestar laboral de trabajador. (Gil-Monte, 2012)

El estrés en el ámbito laboral puede provocar en el trabajador crisis nerviosas recurrentes, irritabilidad, agotamiento físico y/o mental, asma, alteraciones gastrointestinales e inmunológicas,

depresión, ansiedad, problemas conductuales e incluso la muerte por un ataque al corazón. La Organización Mundial de la Salud, admite al estrés laboral como una epidemia mundial, según los datos estadísticos, que muestran que éste tipo de estrés será la epidemia del siglo XXI. (Sierra et al., 2003)

Finalmente se puede afirmar que, la comunidad educativa, específicamente los profesionales de la educación representa parte de esa población susceptible a presentar estrés laboral, debido a que su trabajo se fundamenta en las relaciones interpersonales docente-docente; docente-estudiante. Es un problema social porque tiene repercusiones negativas en la socialización y eficacia laboral, pues afecta tanto a los docentes que lo padece disminuyendo su calidad de vida, como también a las personas que lo rodean (compañeros de trabajo y/o estudiantes), reflejándose en la poca eficiencia y efectividad de su trabajo.

### **Contexto histórico del Síndrome de Burnout**

En 1953 Schwartz y Will presentan un estudio de caso *avant-la-lettre* en el que señalan el caso de una enfermera que presenta algunos de los síntomas que corresponden con el burnout como cansancio emocional, actitud indiferente hacia los pacientes y baja realización personal. (Schaufeli, et al., 1993)

Por su parte, Greene (1961) presenta una novela titulada *A Burn-out Case*, cuya traducción al español es *Un Caso Acabado*, por lo que varios investigadores afirman que la traducción más correcta de burnout sería probablemente “estar quemado”. La novela describe la historia de un arquitecto que presenta la sintomatología del síndrome cansado, agotado y decepcionado decide abandonar todo e irse a la selva africana.

El término burnout fue introducido en el campo de la medicina, específicamente en la psicología a mediados de los setenta, por el psiquiatra estadounidense Freudenberger en el año 1974, quién

describió dicho síndrome en la Asociación Americana de Psiquiatría (APA), fundamentó sus investigaciones en el interés que le propinaba los trabajadores voluntarios de una Clínica de Toxicomaníacos en Nueva York.

Según este autor, los trabajadores de ésta clínica después de un tiempo laborando mostraban una sintomatología similar e inició sus estudios en el que llegó a la conclusión que es un síndrome que lo padecen las personas que prestan servicio de ayuda y, consiste en un agotamiento físico y emocional progresivo de la persona como resultado de dedicarse a la asistencia de personas de manera incondicional sin tomar en cuenta sus propias necesidades e intereses. La presión y sobrecarga laboral al tiempo incide en la aparición de síntomas de agotamiento, ansiedad y depresión, aunado a pérdida de motivación, compromiso, comportamientos agresivos, despersonalizados, distanciados, deshumanizados acompañado de diversos síntomas físicos y mentales. (Marente, 2006 y Celestino, 2013)

Por su parte Edelwich y Broadsky (1980) describen que se manifiesta como una pérdida progresiva de propósitos e interés como consecuencia de las condiciones laborales inapropiadas que conllevan a una progresiva y consecuente desmotivación. En 1981 Maslach y Jackson conceptualizan el burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo explican como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal o baja autoestima.

El cansancio emocional puede considerarse como el agotamiento de los recursos emocionales propios. La despersonalización, son los sentimientos negativos y de actitudes de cinismos hacia las demás personas y, la baja autoestima tiene que ver con la poca autovaloración personal y laboral.

Paine en (1982) concebía el síndrome como una disminución de la habilidad para enfrentarse al estrés laboral.

Por su parte, Burke en 1987, explica que el burnout es un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento.

Al respecto, Pines y Aronson (1988), señalan que el síndrome de burnout se manifiesta igualmente como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Estos autores, afirman que los síntomas del burnout se pueden observar también en personas que no trabajan en el sector de asistencia social.

El síndrome de burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía de la persona, la cual se origina por una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo. (Shirom, 1989)

De la misma manera, Gil-Monte y Peiró (1997), consideran el síndrome de burnout como una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales. Estos autores describen que el síndrome de burnout, tienen dos perspectivas: la clínica y la psicosocial.

La perspectiva clínica, entiende el síndrome de quemarse como un estado personal resultante del estrés laboral. La perspectiva psicosocial, lo concibe como un proceso que se origina y potencia por la interacción de características del entorno laboral y características personales del sujeto.

Se podría afirmar que la diferencia entre ambas concepciones se encuentra, en que la perspectiva clínica, la concibe como un estado

actitudinal de la persona al enfrentarse a presiones y tensiones laborales, por su parte la perspectiva psicosocial, se concibe como un proceso que se va dando por la fusión de situaciones laborales tensas y una predisposición personal. Sin embargo, ambas concepciones coinciden en que se perciben a través de una sintomatología tanto emocional como física.

A propósito Carlin en 2010, sostiene que el *burnout* es un problema propio de personas que desempeñan trabajos de servicios públicos. Siendo estos profesionales, los más expuestos a riesgos psico-emocionales.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud 2019 la identifica como un problema de salud dado que se origina por el estrés crónico y, este desencadena una serie de sintomatologías físicas, emocionales y actitudinales que afectan gravemente la salud de las personas.

### **Conceptualización del Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout es un mecanismo de defensa a fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones interpersonales dadas en profesiones que ameriten de manera recurrente la atención a otras personas. Es la respuesta a la cúspide del estrés crónico, que se refleja con un cansancio físico y emocional, desarrollándose de manera paulatina y con la intervención determinante de diferentes agentes personales y socioambientales a las cuales es sometida la persona. En relación a los agentes personales tiene que ver con el poco o bajo manejo de competencias emocionales para enfrentar y manejar presiones laborales. En cuanto al segundo, está relacionado con ambientes de trabajos que tienen inmersos altos niveles de exigencias y presiones laborales que sobrepasan los recursos emocionales de la persona.

## **Estrés y Síndrome de Burnout**

Estrés y síndrome de burnout están bastante ligados por ser el segundo consecuencia del primero, así lo confirman Guerrero y Vicente (2001) al señalar que desde una perspectiva clínica, el síndrome de burnout es una respuesta de estrés crónico que sobrepasa al profesional, agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa.

Por su parte, la perspectiva psicosocial, también se acepta esta relación causal, pues el síndrome de burnout es un proceso representado por el desgaste psíquico resultante de estar agotado emocionalmente y de mostrar una actitud negativa hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol. Características éstas, propias del estrés laboral crónico. (Molinero, et al., 2012 y Moen, et al., 2015)

El síndrome de burnout es un claro exponente de las fases avanzadas del estrés profesional. Marente (2006) Una exposición crónica a los estresores laborales, puede llevar a los profesionales que trabajan en contacto directo con las personas, a sufrir el síndrome de burnout. En concordancia con lo descrito Álvarez y Fernández en 1991, afirman que el síndrome de burnout forma parte de un proceso de estrés crónico (distrés) experimentado en el contexto laboral, siendo este síndrome el último eslabón o la última consecuencia del estrés crónico.

El estrés (ver tabla 1) entendido como acto natural que en la medida adecuada puede impulsar a progresar, por el contrario, el síndrome de burnout es negativo y hace declinar. Mientras el trabajador estresado se siente muy vinculado a los problemas, el trabajador quemado hace todo lo posible para separarse de ellos, y mientras el primero siente acelerado su ritmo de trabajo, el segundo se siente denso en ese aspecto.

**Tabla 1. Cuadro comparativo de estrés y síndrome de burnout.**

CUADRO COMPARATIVO DE ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT	
ESTRÉS	SÍNDROME DE BURNOUT
1.- Excesiva implicación en los problemas. 2.- Hiperactividad emocional. 3.- El daño fisiológico es el fundamento principal. 4.- Agotamiento o falta de energía Física. 5.- La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas. 6.- Puede tener efectos positivos, en exposiciones moderadas a estrés.	1.- Falta de implicación en las situaciones. 2.- Agotamiento emocional. 3.- El daño emocional es el fundamento principal. 4.- Agotamiento que afecta la motivación y a la falta de energía psíquica. 5.- La depresión en el Síndrome de Desgaste Profesional es como una pérdida de ideales y tristeza. 6.- El Síndrome de Desgaste Profesional sólo tiene efectos negativos.

**Nota.** Tomada de García (2014).

### Modelos teóricos-etiológicos del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout ha motivado a numerosos investigadores a formular teorías que intentan explicar las variables que determinan la aparición, permanencia y, consecuencias personales – organizacionales; de igual manera las estrategias de cómo enfrentar el síndrome, de modo que las personas puedan tener una mejor calidad de vida a nivel personal, profesional y organizacional. En la siguiente tabla se mencionan algunos constructos teórico-etiológicos que explican según diferentes autores el origen del síndrome. (Ver tabla 2.)

**Tabla 2. Taxonomía de modelos del Síndrome de Burnout.**

MARCOS TEÓRICOS DESDE LOS QUE SE HAN ELABORADO LOS MODELOS	MODELOS SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT
Teorías Sociocognitivas del Yo	Modelo de Competencia Social de Harrison (1983) Modelo de Cherniss (1993) Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993)
Teoría del Intercambio Social	Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredey (1993)
Teoría Organizacional	Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983) Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993) Modelo de Winnubst (1993)

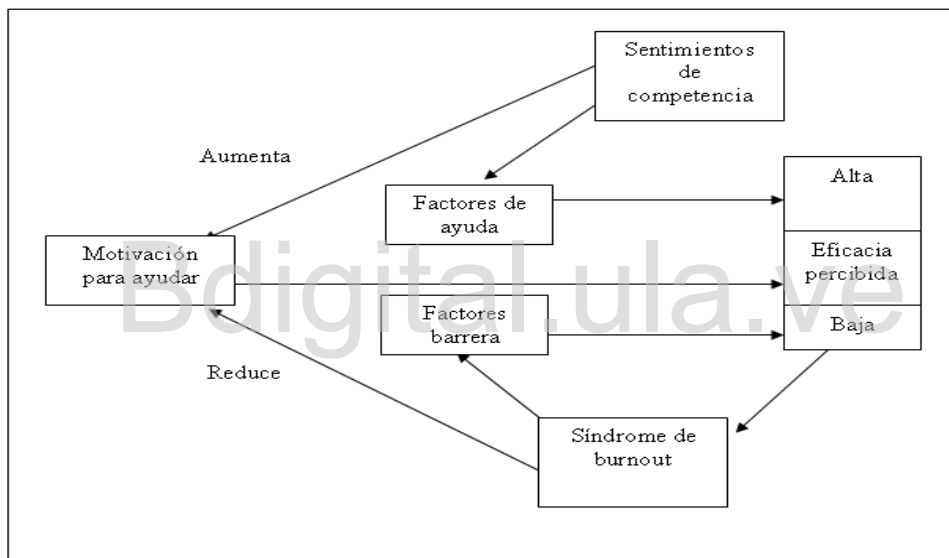
**Nota.** Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997.

### Teorías Sociocognitivas del Yo

En primer término se describirá *la teoría sociocognitiva del yo*, se tiene el modelo de competencia social de Harrison (1983), para

este autor toda persona que se inicia en una organización se encuentra altamente motivada para ayudar pero la permanencia de esta motivación se encuentra determinada por factores de ayuda y factores barreras. Estos se encuentran determinados por el logro de objetivos de la organización dentro de los cuales se encuentran los objetivos laborales realistas, los valores de la institución, la capacitación profesional, la toma de decisiones, la ambigüedad de rol, disponibilidad de los recursos, la retroalimentación recibida, la sobrecarga laboral, etc. (Figura 1.)

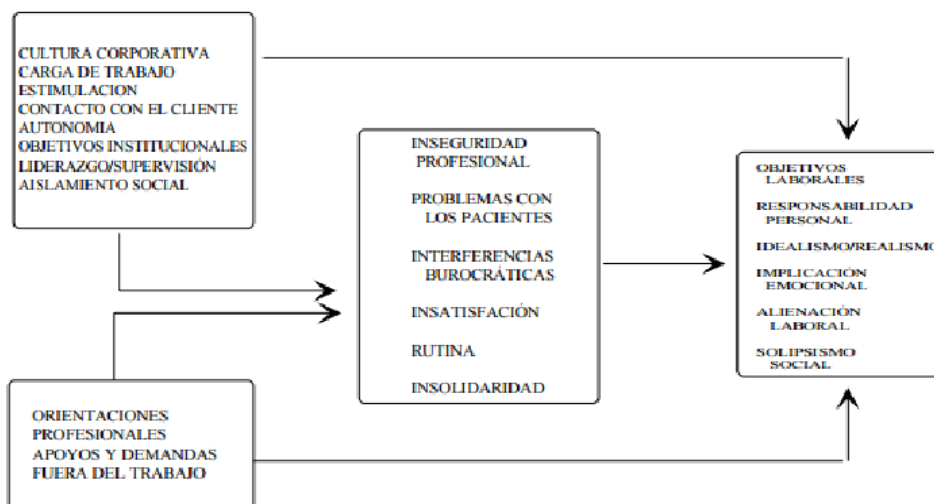
**Figura 1:** Modelo de Competencia Social de Harrison (1983). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



Cherniss (1993) creó un modelo de relación causal entre las características del ambiente y sentimientos de éxito del trabajador con las características de la organización, (Figura 2.) este último influyente para la prevención del síndrome de burnout. Asimismo, su modelo toma la *autoeficacia percibida* de Bandura (1989), como determinante para ejercer control y apoyo social. Dado que los trabajadores con fuertes sentimientos de autoeficacia experimentan menos estrés en las situaciones de amenaza y, por tanto pueden afrontarlas de manera positiva. Mientras que el fracaso en alcanzar

los objetivos conlleva sentimientos de decepción, baja autoeficacia y puede dar lugar al desarrollo del síndrome de burnout.

**Figura 2:** Modelo de Cherniss (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



Por su parte, Thompson et al. (1993) establecen la etiología del síndrome a cuatro variables: el nivel de autoconciencia del trabajador, las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador, sus expectativas de éxito y sus sentimientos de autoconfianza. (Figura 3.) En relación al nivel de autoconciencia, los trabajadores con alta autoconciencia se distinguen por una tendencia alta a concentrarse en su experiencia de estrés, por lo que perciben mayores niveles de estrés que los trabajadores con baja autoconciencia.

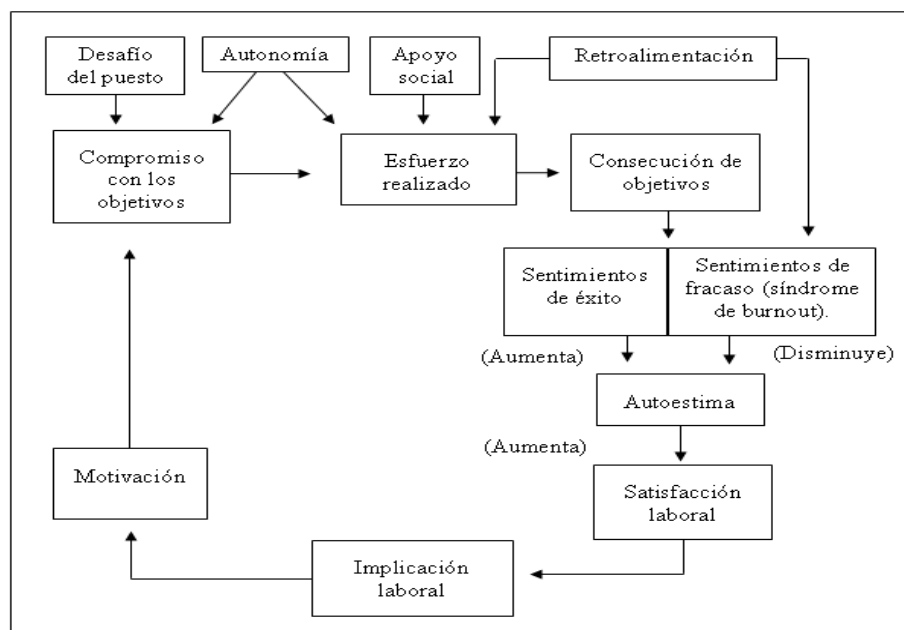
En cuanto a las discrepancias entre demandas y recursos pueden intensificar el nivel de autoconciencia en algunos trabajadores, específicamente cuando el trabajo requiera mucha tensión y sobrepasa los recursos del trabajo para sobrellevar dicho estrés, esta situación afectará negativamente su estado anímico y, al mismo tiempo influirá en la confianza para resolver las discrepancias, disminuyendo los sentimientos de realización personal en el trabajo.

Por su parte, las expectativas de éxito, tiene que ver con la predisposición a adoptar expectativas optimistas de éxito en la resolución de las discrepancias afectando la confianza de los trabajadores en su habilidad para reducirlas, y así promover su persistencia en los intentos de reducir la discrepancia.

Por último, los sentimientos de autoconfianza se ven afectados cuando la consecución de los objetivos aparece continuamente frustrada, debido a que los trabajadores que demuestran altos niveles de autoconciencia y pesimismo tienden a resolver las dificultades retirándose de la situación problemática y una alta tendencia a no corregir las desigualdades entre las exigencias del trabajo y los recursos personales para el logro de los objetivos.

Las conductas de despersonalización son consideradas en este modelo como un patrón de retiro conductual. Pero además, cuando los profesionales no pueden desarrollar estas conductas de abandono experimentan sentimientos de desamparo profesional y de agotamiento emocional.

**Figura 3:** Thompson, Page y Cooper, 1993. (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



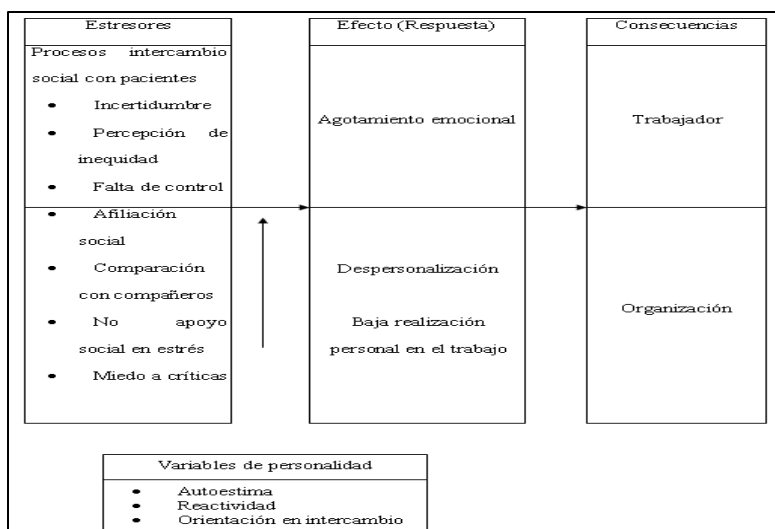
## Teorías del Intercambio Social

Al respecto Buunk y Schaufeli (1993) desarrollan su modelo para explicar la etiología del síndrome de *burnout* en profesionales de enfermería, en la que afirman que dentro de esta comunidad el síndrome de burnout presenta dos orígenes, por un lado, los procesos de intercambio social con los pacientes y, por otro, los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. (Figura 4.)

En relación a los procesos de intercambio social con los pacientes, los profesionales de enfermería identifican tres variables estresoras relevantes para el desarrollo del síndrome: la incertidumbre, la percepción de equidad, y la falta de control. La incertidumbre, se refiere a la falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar. La percepción de equidad alude al equilibrio percibido entre lo que los trabajadores dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones y la falta de control, está relacionado con la poca seguridad de regular sus tareas cotidianas.

En relación a los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, afirman que estos trabajadores de la salud no buscan cooperación con sus compañeros de trabajo ante las circunstancias tensas o estresantes, sino que más bien los evaden por miedo a ser criticados, descalificados o etiquetados.

**Figura 4:** Buunk y Schaufeli (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



De la misma manera, Hobfoll y Freedy (1993) desarrollaron el modelo de conservación de recursos, en la que sostienen que el estrés en los trabajadores aparece cuando aquello que les motiva está amenazado. En este modelo las relaciones interpersonales cobran relevancia por cuanto representan los principales estresores y, más aún debido a que, este modelo obedece a una teoría de corte motivacional.

Los estresores laborales amenazan los recursos de los trabajadores al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional. Los autores sostienen que para prevenir el burnout hay que trabajar directamente con los trabajadores, ya que si las personas logran evitar la pérdida de recursos aumentar los que ya poseen, cambiarán sus percepciones y cogniciones de manera positiva y, consecuentemente, disminuirán los niveles de estrés percibido y del síndrome de burnout, lo que conllevará a un desempeño laboral eficiente y efectivo.

### **Teorías Organizacionales**

Se encuentra el modelo de Golembiewski et al. (1983), los cuales describen las causas a nivel ambiental del síndrome de burnout, pues señalan que éste se origina, por un lado, debido a la tensión que se genera ante fuertes situaciones de sobrecarga laboral y, por otro lado, pobreza de rol, entendida ésta como la poca o ninguna motivación en el puesto de trabajo. Al conjugarse ambas situaciones y, además se le añade reincidencia los trabajadores comienzan a manifestar pérdida de autonomía y de control que conlleva a una disminución de su autoimagen, sentimientos de irritabilidad y fatiga, que de manera progresiva va llevando a un cansancio físico y psicológico hasta llegar al agotamiento emocional, la cual corresponde con la primera fase del síndrome.

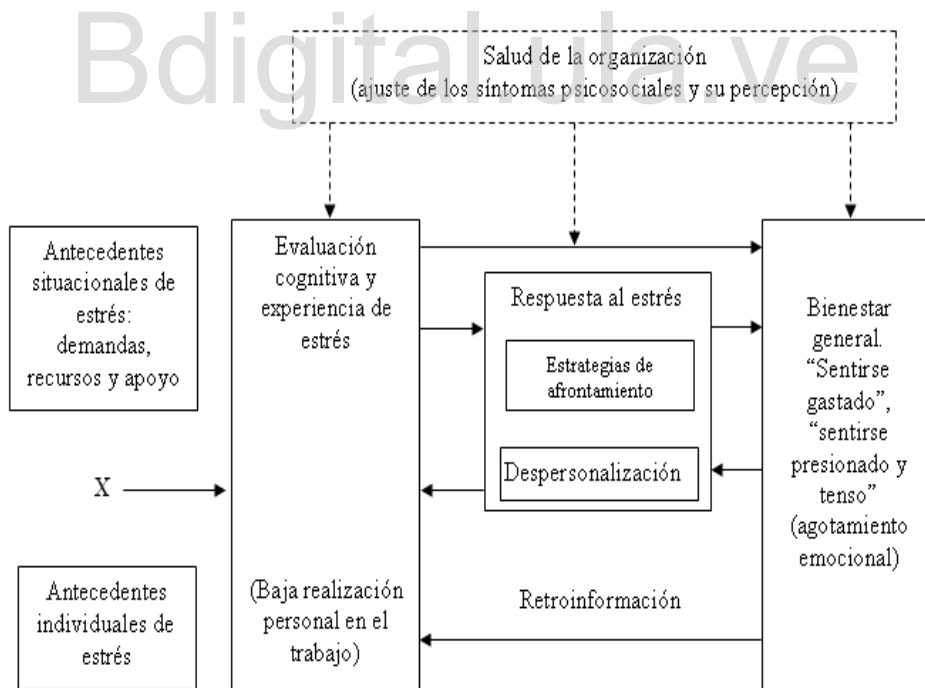
En cuanto a la segunda fase, el trabajador desarrolla una especie de distanciamiento la cual corresponde con las actitudes de despersonalización, esta se genera como una especie de estrategia para afrontar la situación laboral estresante, no obstante este distanciamiento puede tener un carácter constructivo y un carácter contra productivo. En relación al primero, es cuando el trabajador no se implica en el problema de las personas que atiende, aunque le atiende sin eliminar la empatía. En relación al segundo, es cuando el distanciamiento conlleva a una indiferencia emocional, cinismo, rigidez en el trato, o ignorar a la persona.

Esta situación a la larga hace que los profesionales pierdan el compromiso que tenían en un principio con su trabajo, evidenciándose en el desarrollo de sentimientos de inconformismo, fracaso, pesimismo, falta de logros personales y disminución de expectativas que terminan en una baja autoestima, correspondiendo ésta con la tercera fase del síndrome. Cuando el trabajador se encuentra en las fases avanzadas del síndrome, y como consecuencia de éste, disminuye su satisfacción, implicación en el trabajo y realización laboral, con la consiguiente pérdida de la productividad. Asimismo, el trabajador experimenta más tensión psicológica y problemas psicosomáticos.

El modelo de Cox et al. (1993) señalan que el síndrome de burnout, es una respuesta al estrés laboral, el cual se desarrolla cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por el trabajador resultan ineficaces para manejar el estrés laboral. Este modelo (Figura 5.) incluye como variables sentirse gastado y sentirse presionado y tenso, en relación a la primera, es una respuesta de sentimientos emocionales negativos como cansancio, confusión y debilidad emocional. En cuanto a la segunda variable, es una respuesta de afrontamiento que implican sentimientos de amenaza, tensión y ansiedad en el trabajador.

Por su parte, la despersonalización es vista como una estrategia de afrontamiento que surge frente a los sentimientos de agotamiento emocional, mientras que los sentimientos de baja realización personal en el trabajo tienen que ver con la frustración en las expectativas profesionales. Los autores afirman que, la salud de la organización puede ser una variable moduladora de la relación estrés-síndrome de burnout. Esta variable viene determinada por el ajuste, la coherencia e integración de los sistemas psicosociales de la organización, y por la forma en que su estructura, sus políticas y procedimientos, son percibidos coherentemente por sus miembros. Afirman que la realización personal en los trabajadores tiene una influencia directa sobre los sentimientos de agotamiento emocional, esta a su vez, es la dimensión central del síndrome de burnout

**Figura 5:** Cox, Kuk y Leiter (1993).(Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



El modelo de Winnubst (1993) considera que el síndrome de burnout afecta a todo tipo de profesionales. Este modelo (Figura 6.) se centra en las relaciones entre la estructura organizativa de la empresa, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del síndrome de burnout, estas varían dependiendo del tipo de estructura de la institución y apoyo social. No obstante, la variable central y determinante del síndrome la representa el apoyo social, por cuanto es la que hace posible influir sobre las diversas disfunciones que se derivan de cualquier tipo de estructura organizacional.

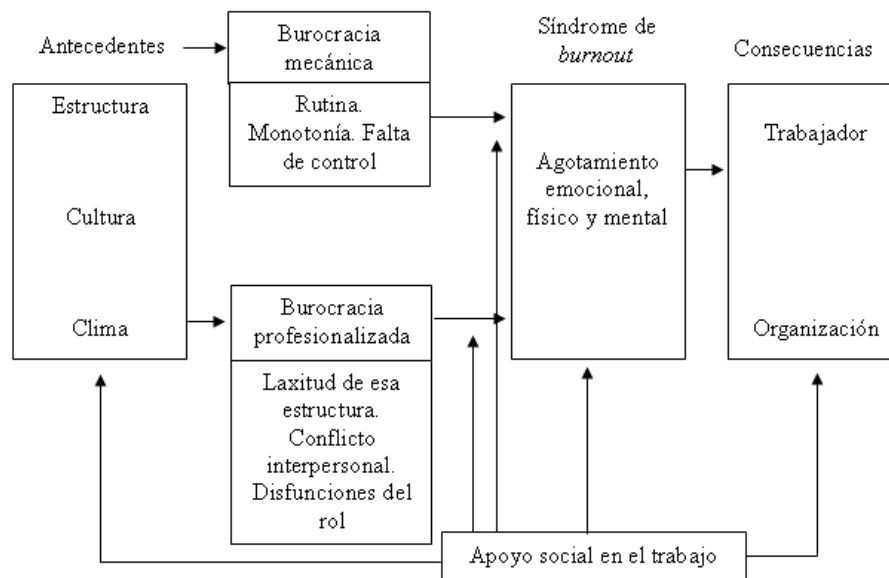
El autor ejemplifica señalando que, una burocracia mecánica, que se caracteriza por la estandarización del trabajo y la formalización, refuerza el perfeccionismo y la conformidad a las normas. Sin embargo, una burocracia profesionalizada, que se caracteriza por la estandarización de habilidades y la baja formalización, refuerza la creatividad y la autonomía.

Por otra parte, los sistemas de apoyo social están íntimamente relacionados con el tipo de estructura organizacional. En una burocracia mecánica, la jerarquía y la autoridad juegan un papel importante, por lo que la mayoría de la comunicación es vertical.

El apoyo social es en su mayor parte de tipo instrumental. Sin embargo, en las burocracias profesionalizadas el trabajo en equipo y la dirección son más importantes, y el flujo de comunicación horizontal es mayor que el de la comunicación vertical. El apoyo social en las burocracias profesionalizadas es, en mayor medida, de tipo emocional e informal. Por tanto, el apoyo social en el trabajo afecta de manera significativa la percepción que el trabajador tiene de la estructura organizacional. El modelo del autor implica cuatro principios:

- Todas las estructuras organizacionales cuentan con un sistema de apoyo social que se acopla a cada tipo de estructura.
- Los sistemas de apoyo social surgen en interdependencia con el clima y cultura laboral, de modo que, pueden ser mantenidos, corregido y mejorado con el fin de optimizar el clima y cultura organizacional.
- La estructura, la cultura y el apoyo social organizacional se deben guiar por criterios éticos que deben responder a los valores sociales y culturales de la organización.
- Los criterios éticos posibilitarán predecir en qué medida las organizaciones inducirán en sus miembros tensión y el síndrome de burnout.

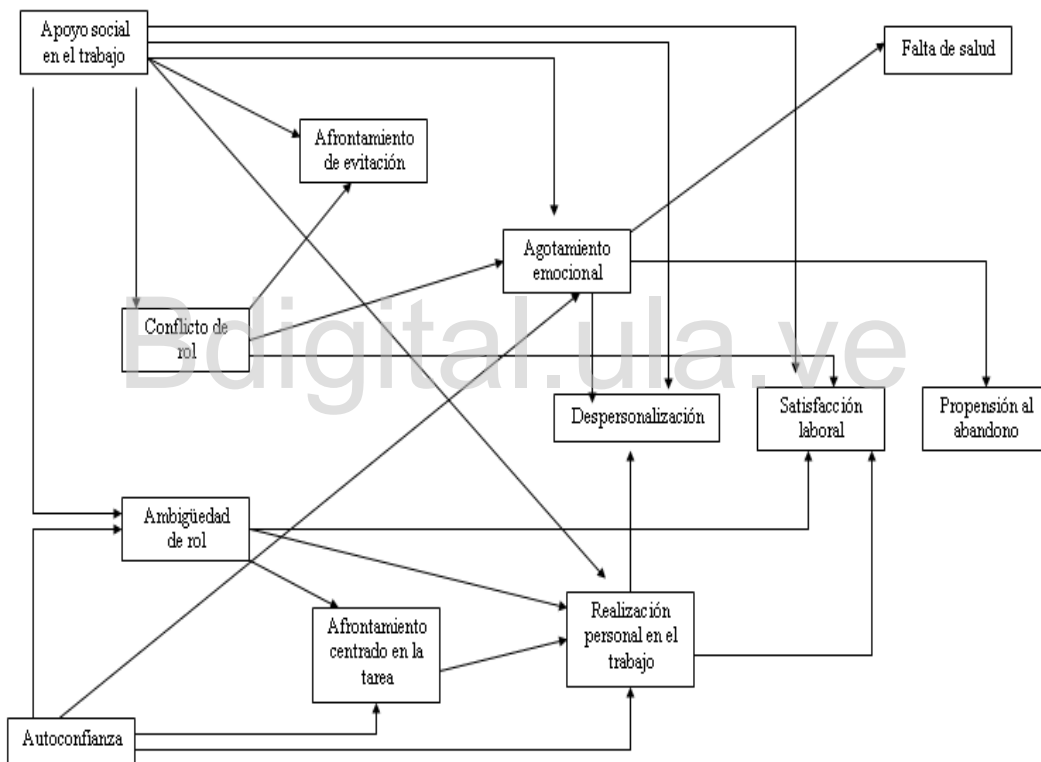
**Figura 6:** Winnubst (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



Gil et al. en 1995 elaboraron un modelo estructural (Figura 7.) sobre la etiología, proceso y consecuencias del síndrome de burnout. Este puede ser conceptualizado como una respuesta al

estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad de rol) que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales (estrategias de afrontamiento activo o de evitación) no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido. Esta respuesta supone una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (falta de salud, baja satisfacción laboral, intención de abandonar la organización, etc.).

**Figura 7:** Gil-Monte y Peiró (1997)



Los modelos teóricos anteriormente descritos surgen como constructos desde el área psicológica para explicar el origen del síndrome de burnout, los distintos autores coinciden que el síndrome se desarrolla de manera progresiva y con la intervención de ciertas variables personales, sociales y afectivas. Ahora bien, las variables decisivas o determinantes van a depender del enfoque que le confiera cada autor, de allí que se encuentren tres grandes perspectivas o enfoques:

Teoría Sociocognitivas del Yo: para éste enfoque la motivación, la seguridad que la persona tenga de sí misma y de sus capacidades es concluyente en el logro de los éxitos, por cuanto podrá lidiar, manejar e incluso controlar los distintos ambientes laborales, tipos de organización, que influyen en el éxito, debido a que desarrollan un alto sentido de competencia social. Mientras que la poca seguridad y baja motivación influirá de manera negativa en los sentimientos de eficacia, porque el trabajador no logra los objetivos coadyuvando en la aparición del síndrome de burnout.

Teorías del Intercambio Social: conciben como central la interrelación de la persona con sus compañeros de trabajo y la comparación social que se realice. Éste enfoque afirma que el síndrome se desarrolla cuando no existe una equidad entre lo que la persona da hacia las personas con quienes trabajan y la recompensa -reconocimiento, ayuda y gratitud –que le demuestran. Es decir, cuando no se valora la dedicación y el esfuerzo que la persona dedica a su trabajo, ésta situación sosteniéndola de manera continua influye en el desgaste profesional o síndrome de burnout.

Teorías Organizacionales: señalan que las variables ambientales (institucionales) son determinante en la aparición del síndrome, dado que si existe sobrecarga laboral, poco o ninguna motivación en el puesto de trabajo, los estresores laborales (institucionales) amenazan los recursos de los trabajadores al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional y, si se le añade una baja habilidad en el manejo de las estrategias de afrontamiento a presiones laborales, conllevará a un desempeño laboral poco eficiente y efectivo. Esta reiterativa generará de manera paulatina el desgaste profesional o síndrome de burnout.

Finalmente se puede afirmar que para prevenir el síndrome de burnout hay que trabajar directamente con los trabajadores, ya que si las personas logran evitar la pérdida de recursos aumentar los que

ya poseen, cambiarán sus percepciones y cogniciones de manera positiva y, consecuentemente, disminuirán los niveles de estrés percibido y del síndrome de burnout.

### **Factores que influyen en la aparición del síndrome de burnout**

Para que el síndrome de burnout se desarrolle, es necesario que se produzca una combinación entre las respuestas individuales al estrés, la presión laboral en el ambiente de trabajo y el entorno social. (Celestino, 2013) A continuación se describirán las variables que más han sido estudiadas, según la literatura científica sobre el síndrome de burnout.

### **Variables socio-demográficas**

Al respecto Cabrera y Moriana (2004) afirman que son muchos los estudios que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el síndrome de burnout y, estas son: sexo, edad, estado civil, nivel impartido y tipo de centro.

*Sexo:* las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres, debido al doble rol ejercido por la mujer casa y trabajo. (Maslach, 1982; Abraham, 1984 y Maslach, 1999) no obstante la mayoría de los investigadores concuerdan que no existe evidencia suficiente de diferencias significativas respecto a la variable sexo (Byrne, 1999; Schwab e Iwanicki, 1982).

*Edad:* se asocia al tiempo de experiencia en la profesión, la maduración propia por la edad del individuo y con la pérdida de una visión irreal de la vida en general. Se presentan evidencias que señalan que los profesores más jóvenes experimentan niveles superiores de estrés y mayores niveles de cansancio emocional y fatiga, que los docentes más experimentados, que llevaban más de

veinte años en la profesión, tenían una respuesta de estrés mayor que la de sus compañeros. (Yagil, 1998 y Schawb e Iwanicki, 1982)

*Estado Civil y Relaciones Familiares:* éstas han sido dos características ampliamente estudiadas. Los profesores solteros, experimentaban mayor cansancio emocional y despersonalización que los casados. El hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el síndrome de burnout, puesto que se relacionaría con la mayor experiencia en resolver problemas en los que están involucrados niños y el apoyo emocional recibido por parte de la familia, un consejo o simplemente desahogo, al tener la posibilidad de exponer asuntos del trabajo en el seno familiar. (Golembiewski *et al.*, 1986; Maslach, 1982; Cooke y Rousseau, 1984)

No obstante, otros estudios no arrojaron los mismos resultados (Durá *et al.*, 2001 y Schwab *et al.*, 1986) los cuales han planteado la cuestión de llevarse a casa algunos aspectos relacionados con el trabajo, han sido considerado negativo para las relaciones interpersonales del profesor dentro de la familia y, por tanto, una fuente de estrés.

*Nivel impartido:* los estudios arrojan que índices de síndrome de burnout se incrementan en profesores de secundaria o bachillerato, siendo esto la comunidad docente más afectada (Beer y Beer, 1992) debido a que existe una mayor incidencia en los problemas de conducta encontrados en jóvenes y adolescentes, la educación obligatoria y falta de compromiso, el fallo de los sistemas disciplinarios y los alumnos que se enfrentan al profesor de secundaria.

*Tipo de centro educativo:* la institución educativa en la que se imparte la actividad docente representa un aspecto determinante en

la aparición y desarrollo del síndrome de burnout en la comunidad educativa, por cuanto se realizaron estudios en núcleos urbanos, rurales y centros denominados suburbanos (tradicionalmente denominados marginales), encontrándose que existen mayor síndrome de burnout en los centros suburbanos. El comportamiento de los alumnos sería el factor principal, ya que se trata de personas que frecuentemente pertenecen a minorías marginadas y a familias multiproblemáticas. (Byrne, 1999 y Valero, 1997).

### **Variables de personalidad**

Cabrera y Moriana en 2004 sostienen que son muchas las variables y características de personalidad de los profesores relacionadas con el estrés y síndrome de burnout. No obstante, diferentes investigadores concuerdan en que los profesionales más propensos a sufrir el síndrome son personas que se caracterizan por ser empáticos, sensibles, humanos, con dedicación profesional, idealistas, altruistas, obsesivos, entusiastas y susceptibles de identificarse con los demás. (Gil-Monte y Peiró, 1997)

Así mismo, los autores antes citados, señalan la comunidad científica que estudia el síndrome clasifican las variables de personalidad tipo A y tipo B. En relación a al primer tipo, son personas que tienen más probabilidades de desarrollar el síndrome y se caracterizan por manifestar impaciencia, velocidad excesiva, urgencia temporal, esfuerzo por el logro, competitividad, agresividad, hostilidad, habla y gestos bruscos y compromiso excesivo por el trabajo. En cuanto a la personalidad tipo B, es lo opuesto del tipo A, a pesar de que ambos experimentan estrés, los tipo B no desarrollan consecuencias físicas ni psicológicas.

### **Variables propias del trabajo y organizacionales**

En la comunidad educativa el exceso laboral, la exigencia de trabajos administrativos, la ambigüedad de roles, números de

alumnos, disciplina de los estudiantes, falta de apoyo por parte del equipo directivos y compañeros docentes, son factores relacionados con el cansancio emocional, aumento en los niveles de estrés y desarrollo del síndrome de burnout. Asimismo, el bajo apoyo por parte del equipo directivo y compañeros docentes, la mayoría de estudios los señalan como variables relacionadas con el *burnout*, Cecil y Forman (1990)

### **Sintomatología del Síndrome de Burnout**

En cuanto a la sintomatología, estas se tornan en cuadro clínico y las características de personalidad (factores internos- intrínsecos) como la personalidad resistente o no, los recursos internos, el estilo cognitivo, los determinantes biológicos, la edad, el género, la historia de aprendizaje, la presencia de síntomas psicopatológicos, los estilos de afrontamiento, entre otros, pueden ser o no un factor protector ante la manifestación del síndrome burnout. (Quiceno y Alpi, 2007; Vicente, 1999 y Fraile, 2022) estos autores coinciden en los síntomas que manifiestan las personas que padecen el síndrome: *Psicosomáticos* como cefaleas, sensación crónica de cansancio, dolor osteomusculares, molestias gastrointestinales, insomnio e hipertensión; *Conductuales*, manifiestan absentismo laboral, dependencia del alcohol, del tabaco, problemas conyugales y familiares, actitud cínica, quejas constantes, comportamientos agresivos con compañeros; *Emocionales*, se percibe dificultad para controlar y expresar emociones, sentimientos depresivos, tristeza, irritabilidad, disminución del autoestima, desmotivación, entre otras; *Defensivos* se suelen observar actitudes cínicas, hacia las personas, culpándolas muchas veces de sus propias dificultades, buscan excusas para alejarse durante horas y fantasean con cambiar de trabajo definitivamente, entre otros.

Diversos autores (Fraile, 2022; Bermejo y Prieto, 2015, Gil y Moreno, 2005) coinciden en señalar que el síndrome de burnout se manifiestan en diferentes formas, grado de intensidad y duración

entre las personas, que a su vez, la sintomatología se encuentra determinada por factores personales y socioambientales.

Otro aspecto a considerar y, que hace en muchos casos complejo su diagnóstico, es que no es un síndrome que aparece de manera repentina, por el contrario es un fenómeno que va apareciendo de manera progresiva y creciente. Al respecto Domenéch (1995) hace referencia que en los profesionales de la enseñanza se pueden presentar tres fases de desarrollo del síndrome. *La fase latente*, la persona experimenta estrés laboral por frustración en la institución educativa, cambios de humor y altercados con colegas. *La fase de manifestación*, aparecen con mayor frecuencia y con mayor evidencia el trabajo sin compromiso. *La fase crónica*, aparecen los síntomas psicosomáticos, en esta fase el síndrome ya se encuentra desarrollado.

Según lo planteado el síndrome de burnout inicia de manera evolutiva hasta llegar a las graves consecuencias para la salud del educador. Por consiguiente este síndrome tiene graves repercusiones no solo para la persona que lo padece disminuyendo su calidad de vida, sino la para la institución educativa a la cual trabaja y, por ende a la sociedad en general, por cuanto el docente tiene el deber de formar y educar a grupos de niños y adolescentes.

### **El Síndrome de Burnout en Profesores de Educación Física**

La profesión docente debe ser concebida como una carrera de especial importancia dado que se encarga de formar a los maestros y, estos a su vez son los responsables de estimular, promover y desarrollar las diferentes capacidades del ser humano en todas sus etapas desde la infancia hasta la adultez, con el fin último de contribuir a optimizar la sociedad.

No obstante, el estrés hoy en día representa el común denominador de la población venezolana debido al declive de los

diferentes factores de la sociedad. La comunidad educativa, específicamente los profesores representan parte de esa población afectada y vulnerable a padecer estrés, pues las políticas en la educación se han dirigido a transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente, modificar las pautas de formación profesional y del estudiantado, bajos salarios que no cubren las necesidades básicas, cambios idealistas que ocurren en forma acelerada y hacen que los maestros se muestren desmotivados, agotados tanto física como cognitivamente, fatigados, manifestando relaciones interpersonales tensas, entre otras.

Estas situaciones a la que se enfrentan los profesores, ha originado la terminología de *profesores quemados* como aquellos que desean cambiar de profesión y/o realizar tareas distintas a las de estar en contacto con los alumnos, debido a la presión en la que se encuentran por tratar de cumplir con las exigencias Ministeriales. (Vicente, 1999)

La profesión docente en cualquiera de sus niveles y modalidades se caracteriza por la cotidianidad en las interacciones interpersonales (docente-docente; docente-estudiantes; docentes-directivos; docente-personal de apoyo; docente-comunidad...) que hacen de esta profesión una actividad agotadora emocionalmente, lo que a la larga influye en la aparición del síndrome de burnout. (Ortiz, 1995)

Los profesionales de la educación representan parte de esa población afectada y vulnerable a padecer dicho síndrome, debido a:

1. Falta de disciplina en nuestro alumnado
2. Falta de apoyo de padres y madres.
3. Falta de apoyo directivo y grupo docente.
4. El horario de trabajo.
5. No se cuenta con seguridad social.
6. Contratos colectivos que no se cumplen.
7. Condiciones laborales inapropiadas.

8. El número de alumnos por aula.
9. No se cuenta con un salario que cubra las necesidades básicas.
10. Políticas educativas descontextualizadas.

Lo anterior es solo algunas de los aspectos que hacen que el desempeño en la profesión docente, no se haga de manera óptima lo que influyen en la insatisfacción y malestar docente llegando poco a poco a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el síndrome de burnout.

El síndrome de burnout en los docentes se considera como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los profesores, así como negativamente a su relación con los estudiantes, a la calidad de la enseñanza y se asocia a fenómenos como el absentismo o la tendencia al abandono de la profesión. (Pinto et al., 2005)

La profesión docente implica entrega, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad *perfeccionista* con un alto grado de autoexigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, se puede finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario (Bustamante, 2013). De allí la importancia que el docente desarrolle estrategias emocionales con el propósito de enfrentar de manera óptima el síndrome de burnout.

Al respecto, Guedes y Gaspar (2016) señalan que los profesionales del área de Educación Física, con motivo de las particularidades de la profesión, pueden formar parte de una categoría de profesionales más vulnerable al estrés laboral. De hecho, el profesional de la Educación Física tiene un contacto muy cercano e intenso con los estudiantes lo que conlleva de manera progresiva al desgaste, tanto físico como emocional.

Del mismo modo, existen profesionales que ven su trabajo educativo, menos valorado en comparación con el de los otros profesionales de la educación, sobrecarga por las intensas jornadas de trabajo, y, aunado a esto insuficiente ingreso económico, cobra incidencia por cuanto se tiende a recurrir frecuentemente al pluriempleo. Situaciones que pueden conllevar al abandono del trabajo docente y, de esta manera sobrellevar el agotamiento emocional y la falta de realización profesional resultante, muchas veces, del desequilibrio entre inversiones realizadas y recompensas recibidas.

Lo descrito hace referencia a la presión que se ven sometidos los profesores de Educación Física por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos, enfrentándose cada día a los difíciles factores encontrados en el ambiente laboral. (Viloria y Paredes, 2007)

Asimismo, estudios en el área han señalado que la intensificación y continuidad del estrés, aliada a la falta de energía y entusiasmo, a la sensación de agotamiento, a la inestabilidad emocional y económica, insatisfacción y poca valoración del trabajo, puede llevar a la aparición y al desarrollo del burnout (Marine et al. 2006 y Guedes y Gaspar, 2016).

Lo planteado permite establecer una relación entre el síndrome de burnout y los profesionales de la Educación Física, debido a que el síndrome se da en forma individual, surge paulatinamente, es acumulativo y progresivo como respuesta crónica al estrés interpersonal existente entre el ambiente de trabajo y las estrategias de enfrentamiento. (Schaufeli y Bakker, 2004).

En consecuencia, el sector de la educación, específicamente, los docentes del área de Educación Física parecen ser especialmente vulnerable a este problema, ya que amenaza la autorrealización personal, su equilibrio físico, psíquico y con importantes

consecuencias en la calidad de la enseñanza. (Viloria y Paredes, 2007)

### **La emoción**

El Homo sapiens (hombre) fue considerado una especie superior, por su capacidad de raciocinio, no obstante es evidente que es mucho más que razón, es un ser complejo y emergente, debido a que se encuentra formado por diferentes aspectos cognitivos, biológicos, espirituales, culturales y emocionales los cuales se ponen en evidencia a través de los procesos de interacción personal, haciendo del hombre un ser difícil pero al mismo tiempo interesante para observar y estudiar.

El aspecto emocional a lo largo de las últimas décadas ha sido objeto de interés por numerosos investigadores quienes se han dedicado a estudiar la función que desempeña en la vida del ser humano y, por qué en muchas situaciones juegan un papel determinante aún más que la razón misma.

El diccionario etimológico establece que la raíz de la palabra emoción viene del verbo latino *moveré* que significa (mover o trasladar), además del prefijo *e*, que significa (retirar o alejarse), lo que indica que la emoción supone una acción.

Al respecto Goleman (1995) define emoción como un sentimiento con pensamientos característicos a estados psicológicos y biológicos que determinan una tendencia a actuar. Lo que implica que las emociones representan el motor para desenvolverse ante una situación y, este a su vez se encuentra predeterminado por el repertorio de recuerdos y sentimientos que tengan impresos, originando así reacciones biológicas y psicológicas específicas ante un estímulo.

## Contexto histórico de Inteligencia Emocional

El interés por las emociones ha existido a lo largo de toda la historia, esto se logra vislumbrar con las concepciones filosóficas de Aristóteles (384 a.C) sobre la virtud, el carácter y la buena vida, en la que destaca la necesidad de administrar la vida emocional con inteligencia. (Goleman, 1995)

Asimismo, este autor, cita a Platón (427 a.C) con su frase *esclavos de la pasión* que indica la necesidad de manejar y controlar las emociones, pues al dejar que los sentimientos como la ansiedad, ira, depresión se apropien de la persona pueden llegar a volverse patológicas, de esta manera el individuo se volvería dominado por sentimientos.

Del mismo modo, cita a Sócrates (470 a.C) con su frase *conócete a ti mismo*, con el que reivindica la importancia de tomar conciencia sobre las emociones en el momento en que se experimentan. Es decir la importancia del equilibrio emocional, pues cada sentimiento tiene un valor y significado, dado que cada pasión, bien ejercida, es sabia pues determinan el ser, la esencia, los valores y hasta la subsistencia en la sociedad. Lo que se requiere es la emoción adecuada y, sobre todo proporcionada a la circunstancia.

Por último Goleman 1995 afirma que, el biólogo Charles Darwin fue el primero que empezó a utilizar el concepto de inteligencia emocional, señalando en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación.

En este mismo orden de ideas, el psicólogo y pedagogo estadounidense Thorndike (1920), uno de los pioneros de la psicología del aprendizaje. Sostiene que la inteligencia puede visualizarse en tres facetas: la inteligencia abstracta (habilidad para gestionar y entender ideas), la inteligencia mecánica (habilidad para gestionar y entender objetos concretos) y la inteligencia social (habilidad para gestionar y entender personas). Entendiéndose esta última como la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y

mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas. Por lo tanto, la inteligencia social implica la habilidad para distinguir los comportamientos y motivos propios, y al mismo tiempo utilizar esta información en construir relaciones interpersonales satisfactorias.

Más adelante el psicólogo estadounidense Weschler en 1940 describe la influencia de factores no intelectivos sobre el comportamiento inteligente, y sostiene, además, que nuestros modelos de inteligencia no serán completos hasta que no puedan describir adecuadamente estos factores. En 1983, Gardner, en su Teoría de las inteligencias múltiples introdujo la idea de incluir tanto la inteligencia interpersonal (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios). Para Gardner, los indicadores de inteligencia, como el coeficiente intelectual, no explican plenamente la capacidad cognitiva.

El término inteligencia emocional fue descrito inicialmente por Mayer y Salovey (1990) quienes mostraron interés por las emociones y su efecto en los procesos cognitivos memoria, atención, concentración, toma de decisiones, etc. Estos autores definen la inteligencia emocional como la capacidad de procesar la información que proporcionan las emociones.

Por su parte, Goleman (1995), define la inteligencia emocional como la capacidad de controlar y regular los propios sentimientos, comprender los sentimientos de los demás y usar la emoción o sentir el conocimiento para guiar los pensamientos y las acciones. La inteligencia emocional representa un gran logro para la humanidad, por el hecho de explicar que el ser humano es más complejo de lo que se concebía, ratificando que no es solo razonamiento lógico, sino también aspectos emocionales y, que en muchas situaciones cobran mayor importancia que lo lógico.

Finalmente se puede afirmar que la inteligencia emocional, es la habilidad de identificar el origen y motivo de los sentimientos tanto de uno mismo como de las personas, para así responder de manera acertada y efectiva a las situaciones que desencadenan o estimulan las emociones y, de ésta manera evitar relaciones interpersonales tensas e infructuosas. En este sentido, se podría afirmar que la especie humana ha trascendido al darle a las emociones el valor que se merece, pues las emociones guían las acciones humanas tanto en momentos de alegrías como de tristeza o de estrés.

### **Alfabetización Emocional**

La alfabetización emocional, se centra en construir competencias sociales y emocionales esenciales para el manejo efectivo, prudente y satisfactorio entre los involucrados y, de esta manera responder de manera acertada a las diferentes situaciones. En 2015, Goleman afirma que la alfabetización emocional se puede ir desarrollando desde la infancia a la par con el carácter, maduración moral y la conciencia ciudadana, pues el carácter es el músculo de lo moral y, estos a su vez, determinan el comportamiento en las sociedades democráticas, pero para que esto suceda se necesita un dominio de la racionalidad sobre las emociones. Por su parte, Montaña (2011) afirma que la alfabetización emocional permite:

...Tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones, y frustraciones que se suscitan en el trabajo, acentuar la capacidad de trabajar en equipo, adoptar una actitud empática y social, además de participar, deliberar y convivir con las demás personas en un ambiente armónico. (p.2)

Lo planteado por el autor, ratifica una vez más la importancia de auto-observarse, prestando especial atención a las situaciones y/o episodios que desencadenan experiencias tensas y, convertirlas en aspectos positivos, con el fin de ejercer dominio sobre las

emociones, modificando así: conflictos interpersonales por relaciones empáticas y armónicas; frustración y ansiedad por conductas y expresiones honestas; pesimismo ante las diversas actividades por optimismo laboral; actividades individualistas por trabajos cooperativos y, finalmente seguridad para expresar ideas de manera ecuánime, sin dejar que otras personas nos dañen y, sobre todo, sin dañar a otros.

### **Competencias Emocionales**

Desarrollar las competencias emocionales, que propone la teoría de la inteligencia emocional, es poseer la cualidad de entender los propios sentimientos y regularlos, además de anticipar y evaluar las emociones de las demás personas y, buscar la manera de influir en ellos para lograr respuestas adecuadas, que posibiliten un ambiente armónico. (Padrón y Sánchez, 2010)

La inteligencia emocional se estructura en tres grandes áreas, así lo afirman (Bar-On, 1997; Ramos, 2017; García, 2020) *Percepción emocional (inteligencia intrapersonal)*, capacidad para identificar y expresar sentimientos y emociones propios. *Comprensión de sentimientos (inteligencia interpersonal)*, se trata de la capacidad de comprender a los demás, qué los motiva, cómo operan, cómo relacionarse adecuadamente. *Regulación emocional*, es la capacidad para controlar y encauzar las emociones de manera acertada, sobre todo aquellas reacciones negativas y así evitar actuar de manera impulsiva e imprudente. Manejar las competencias emocionales permitirá no solo un bienestar psicoafectivo, sino además, rendimiento óptimo laboral, y un clima interpersonal armónico los cuales influirán indiscutiblemente en el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, repercutiendo en la calidad educativa de los estudiantes e instituciones.

Tener Inteligencia emocional es desarrollar y manejar un conjunto de habilidades que posibilitan la identificación, valoración y manejo de sentimientos y emociones propias y, también de las personas del entorno.

Al respecto (Goleman, 2015 y Chiquihuanca et al. 2021) describen *Aptitud personal*, como las capacidades que determinan el dominio y manejo de las propias emociones, está relacionada con el autoconocimiento, autorregulación y motivación. *Aptitud social*, son las capacidades que determinan el manejo de las relaciones con las personas del entorno, la misma comprende aptitudes de empatía y habilidades sociales.

La acción educativa involucra el desarrollo del ser humano de manera integral en las diversas áreas que lo componen física, cognitiva, social y emocional. (Meniado, 2021) Sin embargo, la educación como profesión está asociada con altos niveles de estrés por las diferentes variables que tiene inmersa la profesión: bajo ingreso económico que conlleva la insatisfacción laboral, políticas educativas descontextualizadas, indisciplina, insuficientes recursos educativos, entre otros. La práctica educativa lleva inmerso emociones positivas y negativas para el profesional que la ejerce, aunado a esto debe lidiar con las emociones y sentimientos de alumnos, representantes y colegas. Por otro lado, la inteligencia emocional determina no solo un adecuado estado interno, sino que además posibilita una interrelación positiva, óptima y efectiva con el entorno social positivo. (Rodríguez, 2022)

A lo largo de los planteamientos hechos, se logra visualizar los aspectos que se deben trabajar tanto en forma personal como social, pues no es suficiente tener la habilidad de hacer un trabajo interno, sino que además es necesario la puesta en práctica con las personas con las que se interacciona y, sobre todo buscar la manera de ser empático, entendiendo sus puntos de vistas e incluso las

distintas personalidades, carácter y actitudes frente a las distintas situaciones.

La inteligencia emocional, ha demostrado ser una importante herramienta para todas aquellas personas que de una u otra forma se encuentran emocionalmente inestables debido a las presiones laborales. Tal es el caso de algunos profesionales de la educación, los cuales demuestran un agotamiento tanto físico como socio afectivo evidenciándose a través de las diferentes sintomatologías antes descritas.

De allí, la necesidad que tienen algunos profesionales de la educación de trabajar en el desarrollo de las competencias emocionales (intrapersonal e interpersonal), que propone la inteligencia emocional. Se considera, fundamental mencionar que el docente requiere en, primer lugar, y principalmente la toma de conciencia, haciéndose una introspección de su forma de vida, sus expectativas, valores y la manera de ver el mundo.

En segundo lugar, poner en práctica el autodomínio de los impulsos y emociones, tal como lo manifestaban los antiguos filósofos como Aristóteles *reconocimiento de las emociones*. Sócrates *conócete a ti mismo*, Platón *evitar ser esclavo de las pasiones*, lo que evidencia que es una virtud que el ser humano ha buscado desde la antigüedad.

En tercer lugar, buscar la motivación interna que impulsa a las personas a indagar, encontrar y mantener la voluntad para mejorar la calidad de vida y, en cuarto lugar, tener la iniciativa de averiguar la ayuda externa, que le proporcione las herramientas para canalizar las emociones, apropiarse de su origen y transformarlas en fortalezas.

## Conceptualización de Salud

La organización Mundial de la Salud como organismo gubernamental mundialmente reconocida en materia de salud, (OMS, 1948) define la salud como: *“el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (p.1). Esta definición es considerada la más importante dada su institucionalidad, por lo que los diferentes países adjuntan a sus políticas en materia de salud.

Entonces la salud, no es solo ausencia de padecimientos o molestias, sino que además tiene que ver con un adecuado equilibrio entre las áreas que conforman el ser humano: físico, mental, social y emocional, éste último ha resultado ser fundamental de estudiar y desarrollar, ante los diferentes fenómenos sociales que vive la humanidad.

De igual, Organización Mundial de la Salud (1994) hace referencia a la salud ocupacional, la cual la define como la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales, tiene que ver tanto con las condiciones físicas como las psicológicas del trabajador.

Entonces, la salud ocupacional tiene como finalidad la seguridad de la salud, la capacidad de trabajo y el bienestar de la población laboral, ya que una fuerza laboral saludable, productiva y bien motivada es una de los factores claves para el desarrollo socioeconómico de un país.

En los ambientes de trabajo, las personas se ven sometidas a accidentes laborales, exposición a condiciones perjudiciales, presión por parte de superiores, entre otros, que desencadenan en estrés y las que pueden deteriorar sus condiciones y rendimiento laboral.

Cabe mencionar, que el síndrome de burnout es una enfermedad ocupacional que se origina debido a una exposición continua de estrés crónico y una sobrecarga psicológica que muchas

veces no es diagnosticada o en el peor de los casos no se toman medidas preventivas para evitarlo.

Por otro lado, García en 1999 afirma que en vista de la necesidad de identificar el estado de salud de los pacientes, David Goldberg elaboró un instrumento para medir el estado de salud de las personas en el Hospital Universitario de Manchester, Inglaterra, en la década del 70 con el fin de evaluar el grado de salud general.

Es un instrumento utilizado en diferentes idiomas y culturas, su versión en español ha sido aceptada y validada por diferentes estudios científicos.

Según Goldberg y Williams (1996), en cuatro principales dimensiones: la primera relacionada con molestias somáticas, la segunda con la ansiedad e insomnio, la tercera dimensión está relacionada con la disfunción social y, por último, la cuarta dimensión relacionada con la depresión.

La primera relacionada con molestias somáticas, este factor trata de averiguar si las personas han tenido alguna sintomatología ajena a la que usualmente tienen, tal como dolores de cabeza o algún malestar que les impida vivir de manera normal.

La segunda dimensión es el de ansiedad e insomnio, trata de averiguar los hábitos del sueño, esto para verificar si las personas pueden o no dormir de manera adecuada, buscar así motivos físicos para calificar el nivel de salud.

La tercera dimensión está relacionada con un factor psicológico y es la disfunción social, en este caso se puede dar una dificultad para interactuar con la sociedad de manera recíproca e incluso puede darse el caso de no poder entablar algún tipo de relación con las personas.

La cuarta dimensión, se encuentra relacionada con otro factor psicológico clave en la salud y, ésta es la depresión. Entendida esta como una alteración del ánimo, y se refiere a que este disminuye y

crea en las personas pérdida de interés o alguna dificultad para experimentar placer en las actividades que se realizan.

Las dimensiones anteriormente descritas, se relacionan directamente con el síndrome de burnout el cual es catalogado como estrés crónico laboral.

Cabe mencionar que el síndrome de burnout es un problema porque al provocarse un deterioro en la salud emocional y física de los profesionales de la educación, así como alteraciones en la conducta y actitudes, afecta su rendimiento laboral dentro del lugar de trabajo pues tiende a presentar síntomas psicológicos y molestias somáticas.

### **Bases legales**

Los aspectos legales que fundamentan la presente investigación están contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias:

Art. 83: “La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen el derecho a la protección de la salud...”

Art. 86: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público no lucrativo, que garantice la salud...”

Art. 91: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales... El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y el sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica”.

Los artículos anteriormente citados, señalan que el Estado debe crear políticas que garanticen a las personas una adecuada salud, así como también seguridad y bienestar social a través de un salario digno que posibilite satisfacer las necesidades básicas de la persona y su familia. Sin embargo, es notorio cómo en Venezuela éstas disposiciones no se cumplen, generando en la población desamparo jurídico y, por ende estrés.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), Capítulo V, Condiciones Dignas de Trabajo:

Art.156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras que permitan a los trabajadores y las trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos garantizando:

- d) El ambiente saludable del trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

El artículo hace mención a que todo trabajador debe tener condiciones de trabajo dignas y seguras que potencien sus habilidades. No obstante, en la realidad venezolana es notorio que existe debilidad en la protección a la vida, a la salud y seguridad laboral.

Por su parte la Ley Orgánica de Educación (2009), Capítulo I, Disposiciones Fundamentales, Competencias del Estado docente:

Art. 6. El Estado a través de los órganos nacionales con competencia en materia educativa, ejercerá la rectoría en el sistema educativo. En consecuencia garantiza:  
i.- Condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su

desarrollo pleno y un nivel de vida acorde a su elevada misión.

La Ley de educación hace mención nuevamente que el Estado como órgano rector debe garantizar bienestar y seguridad a las personas, en este caso específico, de los docentes. Pero los docentes hoy en día representan una de las comunidades más afectadas pues no se cuenta con seguridad social ni laboral, los salarios no cubren las necesidades básicas y los centros educativos no cuentan con recursos para que los docentes ejecuten de manera efectiva la acción docente. Entonces resulta sumamente necesario valorar y humanizar la actividad docente.

De igual manera la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Capítulo II De la Política Nacional de Seguridad en el Trabajo:

Art. 10: “El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral...”

Así mismo, en su Capítulo V, De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala que:

Art. 40: Los Servicios de Seguridad y Salud  
En el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:  
1.- Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que estas se efectúan.  
2.- Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

Título IV, De los Derechos y Deberes, Capítulo I Derechos y Deberes de los trabajadores y trabajadoras, señala:

Art. 53: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuado.

Título VI, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, Capítulo I Definición de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, señala que:

Art. 70: Definición de Enfermedad Ocupacional, se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en que el trabajador o trabajadora se encuentre obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Los artículos anteriormente descritos destacan el papel decisivo que tiene el Estado venezolano para promover y garantizar políticas en pro de ambientes de trabajo que asegure y velen por el bienestar de sus trabajadores en materia social y de salud. Así como también cuidar que en sus ambientes de trabajos sean óptimos y no permitan el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo hace referencia a los procedimientos técnicos-metodológicos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación para obtener, presentar y analizar los datos que sustentan el estudio, a través de los siguientes elementos: paradigma, enfoque, tipo, diseño de investigación, descripción de la población y muestra, ficha técnica, sistema de hipótesis, instrumentos de recolección de datos, métodos estadísticos para el análisis de la información.

#### **Tipo de Investigación**

La investigación se enmarca dentro del paradigma cuantitativo, debido a que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento en una población. (Hernández, et al. 2003). Por esta razón, el paradigma cuantitativo es el que mejor se adapta a la investigación por cuanto busca exactitud de mediciones para explicar la realidad.

#### **Alcance de la investigación**

La investigación se clasifica dentro de un nivel descriptivo. Según Hernández et al. (2003) "Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren" (p.119). Se considera pertinente emplear el nivel descriptivo porque permite descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de la investigación, posibilitando un mayor acercamiento a la realidad.

Al mismo tiempo, el estudio es de tipo correlacional, ya que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables involucradas. (Hurtado y Toro 2005) dado que se quiere establecer la correlación entre el síndrome de burnout, inteligencia emocional y el

estado de salud general en profesores de Educación Física. Éste doble componente del estudio descriptivo-correlacional, permitirá una mayor acercamiento a la realidad objeto de estudio, al mismo tiempo que se complementarán para compensar desventajas que pudiesen tener los tipos de estudios.

### **Diseño de la Investigación**

Para el presente estudio se realizó un diseño de investigación no experimental, Hernández et al. (2003) la definen como “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p. 267).

Así mismo, es transversal, ya que la muestra será estudiada en un momento dado, es decir, se hace una sola medición en el tiempo. (Cortes e Iglesias, 2004)

### **Población**

Selltiz (como se citó en Hernández et al. 2003) expresan que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La población objeto de estudio estará conformada por los docentes de educación física que laboran en el municipio Libertador del estado Mérida, tanto en instituciones públicas como privadas del subsistema de educación básica para el año escolar 2020-2021. El censo de estos docentes, según información aportada por la Zona Educativa N° 14, del estado Mérida asciende a la cantidad (doscientos ochenta y ocho) 288.

### **Muestra**

Con un error prefijado de 5%, un nivel de confianza del 95,45% y tomando  $p=q=0,5$ ; Para los datos del censo de docentes del subsistema de educación básica que laboran en el municipio Libertador del estado Mérida, tanto en instituciones públicas como privadas, el número de

cuestionarios necesarios para llevar a cabo la investigación propuesta se calculará con la expresión:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

dónde:

$$1-\alpha=0,9545$$

$$Z_{\alpha/2}=2$$

$$p=q=0,5$$

$$E=0,05$$

$$Z_{\alpha/2}^2 p q = 1$$

$$N = 288$$

Quedando la expresión:

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

Al sustituir:

$$n = \frac{288}{0,05^2 (287-1) + 1} = 168$$

A continuación se sintetiza la información en una ficha técnica:

## Ficha Técnica

**Universo:** docentes de educación física que laboran en el municipio Libertador del estado Mérida

**Población objeto:** docentes de educación física que laboran en el municipio Libertador del estado Mérida, tanto en instituciones públicas como privadas del subsistema de educación básica (primaria y secundaria) para el año escolar 2020-2021

**Muestra:** 168 docentes (como mínimo)

**Error global de estimación:** 5%.

**Nivel de Confianza:** 95,45%

**p/q =** 0,5/0,5

Bdigital.ula.ve

## **Hipótesis**

### **Sistema de Hipótesis**

Las hipótesis a contrastar en esta investigación son las siguientes:

1. La presencia del Síndrome de Burnout está relacionada con el estado de salud general.
2. La presencia del Síndrome de Burnout disminuye con la Inteligencia Emocional.
3. La interacción entre el Síndrome de Burnout con la Inteligencia Emocional producen una mejora o deterioro en el estado de salud general de los docentes de educación física.
4. Las variables mediadoras (Inteligencia Emocional) tienen relación con el estado de salud general de los docentes de educación física.

### **Variables**

Las variables a incluir en el estudio son las siguientes:

- Síndrome de Burnout.
- Inteligencia Emocional.
- Estado de Salud General.

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

Para la recolección de los datos se aplicarán tres cuestionarios. El primer cuestionario es el MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) propuesto por Maslach y Jackson (1981, 1986) ha sido el instrumento con más aceptación dentro de la literatura científica y el que más utilizan los investigadores en sus trabajos relacionados con el síndrome de burnout. Este cuestionario consta de 22 items tipo Likert en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo. Evalúa tres subescalas: Agotamiento Emocional

(9 ítems), Despersonalización (5 ítems), y Baja Autoestima o Falta de Logros Personales (8 ítems).

El segundo cuestionario es el TMMS-24 que es una escala que se utiliza para medir inteligencia emocional y está basada en la Trait Meta-Mood Scale (TMMS) del grupo de investigación de Mayer y Salovey. La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la inteligencia emocional, cada una de ellas con 8 ítems: Atención Emocional, Claridad de Sentimientos y Reparación Emocional.

El tercer cuestionario es el General Health Questionnaire, GHQ-28. El GHQ-28 es una versión en escalas del GHQ, obtenida por Goldberg y Williams (1996). El cuestionario GHQ-28 consta de 28 ítems divididos en 4 bloques (A, B, C y D) que cuantifican distintos aspectos de la salud psíquica de los sujetos analizados.

Las subescalas representan dimensiones de sintomatología y no se corresponden necesariamente con diagnósticos psiquiátricos. La utilización de la versión en escalas (GHQ-28) permite la investigación de las cuatro dimensiones: Síntomas somáticos, Ansiedad e insomnio, Disfunción social y Depresión. Cada ítem consiste en una pregunta que trata de averiguar si el individuo ha experimentado recientemente un síntoma en una escala que admite cuatro posibles respuestas ordinales, del tipo *Mejor que lo habitual, Igual que lo habitual, Peor que lo habitual y Mucho peor que lo habitual*. También se aplicó una encuesta sobre datos sociodemográficos.

### **Validez**

Hernández et al. (2003) expresan que “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento para medir la inteligencia válido debe medir la inteligencia y no la memoria” (p. 346). Es

de mencionar que los instrumentos utilizados en la presente investigación han sido validos ampliamente a nivel mundial en innumerables trabajos.

### **Confiabilidad**

Para Hernández et al. (2003), “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 346). La confiabilidad se puede estudiar mediante la aplicación del test-retest así como con el Alpha de Cronbach, Los valores del Alpha de Cronbach varían entre 0 y 1. La regla que se suele usar es que para valores de alfa superiores a 0’7 el conjunto de indicadores es aceptable.

Pero el valor de alfa puede ser bajo por la falta de homogeneidad de las varianzas entre los items y también puede dar bajo cuando el número de items que conforman la variable latente es pequeño. Oliver y otros (1999)

### **Técnicas de Análisis de Datos**

Se usó el Coeficiente Alpha de Cronbach para estudiar la Confiabilidad, de los instrumentos, el análisis de datos ausentes, análisis de correspondencia múltiple y el análisis de correlación canónica.

**Tabla 3. Cuadro de Operacionalización de Variables**

Título: Modelo Multivariante de la relación entre Síndrome Burnout, Inteligencia Emocional y Nivel de Salud en profesores de Educación Física.				
VARIABLES LATENTES (CONSTRUCTOS TEÓRICOS)	VARIABLES OPERACIONALES	DIMENSIONES	INDICADORES (ITEMS)	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Síndrome de Burnout</li> </ul>	Grado de Burnout	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16, 20	MBI (Maslach y Jackson, 1981, 1986)
		Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	
		Realización Personal	4,7,9,12,17,18,19,21	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inteligencia Emocional</li> </ul>	Niveles de Inteligencia Emocional	Atención emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	TMMS-24 (Salovey y Mayer)
		Claridad de sentimientos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
		Reparación emocional	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salud General</li> </ul>	Estado de Salud General	Síntomas somáticos	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7	Salud General de GoldbergGHQ-28
		Ansiedad e insomnio	B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7	
		Disfunción social	C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7	
		Depresión grave	D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7	

## CAPITULO IV

### ANALISIS DE RESULTADOS

El propósito fundamental de éste capítulo es presentar en correspondencia con los objetivos y las hipótesis planteadas, los resultados obtenidos en la presente investigación.

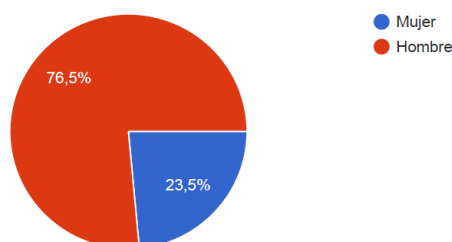
#### Descripción de la muestra

La muestra estimada para la presente investigación fue 168 docentes, sin embargo se lograron aplicar 171 cuestionarios, cumpliendo con lo estipulado, además de los cuestionarios aplicados para evaluar el Síndrome de Burnout, la Inteligencia Emocional y el estado de Salud General de los docentes, se incluyeron interrogantes sobre datos sociodemográficos, tales como: sexo, edad, estado civil, hijos, trabajo del cónyuge, grado académico, dependencia del plantel donde labora, nivel educativo donde trabaja, entre otras. Esto con el propósito de indagar si tienen relación con la presencia del Síndrome de Burnout.

A continuación se describe la información obtenida a través de la encuesta sociodemográfica.

**Figura 8**

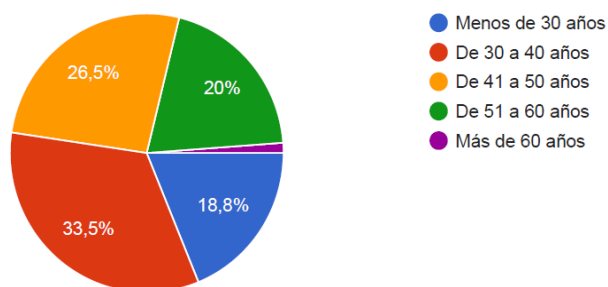
Sexo



Del total de los profesores de Educación Física encuestados en el municipio Libertador del estado Mérida, se tiene que el 76,5% son del género masculino y el 23,5 % son del género femenino.

**Figura 9**

*Edad*



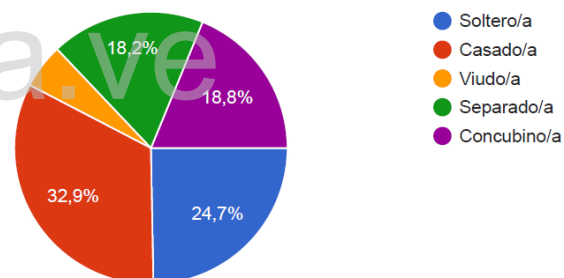
entre 41 a 50 años; el 20% tienen una edad entre los 51 a 60 años y el 1,2% son profesores mayores de 60 años.

En relación a la edad de los profesores encuestados, se observa que el 18,8% tienen menos de 30 años; el 33,5% tienen una edad entre 30 a 40 años; el 26,5% tienen una edad

**Figura 10**

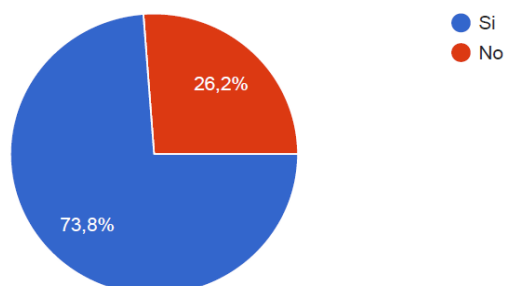
*Estado Civil*

En cuanto al estado civil el 24,7% de los profesores encuestados son solteros; el 32,9% son casados; 5,4% son viudos; 18,2 se encuentran separados y el 18,8 están en concubinato.



**Figura 11**

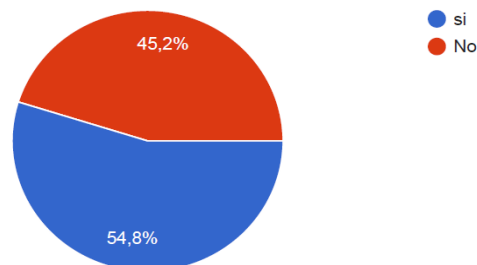
*Hijos*



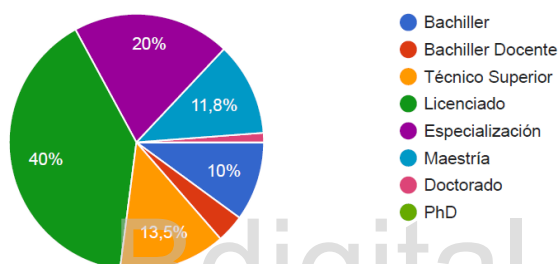
La mayoría de los profesores encuestados tienen hijos representando el 73,8 % y el 26,2 informaron no tener hijos.

De los docentes encuestados el 54,8% señalaron que su cónyuge percibe remuneración económica y el 45,2% no.

**Figura 12**  
¿Su cónyuge trabaja?



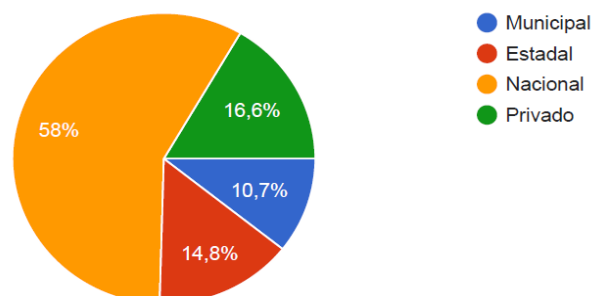
**Figura 13**  
Grado Académico



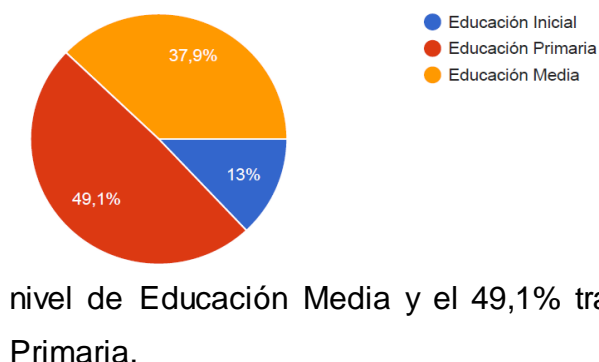
Del total de profesores encuestados, un 40% son licenciados, un 20% tiene especialización, un 11,8% maestría, 13,5% son técnico superior, y un 10% bachiller.

El 58% de los docentes trabajan en instituciones de dependencia nacional; el 16,6% en instituciones privadas; el 14,8% representa la población de dependencia estatal y el 10,7% de los encuestados laboran en instituciones de dependencia municipal.

**Figura 14**  
Dependencia del plantel donde trabaja



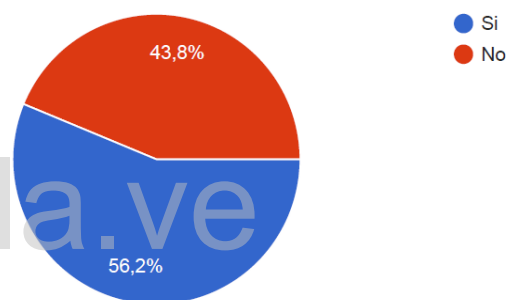
**Figura 15**  
Nivel Educativo donde trabaja



En relación con el nivel educativo donde labora los profesores de Educación Física se percibe que el 13% de los encuestados trabajan en el Nivel de Educación Inicial; el 37,9% laboran en el nivel de Educación Media y el 49,1% trabajan en el Nivel de Educación Primaria.

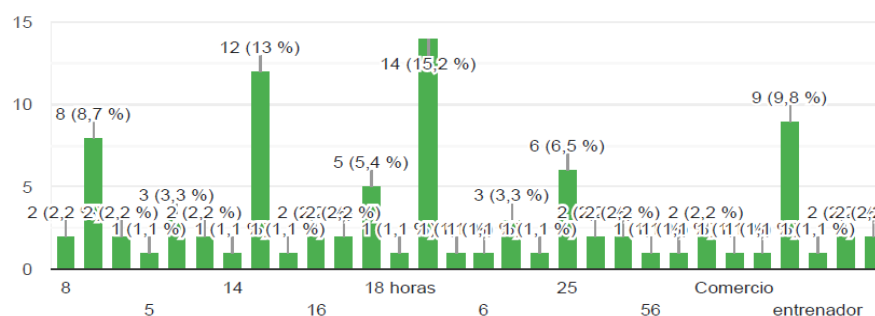
Del total de los encuestados, la mayoría señaló que se dedican a otro tipo de trabajo para cubrir las necesidades básicas de su grupo familiar, representando el 56,2% y el 43,8% manifestó no dedicarse a otro trabajo.

**Figura 16**  
Trabaja en otro plantel o en otro tipo de trabajo



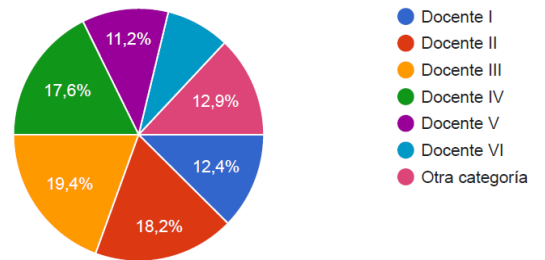
En ésta interrogante se presenta un caso especial debido a que de los 171 encuestados 60 docentes no respondieron ésta interrogante, lo cual significa que son datos ausentes, cuyo análisis se mostrará más adelante.

**Figura 17**  
¿Cuántas horas a la semana dedica usted a esa otra actividad?

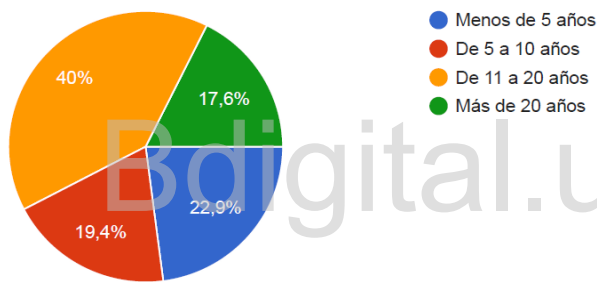


En cuanto a la clasificación de las categorías profesionales que tienen los profesores encuestados se observa que el 12,4% son docentes I; el 18,2% son docentes II; el 19,4% son docentes III, el 17,6% son docentes IV, el 11,2% son docentes V, 8,3% son docentes VI y el 12,9% representa otra categoría.

**Figura 18**  
*Categoría profesional*



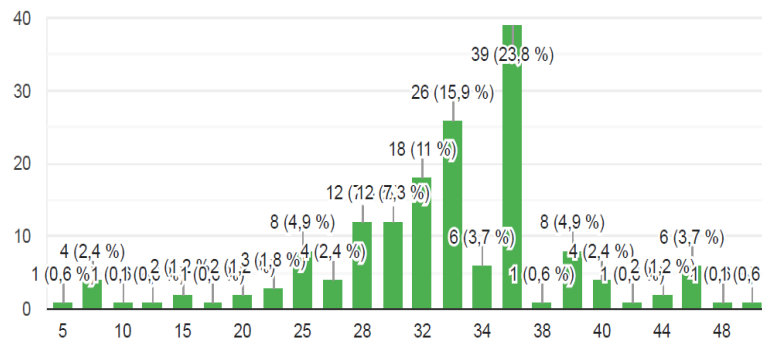
**Figura 19**  
*Años de docencia*



De los profesores encuestados el 22,9% tienen menos de 5 años laborando en instituciones educativas; el 19,4% tienen entre 5 a 10 años trabajando; el 40% tienen entre 11 a 20 años

laborando y el 17,6% más de 20 años en el sistema educativo.

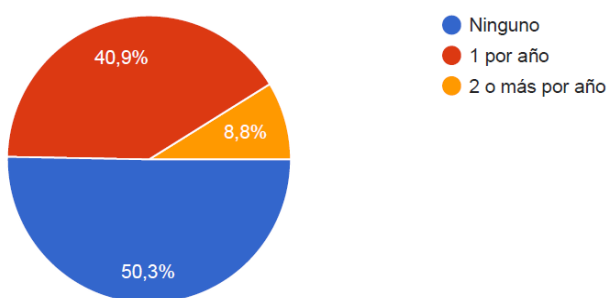
**Figura 20**  
*¿Cuántas horas de clase imparte semanalmente?*



De los profesores encuestados el 23,8% respondió que imparte entre 35 a 37 horas de clase; el 15,9% contestó que imparte 33 horas de clase y el 11% expresó que imparte entre 32 horas de clase. Es de hacer notar que, de los 171 encuestados 60 docentes no respondieron ésta pregunta (datos ausentes), cuyo análisis se mostrará más adelante.

**Figura 21**

*¿Cuántos congresos, jornadas, cursos... relacionados con su actividad académica suele asistir?*



De los sujetos encuestados el 50,3% no asisten a congresos o jornadas académicas relacionadas con su formación; el 40,9% asisten a jornadas de formación una vez al año y el

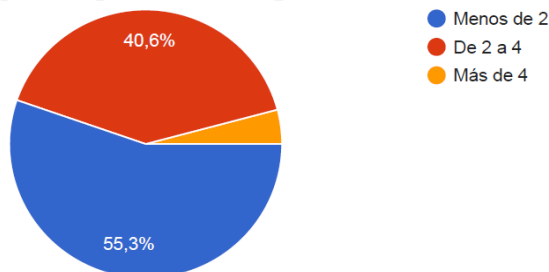
8,8% asisten a dos o más por año.

Bdigital.ula.ve

**Figura 22**

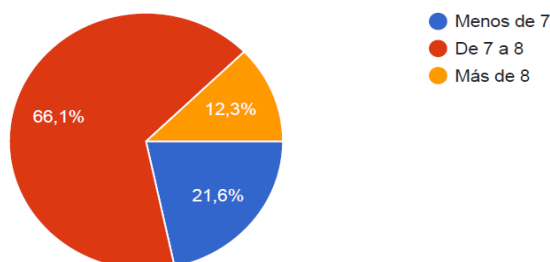
*Horas de ocio diario*

De los docentes encuestados el 55,3% expresaron que tienen menos de 2 horas para el ocio al día; el 40,6% indicaron que tienen entre 2 a 4 horas de ocio al día y 4,1% dijeron tienen más de 4 horas al día para el ocio.



**Figura 23**

*Horas de sueño diario*

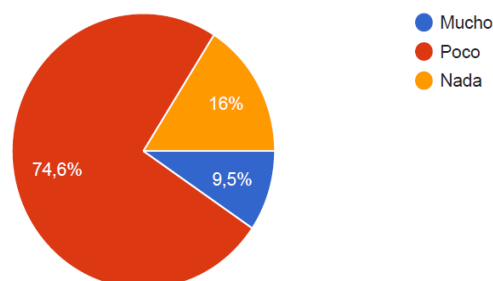


De los profesores encuestados el 21,6% indicaron que duermen menos de 7 horas diarias; el 66,1% indicaron que duermen de 7 a 8 horas diarias y el 12,3% indicaron que duermen más de 8 horas diarias.

De los docentes encuestados 9,5% señaló que la institución educativa donde labora cuenta con mucho material de trabajo; el 74,6% señaló que la institución cuenta con poco material de trabajo y el 16% señaló que la institución no cuenta con material de trabajo.

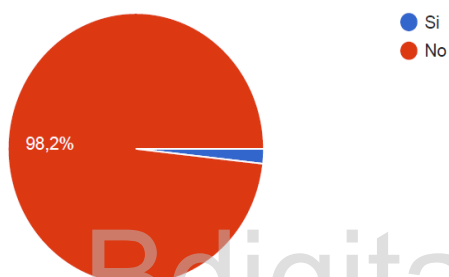
**Figura 24**

*¿Cuenta su institución con material deportivo para realizar su trabajo?*



**Figura 25**

*¿El salario que devenga por su trabajo cubre sus necesidades básicas?*

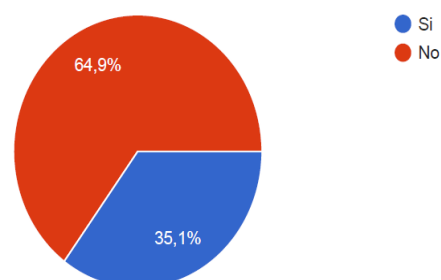


De los docentes encuestados 1,8% manifestaron que el salario que devenga cubre con sus necesidades básicas, mientras que el 98,2% manifestaron que su sueldo no cubre las necesidades básicas.

De los docentes encuestados el 35,1% respondieron que la institución donde labora cuenta con instalaciones físicas apropiadas para llevar a cabo sus clases de Educación Física, no obstante el 64,9% respondieron que no cuenta con instalaciones físicas apropiadas.

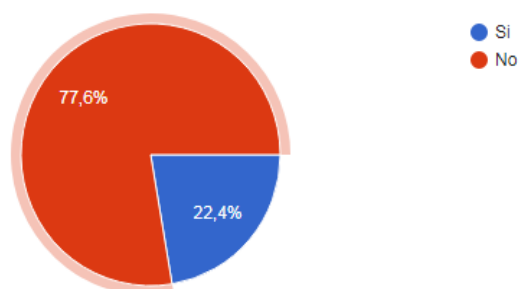
**Figura 26**

*¿La institución dónde labora cuenta con instalaciones físicas apropiadas para llevar a cabo sus clases de Educación Física?*



**Figura 27**

*¿Actualmente se encuentra motivado con su trabajo?*



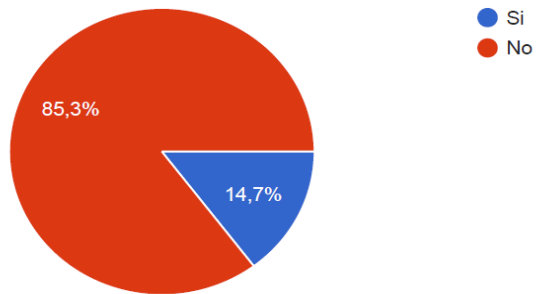
De los profesores encuestados el 22,4% reconocieron estar motivados con su trabajo en el

campo educativo, mientras que el 77,6% reconocieron no estar motivados con su trabajo en el campo educativo.

Del personal docente encuestado el 14,7% consideran que los recaudos administrativos que solicita el Ministerio de Educación responden a una realidad contextualizada y el 85,3% consideran que los recaudos administrativos que solicita el Ministerio de Educación responden a una realidad descontextualizada.

Figura 28

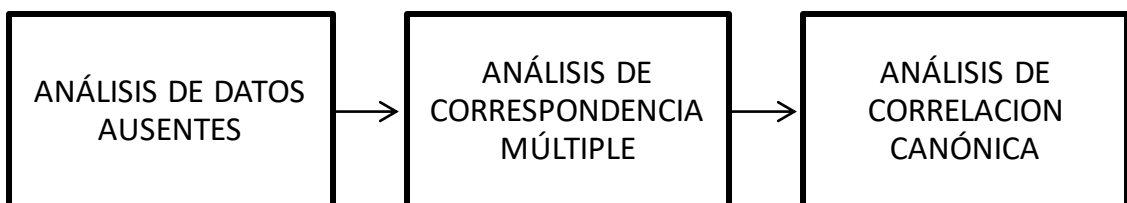
¿Considera que los recaudos administrativos que solicita el Ministerio de Educación responden a una realidad contextualizada?



### Metodología Estadística

Se analizaron los resultados del instrumento aplicado, este posee 171 observaciones y 97 variables cualitativas, estas se descomponen en 19 variables de escala Nominal (sin ninguna estructura de orden) y 85 variables de escala Ordinal (con estructura de orden). El análisis estadístico se realizó según se presenta en la Fig. 29.

Figura 29: Esquema general de la metodología estadística aplicada.



En este sentido, se aplicaron técnicas de estadística multivariante, estas se definen como el conjunto de métodos estadísticos cuya finalidad

es analizar simultáneamente conjuntos de datos multivariantes, hay varias variables medidas para cada caso, estas permiten un mejor entendimiento del fenómeno objeto de estudio, obteniendo información que los métodos univariantes y bivariantes, como los test y estadísticos descriptivos, son incapaces de conseguir.

### **Descripción de Datos Ausentes**

Se inició el análisis del instrumento aplicado mediante un estudio de datos faltantes, de esta manera se podría evidenciar de forma indirecta qué variables poseen censura de respuesta y su grado de asociación con otras variables sin respuesta. Con ello, de forma parcial se determinó el nivel de desgaste profesional de los encuestados ya que la no respuesta indicará que el encuestado tendrá miedo de que le descubran un acto poco ético.

Este formalmente se define como mecanismos de no respuesta que no son almacenados en la variable de observación. Los datos faltantes deben explorarse y manejarse cuidadosamente en las etapas iniciales del análisis. Por tanto, se describió el mecanismo estadístico de omisión de los datos, ya que la determinación del mismo puede ayudar a describir fenómeno del Síndrome de Burnout.

Rubin (1976), advierte que la ausencia de datos debe analizarse como un fenómeno estocástico, por lo que  $Z$  debe considerarse como variable aleatoria con distribución de probabilidad conjunta, la cual da cuenta del porcentaje de omisión existente y de su relación con las observaciones completas, en este sentido se analizó el mecanismo de pérdida dominante de los datos del instrumento aplicado. En este orden de ideas, compete explicar los tres mecanismos teóricos de pérdidas de datos.

Sea  $Y_{com} = (Y_{obs}, Y_{mis})$  la variable de interés, en donde  $Y_{obs}$  y  $Y_{mis}$  corresponde al vector de datos observados y faltantes respectivamente. Se afirma que un proceso de datos omitidos se genera en forma aleatoria, es decir, si la distribución de los valores observados no depende del patrón de comportamiento de los registros sin información. Un caso especial es el llamado proceso completamente aleatorio (MCAR), el cual ocurre cuando la omisión no depende de los datos observados. Por otra parte, cuando existe dependencia entre los datos completos y los faltantes  $Y_{mis}$ , se dice que  $Y_{mis}$  no sigue un proceso aleatorio.

Se estimó el mapa de datos faltantes para todas las variables, asumiendo una matriz binaria de datos en donde se indican los datos presentes y ausentes por variable, adicionalmente se estimó el gráfico de datos faltantes por variable. Finalmente, se estimó el gráfico de Upset, este es una forma de visualizar conjuntos comunes datos ausentes entre variables, este permitió identificar variables en donde los encuestados realizaron procesos de censura relacionadas entre preguntas. De esta manera, se concluyó sobre el mecanismo generador de los datos ausentes y las causas del mismo.

### **Descripción de correspondencia múltiple**

Para analizar el comportamiento del instrumento aplicado a la caracterización del Síndrome del Burnout (objetivos específicos 1, 2 y 3) se dispuso de 19 variables de escala Nominal (sin ninguna estructura de orden) y 85 variables de escala Ordinal (con estructura de orden). En este caso, solamente se excluyeron los datos ausentes. En este sentido, se aplicó un Análisis de Correspondencia Múltiple, esta es una técnica estadística multivariante de interdependencia descriptiva o exploratoria cuyo objetivo es resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones, con la menor pérdida de información posible.

En esta línea, su objetivo es similar al de los métodos factoriales, salvo que en el caso del análisis de correspondencias el método se aplica sobre variables categóricas u ordinales.

Si se trata de una tabla de contingencia de dos variables cualitativas, una variable cuyas categorías aparecen en filas y la otra variable cuyas categorías son representadas en columnas, el análisis de correspondencias consiste en resumir la información presente en las filas y columnas de manera que pueda proyectarse sobre un sub-espacio reducido, y representarse simultáneamente los puntos fila y los puntos columna, pudiéndose obtener conclusiones sobre relaciones entre las dos variables nominales u ordinales de origen. La extensión del análisis de correspondencias simples al caso de varias variables nominales (tablas de contingencia multidimensionales) se denomina Análisis de Correspondencias Múltiples, y utiliza los mismos principios generales que la técnica anterior. En general se orienta a casos en los cuales una variable representa ítems o individuos y el resto son variables cualitativas u ordinales que representan cualidades. El Análisis de Correspondencia Múltiple se realiza utilizando comparativamente las preguntas del análisis de la enfermedad de forma general y separada con las variables Demográficas, Mediadoras y de Salud General.

### **Descripción de Correlación Canónico**

Badii et al. (2007) Señala que el análisis de correlación canónico es el método más generalizado de la familia de las técnicas estadísticas multivariantes y que su objetivo es cuantificar la validez de la relación entre dos conjuntos de variables, de esta manera identifica la estructura óptima o la dimensionalidad de cada conjunto de variables que maximiza la relación entre los conjuntos de variables dependientes e independientes.

## Análisis de datos ausentes

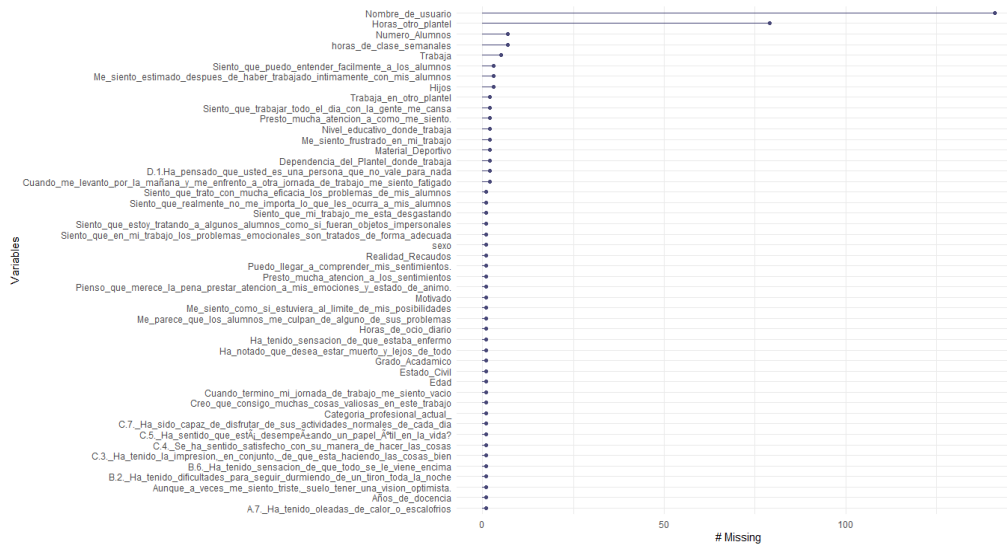
Se presenta en la Figuras 30, 31 y 32 el mapa de datos ausentes, el número de datos ausentes por variable y el gráfico Upset de relación entre datos ausentes, respectivamente. Estos muestran resultados reveladores. El primero es una ausencia total de 297 datos, que corresponde a 1.8% total, esto indica que se dispone una alta tasa de respuesta del instrumento aplicado (Fig. 30); en esta los valores en gris oscuro indican ausencia de datos y los gris claros presencia de los mismos en el instrumento.

Figura 30. Mapa de Datos Ausentes.



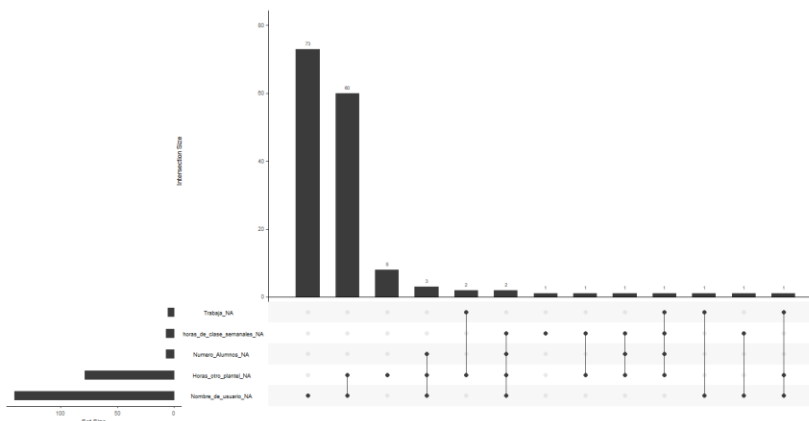
Sin embargo, de forma desglosada las cuatro variables con mayor cantidad de datos ausentes son: 1) Nombre de Usuario, que presenta una tasa de no respuesta de 82.46%; 2) Horas Totales en Otro Plantel 46.2%, 3) Número de Alumnos y 4) Horas en Otro Plantel con 4.09% cada una (Fig. 31).

Figura 31. Datos Ausentes por variable.



En este orden de ideas, llama la atención que existe correlación de datos ausentes entre las variables Nombre de Usuario y Horas en Otro Plantel, ya que 60 observaciones de forma simultánea tienen datos ausentes en ambas variables, siendo esto equivalente al 35.08% (Fig. 32). Esto es indicativo que los encuestados tienen miedo de decir su nombre y que tienen dos o más empleos por temor a represalias, esto se evidencia en la (Fig. 32), la segunda barra de izquierda a derecha se presentan 60 encuestados que al mismo tiempo, no respondieron su Nombre de Usuario y Horas en Otro Plantel, indicando que estos 60 casos poseen un alto estrés que censura su respuesta.

Figura 32: Upset de correlación entre variables con datos ausentes.

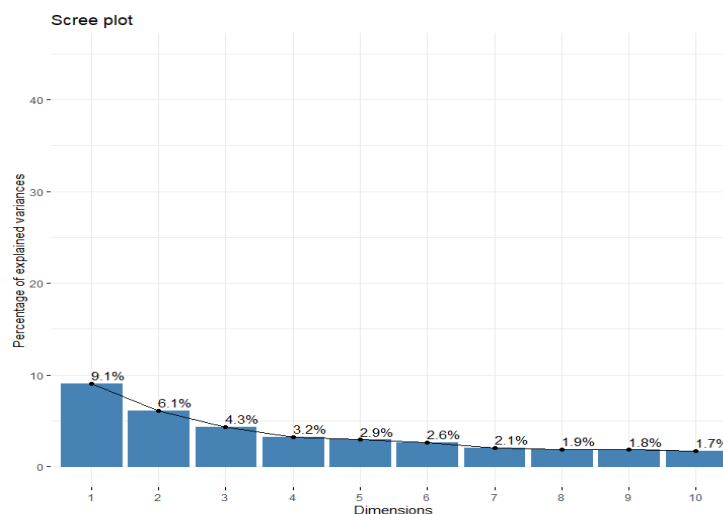


De esta manera, además, se puede decir que para las variables con mayor tasa de ausencia, se presentó un mecanismo de pérdida de tipo MAR, sobre todo de forma bidireccional entre las variables Nombre de Usuario y Horas en Otro Plantel. Este mecanismo permite el análisis estadístico.

### Análisis de correspondencia múltiple

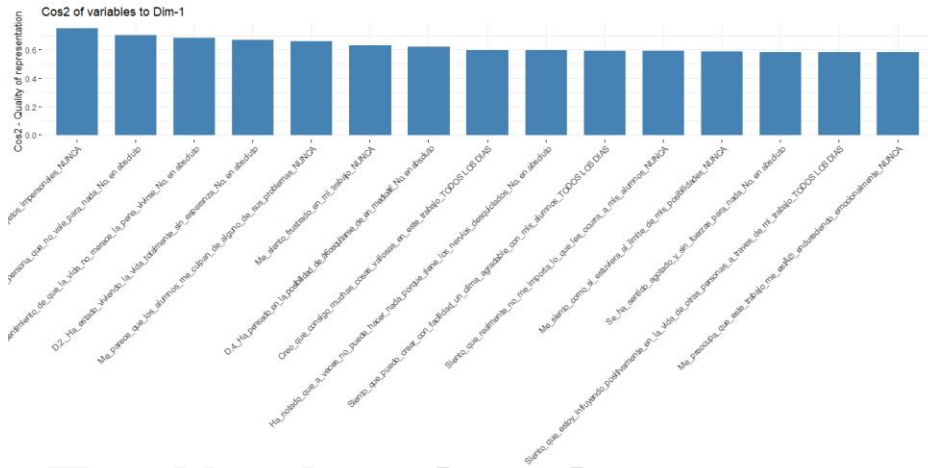
En la Figura 33 se presenta los resultados del ScreePlot del Análisis de Correspondencia Múltiple, este se utiliza para determinar el número de factores que hay que conservar en un análisis factorial exploratorio (AF) siempre muestra los valores propios en una curva descendente, ordenando los valores propios de mayor a menor mostrando un efecto "codo", en el caso de la presente investigación este gráfico evidencia que los datos presentan una baja varianza acumulada en cada egevector alcanzando el máximo tan solo un porcentaje de 9.1% de la varianza explicada. Esto indica, que los encuestados presentan una alta heterogeneidad de respuesta, posiblemente determinados por su realidad socioeconómica particular. Pues debido al colapso económico del país, cada región está viviendo una realidad no homogénea y diferente de acuerdo a sus condiciones propias de vida y trabajo.

Figura 33: Screeplot de la Varianza Acumulada por componente.

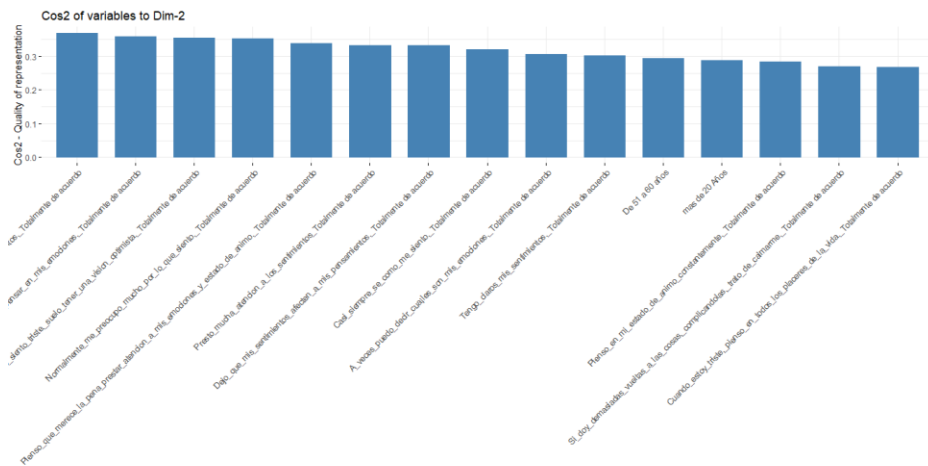


Nótese que las variables más importantes para los tres primeros componentes (egenvectores) se presentan en la Fig. 34.

Figura 34. Variables que más aportan a los tres primeros componentes.



Bdigital.ula.ve (a)



(b)



Tabla 4: Interpretación de las respuestas más relevantes en los primeros componentes.

<b>Componente</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta dominante</b>	<b>Interpretación</b>
Componente 1	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Nunca	Posee una relación humana y directa con sus estudiantes
	Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada	No, en absoluto	Se siente valorado
	Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivir	No, en absoluto	Siente empatía por si mismo
Componente 2	A menudo pienso en mis sentimientos	Totalmente de acuerdo	Evalúa permanentemente su condición emocional
	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	Totalmente de acuerdo	Evalúa permanentemente su condición emocional
Componente 3	Tengo claros mis sentimientos	Nada de Acuerdo	Se siente confundido emocionalmente
	Presto mucha atención a como me siento	Nada de Acuerdo	Se siente confundido emocionalmente

En la Figura 35 se presenta el Biplot de los tres primeros componentes, la representación Biplot es una representación gráfica de datos multivariantes en dos o tres dimensiones; las representaciones de las variables son normalmente vectores y los individuos se representan por puntos. (Gabriel, 1971) señala que un Biplot es una representación gráfica de datos multivariantes. De la misma manera, que un diagrama de dispersión muestra la distribución conjunta de dos variables, un Biplot representa tres o más variables. (Gabriel y Odoroff, 1990).

El Biplot aproxima la distribución de una muestra multivariante en un espacio de dimensión reducida, normalmente de dimensión dos, y superpone sobre la misma representaciones de las variables sobre las que se mide la muestra (Gower, 1996). Las representaciones de las variables son normalmente vectores, y coinciden con las direcciones en las que mejor se muestra el cambio individual de cada variable.

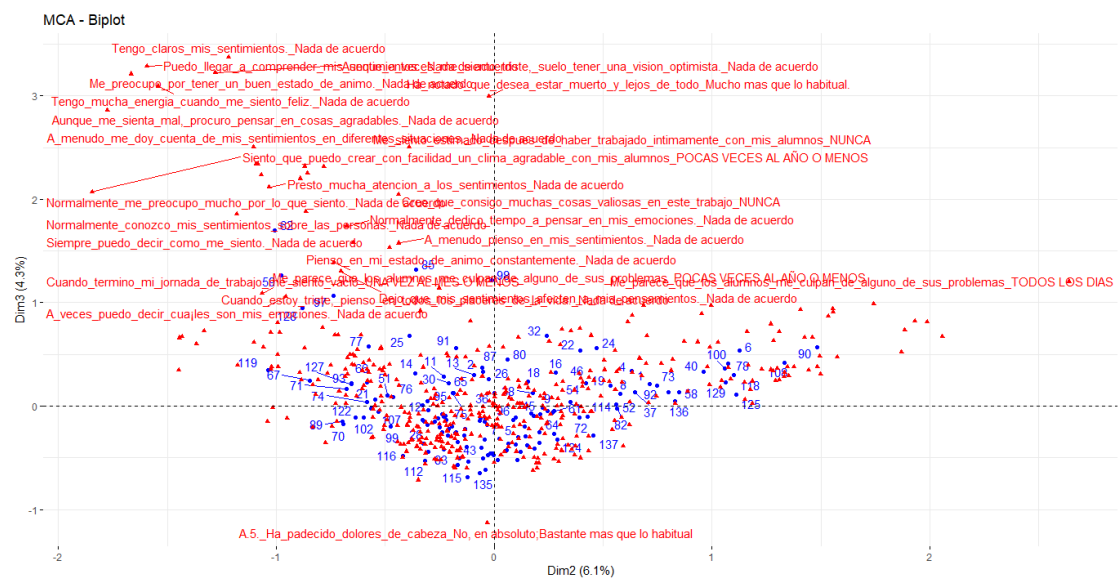
Nótese como las respuestas agrupadas en el componente 1 se encuentra en color rojo, mientras el componente 2 en color azul, estos como se mencionó previamente, en general, indican que los individuos clasificados de esta manera son mentalmente positivos ante su situación personal. Sin embargo, este agrupa información de individuos con respuesta negativa, puede observarse en Nombre de Usuario y Horas en Otro Plantel y se observa una tendencia al agrupamiento en las respuestas positivas entre los componentes 1 y 2 a la centro izquierda del Biplot, mientras que las respuestas negativas se presentan en la parte superior e inferior (Fig. 35a).

Figura 35. Comportamiento de los Biplot. a) Componentes 1 y 2



En este orden de ideas, en la (Fig. 35b) se presenta el comportamiento negativo y positivo de los individuos, nótese que las respuestas negativas se presentan en la parte superior de este gráfico, esto indica que los individuos con respuesta negativa son más marginales, es decir, más extremistas.

Figura 35. Comportamiento de los Biplot. b) Componentes 2 y 3.



(b)

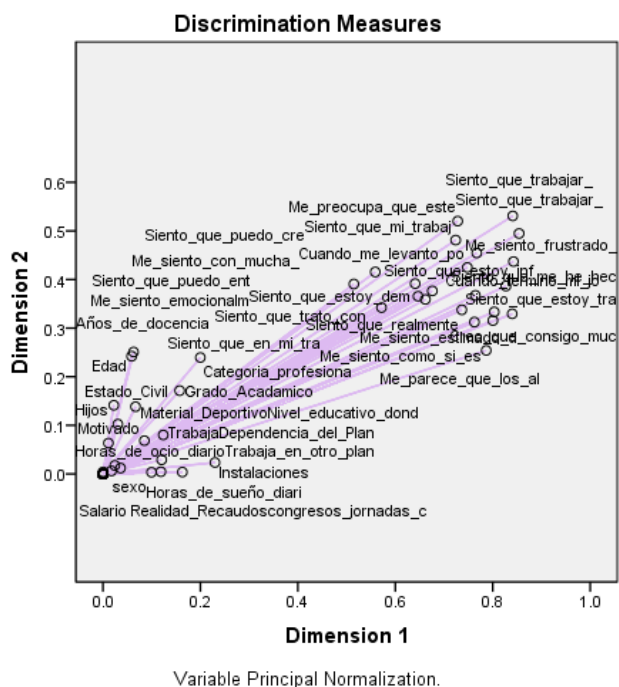
## Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Demográficas

En la Tabla 5 se presenta el Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Demográficas, nótese que basado en el criterio del Alpha de Cronbach tan solo con cinco dimensiones fueron necesarias para determinar el número óptimo de dimensiones. El Alpha de Cronbach, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala, se considera que valores del Alpha superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. De este análisis además se evidencia una relación aparente del Síndrome de Burnout con las Variables Demográficas, sobre todo relacionadas al sexo, edad, estado civil, hijos, ¿su cónyuge, pareja, trabaja?, grado académico y dependencia del plantel donde trabaja (Fig. 36).

**Tabla 5:** Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Demográficas.

Dimensión	Cronbach Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	VarianzaExplicada%
1	0.98	16.09	0.73	73.16
2	0.93	8.62	0.39	39.19
3	0.91	7.35	0.33	33.39
4	0.83	4.87	0.22	22.13
5	0.80	4.17	0.19	18.94
Total		41.10	1.87	
Mean	.920 <sup>a</sup>	8.22	0.37	37.36

**Figura 36:** Medidas de Discriminación del Síndrome de Burnout vs las Variables Demográficas.



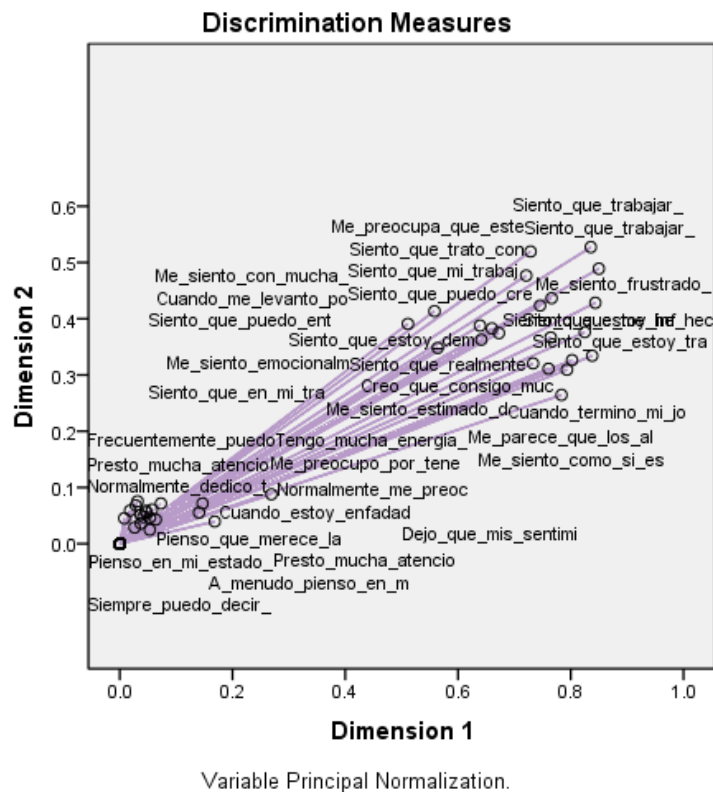
### **Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras (Inteligencia Emocional)**

Se presenta en la Tabla 6 y en la Figura 37 los resultados del Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras (IE), esta evidencia que hay cuatro dimensiones que tienen influencia, y estas variables Mediadoras (IE) que intervienen son: 1) Presto mucha atención a los sentimientos; 2) Normalmente me preocupo mucho por lo que siento 3) Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones y 4) Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo, Esto determina que algunas variables Mediadoras (IE) son condicionantes para la ocurrencia del Síndrome de Burnout en los docentes de educación física.

**Tabla 6:** Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras (IE).

Dimensión	Cronbach Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	Varianza Explicada %
1	0.979	16.593	0.664	66.371
2	0.923	8.785	0.351	35.141
3	0.901	7.408	0.296	29.631
4	0.831	4.933	0.197	19.733
5	0.799	4.293	0.172	17.173
6	0.785	4.064	0.163	16.255
7	0.765	3.768	0.151	15.073
8	0.729	3.327	0.133	13.309
Total		53.172	2.127	
Mean	.885 <sup>a</sup>	6.646	0.266	26.586

**Figura 37:** Medidas de Discriminación del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras.



## Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs de Salud General

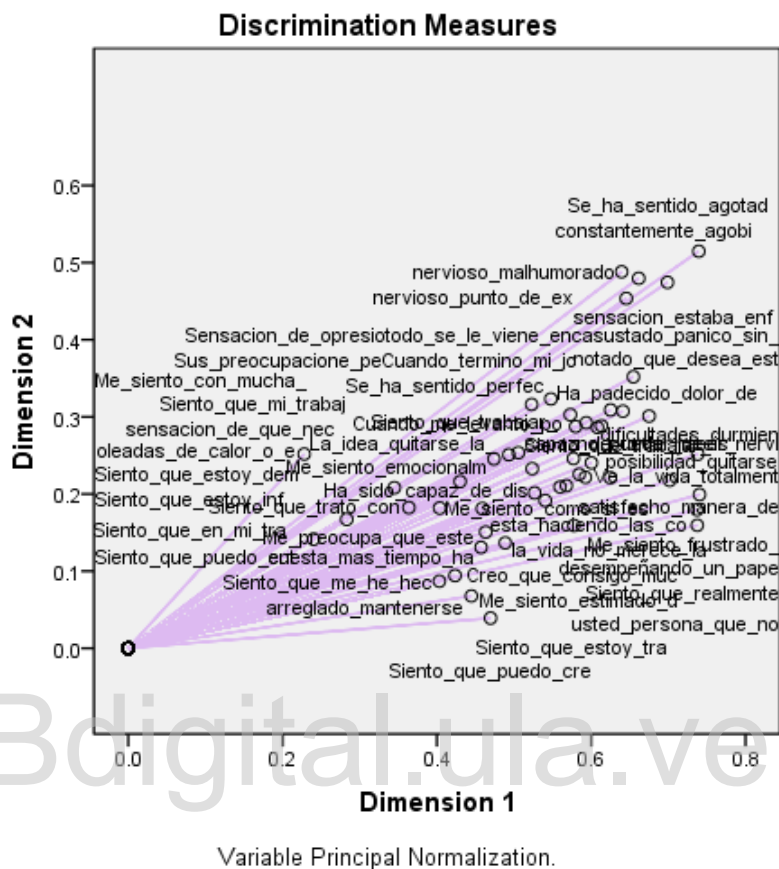
El análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables de Salud General, muestra un proceso más heterogéneo, en el que el 88% de la varianza explicada se concentra en los dos primeros componentes. Siendo las variables del cuestionario de salud que concentran más información: A.3 ¿ Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?, A.4 ¿ha tenido sensación de que estaba enfermo?, B.3 ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?, B.6 ¿ ha tenido sensación de que todo se le viene encima?, estas variables se relacionan principalmente con las siguientes variables del cuestionario del Síndrome de Burnout: 13) Me siento frustrado en mi trabajo y 16) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. Con esto se demuestra que si hay relación entre las variables, (Tabla 7 y Figura 38), teniendo un índice de Cronbach mayor a 0.6, esto indica que de formar individual no aportan, pero sí de forma colectiva.

**Tabla 7:** Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables de Salud General.

Dimension	Cronbach Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	VarianzaExplicada %
1	0.976	16.946	0.605	60.523
2	0.906	7.93	0.283	28.322
3	0.84	5.274	0.188	18.836
4	0.779	4.02	0.144	14.357
5	0.757	3.7	0.132	13.215
6	0.668	2.809	0.1	10.033
7	0.628	2.533	0.09	9.045
8	0.615	2.455	0.088	8.769
Total		45.668	1.631	
Mean	.855a	5.709	0.204	20.388

a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

**Figura 38:** Medidas de Discriminación del Síndrome de Burnout vs las Variables de Salud General.



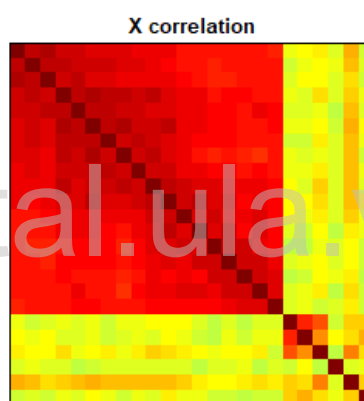
Se realizaron 3 (tres) Análisis de Correlación Canónica (ACC): 1- Mediadoras (IE) vs Burnout; 2- Salud vs Burnout; 3- Mediadoras (IE) vs Salud.

**Análisis de correlación canónica Mediadoras (Inteligencia Emocional) vs Burnout.**

La figura 39 muestra los coeficientes de correlación entre cada grupo de variables: 1- Mediadoras-Mediadoras (X correlación); 2-Burnout-Burnout (Y correlación). Así como las correlaciones cruzadas entre ambos grupos de variables 3- Mediadoras vs Burnout.

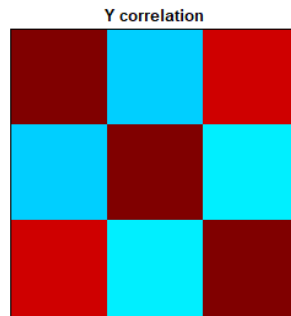
En el (ACC) del instrumento de inteligencia emocional se demostró que una pregunta está relacionada con la otra, es decir que las preguntas tienen relación entre sí, Nótese, que los colores rojos indican un coeficiente de correlación positivo, que cuando aumenta uno, aumenta el otro, en la gráfica X (Fig. 39a) se encuentra un bloque rojo que está cercano al uno (1), y después un bloque amarillo que está cercano al cero (0). Estos resultados muestran que los coeficientes de correlación de las variables Mediadoras (IE) evidencian una fuerte correlación de la pregunta 1 a la 20, mientras que de la pregunta 21 a 24 muestran una correlación baja, es importante acotar que los valores propios numéricos son tan volumétricos que son imposibles de mostrar de forma individual en esta presentación.

Figura 39(a)



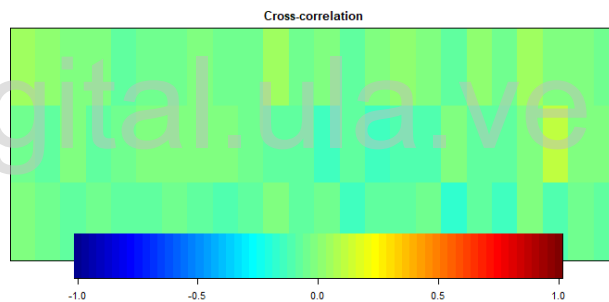
En la figura 39b el coeficiente de correlación de las preguntas del cuestionario de Síndrome de Burnout los colores azules muestran un coeficiente de correlación negativo, indicando que cuando aumenta uno, disminuye el otro, es decir inversamente proporcional, se evidencia una correlación baja pero negativa entre el agotamiento y la despersonalización contra la autoestima, ya que evidencia colores azul claros. Es decir, a medida que el agotamiento y la despersonalización es mayor, la autoestima es menor, lo que corresponde con resultados coherentes, es importante acotar que los valores propios numéricos son tan volumétricos que son imposibles de mostrar de forma individual en esta presentación.

Figura 39(b)



Las correlaciones cruzadas entre el cuestionario de Inteligencia Emocional (mediadoras), y el de Síndrome de Burnout manifiestan un elemento de poca relación entre ambos grupos de variables, ya que estos poseen colores más cercanos al azul y al amarillo claro. Fig. 39c

Figura 39 (c)



Figuras 39a, 39b y 39c muestran el Coeficiente de correlación (X) variables Mediadoras (IE), (Y) Burnout y Correlaciones Cruzadas (X) variables Mediadoras vs (Y) Burnout.

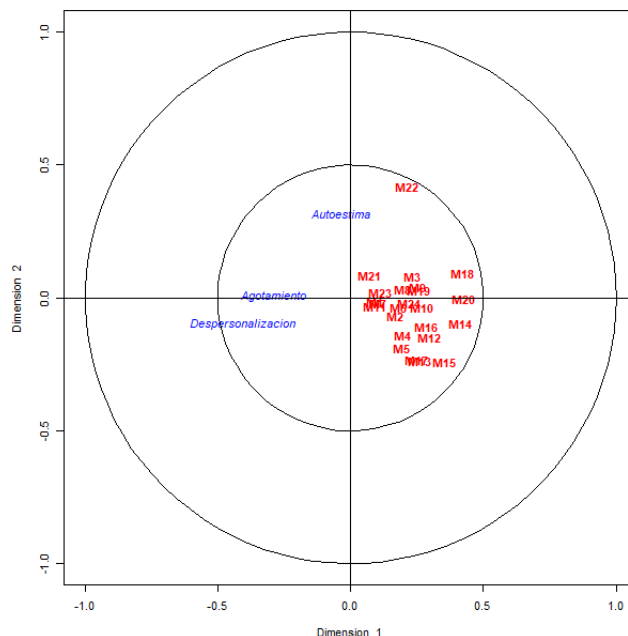
Los resultados del test de correlaciones canónicas para las variables del burnout vs las mediadoras (IE), indican que las variables mediadoras poseen la mayor correlación canónica con el Agotamiento Emocional (43.75%); seguido por la Autoestima (38.56%) y la Despersonalización (34.51%), esto se interpreta como que los tres grupos de variables poseen una baja capacidad explicativa del burnout, siendo el Agotamiento el que está mejor representado y que las variables

mediadoras explican un 43.75% de la variabilidad del burnout, esto nos indica la presencia del Síndrome de Burnout con una baja relación respecto a la Inteligencia Emocional.

La figura 40 presenta la relación de las variables del Síndrome de Burnout con las preguntas mediadoras (IE), lo que se evidencia una relación parcial y una aparente no relación general menos con las siguientes preguntas del cuestionario de Inteligencia Emocional: (M22) me preocupo por tener un buen estado de ánimo con la autoestima (burnout), la (M21) si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme,(M11) casi siempre sé cómo me siento, y (M7) a menudo pienso en mis sentimientos, parcialmente correlacionadas con el agotamiento y la despersonalización del (burnout).

Figura 40. Correlaciones canónicas individuales Burnout vs Mediadoras (IE).

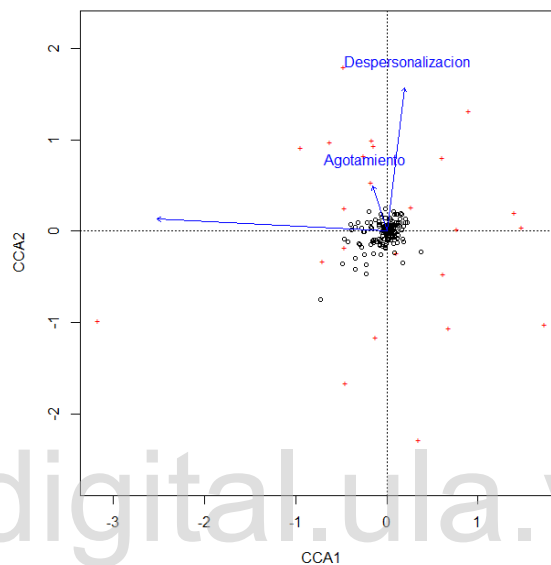
Bdigital.ula.ve



La figura 41 presenta las variables del burnout, evidenciando que las variables de agotamiento y despersonalización son las que

predominan en las respuestas de los encuestados, según esto las dos variables que evidencian el Síndrome de Burnout, son el agotamiento y la despersonalización.

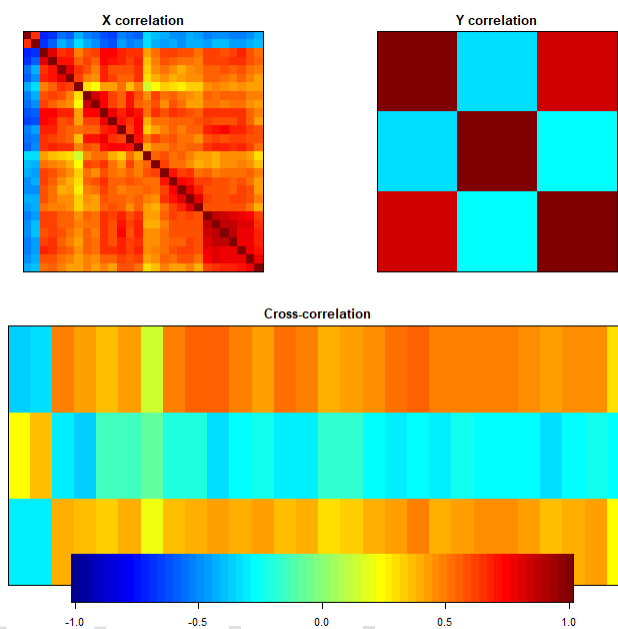
**Figura 41:** Escalado Canónico Burnout vs Mediadoras (IE).



### **Análisis de correlación canónica Salud vs Burnout**

La figura 42 muestra los coeficientes de correlación entre cada grupo de variables: 1) Salud-Salud (X correlación); 2) Burnout-Burnout (Y correlación). Así como las correlaciones cruzadas entre ambos grupos de variables Salud vs Burnout. Nótese, que al igual que lo explicado en la fig. 38, los colores cercanos al rojo, indican un coeficiente de correlación positivo, mientras los colores azules un coeficiente de correlación negativo, es decir inversamente proporcional, es importante acotar que los valores propios numéricos son tan volumétricos que son imposibles de mostrar de forma individual en esta presentación. Las correlaciones cruzadas manifiestan un elemento de aparente relación entre algunos grupos de variables, ya que estos poseen colores más al rojo.

**Figura 42:** Coeficientes de correlación (X) variables Salud vs (Y) Burnout y Correlaciones Cruzadas (X) variables Salud vs (Y) Burnout.



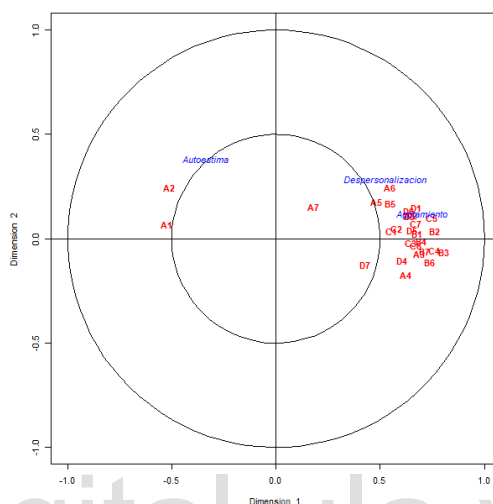
Bdigital.ula.ve

Los resultados de las correlaciones canónicas para las variables del burnout, según esto las variables de salud poseen la mayor correlación canónica con el Agotamiento (71.83%); seguido por Autoestima (56.98%) y Despersonalización (40.28%), esto se interpreta como que los tres grupos de variables están relacionadas con el estado de salud general, siendo el Agotamiento el que está mejor representado con una alta correlación y siendo esta más elevada que las variables mediadoras en análisis anteriores, esto responde que el Síndrome de Burnout presenta relación con el estado de salud general.

La figura 43 presenta la relación de las variables de burnout con las preguntas de salud general, lo que se evidencia una fuerte relación general de la Despersonalización y el Agotamiento con las siguientes preguntas: A.5- ¿Ha padecido dolores de cabeza? Y la A.6- ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?

(referidas a las molestias somáticas), están relacionadas con la Despersonalización, y las variables C y D, (referidas a disfunción social y depresión), relacionadas con el Agotamiento.

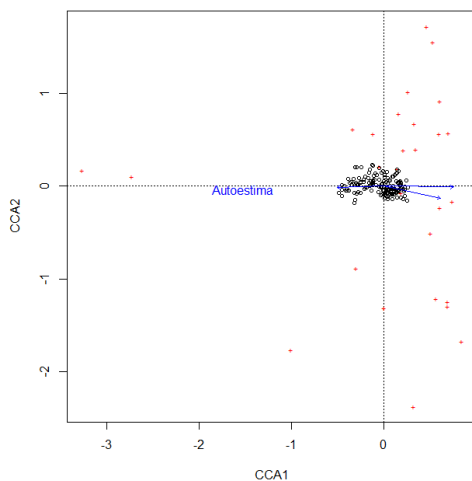
**Figura 43:** Correlaciones canónicas individuales Burnout vs Salud.



Bdigital.ula.ve

La figura 44 presenta las variables del burnout, evidenciando que las variables de Despersonalización y el Agotamiento son las que predominan en las respuestas de los encuestados, según esto las dos variables que evidencian el burnout son el agotamiento y la despersonalización.

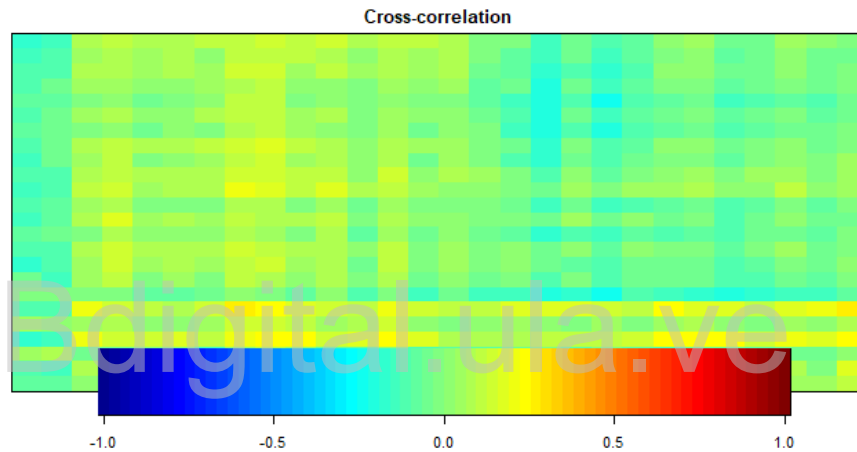
**Figura 44:** Escalado Canónico Burnout vs Salud.



## Análisis de correlación canónica Mediadoras (Inteligencia Emocional) vs Salud

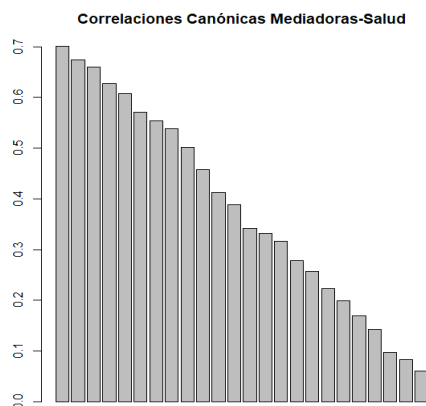
La figura 45 solamente muestra las correlaciones cruzadas entre mediadoras y salud, evidenciando una baja correlación entre ambos grupos de variables, no se presentaron las correlaciones propias pues ya previamente se habían presentado.

Figura 45. Correlaciones cruzadas Mediadoras vs Salud.



La Figura 46 presenta las correlaciones canónicas entre mediadoras (IE) y salud general, en este sentido las variables que tienen mayor relación son la pregunta de Inteligencia Emocional M11, ¿casi siempre sé cómo me siento? con las de salud.

Figura 46. Correlaciones Canónicas Mediadoras-Salud.





## **CAPÍTULO V**

### **CONSTRUCCIÓN TEORICA DOCTORAL**

#### **MODELOS MULTIVARIANTES DE LA RELACIÓN ENTRE SINDROME DE BURNOUT, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTADO DE SALUD GENERAL EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA**

##### **Presentación**

El presente constructo doctoral busca generar conocimiento al aplicar modelos estadísticos multivariantes para relacionar la posible influencia del desgaste profesional (SB) con algunas variables emocionales y de salud. El constructo se apoya desde la perspectiva psicosocial, por cuanto considera que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico donde intervienen variables actitudinales, emocionales, laborales y organizacionales.

El síndrome de burnout es considerado en la actualidad como una enfermedad laboral producto de condiciones inapropiadas en el trabajo con efectos físicos, emocionales y sociales que merece la atención de investigaciones para determinar su prevalencia en las diferentes profesiones.

Los profesionales de la educación se ven afectado por (SB) debido a que su desempeño en cualquiera de los niveles y modalidades se caracteriza por la cotidianidad en las interacciones interpersonales que hacen de esta profesión una actividad desgastante emocionalmente. Por su parte los docentes del área de Educación Física, con motivo de las particularidades de la profesión, pueden formar parte de una categoría de profesionales más vulnerable al (SB) ya que tienen un contacto mucho más cercano e intenso con los estudiantes lo que conlleva de manera progresiva al desgaste, tanto físico como emocional.

Por otro lado, en los últimos años se han incrementado las investigaciones relacionadas con la inteligencia emocional como un

recurso para enfrentar, mitigar y/o hasta prevenir las consecuencias negativas de las presiones laborales y así mejorar o mantener un óptimo estado de salud. Por su parte, los docentes se ven en la necesidad de desarrollar habilidades que hagan que la resiliencia sea parte del proceso de prevención y tratamiento del burnout en el sector educacional.

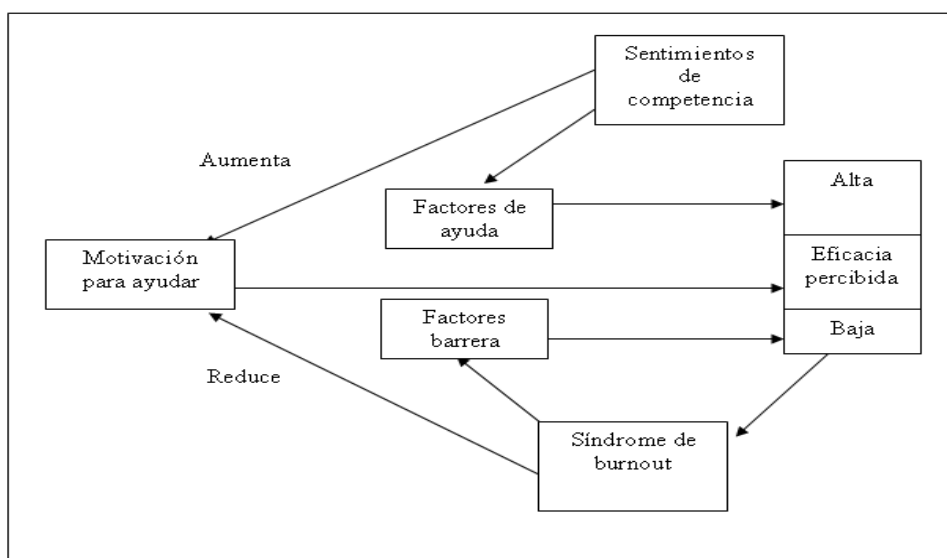
### Teorías básicas que fundamentan el constructo teórico

En este apartado se presentan los modelos explicativos del síndrome de burnout desde la perspectiva psicosocial, así como también algunas teorías de explicar la inteligencia emocional.

### Teorías Sociocognitivas del Yo

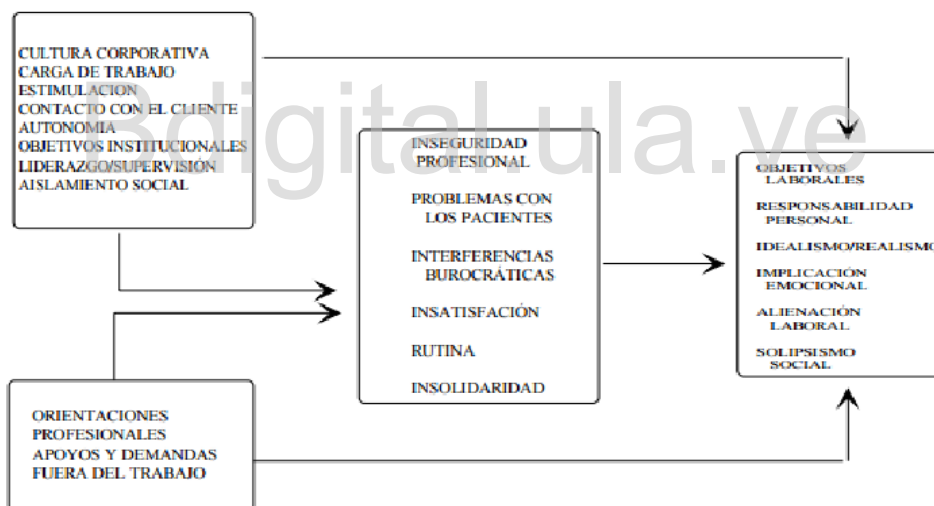
En primer término se describirá *la teoría sociocognitiva del yo*, se tiene el modelo de competencia social de Harrison (1983), para este autor toda persona que se inicia en una organización se encuentra altamente motivada para ayudar pero la permanencia de esta motivación se encuentra determinada por factores de ayuda y factores barreras. Estos se encuentran determinados por el logro de objetivos de la organización dentro de los cuales se encuentran los objetivos laborales realistas, los valores de la institución, la capacitación profesional, la toma de decisiones, la ambigüedad de rol, disponibilidad de los recursos, la retroalimentación recibida, la sobrecarga laboral, etc. (Figura 1.)

**Figura 1:** Modelo de Competencia Social de Harrison (1983). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



Cherniss (1993) creó un modelo de relación causal entre las características del ambiente y sentimientos de éxito del trabajador con las características de la organización, (Figura 2.) este último influyente para la prevención del síndrome de burnout. Asimismo, su modelo toma la *autoeficacia percibida* de Bandura (1989), como determinante para ejercer control y apoyo social. Dado que los trabajadores con fuertes sentimientos de autoeficacia experimentan menos estrés en las situaciones de amenaza y, por tanto pueden afrontarlas de manera positiva. Mientras que el fracaso en alcanzar los objetivos conlleva sentimientos de decepción, baja autoeficacia y puede dar lugar al desarrollo del síndrome de *burnout*.

**Figura 2:** Modelo de Cherniss (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



Por su parte, Thompson et al. (1993) establecen la etiología del síndrome a cuatro variables: el nivel de autoconciencia del trabajador, las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador, sus expectativas de éxito y sus sentimientos de autoconfianza. (Figura 3.) En relación al nivel de autoconciencia, los trabajadores con alta autoconciencia se distinguen por una tendencia alta a concentrarse en su experiencia de estrés, por lo que perciben mayores niveles de estrés que los trabajadores con baja autoconciencia.

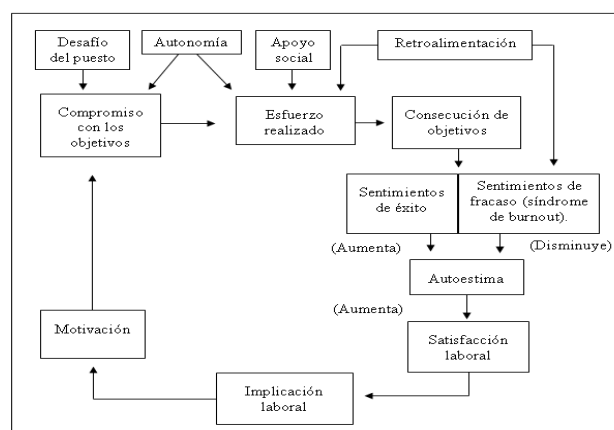
En cuanto a las discrepancias entre demandas y recursos pueden intensificar el nivel de autoconciencia en algunos trabajadores, específicamente cuando el trabajo requiera mucha tensión y sobrepasa los recursos del trabajador para sobrellevar dicho estrés, esta situación afectará negativamente su estado anímico y, al mismo tiempo influirá en la confianza para resolver las discrepancias, disminuyendo los sentimientos de realización personal en el trabajo.

Por su parte, las expectativas de éxito, tiene que ver con la predisposición a adoptar expectativas optimistas de éxito en la resolución de las discrepancias afectando la confianza de los trabajadores en su habilidad para reducirlas, y así promover su persistencia en los intentos de reducir la discrepancia.

Por último, los sentimientos de autoconfianza se ven afectados cuando la consecución de los objetivos aparece continuamente frustrada, debido a que los trabajadores que demuestran altos niveles de autoconciencia y pesimismo tienden a resolver las dificultades retirándose de la situación problemática y una alta tendencia a no corregir las desigualdades entre las exigencias del trabajo y los recursos personales para el logro de los objetivos.

Las conductas de despersonalización son consideradas en este modelo como un patrón de retiro conductual. Pero además, cuando los profesionales no pueden desarrollar estas conductas de abandono experimentan sentimientos de desamparo profesional y de agotamiento emocional.

**Figura 3:** Thompson, Page y Cooper, 1993. (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



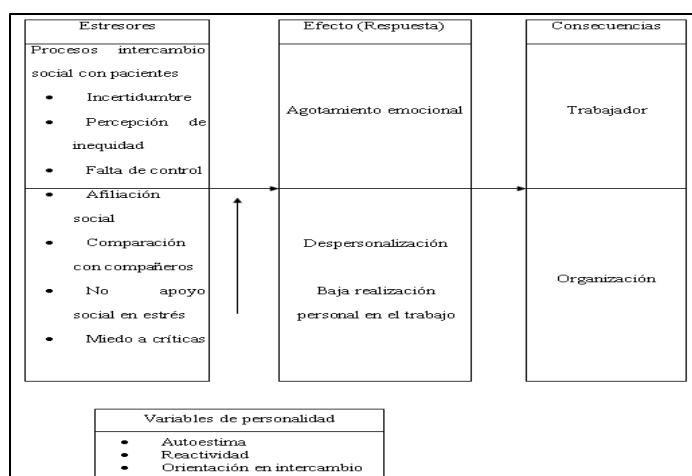
## Teorías del Intercambio Social

Al respecto Buunk y Schaufeli (1993) desarrollan su modelo para explicar la etiología del síndrome de *burnout* en profesionales de enfermería, en la que afirman que dentro de esta comunidad el síndrome de burnout presenta dos orígenes, por un lado, los procesos de intercambio social con los pacientes y, por otro, los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. (Figura 4.)

En relación a los procesos de intercambio social con los pacientes, los profesionales de enfermería identifican tres variables estresoras relevantes para el desarrollo del síndrome: la incertidumbre, la percepción de equidad, y la falta de control. La incertidumbre, se refiere a la falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar. La percepción de equidad alude al equilibrio percibido entre lo que los trabajadores dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones y la falta de control, está relacionado con la poca seguridad de regular sus tareas cotidianas.

En relación a los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, afirman que estos trabajadores de la salud no buscan cooperación con sus compañeros de trabajo ante las circunstancias tensas o estresantes, sino que más bien los evaden por miedo a ser criticados, descalificados o etiquetados.

**Figura 4:** Buunk y Schaufeli (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



De la misma manera, Hobfoll y Freedy (1993) desarrollaron el modelo de conservación de recursos, en la que sostienen que el estrés en los trabajadores aparece cuando aquello que les motiva está amenazado. En este modelo las relaciones interpersonales cobran relevancia por cuanto representan los principales estresores y, más aún debido a que, este modelo obedece a una teoría de corte motivacional.

Los estresores laborales amenazan los recursos de los trabajadores al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional. Los autores sostienen que para prevenir el burnout hay que trabajar directamente con los trabajadores, ya que si las personas logran evitar la pérdida de recursos aumentar los que ya poseen, cambiarán sus percepciones y cogniciones de manera positiva y, consecuentemente, disminuirán los niveles de estrés percibido y del síndrome de burnout, lo que conllevará a un desempeño laboral eficiente y efectivo.

### **Teorías Organizacionales**

Se encuentra el modelo de Golembiewski et al. (1983), los cuales describen las causas a nivel ambiental del síndrome de burnout, pues señalan que éste se origina, por un lado, debido a la tensión que se genera ante fuertes situaciones de sobrecarga laboral y, por otro lado, pobreza de rol, entendida ésta como la poca o ninguna motivación en el puesto de trabajo. Al conjugarse ambas situaciones y, además se le añade reincidencia los trabajadores comienzan a manifestar pérdida de autonomía y de control que conlleva a una disminución de su autoimagen, sentimientos de irritabilidad y fatiga, que de manera progresiva va llevando a un cansancio físico y psicológico hasta llegar al agotamiento emocional, la cual corresponde con la primera fase del síndrome.

En cuanto a la segunda fase, el trabajador desarrolla una especie de distanciamiento la cual corresponde con las actitudes de despersonalización, esta se genera como una especie de estrategia para afrontar la situación laboral estresante, no obstante este distanciamiento

puede tener un carácter constructivo y un carácter contra productivo. En relación al primero, es cuando el trabajador no se implica en el problema de las personas que atiende, aunque le atiende sin eliminar la empatía. En relación al segundo, es cuando el distanciamiento conlleva a una indiferencia emocional, cinismo, rigidez en el trato, o ignorar a la persona.

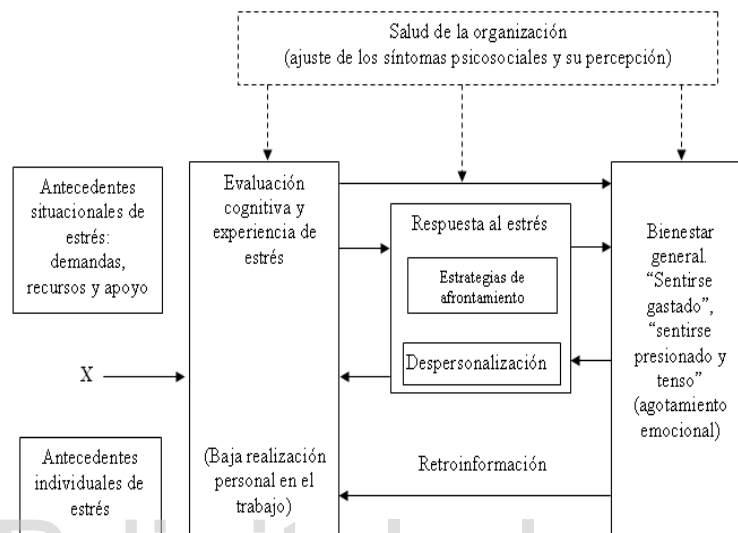
Esta situación a la larga hace que los profesionales pierdan el compromiso que tenían en un principio con su trabajo, evidenciándose en el desarrollo de sentimientos de inconformismo, fracaso, pesimismo, falta de logros personales y disminución de expectativas que terminan en una baja autoestima, correspondiendo ésta con la tercera fase del síndrome. Cuando el trabajador se encuentra en las fases avanzadas del síndrome, y como consecuencia de éste, disminuye su satisfacción, implicación en el trabajo y realización laboral, con la consiguiente pérdida de la productividad. Asimismo, el trabajador experimenta más tensión psicológica y problemas psicosomáticos.

El modelo de Cox et al. (1993) señalan que el síndrome de burnout, es una respuesta al estrés laboral, el cual se desarrolla cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por el trabajador resultan ineficaces para manejar el estrés laboral. Este modelo (Figura 5.) incluye como variables sentirse gastado y sentirse presionado y tenso, en relación a la primera, es una respuesta de sentimientos emocionales negativos como cansancio, confusión y debilidad emocional. En cuanto a la segunda variable, es una respuesta de afrontamiento que implican sentimientos de amenaza, tensión y ansiedad en el trabajador.

Por su parte, la despersonalización es vista como una estrategia de afrontamiento que surge frente a los sentimientos de agotamiento emocional, mientras que los sentimientos de baja realización personal en el trabajo tienen que ver con la frustración en las expectativas profesionales. Los autores afirman que, la salud de la organización puede ser una variable moduladora de la relación estrés-síndrome de burnout. Esta variable viene determinada por el ajuste, la coherencia e integración de los sistemas psicosociales de la organización, y por la forma en que su

estructura, sus políticas y procedimientos, son percibidos coherentemente por sus miembros. Afirman que la realización personal en los trabajadores tiene una influencia directa sobre los sentimientos de agotamiento emocional, esta a su vez, es la dimensión central del síndrome de burnout

**Figura 5:** Cox, Kuk y Leiter (1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



El modelo de Winnubst (1993) considera que el síndrome de burnout afecta a todo tipo de profesionales. Este modelo (Figura 6.) se centra en las relaciones entre la estructura organizativa de la empresa, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del síndrome de burnout, estas varían dependiendo del tipo de estructura de la institución y apoyo social. No obstante, la variable central y determinante del síndrome la representa el apoyo social, por cuanto es la que hace posible influir sobre las diversas disfunciones que se derivan de cualquier tipo de estructura organizacional.

El autor ejemplifica señalando que, una burocracia mecánica, que se caracteriza por la estandarización del trabajo y la formalización, refuerza el perfeccionismo y la conformidad a las normas. Sin embargo, una burocracia profesionalizada, que se caracteriza por la estandarización

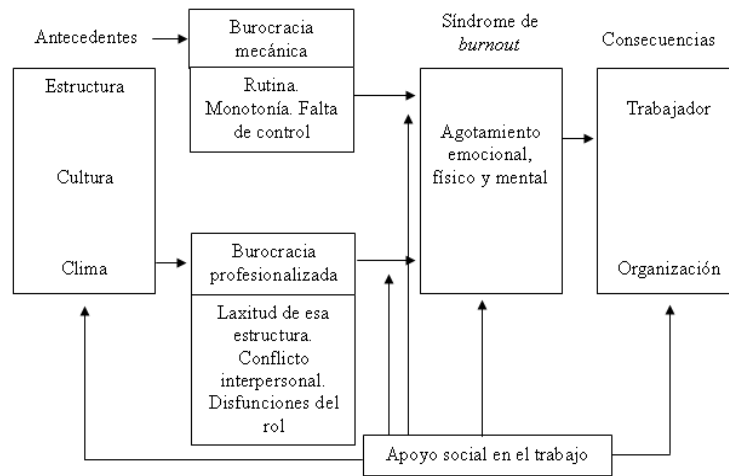
de habilidades y la baja formalización, refuerza la creatividad y la autonomía.

Por otra parte, los sistemas de apoyo social están íntimamente relacionados con el tipo de estructura organizacional. En una burocracia mecánica, la jerarquía y la autoridad juegan un papel importante, por lo que la mayoría de la comunicación es vertical.

El apoyo social es en su mayor parte de tipo instrumental. Sin embargo, en las burocracias profesionalizadas el trabajo en equipo y la dirección son más importantes, y el flujo de comunicación horizontal es mayor que el de la comunicación vertical. El apoyo social en las burocracias profesionalizadas es, en mayor medida, de tipo emocional e informal. Por tanto, el apoyo social en el trabajo afecta de manera significativa la percepción que el trabajador tiene de la estructura organizacional. El modelo del autor implica cuatro principios:

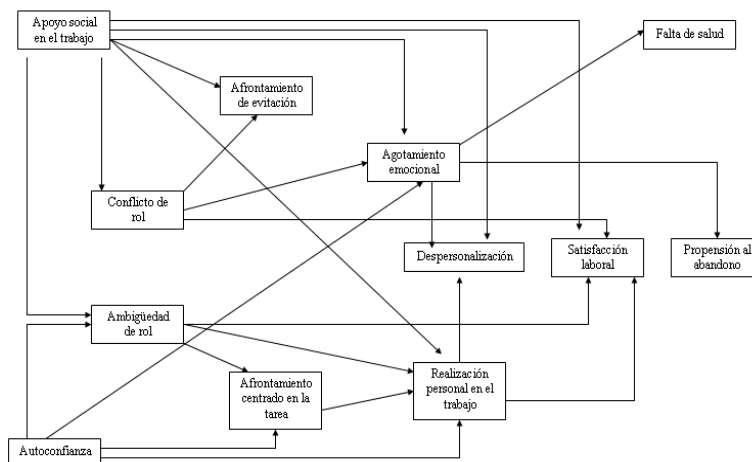
- Todas las estructuras organizacionales cuentan con un sistema de apoyo social que se acopla a cada tipo de estructura.
- Los sistemas de apoyo social surgen en interdependencia con el clima y cultura laboral, de modo que, pueden ser mantenidos, corregido y mejorado con el fin de optimizar el clima y cultura organizacional.
- La estructura, la cultura y el apoyo social organizacional se deben guiar por criterios éticos que deben responder a los valores sociales y culturales de la organización.
- Los criterios éticos posibilitarán predecir en qué medida las organizaciones inducirán en sus miembros tensión y el síndrome de burnout.

**Figura 6:** Winnubst(1993). (Tomada de Gil-Monte y Peiró, 1997)



Gil et al. en 1995 elaboraron un modelo estructural (Figura 7.) sobre la etiología, proceso y consecuencias del síndrome de *burnout*. Este puede ser conceptualizado como una respuesta al estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad de rol) que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales (estrategias de afrontamiento activo o de evitación) no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido. Esta respuesta supone una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (falta de salud, baja satisfacción laboral, intención de abandonar la organización, etc.).

**Figura 7:** Gil-Monte y Peiró (1997)



Los modelos teóricos anteriormente descritos surgen como constructos desde el área psicológica para explicar el origen del síndrome de burnout, los distintos autores coinciden que el síndrome se desarrolla de manera progresiva y con la intervención de ciertas variables personales, sociales y afectivas. Ahora bien, las variables decisivas o determinantes van a depender del enfoque que le confiera cada autor, de allí que se encuentren tres grandes perspectivas o enfoques.

### **Teoría de la Inteligencia Emocional**

La teoría de la inteligencia emocional, es poseer la cualidad de entender los propios sentimientos y regularlos, además de anticipar y evaluar las emociones de las demás personas y, buscar la manera de influir en ellos para lograr respuestas adecuadas, que posibiliten un ambiente armónico. (Padrón y Sánchez, 2010)

La inteligencia emocional se estructura en tres grandes áreas, así lo afirman (Bar-On, 1997; Ramos, 2017; García, 2020) *Percepción emocional (inteligencia intrapersonal)*, capacidad para identificar y expresar sentimientos y emociones propios. *Comprensión de sentimientos (inteligencia interpersonal)*, se trata de la capacidad de comprender a los demás, qué los motiva, cómo operan, cómo relacionarse adecuadamente. *Regulación emocional*, es la capacidad para controlar y encauzar las emociones de manera acertada, sobre todo aquellas reacciones negativas y así evitar actuar de manera impulsiva e imprudente. Manejar las competencias emocionales permitirá no solo un bienestar psicoafectivo, sino además, rendimiento óptimo laboral, y un clima interpersonal armónico los cuales influirán indiscutiblemente en el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, repercutiendo en la calidad educativa de los estudiantes e instituciones.

Tener Inteligencia emocional es desarrollar y manejar un conjunto de habilidades que posibilitan la identificación, valoración y manejo de sentimientos y emociones propias y, también de las personas del entorno.

Al respecto (Goleman, 2015 y Chiquihuanca et al. 2021) describen *Aptitud personal*, como las capacidades que determinan el dominio y manejo de las propias emociones, está relacionada con el autoconocimiento, autorregulación y motivación. *Aptitud social*, son las capacidades que determinan el manejo de las relaciones con las personas del entorno, la misma comprende aptitudes de empatía y habilidades sociales.

La acción educativa involucra el desarrollo del ser humano de manera integral en las diversas áreas que lo componen física, cognitiva, social y emocional. (Meniado, 2021) Sin embargo, la educación como profesión está asociada con altos niveles de estrés por las diferentes variables que tiene inmersa la profesión: bajo ingreso económico que conlleva la insatisfacción laboral, políticas educativas descontextualizadas, indisciplina, insuficientes recursos educativos, entre otros.

La práctica educativa lleva inmerso emociones positivas y negativas para el profesional que la ejerce, aunado a esto debe lidiar con las emociones y sentimientos de alumnos, representantes y colegas. Por otro lado, la inteligencia emocional determina no solo un adecuado estado interno, sino que además posibilita una interrelación positiva, optima y efectiva con el entorno social positivo. (Rodríguez, 2022)

## **Teorización**

### **MODELOS MULTIVARIANTES DE LA RELACIÓN ENTRE SINDROME DE BURNOUT, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTADO DE SALUD GENERAL EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA**

La presente teorización, parte de los modelos teóricos que explican los constructos estudiados en el presente trabajo, inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de educación física, los cuales son descritos desde las perspectivas ontológicas, epistémicas y axiológicas, con el objeto de tener una visión amplia de los mismos.

### **Perspectiva Ontológica**

El síndrome de burnout es considerado hoy en día como una enfermedad ocupacional que afecta al hombre como **ser** viviente y de forma colateral a todas las personas que lo rodean, sus consecuencias van desde lo físico hasta lo psicoafectivo y, éste **ser** desarrolla emociones de acuerdo a las situaciones que se le presenta, en el ámbito en que interactúa y al mismo tiempo se encuentran determinados por las actitudes y aptitudes particulares. Se podría decir que el hombre es un ser emocional y racional, donde el primero tiene gran influencia sobre el segundo.

### **Perspectiva Axiológica**

El síndrome de burnout afecta al docente de manera directa no sólo en su personalidad sino también en su quehacer educativo, es un profesional que tiene una especial importancia para la sociedad, por cuanto tiene el deber y la responsabilidad de fomentar **valores éticos** en niños y jóvenes.

Es imperioso que el docente cuente con competencias emocionales que permitan identificar, regular y controlar las diferentes emociones positivas y negativas propias de la profesión, que pueda reflexionar y liderar un proceso de cambio en su praxis educativa e ir afianzando **valores éticos profesionales** en pro de una dignidad humana.

### **Perspectiva Epistemológica**

Epistemológicamente, el aspecto emocional y el estrés crónico laboral (SB), a lo largo de las últimas décadas ha sido objeto de interés por numerosos investigadores quienes se han dedicado a estudiar cómo afectan la vida del ser humano en sus ámbitos laborales, en nuestro caso particular el de los docentes, estas variables han sido ampliamente estudiadas y sometidas al método científico generando conocimiento relevante que ha ayudado a comprender el modo en que afecta la salud

de los trabajadores, es importante destacar que se han elaborado instrumentos para su evaluación, los cuales han sido adaptados y validados a nivel mundial.

### **CONSTRUCTO TEÓRICO**

A continuación se presenta el constructo teórico elaborado por el investigador como un aporte al trabajo doctoral que contribuye de alguna manera a complementar el conocimiento existente de las variables estudiadas en función de tener una visión más amplia de la problemática planteada.

### **SÍNDROME DE BURNOUT**

El síndrome de burnout es considerado como una enfermedad ocupacional a partir del año 2022 por la Organización Mundial de la Salud, esto debido al incremento considerable de trabajadores afectados por el estrés crónico laboral, cuyo rendimiento en sus sitios de trabajo se ve afectado poniendo en riesgo su salud y su productividad.

Como sabemos este síndrome afecta en mayor medida a las profesiones cuyo servicio se centra en la atención al público: profesores, médicos, enfermeras, psicólogos, policías, trabajadores sociales, vendedores, comunicadores, entre otros, muchos de estos profesionales escogen su carrera por el deseo de ayudar y servir a los demás, entregándose a su labor intensamente y poniendo los intereses en la organización que los contrato, por encima de los propios, pero si este percibe que no se cumplen sus expectativas de vida y profesionales, comienza a desanimarse y a perder el interés por su trabajo, presentándose así los primeros síntomas del desgaste profesional.

El síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional o síndrome de burnout es la consecuencia directa del estrés crónico laboral,

y se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivo-aptitudinales, variables emocionales y variables actitudinales, situando a los factores laborales y organizacionales como principales condicionantes y estresores para su aparición en los trabajadores.

Se caracteriza por bajas energías, cansancio físico y mental, decaimiento emocional, el individuo presenta sentimientos de fracaso e impotencia, autoestima minimizada, dificultad para concentrarse, dolores de cabeza recurrentes, fatiga, insomnio, bajo rendimiento, conflictos en el lugar de trabajo, problemas familiares, deseos de abandono del puesto, sentimientos y actitudes negativas, irritabilidad, desmotivación, relaciones interpersonales tensas, entre otros.

Las consecuencias directas de este síndrome son un menor rendimiento y desempeño, perjudicando la calidad del servicio prestado, impuntualidad, evitación del trabajo, ausencia y absentismo laboral, intención hacia el abandono o cambio de trabajo, contagio ente sus compañeros desencadenando un estado de desánimo generalizado, repercusiones negativas para la calidad de la enseñanza prestada, conflictos interpersonales en el sitio de trabajo y dentro de la propia familia, pensamientos negativos sobre sí mismo,

Entre los factores que causan la aparición del síndrome de burnout están: Variables sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, hijos, nivel impartido, tipo de centro educativo, entre otros. Variables de personalidad, los profesionales más propensos sufrir el síndrome son personas que se caracterizan por ser empáticos, sensibles, humanos, idealistas, altruistas, obsesivos, entusiastas, y susceptibles de identificarse con los demás. Variables propias del trabajo y organizacionales, exceso laboral, exigencia de trabajos administrativos,

ambigüedad de roles, número de alumnos, indisciplina de los estudiantes, falta de apoyo de los directivos y compañeros docentes, bajos salarios, escasos de material, entre otros.

## **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

En los últimos años se han incrementado los estudios sobre inteligencia emocional, el concepto es relativamente nuevo, sin embargo para llegar a él, diferentes psicólogos, filósofos y pensadores, recorrieron un largo camino desde las diferentes teorías del ser y el comportamiento humano, los antiguos filósofos griegos como, Platón, Aristóteles y Sócrates hablaban sobre las emociones y la necesidad de controlarlas, el concepto de inteligencia emocional se hizo popular a partir de 1990 con la publicación de diferentes autores quienes llevaron el tema a la palestra y al estudio del mismo, resaltando su contribución para la sociedad y el individuo.

La inteligencia emocional, es la habilidad de identificar el origen y motivo de los sentimientos tanto de uno mismo como de las personas, para así responder de manera acertada y efectiva a las situaciones que desencadenan o estimulan las emociones y, de ésta manera evitar relaciones interpersonales tensas e infructuosas.

Se deben construir competencias sociales y emocionales esenciales para el manejo efectivo, prudente y satisfactorio entre los involucrados y, de esta manera responder de manera acertada a las diferentes situaciones que se nos presentan en el trabajo y en la vida familiar y social.

Es importante auto-observarse, prestando especial atención a las situaciones y/o episodios que desencadenan experiencias tensas y, convertirlas en aspectos positivos, con el fin de ejercer dominio sobre las

emociones, modificando así: conflictos interpersonales por relaciones empáticas y armónicas; frustración y ansiedad por conductas y expresiones honestas; pesimismo ante las diversas actividades por optimismo laboral; actividades individualistas por trabajos cooperativos y, finalmente seguridad para expresar ideas de manera ecuánime, sin dejar que otras personas nos dañen y, sobre todo, sin dañar a otros.

Tener Inteligencia emocional es desarrollar y manejar un conjunto de habilidades que posibilitan la identificación, valoración y manejo de sentimientos y emociones propias y, también de las personas del entorno.

### **APROXIMACION TEORICA**

Basados en los modelos teóricos que explican el síndrome de burnout desde la perspectiva psicosocial, y en los modelos sobre inteligencia emocional descritos en la presente investigación, y apoyados en los resultados obtenidos a través de la aplicación de modelos estadísticos multivariantes con miras a tener una mejor comprensión de las relaciones existentes entre los constructos y como estas pueden dar luces sobre las posibles correcciones para mitigar o evitar sus efectos nocivos para la salud general de los docentes, describimos lo siguiente.

De los resultados obtenidos en la investigación tenemos que se evidencia la presencia del síndrome de burnout con una baja relación respecto a la inteligencia emocional, esto nos indica que en el caso de los docentes venezolanos la inteligencia emocional ayuda muy poco en la prevalencia del burnout, al contrario de estudios realizados en otros países en los que si contribuye a mitigar su aparición.

El análisis de correspondencia múltiple, evidencia que los datos presentan una baja varianza acumulada alcanzando el máximo tan solo un porcentaje de 9.1% de la varianza explicada. Esto indica, que los

encuestados presentan una alta heterogeneidad de respuesta, posiblemente determinados por su realidad socioeconómica particular. Pues debido al colapso económico del país, cada región está viviendo una realidad no homogénea y diferente de acuerdo a sus condiciones propias de vida y trabajo.

Se encontró que el síndrome de burnout presenta relación con el estado de salud de los docentes con respecto a la variable de molestias somáticas como estar agotado y sin fuerzas, y tener la sensación de estar enfermo, y a la variable de ansiedad e insomnio como estar contantemente agobiado y en tensión, y tener la sensación que todo se le viene encima, también aparecen relacionados el Agotamiento emocional (71.83%); seguido por Autoestima (56.98%) y Despersonalización (40.28%), esto se interpreta como que los tres grupos de variables están relacionadas con el estado de salud general.

Las correlaciones cruzadas entre mediadoras (IE), y salud, evidencian una baja correlación entre ambos grupos de variables, lo que nos indica que la inteligencia emocional tiene poco que ver con la salud general de los profesores.

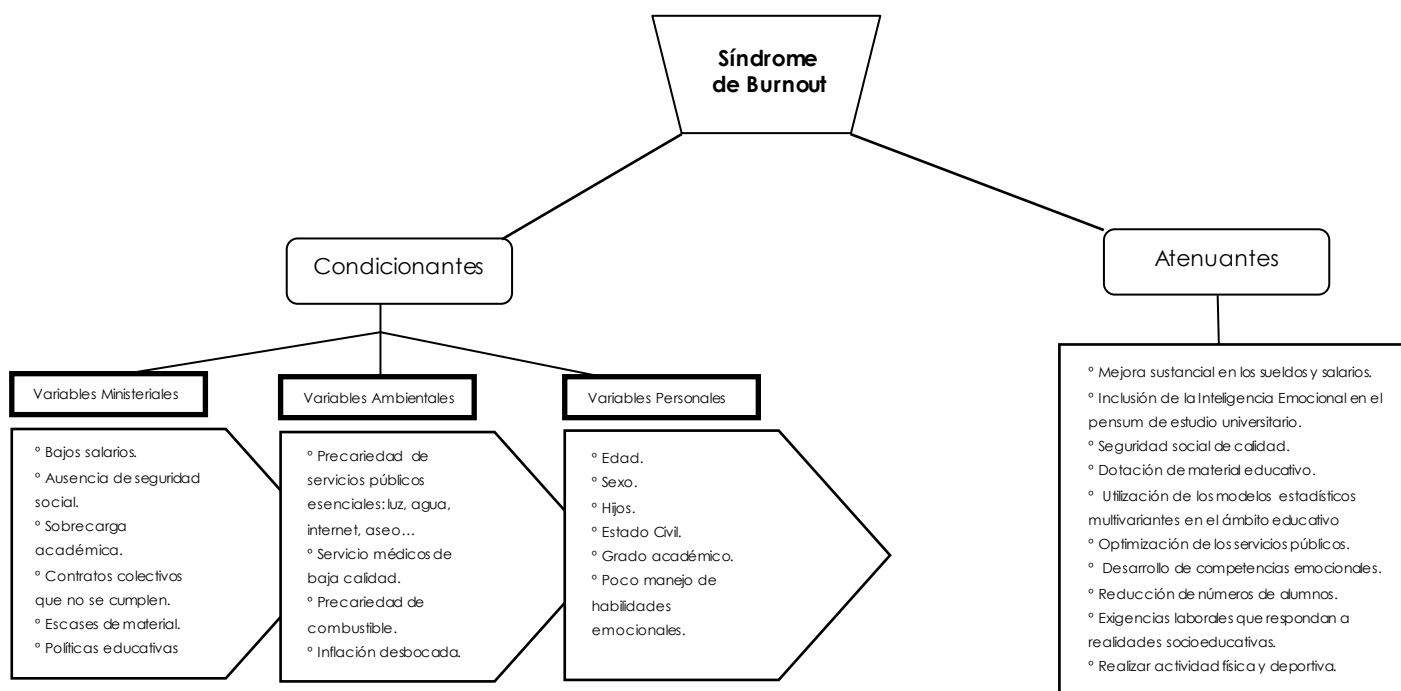
Modelo teórico basado en las características propias de la situación sociopolítica y económica venezolana, las causas a nivel ministerial están determinadas por un abandono total del sector educativo público por parte del patrón, es decir del gobierno de turno, los docentes sienten un desamparo laboral debido a los bajos salarios que no cubren sus necesidades básicas de alimentación, transporte, medicinas, vestuario, vivienda, entre otros, aunado a políticas educativas descontextualizadas de la realidad, infraestructura deteriorada, escases de material, acoso laboral desmedido, sobrecarga académica, no se cuenta con seguridad social, contratos colectivos que no se cumplen, etc. Estas variables generan en los profesores estrés crónico debido a las presiones a las que son sometidos a diario. Las causas a nivel ambiental están determinadas

a la precariedad de los servicios públicos esenciales, la falta de energía eléctrica constante, agua potable, internet, aseo, combustible, servicio médico de calidad... generan en las personas estrés vivencial continuado o cotidiano. Las causas a nivel personal tienen que ver con las variables demográficas, sobre todo relacionadas al sexo, edad, estado civil, hijos, si el cónyuge o pareja trabaja, el grado académico, la dependencia del plantel donde trabaja y el poco manejo de habilidades socioemocionales.

Las variables descritas, ministeriales, ambientales y personales pueden dar lugar a la aparición y prevalencia del síndrome de burnout en los docentes venezolanos, si estas variables son atendidas, mejoradas y/o resueltas, aunado a la incorporación de la inteligencia emocional como materia del pensum de estudio en las universidades, a la práctica de la actividad física y deportiva y la utilización de los modelos estadísticos multivariantes en el ámbito educativo mejorarían las condiciones de vida y por ende la disminución del estrés laboral crónico o síndrome de burnout en los profesores.

Figura 49. Constructo teórico doctoral.

### Esquema del constructo doctoral



## CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas de la presente investigación son las siguientes:

En este trabajo se utilizó el cuestionario MBI para evaluar el Síndrome de Burnout, el TMMS para evaluar la Inteligencia Emocional y el GHQ para evaluar el estado de Salud General de los docentes de educación física, adicionalmente se aplicó una encuesta sobre datos socio demográficos con el fin de relacionar los constructos a través de modelos estadísticos.

El análisis de datos ausentes muestra resultados reveladores, el primero es una ausencia total de 297 datos, que corresponde a 1.8% del total, esto indica que se dispone una alta tasa de respuesta del instrumento aplicado, Sin embargo, de forma desglosada las variables con mayor cantidad de datos ausentes son: 1) Nombre de Usuario, que presenta una tasa de no respuesta de 82.46%; 2) Horas Totales en Otro Plantel 46.2%, 60 observaciones de forma simultánea tienen datos ausentes en ambas variables, esto es indicativo que los encuestados tienen miedo de decir su nombre y que tienen dos o más empleos por temor a represalias, estos 60 casos poseen un alto estrés que censura su respuesta.

El análisis de correspondencia múltiple, evidencia que los datos presentan una baja varianza acumulada alcanzando el máximo tan solo un porcentaje de 9.1% de la varianza explicada. Esto indica, que los encuestados presentan una alta heterogeneidad de respuesta, posiblemente determinados por su realidad socioeconómica particular. Pues debido al colapso económico del país, cada región está viviendo una realidad no homogénea y diferente de acuerdo a sus condiciones propias de vida y trabajo.

Se evidencia una relación aparente del Síndrome de Burnout con las Variables Demográficas, sobre todo relacionadas al sexo, edad,

estado civil, hijos, ¿su cónyuge, pareja, trabaja?, grado académico y dependencia del plantel donde trabaja´

El Análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs las Variables Mediadoras (IE), evidencia que hay cuatro dimensiones que tienen influencia, y estas variables Mediadoras (IE) que intervienen son: 1) Presto mucha atención a los sentimientos; 2) Normalmente me preocupo mucho por lo que siento 3) Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones y 4) Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo, Esto determina que algunas variables Mediadoras (IE) son condicionantes para la ocurrencia del Síndrome de Burnout en los docentes de educación física.

El análisis de Correspondencia Múltiple del Síndrome de Burnout vs la Salud General, muestra que las variables del cuestionario de salud que concentran más información son: A.3 ¿ Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?, A.4 ¿ha tenido sensación de que estaba enfermo?, B.3 ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?, B.6 ¿ ha tenido sensación de que todo se le viene encima?, estas variables se relacionan principalmente con las siguientes variables del cuestionario del Síndrome de Burnout: 13) Me siento frustrado en mi trabajo y 16) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. Con esto se demuestra que si hay relación entre las variables, y que el burnout afecta la salud general de los docentes.

El Análisis de Correlación Canónica del cuestionario de Inteligencia Emocional demostró que una pregunta está relacionada con la otra, es decir que las preguntas tienen relación entre sí, evidenciando una fuerte correlación de la pregunta 1 a la 20, mientras que de la pregunta 21 a 24 muestran una correlación baja.

El Análisis de Correlación Canónica del cuestionario de Síndrome de Burnout muestran un coeficiente de correlación negativo, indicando que cuando aumenta uno, disminuye el otro, es decir inversamente proporcional, se evidencia una correlación baja pero negativa entre el

agotamiento y la despersonalización contra la autoestima, es decir, a medida que el agotamiento y la despersonalización es mayor, la autoestima es menor, lo que corresponde con resultados coherentes.

Las correlaciones cruzadas entre el cuestionario de Inteligencia Emocional (mediadoras), y el de Síndrome de Burnout manifiestan un elemento de poca relación entre ambos grupos de variables.

Los resultados del test de correlaciones canónicas para las variables del burnout vs las mediadoras (IE), indican que las variables mediadoras poseen la mayor correlación canónica con el Agotamiento Emocional (43.75%); seguido por la Autoestima (38.56%) y la Despersonalización (34.51%), esto se interpreta como que los tres grupos de variables poseen una baja capacidad explicativa del burnout, siendo el Agotamiento el que está mejor representado y que las variables mediadoras explican un 43.75% de la variabilidad del burnout, esto nos indica la presencia del Síndrome de Burnout con una baja relación respecto a la Inteligencia Emocional.

La relación de las variables del Síndrome de Burnout con las preguntas mediadoras (IE), evidencia una relación parcial y una aparente no relación general menos con las siguientes preguntas del cuestionario de Inteligencia Emocional: (M22) me preocupo por tener un buen estado de ánimo con la autoestima, la (M21) si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme, (M11) casi siempre sé cómo me siento, y (M7) a menudo pienso en mis sentimientos, parcialmente correlacionadas con el agotamiento y la despersonalización.

Las variables del burnout, evidencian que las preguntas de agotamiento y despersonalización son las que predominan en las respuestas de los encuestados, según esto las dos variables que evidencian el Síndrome de Burnout, son el agotamiento y la despersonalización.

Los resultados de las correlaciones canónicas para las variables del burnout, vs las de salud general evidencian que las de salud poseen la mayor correlación canónica con el Agotamiento (71.83%); seguido por Autoestima (56.98%) y Despersonalización (40.28%), esto se interpreta

como que los tres grupos de variables están relacionadas con el estado de salud general, siendo el Agotamiento el que está mejor representado con una alta correlación y siendo esta más elevada que las variables mediadoras, esto responde que el Síndrome de Burnout presenta relación con el estado de salud general.

Las correlaciones cruzadas entre mediadoras y salud, evidencian una baja correlación entre ambos grupos de variables.

Bdigital.ula.ve

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones derivadas de la presente investigación son las siguientes:

Dar a conocer la presente investigación a las autoridades gubernamentales, ministeriales, estatales y municipales, con la finalidad de mejorar y optimizar las condiciones laborales de los docentes en Venezuela.

Es fundamental continuar con las investigaciones que se puedan derivar del presente trabajo con el objetivo de ampliar el conocimiento con respecto al Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional en el ámbito educativo.

Se recomienda a los docentes investigar y practicar las habilidades emocionales descritas por los postulados de la inteligencia emocional con el fin de mitigar y/o prevenir el desgaste profesional.

A las Universidades públicas y privadas, específicamente a las facultades de Humanidades y Educación incluir en sus pensum de estudios desde el inicio de la carrera el desarrollo de contenidos sobre inteligencia Emocional.

Se recomienda la práctica de actividades física y deportiva con la finalidad de disminuir el estrés generado por el trabajo docente.

## REFERENCIAS

- Abraham, A. (1984). Problemática del diagnóstico de la salud mental del docente. En J.M. Esteve (Ed.), *Profesores en conflicto* (pp. 23-35). Madrid: Narcea.
- Acosta, E. B. (2021). *Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente*. Tesis doctoral en educación. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Aguayo, A. (2017). El bienestar y el burnout en docentes, desde el modelo de demandas y recursos laborales. Tesis doctoral. Universidad de Granada. España.
- Arenas, D. (2021). Modelo de autorregulación emocional de Bonano, para reducir el síndrome de burnout por la enseñanza virtual, en docentes de una Universidad de Guayaquil. Tesis Doctoral. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Álvarez, G., y Fernández, L. (1991a): “El Síndrome de ‘Burnout’ o el desgaste profesional (I): revisión de estudios”, en *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, n.º 21, pp. 257-265.
- Avila, D. (2015). *El estrés laboral afecta al clima organizacional en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador CONAGOPARE* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Ballesteros, V. (2022). Análisis multivariante de los estilos de aprendizaje, estilos de pensamiento e inteligencia emocional en estudiantes de nivel medio y superior. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca. España.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9), 1175-1184.
- Badii, M.H. & J. Castillo (eds.). 2007. *Técnicas Cuantitativas en la Investigación*. UANL, Monterrey.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Beer, J. y Beer, J. (1992). *Burnout and stress, depression, and self-esteem of teachers*. *Psychological Reports*, 71, 1331-1336.
- Bermejo, L. y Prieto, M. (2015). *Bienestar docente. Del síndrome de burnout al engagement en profesores*. Pública.

- Byrne, B.M. (1999). The nomological network of teacher *burnout*: A literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15-37). Nueva York: Cambridge University Press.
- Blanco, A. A. (1986). El estrés ambiental. In F. Jimenez Burillo & J. I. Aragonés. Introducción a la psicología ambiental (pp. 229-249). Madrid: Alianza Psicología.
- Bolívar, J. M. (2015). *Productividad Personal: Aprende a liderarte del estrés con GTD*. Conecta.
- Burchfield, S. R. (1979). The stress response: A new perspective. *Psychosomatic Medicine*, 41, 661-672.
- Burke, R.J. (1987): "Burnout in police work: An examination of the Cherniss model", *Group and Organization Studies*, nº12, pp.174-188.
- Buunk, B. P. y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53-69). London: Taylor & Francis.
- Bustamante, E. (2013). Síndrome de Burnout en el personal Docente de la Escuela de Bioanálisis. Tesis de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo sede Aragua. Venezuela
- Cabrera, J. & Moriana, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3), 597-621
- Carlin, M. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1), 169.
- Cecil, M.A. y Forman, S.G. (1990). Effects of stress inoculation training and coworker support groups on teachers' stress. *Journal of School Psychology*, 28, 105-118.
- Celestino, M. (2013). Modelos Multivariantes para describir las estructuras de covariación entre Inteligencia Emocional, Desgaste Profesional y Salud General. Tesis de doctorado. Universidad de Salamanca. España.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout.

- Chuquiuanca, N., Zeladita, J. A., Espinoza, T., Quispe, C., Cachicatari, E., & Cango, J. (2021). *Inteligencia Emocional y Liderazgo*. Editorial Savez. Obtenido de <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/6>.
- Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda-Elias, V. y Ferraz, O. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas*. Invenio, 15(29), 67-80.
- Clemente, J. V. (2018). *Respuestas neuropsico fisiológicas en circunstancias estresantes*. Neurociencia, deporte y educación (pp. 203 – 226).
- Cooke, R.A. y Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Segunda version: Gaceta Oficial 5.453 del 24-Marzo-2000.
- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.
- Cox, T., Kuk, G. & Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En W. B. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-8.
- Durán, M.A., Extremera, N. y Rey, L. (2001). *Burnout* en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17, 45-62.
- Doménech, F. (1995). *Introducción al síndrome "burnout" en profesores y maestros y su abordaje terapéutico*. *Psicología Educativa*. 1(1), 63-78.
- Edelwich, J. y Broadsky, A. (1980). 'Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions'. Ed. Human Sciences Press. New York.
- Fernández, E. (1995). *Manual de motivación y emoción*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-852.

- Fraile, J. (2021). Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Freudenberger, H. (1974). 'Staff Burn-out'. *Journal of Social Issues*. 30(1): 159-165. New York
- Gabriel, K. R. (1971). *The biplot graphic display of matrices with application to principal component analysis*. *Biometrika*, 453-467.
- Gabriel, K. R., Odoroff, C. L. (1990), "Biplots in biomedical research", *Statistics in Medicine* 9 (5): 469-485.
- García, A. C. (2020). *La Inteligencia Emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), 1-22. Doi: <http://orcid.org/0000-0002-4669-0911>.
- García, C. R. (1999). *Manual para la utilización del cuestionario de salud general del Goldberg*. *Revista Cubana Medicina General Integral*. 15(1) pp. 88-97.
- García, M. (2017). Bienestar Emocional en Educación: Empecemos por los Maestros. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia.
- García, S. (2014). Hablemos de estrés. Burnout (II). [Diapositiva]. España: Psico-salud. (Disponible: Centro de Asistencia Psicológico; Centro de Psicología, Santa Cruz de Tenerife)
- Gardner, H. (1983), *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, Basic Books.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes. En V. Mellado, L.J. Blanco, A.B. Borrachero y J.A. Cárdenas (Eds.), *Las Emociones en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas* (pp. 19-41). Badajoz: Deprofe.
- Gil, M. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de quemarse*. España: Síntesis.
- Gil, M.; P. Peiró, J. M., y Valcárcel, P. (1995): "A Causal Model of Burnout Process Development: An Alternative to Golembiewski and Leiter Models", trabajo presentado en el VII Congreso Europeo sobre Trabajo y Psicología Organizacional, Győr, Hungría.

- Gil, P.R y Moreno, J. B. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Greene G. (1961). A burnt-out case. Nueva York: Viking Press,
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. España: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Cairós S. A. Obtenido de:  
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.d.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (2015). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos*. B de Books.
- Goldberg, D. & Williams, P. (1996). *Cuestionario de salud general GHQ (General Health Questionnaire)*. Barcelona: Masson.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of professional burnout and their site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Gower, J. C. & Hand, D.J. (1996). *Biplots*. London: Chapman and Hall.
- Guedes, D. P., & Gaspar, E. J. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Revista de psicología del deporte*, 25(2), 0253-260.
- Guerrero, J. (2006). *El estrés ocupacional: correlatos fisiológicos, psicológicos y sociales*. *Revista Diálogos*, 4, 185-218.
- Guerrero, E. y Vicente, F. (2001). Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Badajoz: Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones.
- Harrison, W.D. (1983). A social competence del of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions*, (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hernández, P. M., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hobfoll, S. y Freedy, J. (1993). "Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout". En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds), *Professional burnout: Recent developments in theory an research* (pp. 115.129). UK. Taylor & Francis.

- Hurtado, I. y Toro, J. (2005). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios. Valencia. Episteme.
- Kals, S. V. (1978). Epidemiological contributions to the study of stress. In C. L. Cooper & R. L. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 3-48). New York: John Wiley and Sons.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leka, S. Griffiths, A. y Cox, T. (2004). La Organización del trabajo y el estrés. Serie de protección de los trabajadores nº 3. Universidad de Nottingham.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Ediciones de la Asamblea Nacional. Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo, Las trabajadoras y los trabajadores. (2012). Gaceta Oficial Nº 6.076 Ext.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial Nº 38.236
- Manzano, G. (1998). Estrés en el personal de enfermería. Tesis Doctoral. Universidad de Deusto.
- Marente, A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de educación*, 39(3), 4.
- Marine, A., Ruotsalainen, J. H., Serra, C. y Verbeek, J. H. (2006). Preventing occupational stress in health care workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. Issue 4. Art No CD002892.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. Vol. 2.99. pp 99 – 113
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, Manual (2nd ed). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition y Personality*. 9, 185-211.
- Meniado, J. C. (2021). *Comportamiento de ciudadanía organizacional e inteligencia emocional de profesores de inglés como lengua extranjera*

- en Arabia Saudita: implicaciones para el rendimiento docente y la eficacia institucional.* Arab world english journal. 11(4), 3-14.
- Miller, T. W. (ed.) (1997). *Clinical disorders and stressful life events.* Madison, CT: International University Press.
- Moen, F., Federici, R y Abrahamsen, F. (2015). *Examining posible relationships between mindfulness, stress, school and sport performances and athlete burnout.* International Journal of Coaching Science, 9(1), 3-19.
- Molinero, O., Salguero, A. y Márquez, S. (2012). *Estrés-recuperación en deportistas y su relación con los estados de ánimo y las estrategias de afrontamiento.* Revista de Psicología del Deporte, 21, 163-170.
- Montaño, A. (2011). *La Inteligencia Emocional: Origen y Concepto [Documento en línea].* Disponible: Fuente: <http://jcvalda.wordpress.com/2011/09/09/la-inteligencia-emocional-origen-y-concepto/> [Consulta: 2014, septiembre 24]
- Oliver y otros (1999). Efectos del error de medida aleatorio en modelos de ecuaciones estructurales con y sin variables latentes. *Psicológica.* (20), 41-55.
- Organización Mundial de la Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud [Documento en línea].* Disponible: [http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46\\_p2.pdf](http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf) [Consulta: 2022, noviembre 26]
- Organización Mundial para la Salud. (1994). [Página Web en línea]. Disponible: [http://www.who.int/topics/occupational\\_health/es/](http://www.who.int/topics/occupational_health/es/). [Consulta: 2020, Mayo 10]
- Organización Mundial para la Salud OMS. (2019). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad.* CIE-11 (Who.int)
- Ortiz, O. (1995). *Los Riesgos de Enseñar: La Ansiedad de los Profesores.* Ed. Amarú Ediciones: Salamanca
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). *Estrés Laboral: Estudio de revisión.* Revista Perspectivas en Psicología, 13(1), 81-90.
- Padrón, G. y Sánchez, M. (2010). *Efecto de la Motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento psicológico.* Revista Venezolana de Gerencia, 49(15), 141-157. Universidad del Zulia.

- Paine, W. S. (1982) Overview: burnout stress syndromes and the 1980's  
En W. S. Paine (Ed) Job stress and burnout (pp11-25), Beverly Hills,  
CA : Sage.
- Paiva, A. y Sanabria, H. (2003). *La Inteligencia Emocional: una vía para el autoconocimiento personal y sus beneficios*. *Revistas Ciencias de la Educación*, 3(2), 155-174.
- Paredes, M, Vilorio, H. y Vilorio, J. (2014). *Inteligencia Emocional en el Desempeño de los Trabajadores*. *Revista Derecho y Reforma Agraria*, 40(14), 79-91.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988): *Career burnout: causes and cures*. New York: The Free Press.
- Pinto, A. M., Lima, M. L., & da Silva, A. L. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143.
- Poma, E. K. (2020). Factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao. Tesis doctoral en educación. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Quiceno, J. & Alpi, S. (2007). Burnout: "Síndrome de Quemarse en el Trabajo". *Acta Colombiana de Psicología*. 10(2), 117-125.
- Ramos, D. E. (2017). *Entrenamiento de la inteligencia emocional en el caso de una adolescente víctima de maltrato infantil*. *Revista de psicología clínica con niños y adolescentes*, 4(1), 17-24.
- Real Academia Española (RAE) (2019). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.), [Versión 23. 3 en línea]. <https://del.rae.es>.
- Ramos, D. E. (2017). *Entrenamiento de la Inteligencia Emocional en el caso de una adolescente víctima del maltrato infantil*. *Revista de psicología clínica con niños y adolescente* 4(1) 17-24.
- Rodríguez, G. O. (2022). *Inteligencia Emocional y Liderazgo Docente: Revisión sistémica*. Tesis doctoral. Universidad de César Vallejo. Trujillo - Perú.
- Rubin, D. B. (1976). *Inference and missing data*. *Biometrika* 63.
- Sampieri, H, Fernández, C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. ed). México, D.F.: McGraw-Hill.

- Sastre, P. (2017). El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral. Tesis doctoral. Universidad de Granada. España.
- Schartz, M. S y Will, G. T. (1953). Low morale and mutual withdrawal on a hospital ward. *Psychiatry*, 16,357-353.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2004).Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993).Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16.
- Shirom, A. (2003).Job-related burnout. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds).*Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-265).Washington, DC: American Psychological Association
- Schwab, R.L., Jackson, S.E. y Schuler, R.A. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Journal*, 20, 14-30.
- Schwab, R.L. e Iwanicki, E.F. (1982a).Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 60-74.
- Shirom, A. (1989): "Burnout in work organization", en C.L. COOPER Y I.
- Selye, H. (1974).The evolution of the stress concept.*American Scientist*, 61, 692-699
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividad*, 3(1), 10-59.
- Thompson, M. S., Page, S. L., & Cooper, C. L. (1993).A test of Carver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9(4), 221-235.
- Thorndike, E. (1920).Intelligence and its uses. Harper's Magazine.140, 227-235.
- Valero, L. (1997). Comportamientos bajo presión: El *burnout* en los educadores. En M.I. Hombrados (Ed.), *Estrés y Salud* (pp. 213-237). Valencia: Promolibro.

- Vicente, M. (1999). *El Síndrome de "BURNOUT" en los Profesores de la Universidad de Salamanca*. Proyecto de Investigación Sociológica, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Salamanca. España.
- Viloria, H., Paredes, M., & Paredes, L. (2003). Burnout en profesores de Educación Física. *Revista de Psicología del Deporte*, 12(2), 133-146.
- Viloria, H., & Paredes, L. (2007). Burnout en profesores de educación física. *Revista de psicología del deporte*, 12(2).
- Wechsler, D. (1940) Non-intellective factors in general intelligence. *Psychological Bulletin*. 37, 444-445.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.
- Winnubst, J. A. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-162). London: Taylor & Francis
- Yagil, D. (1998). If anything can go wrong it will: Occupational stress among inexperienced teachers. *International Journal of Stress Management*, 5, 179-188.

Bdigital.ula.ve

# **ANEXOS**



Universidad de Los Andes  
Vicerrectorado Académico  
Consejo de Estudios de Postgrado  
Facultad de Humanidades y Educación  
Doctorado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

Estimado Docente de Educación Física

Yo, Richard Antonio Vilorio Marín, titular de la cédula N° 9.474.383, cursante del Programa Doctorado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte perteneciente de la cohorte (I). Tengo a bien dirigirme a Usted en la oportunidad de solicitarle su colaboración para responder los siguientes cuestionarios los cuales obedecen al Proyecto de Tesis de grado titulado **MODELOS MULTIVARIANTE DE LA RELACIÓN ENTRE SINDROME DE BURNOUT, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTADO DE SALUD GENERAL EN PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA.**

Le agradezco su colaboración contestando las preguntas de los instrumentos anexos. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Sin otro particular agradeciéndole de antemano por su apoyo y colaboración.

## CUESTIONARIO SOCIO-DEMOGRÁFICO

- 1.- Sexo: Femenino\_\_\_\_ Masculino\_\_\_\_
- 2.- Edad: Menos de 30 años\_\_\_\_ De 30 a 40 años\_\_\_\_ De 41 a 50 años\_\_\_\_ De 51 a 60 años\_\_\_\_ Más de 60 años\_\_\_\_
- 3.- Estado Civil: Soltero\_\_\_\_ Casado\_\_\_\_ Viudo\_\_\_\_ Separado\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_
- 4.- Hijos: Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_ 5.- ¿Su Cónyuge pareja trabaja? Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_
- 6.- Grado Académico: Bachiller en Ciencias o Humanidades\_\_\_\_ Bachiller Docente\_\_\_\_ Técnico Superior\_\_\_\_ Licenciado\_\_\_\_ Maestría\_\_\_\_ Doctorado\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_
- 7.- Dependencia del plantel donde trabaja: Municipal\_\_\_\_ Estatal\_\_\_\_ Nacional\_\_\_\_ Privado\_\_\_\_ Otros\_\_\_\_
- 8.- Nivel educativo donde trabaja Inicial\_\_\_\_ Básica\_\_\_\_ Media Diversificada\_\_\_\_
- 9.- ¿Trabaja en otro plantel o en otro tipo de trabajo? Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_
- 10.- Si la respuesta anterior es afirmativa ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a esa otra actividad?\_\_\_\_
- 11.- Categoría profesional actual  
Docente I\_\_\_\_ Docente II\_\_\_\_ Docente III\_\_\_\_ Docente IV\_\_\_\_  
Docente V\_\_\_\_  
Docente VI\_\_\_\_ Otra categoría\_\_\_\_
- 12.- Años de docencia:  
Menos de 5 años\_\_\_\_ De 5 a 10 años\_\_\_\_ De 11 a 20 años\_\_\_\_ Más de 20 años\_\_\_\_
- 13.- ¿Cuántas horas de clase imparte semanalmente? \_\_\_\_
- 14.- Número total de alumnos a quienes imparte clase \_\_\_\_
- 15.- ¿A cuántos congresos, jornadas, cursos, etc relacionados con su actividad académica suele asistir?  
Ninguno\_\_\_\_ 1 por curso\_\_\_\_ 2 o más por curso\_\_\_\_

16.- Horas de ocio diario: Menos de 2\_\_\_\_ De 2 a 4\_\_\_\_ Más de 4\_\_\_\_

17.- Horas de sueño diario: Menos de 7\_\_\_\_ De 7 a 8\_\_\_\_ Más de 8\_\_\_\_

18.-Cuenta su institución con material deportivo para realizar su trabajo

Mucho \_\_\_\_ Poco\_\_\_\_ Nada\_\_\_\_

19.-¿El salario que devenga por su trabajo cubre sus necesidades básicas?

Si \_\_\_\_ No\_\_\_\_

20.-¿La institución dónde labora cuenta con instalaciones físicas apropiadas para llevar a cabo sus clases de Educación Física?

Si \_\_\_\_ No\_\_\_\_

21.-¿Actualmente se encuentra motivado con su trabajo?

Si \_\_\_\_ No\_\_\_\_

22.- ¿Considera que los recaudos administrativos que solicita el Ministerio de Educación responden a una realidad contextualizada?

Si \_\_\_\_ No\_\_\_\_

### CUESTIONARIO 1: TMMS-24

**TMMS-24** está basada en Trait Meta-Mood Scale (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer.

**INSTRUCCIONES:** a continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Presto mucha atención a los sentimientos	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo .	1	2	3	4	5
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7	A menudo pienso en mis sentimientos	1	2	3	4	5
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	1	2	3	4	5
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	1	2	3	4	5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	1	2	3	4	5

22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Fuente: cuestionario TMMS-24 de Salovey y Mayer. (Versión en español)

Bdigital.ula.ve

## CUESTIONARIO 2: MBI (Maslach y Jackson, 1981, 1986)

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el BURNOUT. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

**INSTRUCCIONES:** señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados: 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= POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	0	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Fuente: MBI (Maslach y Jackson, 1981, 1986). Versión en español

**CUESTIONARIO 3: SALUD GENERAL DE GOLDBERG -GHQ28-**

Instrumento sugerido para detectar problemas de salud como: A (síntomas somáticos), B (ansiedad e insomnio), C (disfunción social) y D (depresión grave).

**INSTRUCCIONES:** sólo debe responder sobre los problemas recientes, no sobre los que tuvo en el pasado. Es importante intente contestar TODAS las preguntas.

<b>A</b>	<b>B</b>
A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?	B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?
<input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?	B.2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?	B.3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo?	B.4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?	B.5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?	B.6. ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?	B.7. ¿Se ha notado nervioso y “a punto de explotar” constantemente?

<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.

Fuente: cuestionario de SALUD GENERAL de GOLDBERG GHQ28. (Versión en español)

C	D
C.1. Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?	D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
<input type="checkbox"/> Más activo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
C.2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?	D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?
<input type="checkbox"/> Menos tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Más tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?	D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?
<input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?	D.4. ¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse de en medio"?
<input type="checkbox"/> Más satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?
<input type="checkbox"/> Más útil de lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual de útil que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos útil de lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos útil de lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	D.6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?
<input type="checkbox"/> Más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus	D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la

actividades normales de cada día?	vida le viene repentinamente a la cabeza?
<input type="checkbox"/> Más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Claramente, no
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> Me parece que no
<input type="checkbox"/> Menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Se me ha cruzado por la mente
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Claramente, lo he pensado

Fuente: cuestionario de SALUD GENERAL de GOLDBERG GHQ28. (Versión en español)

Bdigital.ula.ve