



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

Dirección de Postgrado

Facultad de Ciencias Sociales

**Programa de Magíster en Intervención Familiar**

**ESCALAS DE PRESTIGIO OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA  
EN LOS NIVELES DE “*BURNOUT*”.**

Tesis para optar al Grado de Magíster en Intervención Familiar

**PAULA COFRÉ CONTRERAS**

CONCEPCIÓN – CHILE

2021

Docente Guía: Dr. Gustavo Castillo Rozas

Departamento de Trabajo Social

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Concepción

## Índice

Resumen.....	4
Introducción .....	5
Problema de Investigación .....	8
Marco Referencial .....	18
Marco Teórico.....	18
Marco Conceptual .....	20
Marco Empírico.....	23
Objetivos .....	26
Objetivo General.....	26
Objetivos Específicos.....	26
Hipótesis.....	26
Descripción del método.....	27
Unidad de Análisis: .....	27
Unidad de Observación .....	27
Contexto temporal y espacial.....	27
Criterios de inclusión de la muestra .....	27
Criterios de exclusión de la muestra .....	27
Universo .....	27
Muestra.....	27
Instrumentos para la recolección de los datos.....	27
Plan de análisis.....	28
Aspectos éticos.....	29
Identificación y Definición de Variables .....	30
Fuente: Elaboración propia .....	32
Presentación de los resultados.....	32
Análisis de resultados.....	60
Conclusiones .....	73
Bibliografía.....	87
Anexos.....	90

## Índice de Tablas

Tabla 1: Variables Dependientes .....	30
Tabla 2: Variables Independientes.....	30
Tabla 3: Variables Familiares .....	31
Tabla 4: Variables laborales.....	31
Tabla 5: Distribución por Sexo .....	32
Tabla 6: Rango etario.....	33
Tabla 7: Distribución por Estado Civil .....	33
Tabla 8:Distribución por Profesión.....	34
Tabla 9: Distribución Tiempo Libre .....	34
Tabla 10:Distribución de Número de hijos.....	35
Tabla 11:Distribución edad de los hijos.....	36
Tabla 12: Distribución horas contratadas .....	37
Tabla 13:Distribución horas reales de trabajo .....	37
Tabla 14:Distribución horas extras remuneradas.....	38
Tabla 15:Condiciones de trabajo .....	38
Tabla 16:Percepción de la Exigencia.....	39
Tabla 17:Distribución Frecuencias y porcentajes primer grupo de ocupaciones .....	39
Tabla 18:Distribución Frecuencias y porcentajes segundo grupo de ocupaciones.....	40
Tabla 19:Distribución Frecuencias y porcentajes tercer grupo de ocupaciones .....	41
Tabla 20:Distribución Frecuencias y porcentajes cuarto grupo de ocupaciones .....	41
Tabla 21:Distribución Frecuencias y porcentajes quinto grupo de ocupaciones.....	42
Tabla 22:Distribución Frecuencias y porcentajes sexto grupo de ocupaciones.....	43
Tabla 23:Distribución Frecuencias y porcentajes séptimo grupo de ocupaciones .....	44
Tabla 24:Distribución Frecuencias y porcentajes octavo grupo de ocupaciones .....	44
Tabla 25:Resultados obtenidos en la Escala Maslach burnout inventory (MBI).....	45
Tabla 26:Media de Grado de Burnout por profesión.....	48
Tabla 27:Resultados de valoraciones para primer grupo de ocupaciones .....	49
Tabla 28:Resultados de valoraciones para segundo grupo de ocupaciones.....	52
Tabla 29:Resultados de valoraciones para tercer grupo de ocupaciones .....	54
Tabla 30:Resultados de valoraciones para tercer grupo de ocupaciones.....	55
Tabla 31:Estadísticos descriptivos Grado de Burnout y ocupaciones .....	57
Tabla 32:Correlaciones entre Grado de Burnout y grupo de ocupaciones .....	59

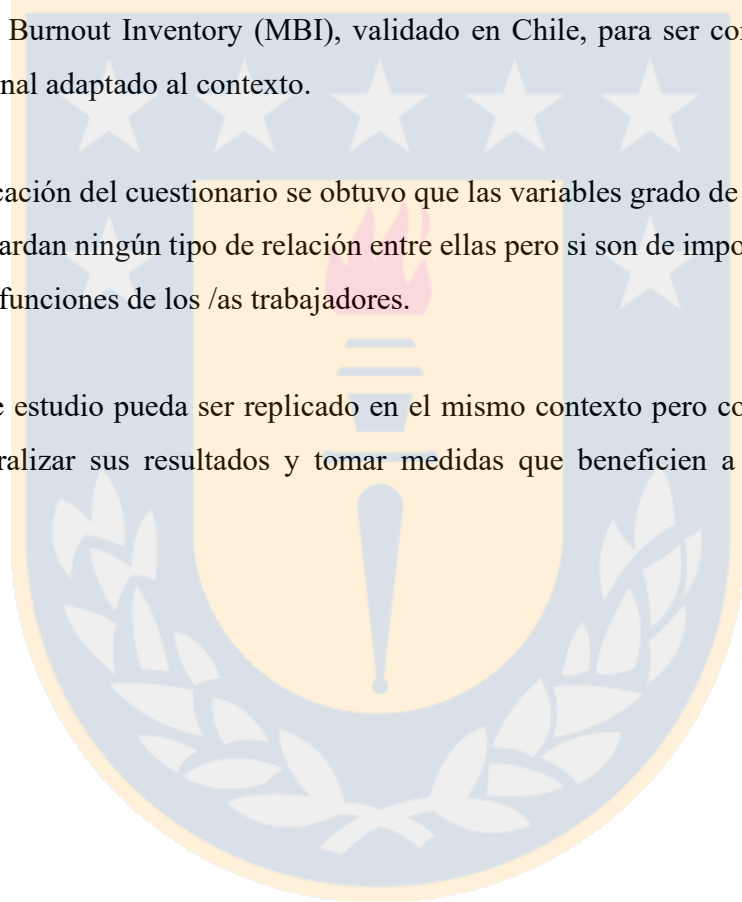
## Resumen

La Organización de las Naciones Unidas reconoce al estrés como la enfermedad del siglo XXI y que, para el año 2021 la causa más importante de interferencia laboral será el estrés.

Es por ello que la siguiente investigación aborda la influencia del prestigio ocupacional en la presencia de *burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción, a partir de un diseño metodológico cuantitativo, de corte experimental, transversal. En primer lugar se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), validado en Chile, para ser correlacionado con el prestigio ocupacional adaptado al contexto.

Posterior a la aplicación del cuestionario se obtuvo que las variables grado de *burnout* y prestigio ocupacional no guardan ningún tipo de relación entre ellas pero si son de importancia vital para el desempeño de las funciones de los /as trabajadores.

Se espera que este estudio pueda ser replicado en el mismo contexto pero con una muestra más amplia para generalizar sus resultados y tomar medidas que beneficien a sus trabajadoras y trabajadores.



## Introducción

La Organización Mundial de la Salud (2018) define la salud ocupacional como el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo. De acuerdo con diversos estudios realizados, los profesionales más propensos a presentar estrés en sus trabajos son los técnicos de la salud y los profesores, específicamente estos últimos sufren del proceso de estar quemados. (Brito, 2018, p.1).

Rodríguez (2016) determina que el trabajo y el exceso de responsabilidades ha llevado a que recientemente se hable del Síndrome de Burnout (SQT) o estrés laboral crónico, una condición que progresivamente deriva en patologías psicosomáticas (deterioro físico y emocional) y se expresa en falta de motivación, cambios de humor y/o comportamiento, afectando la calidad de vida de las personas y sus relaciones a nivel familiar, académico y laboral. En este sentido, se debe visibilizar que este síndrome puede ser el resultado del fracaso de los mecanismos compensatorios de adaptación ante situaciones laborales con un estrés sostenido, situación muy frecuente en trabajos donde hay un desajuste entre las demandas hechas al trabajador y los recursos individuales y emocionales que tiene la persona para responder a dichas demandas.

El Síndrome de Burnout tiene sus orígenes en la década de 1970, definido como un proceso progresivo de agotamiento emocional y pérdida del interés profesional, en virtud de un periodo prolongado de exposición a altos niveles de estrés, debido a situaciones de trabajo, emergiendo principalmente entre profesionales que ejercen actividades de cuidado a otros. La ocurrencia del burnout entre profesionales abarca tres factores multidimensionales, propuestos a partir del Maslach Burnout Inventory: agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional reducida.

Respecto al prestigio ocupacional, con anterioridad a 1950, Reiss en 1991 dice que la mayoría de los estudios de status ocupacional suponía que el prestigio de las ocupaciones residía en las opiniones de los individuos, a quienes le solicitaba que evaluaran y ordenaran los niveles de prestigio. En 1947, el National Opinion Research Center (NORC), en los Estados Unidos, construyó la primera escala de prestigio ocupacional para un número importante de ocupaciones (90), en base a la evaluación realizada por una muestra nacional de 2.930 individuos.

Lobera y Torres (2014) determinan que concepto de prestigio puede estudiarse bien como característica de los individuos (honor, estima, deferencia, aceptación), bien como característica o propiedad de las posiciones sociales. En el primer caso, refiere al prestigio individual o reputacional, que depende de las diferentes posiciones que ocupa el individuo, de cómo se desempeña y de otras cualidades personales suyas. En el segundo caso, hablamos del prestigio de las posiciones sociales (profesiones, situaciones familiares, cargos políticos, etc), que es la valoración social de esas posiciones, que a su vez depende de la valoración social de sus propiedades. Si las posiciones son profesiones, las propiedades serán la remuneración, la seguridad, los requisitos educativos, la limpieza, la autoridad, etc. Pues bien, llamamos prestigio a la resultante de la evaluación social global de todas esas propiedades de las ocupaciones. En esta línea, decimos que el prestigio es un equivalente general. Por lo tanto el prestigio ocupacional, tiene un carácter colectivo y anónimo, independiente del individuo particular que ocupa un puesto de trabajo en particular.

Diversos estudios nacionales e internacionales muestran el crecimiento que está teniendo el estrés conforme van pasando los años. Selye, quien es considerado el pionero en la investigación y definición del término estrés, mencionó que en la salud y en la enfermedad, es medicamente, sociológicamente y filosóficamente el tema más significativo para la humanidad. El autor, en 1936, definió al estrés como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda de cambio. Luego, en 1974, mencionó que el estrés no es lo que le sucede a la persona sino la manera en cómo reacciona a ello). Otros autores como Caplan, Cobb, French, Van Harrison, and Pinneau (1975) definen al estrés como la reacción del individuo ante cualquier característica del entorno que representa una amenaza para él. Exponen que el estrés laboral se puede generar por dos tipos de amenazas que perciba el trabajador en este ambiente: las demandas que no puede cumplir la persona y la insuficiencia de recursos con los que cuenta para enfrentar la situación.

Por su parte los estudios de prestigio ocupacional resultan ser muy antiguos por lo cual en la actualidad los que se han desarrollado no han considerado la relación de ambos fenómenos, así la investigación sería un insumo para poder actualizar la aplicación de estos instrumentos y servir de base para verificar si existe una correlación entre *burnout* y prestigio ocupacional.

El objetivo de la presente investigación será Analizar la influencia del prestigio ocupacional en la presencia de *burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción, campus Concepción, al año 2021.



## **Problema de Investigación**

Las altas exigencias del mercado laboral actual, generan un ritmo de vida muy acelerado en los trabajadores que, unido a la exposición a unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo, los puede llevar a experimentar desgaste personal y profesional.

Además de acuerdo a la Dra. Julieta Rodríguez (2016), asesora regional en salud para los trabajadores de la OPS/OMS, indica que los riesgos psicosociales son capaces de reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral; y producen un aumento del ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano. Lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones.

Cuando el trabajador adscrito a cualquier contexto laboral comienza a sentirse sobrepasado, ya sea por el aumento de las responsabilidades que le imposibilitan desempeñar de manera adecuada sus labores, sumando a sus dificultades problemas personales y/ o familiares que agobian a diario, producen desgaste físico y emocional.

El entorno en constante cambio en el que nos encontramos, produce que las organizaciones compitan y busquen alinearse para poder conseguir su adecuado funcionamiento. Como consecuencia de ello, se plantean estándares de productividad y metas a las que buscan llegar, las cuales necesitan ser cumplidas por los/las trabajadores/as, ya que son ellos quienes dan funcionamiento a la organización.

Es por esto que hace 30 años, se han realizado investigaciones que pretenden determinar a qué se debe que los trabajadores disminuyan su rendimiento en los contextos laborales, por lo cual cuando las afecciones a las condiciones psicosociales aumentan se tiende a presentar estrés laboral generando diferencias con el estrés común.

Para poder ejercer la diferencia entre ambos, es que se define estrés laboral para la Organización Mundial de la Salud (2004) como “la reacción que tiene el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su habilidad para afrontar la situación. Para determinar su existencia se toman en cuenta las características del trabajo como: particularidades del puesto, ritmo y horarios de trabajo, sobrecarga de tareas, perspectiva profesional, estatus y salario, rol en la entidad, relaciones interpersonales laborales y familiares, cultura institucional” (OMS, 2010).



En esta línea es importante hacer hincapié en el cambio del paradigma que se ha dado en torno a lo que el trabajo significa para las personas, es así como cada día millones de personas se esfuerzan por dar lo mejor en cuanto a su desempeño, generando competencias nuevas que requieren mayor compromiso y responsabilidad.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoce al estrés como la enfermedad del siglo XXI. En el ámbito laboral, su presencia es común entre los trabajadores y, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés (OMS, 2010). El estrés laboral genera consecuencias sobre los trabajadores, en sus funciones y por último en la misma organización, dado que propicia ausentismo, rotación y un desempeño inadecuado. El estrés afecta principalmente el desempeño laboral. Es decir, impacta en el rendimiento del trabajador y su capacidad para efectuar sus labores, influye en las funciones asignadas a este; errores cada vez más frecuentes en sus tareas, lentitud en cumplir las asignaciones, entre otras; lo cual ocasiona que se afecte el trabajo del equipo, al área y por último a toda la organización. Las personas dentro de una organización conviven con esta situación. Estas poseen características distintas ya sea por género, edad, grados de instrucción, entre otras, lo cual muchas veces no es tomado en cuenta por la entidad. (Ruiz & Vega, 2016 p.12). Por otra parte, Grazziano y Frerraz, afirman que cuando el estrés relacionado con el trabajo, sobrepasa los niveles adaptativos y llega a ser crónico recibe el nombre de síndrome de *burnout* (Vera & Ceballos, 2015). Se puede entender entonces como un fenómeno psicológico que surge como respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales en el trabajo.

Según Zamora (2016) la época actual es de crecimiento económico y de globalización, lo cual no ha dado como resultado un aumento de la calidad de vida de la ciudadanía; por el contrario, la sociedad globalizada ha traído consigo un aumento progresivo de la pobreza y la desigualdad social. Al ser la educación, desde el ámbito formal, un proceso que se desarrolla desde la escuela y orientada hacia el desarrollo humano, esta ha funcionado de manera natural frente a la carencia de condiciones que propicien aprendizajes significativos y paliativos de la injusticia social en el mundo actual. Por otro lado, en muchas instituciones de educación es común denominador la falta de condiciones laborales, lo cual es antagónico frente al discurso de la calidad de la educación que se pregona en diversas cumbres. Y por su parte las escalas de prestigio ocupacional se reconocen por ser un instrumento para medir el estatus ocupacional, constituyen una modalidad de medida

que aparece por primera vez en la década de 1940 y que ha logrado un reconocimiento en la investigaciones acerca de la estratificación social.

Acosta y Jorrat (1991) hacen alusión que si bien se mencionaba que el ingreso y la educación estaban fuertemente asociados con el prestigio ocupacional, las dos primeras variables no siempre se correspondían. Por lo cual es interesante poder establecer este paralelo entre las personas que tienen una profesión y se desempeñan en ella, como los que trabajan en oficios y que por diversos motivos no siguieron desarrollando estudios formales, que les permitirían obtener un título profesional.

Actualmente organizar el tiempo para las personas es una tarea cada vez más difícil, que en muchas ocasiones produce que estas se agobien por no poder cumplir con las expectativas que les imponen. Por su parte la mayoría de los profesionales buscan encontrar un trabajo que sea capaz de satisfacer sus necesidades económicas y profesionales, es por esto que el umbral de crecimiento que se proponen tiende a ser muy alto, en contra parte vemos a los otros profesionales que muchas veces debido a la escasa oferta del mercado deben trabajar en lugares donde no se sienten cómodos o simplemente solo se desempeñan en actividades extras para cubrir sus necesidades personales y familiares, por lo cual se pretende abordar a esta población trabajadora que no solo posee un título profesional, si no que además puede desarrollarse en una ocupación, que puede ser o no de su agrado.

Investigadores como Lief y Fox (1963) estudiaron los efectos de estados psicológicos que evidenciaban estrés pero que eran diferentes del estrés laboral, e hicieron referencia al *burnout* como un tipo concreto de respuesta ante el estrés. Según estos autores, incluía “*deshumanización defensiva*” y/o “*preocupación distanciada*” y la manifestaban aquellos sujetos que, tras intensas jornadas de trabajo excesivo, desarrollaban este tipo especial de “reacciones humanas ante los problemas humanos con los que trataban continuamente” (Gómez, 2015 p.23), respecto a esto es claro que algunos profesionales dejan de interesarse por cumplir adecuadamente sus funciones, y tienden por lo general a atender a sus clientes demostrando desinterés.

Para que este síndrome se desarrolle se determinan cuatro etapas o fases que para Edelwich y Brodsky son:

1. Entusiasmo: denominada como la fase inicial donde se experimenta ante el nuevo puesto de trabajo y se caracteriza por la presencia de una gran energía y elevadas expectativas. El peligro principal de esta etapa es el gasto excesivo e ineficaz de energía.

2. Estancamiento: se percibe que las expectativas personales no se están cumpliendo, por ende, se genera un desequilibrio entre el esfuerzo dado y la recompensa. El trabajo ya no le parece tan importante y prefiere ocuparse de la satisfacción de las propias necesidades extra laborales.
3. Frustración: El individuo comienza a cuestionarse sobre su propia valía y la del trabajo en sí. Es aquí cuando para el profesional, el trabajo carece de sentido, cualquier cosa le irrita y esto provoca conflictos en las relaciones laborales. Surgen problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.
4. Apatía: Se suscitan varios cambios actitudinales y conductuales, el trato con las personas es distanciada y mecánica realizando el mínimo esfuerzo y dedicando un tiempo insuficiente, ya no se quiere adquirir desafíos o tareas demandantes. (Vera & Ceballos, 2015) La Organización Mundial de la Salud, ha manifestado que el sector de la salud, fue el primero donde se diagnosticó el síndrome de *Burnout*, pero estudios recientes (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, Kyriacou, Winnubst y Golembiewski) muestran su extensión a otras profesiones que se relacionan con atención a terceros, como el sector de la educación. Cuando el trabajo acarrea una carga emocional excesiva que no logra ser resuelta satisfactoriamente, se agudiza el estrés laboral, haciendo que la persona experimente una sensación de fracaso personal. (Rodríguez, 2016 p.35)

Es así como este síndrome ha sido investigado por diferentes entes, que han buscado ampliar su concepto y probando la existencia de los tres factores derivados del Maslach Burnout Inventory, en distintas poblaciones, los cuales son (1) agotamiento emocional (2) despersonalización y (3) falta de realización profesional.

Según Rodríguez (2016) en 1981, Maslach y Jackson conceptualizan el *Burnout* desde las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan el síndrome partiendo de un enfoque psicosocial, para comprenderlo como un síndrome tridimensional caracterizado lo que se menciona en el párrafo anterior. Estas dimensiones se pueden definir de la siguiente manera:

**El cansancio o agotamiento emocional:** constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar

de las tareas. Desde una mirada externa, se empieza a percibir individuos permanentemente insatisfechos, molestos e irritables.

**La despersonalización:** es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el Síndrome de *Burnout* muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.

Finalmente, el abandono de la **realización personal:** es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y fundamentalmente, un creciente alejamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión (Rodríguez, 2016 p.4)

Teniendo en cuenta todo lo anterior es que las investigaciones con respecto a esta problemática en su mayoría radican en el área de la salud y de la educación algunos de los estudios internacionales apuntan a lo siguiente de acuerdo a la temática:

Una revisión bibliográfica realizada por Saborío Morales en el año 2015, establece que a nivel mundial se han realizado múltiples estudios con la finalidad de determinar la prevalencia del síndrome de *Burnout*, y que los resultados no coinciden por lo que concluye que, la prevalencia de este va a depender de las características del ambiente donde se desarrolla cada individuo. En Holanda existen datos los cuales reflejan que aproximadamente el 15% de los trabajadores presentan *Burnout*, así se relaciona con importantes costos económicos que alcanzan el 1 Billón de euros, aquejando en mayor proporción a los profesionales de la salud (Morales & Hidalgo, 2015 p.2).

Considerando los conceptos anteriores, la Comisión Europea (2000) determinó que a lo largo de los años se han desarrollado diversas investigaciones a nivel internacional, en América Latina, Colombia y la región, que analizan esta problemática en los docentes universitarios. Por ejemplo: un estudio sobre el estrés laboral concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% *burnout*, siendo los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración, la metalurgia, los sectores más afectados, incluyendo además el servicio de educación y salud. (Medina et al., 2017 p.2)

En cuanto a la recopilación de los estudios internacionales es que se mencionan los siguientes:

Figuroa (2013), desarrolló una investigación transversal cuyo objetivo fue determinar la predominancia y magnitud del Síndrome de *Burnout* y la correlación con la variable de Clima Laboral en el personal de enfermería y médico de un hospital de segundo nivel de atención en el distrito de Querétaro – México en el año 2013. Trabajó con una muestra de 140 enfermeras y 52 médicos de segundo nivel de atención médica y se utilizaron los siguientes instrumentos de medición: Una cédula de identificación de datos socio-demográficos, Maslach Burnout Inventory y la Escala de Clima Organizacional. Los resultados obtenidos afirman que la prevalencia del *Burnout* se da en un 63,5% a nivel bajo, en un 23,2% a nivel alto y un 13,3% a nivel medio, además, la percepción negativa del Clima Laboral fue de un 35,7%.

Castro (2012), a través de su estudio buscó demostrar qué tanta influencia tiene el clima organizacional en el síndrome de burnout en el personal de una organización encargada de producciones en Quetzaltenango, Guatemala. Para ello, se trabajó con una muestra de 50 colaboradores del área administrativa, que tenían una edad que oscilaba entre los 20 a 60 años, con distinto nivel académico, estados civiles y géneros, se aplicaron una encuesta de 30 preguntas que evaluaba el clima laboral y el test psicométrico Maslach Burnout Inventory para el síndrome de *burnout*. Finalmente, el autor obtuvo como resultado que la percepción que los trabajadores tienen sobre el clima laboral sí influye en la aparición de estrés, llegando a desarrollar el síndrome de *burnout* y que del 100% de los participantes, solo el 32% indican que el clima es favorable.

Cabe añadir, además, la investigación realizada por Dávila (2013) donde tuvo como objetivo estudiar la relación de Clima Organizacional y el *Burnout* dentro de una compañía PYME, en el distrito de Coacalco- México. Para ello, la muestra estuvo conformada por 108 participantes entre hombres y mujeres, a quienes se les aplicó distintos instrumentos psicológicos como el cuestionario de clima laboral y el Maslach Burnout Inventory. Es así que, se obtuvo como resultado una tasa media y baja del síndrome de estar “quemado en el trabajo” y la correlación que tiene con la variable de Clima Organizacional, junto con los factores sociodemográficos. Asimismo, también lo muestra Escudero, Delfín y Arano (2014) en su investigación buscó medir el vínculo entre *Burnout* y la Antigüedad Laboral, en el personal policiaco operador de atención telefónica ciudadana de un estado del sureste de México, para ello la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental de carácter transaccional, de alcance correlacional y de método hipotético-deductivo. Se trabajó con una muestra de 60 policías con la aplicación de cuestionario estandarizado del MBI-SS, adicionalmente, se obtuvo como resultado una

predominancia en la muestra de 75% bajo, 18% medio y 7% alto, y por lo tanto se llegó a rechazar la hipótesis del trabajo que era que la antigüedad laboral tiene un factor de relación intensa moderada o mayor ( $> .33$ ), con el nivel de presencia del Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT).

Miño (2012) en su artículo muestra una investigación que busca evaluar la relación en clima laboral y estrés en la organización, donde participan 200 docentes de educación media, la muestra se obtuvo con el método no probabilístico. Asimismo, se utilizó una metodología cuantitativa, considerándose un diseño no experimental transeccional correlacional y como instrumentos se aplicó el cuestionario de clima laboral para instituciones educativas y el cuestionario de Síndrome de *Burnout* y se tuvo como resultado que el clima laboral y la percepción de *Burnout*, se encuentra en un 56,0% de los maestros. (Quispe, 2017 p.14)

Entre las posibles fuentes de estrés se encuentran:

- El diseño del trabajo. Descansos infrecuentes, turnos largos de trabajo; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, sin empleo de las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control.
- El estilo de dirección. Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, de comunicación en la organización y de una política favorable a la vida en familia.
- Las relaciones interpersonales. Ambientes sociales inadecuados y falta de apoyo o de ayuda de compañeros y supervisores.
- Las funciones de trabajo. Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de alcanzar, mucha responsabilidad o exceso de funciones.
- Las preocupaciones de la carrera. Falta de oportunidad para el crecimiento personal o el ascenso.
- Las condiciones ambientales. Ambientes desagradables o peligrosos como los que aparecen en áreas de trabajo atiborradas, con ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos.
- Los factores del entorno. Incertidumbre económica, política y tecnológica.
- Los factores relacionados con la organización. Demanda de las actividades, de las funciones - relaciones interpersonales inadecuadas, malestar producido por el grupo, alto número de niveles jerárquicos, exceso de reglas, tipo de liderazgo y etapa por la que transcurre la vida en la organización- y su estructura -diseño del empleo, condiciones de trabajo, rotación, etc.
- Los factores propios del individuo: Problemas familiares, económicos, de salud y trastornos de la personalidad. (Corso, Arana, & Pacheco, 2017 p.25)



En relación a esta problemática surge la necesidad de correlacionar el *burnout* con el prestigio ocupacional para saber cual es la incidencia de una variable sobre la otra, en Argentina se genera la escala de Prestigio Ocupacional (1991), cuyo objetivo del estudio era servir de instrumento para un ordenamiento de las ocupaciones que, al medir su prestigio, permita utilizar la descripción de la ocupación como una variable de clasificación y/o análisis desde una óptica distinta a la tradicionalmente empleada. Entre las conclusiones del trabajo se destacaron las siguientes: a) por encima de algunas diferencias, los resultados de las experiencias de Oxford y Buenos Aires mostraron grandes similitudes, señalándose que trabajar con una escala resultaba equivalente a trabajar con la otra, lo que era coincidente con las observaciones sobre la universalidad de la evaluación social de las ocupaciones; b) se observó una alta correlación entre las dimensiones clásicas de estratificación (nivel de vida, prestigio, poder), es decir, se sustentó la idea de un alto grado de percepción de "cristalización de status"; c) las correlaciones entre la dimensión normativa "valor para la sociedad" y cada una de las otras tres dimensiones fueron menores, particularmente versus "nivel de vida", lo que llevará a cuestionar la idea de una aprobación moral de la jerarquía ocupacional; d) el análisis de la varianza mostró que son las "ocupaciones" per se las que hacen la contribución fundamental a la varianza total de los rangos estandarizados, constituyendo el efecto individual más importante, por encima de "respondientes" y "dimensiones" (Acosta y Jorrot, 1988).

Se entendió que el conjunto de estas consideraciones a lo que se agregaba toda la experiencia internacional sobre el tema, avalaba la alternativa de trabajar con una dimensión única de posición social o prestigio de las ocupaciones, con miras a construir una escala que abarcara un número importante de ocupaciones, a ser evaluadas por una muestra poblacional. El mismo camino (enfoque unidimensional) fue seguido por Goldthorpe y Hope para construir una escala de este tipo en Gran Bretaña.

Por su parte el Centro de Investigaciones Sociológicas en el año 2014 propone el estudio CIS N° 3004 "Estructura Social y prestigio ocupacional" que tiene como interés conocer los cambios en la estructura social española en las últimas décadas, y también del interés por actualizar la escala de prestigio ocupacional realizada por el CIS en 1991 y 1994. El universo de estudio es la población residente de ambos sexos de 16 años y más, en el ámbito nacional, excluidas las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. La muestra diseñada fue de 5.985 entrevistas. Con el fin de facilitar la recogida de información sobre las profesiones, y como se ha comentado

anteriormente, se elaboraron 19 modelos de cuestionarios asignándose 315 entrevistas a cada uno de ellos. Cada cuestionario incluía una lista de 15 profesiones-diferentes en cada modelo de cuestionario-, evaluándose, en su conjunto, un total de 285 profesiones. El diseño ha sido polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) y de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria proporcional, y de las unidades últimas (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de sexo y edad. Los estratos se han formado por el cruce de las 17 comunidades autónomas, con el tamaño de hábitat dividido en 7 categorías: menor o igual a 2.000 habitantes; de 2.001 a 10.000; de 10.001 a 50.000; de 50.001 a 100.000; de 100.001 a 400.000; de 400.001 a 1.000.000, y más de 1.000.000 de habitantes. A partir de la selección de secciones, y con el fin de facilitar la realización de las entrevistas, se ha proporcionado a los entrevistados una sección adyacente, aplicándose los cuestionarios mediante entrevista personal en los domicilios. Las entrevistas finalmente realizadas fueron 5.962, en 282 municipios y 50 provincias.

Este estudio se justifica ya que, en el ámbito laboral, el estrés es algo común entre los trabajadores y de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés. Este comprende un estímulo-respuesta, en donde el primero actúa sobre la persona y genera unas respuestas psicológicas, fisiológicas o ambas. Un informe del Comité Mixto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS define a los estímulos estresantes del trabajo como las interacciones entre el este, su medio ambiente, la satisfacción y las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del ambiente laboral, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo y a pesar de que la temática ha sido múltiplemente estudiada, se pretende generar un estudio que relacione la valoración de las profesiones con sufrir el fenómeno del *burnout*. Es así como figurará en la próxima clasificación internacional de enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un problema asociado al empleo o desempleo. Este ya se encontraba en el anterior catálogo del año 1990 pero en un epígrafe inconcreto (problemas relacionados con dificultad en el control de la vida), lo especificado por el diario El País es que “los expertos apuntan a que este cambio dará visibilidad a la dolencia y, al estar vinculado a un problema en el trabajo, también facilitará la gestión de bajas e incapacidades. La nueva clasificación entrará en vigor en 2022, se estima que



el *burnout* afecta al 10% de los trabajadores y, en sus formas más graves, a entre el 2% y el 5%” (Mouzo, 2019)

Por su parte las escalas de prestigio profesional han alcanzado gran difusión internacional por haber demostrado eficacia y utilidad en el análisis de datos comparativos entre países, y en un solo país a lo largo del tiempo. Algunos expertos sostienen “que el prestigio relativo atribuido (mediante las escalas) a las diversas ocupaciones corresponde, en buena medida, a la cuota de recompensas materiales y de poder que caracteriza a la ocupación de que se trate” (Atria, 2004 p.22) Sin embargo es necesario precisar si al utilizar estas escalas podemos llegar a conclusiones que nos permitan generar relaciones con el fenómeno en estudio.

Es así que se considera que la correlación entre ambos instrumentos permitiría poder encontrar hallazgos que permitan establecer si la valoración que tienen los académicos y administrativos acerca de su ocupación se relaciona con los grados de *burnout* que pudieran presentar en el desarrollo de sus labores. Se menciona que a pesar de que existen diversos estudios por separado de ambas problemáticas no se ha logrado encontrar una vía factible para poder generar políticas públicas que puedan contribuir a mejorar dicha problemática, por lo tanto una investigación de este carácter sería un insumo para poder ser considerado en las estrategias de generación de estas. La adecuación de los instrumentos permite que se puedan aplicar a la realidad local y de acuerdo a las necesidades de los/las trabajadores y los objetivos del estudio. Finalmente se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia de la valoración del prestigio ocupacional en los niveles de *burnout* que presentan académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción?

## Marco Referencial

Al revisar la bibliografía existente en cuanto a la ocurrencia de los fenómenos del *burnout* y el prestigio ocupacional, se han encontrado diversos estudios, compilados e investigaciones de autores, que han analizado esta problemática desde diferentes dimensiones, por lo cual en adelante se presenta la relación de estos con la teoría, enfoques o modelos que permiten desarrollar el proceso de investigación.

## Marco Teórico

Existen modelos que explican las causas del *burnout*, basadas en teorías que sirven de base para guiar el estudio, la utilización de modelos permite que se adecúen al síndrome fundamentando de mejor manera el porqué del estudio.

El **primer grupo** incluye los modelos desarrollados en el marco de la **teoría socio cognitiva del yo**. Estos modelos se caracterizan por recoger las ideas de Albert Bandura para explicar la etiología del síndrome de quemarse por el trabajo. Básicamente consideran que: a) las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen y, a su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones, y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás, y b) la creencia o grado de seguridad por parte de un sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que el sujeto pondrá para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en conseguirlos, y también determinará ciertas reacciones emocionales, como la depresión o estrés, que acompañan a la acción. Entre los modelos recogidos en este grupo se encuentran el modelo de competencia social de Harrison (1983), el modelo de Cherniss (1993), el modelo de Pines (1993) y el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993). En los tres primeros modelos la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome, mientras que en el modelo de Thompson et al. (1993) es la autoconfianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo la variable que determina el desarrollo del síndrome.

El **segundo grupo** recoge los modelos elaborados desde las **teorías del intercambio social**. Estos modelos consideran los principios de la teoría de la equidad (Buunk y Schaufeli, 1993) o de la teoría de la conservación de recursos (modelo de Hobfoll y Freedy, 1993). Proponen que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología principalmente en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de

comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales. Los profesionales de los servicios de ayuda establecen relaciones de intercambio (v.g., ayuda, aprecio, gratitud, reconocimiento, etc.) con los receptores de su trabajo, con los compañeros, con los supervisores, y con la organización, y en estas relaciones las expectativas de equidad o ganancia sobre esos intercambios juegan un papel importante. Cuando de manera continuada los sujetos perciben que aportan más de lo que reciben a cambio de su implicación personal y de su esfuerzo, sin ser capaces de resolver adecuadamente esa situación, desarrollarán sentimientos de quemarse por el trabajo.

Por último, el **tercer grupo** considera los modelos elaborados desde la **teoría organizacional**. Estos modelos incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse. Todos ellos incluyen el síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral. Se incluyen en este grupo el modelo de Golembiewski et al. (1983), el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), y el modelo de Winnubst (1993). El primero de ellos destaca las disfunciones de los procesos del rol, y de manera especial la importancia de la sobrecarga y de la pobreza de rol para el desarrollo del síndrome, el modelo de Cox et al. (1993) destaca la importancia de la salud de la organización y el modelo de Winnubst (1993) enfatiza la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional.

Para poder conocer aspectos del prestigio ocupacional se ha considerado la **teoría bifactorial** propuesta por Frederick Herzberg, según García y Meseguer (2012), cuyos pilares fundamentales son: que el trabajador posee dos tipos de necesidades, las higiénicas, que se refieren al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (satisfacción extrínseca) y las motivacionales, que se refieren al contenido del trabajo (satisfacción intrínseca). En segundo lugar, si se satisfacen las necesidades higiénicas, el trabajador no está insatisfecho, pero tampoco satisfecho, se encuentra en un estado que se puede calificar como neutro. Y por último, el trabajador estará satisfecho en la medida en que se alcancen las necesidades de motivación.

Por lo tanto, mejorando las condiciones higiénicas se puede hacer que la insatisfacción tienda hacia una posición neutra, y aumentando los factores motivacionales se pueda pasar de un estado neutro a un estado de satisfacción. (Carrillo, Martínez, Gómez & Meseguer, 2015)

### **Marco Conceptual**

Se compone de determinados conceptos seleccionados por la investigadora, los que se consideran relevantes para el desarrollo y comprensión del fenómeno en estudio. Permite especificar lo que se quiere comunicar delimitando el significado propuesto y se desarrollan a continuación:

El **trabajo** es inherente a la naturaleza humana, es la expresión nuclear de la relación espontánea entre la persona y el entorno, es la forma a través de la cual se ha construido la sociedad, es el componente básico en la habitual vida contemporánea. En la vida cotidiana, es una herramienta para la satisfacción de las necesidades al relacionar todas las esferas del ser con el quehacer. En este desarrollo laboral se demuestran las capacidades del ser humano y la construcción de la sociedad.

Como primera aproximación para el trabajador, la actividad laboral, consiste en una relación contractual en torno a funciones y a un salario definido, luego se transforma en un modo de inserción social que es subjetivamente motivador si la persona está calificada y a gusto; pero destructivo cuando las actividades son monótonas o desprovistas de sentido, lo que provoca sufrimiento. (Palma, 2014 p.29)

En base a la definición se considera que el trabajar puede traer consigo **exceso de trabajo**, dependiendo de las condiciones excesivas de sobrecarga laboral que se pueden explicar desde dos puntos de vista; por una parte, la labor realizada sobrepasa la capacidad del individuo para sobreponerse, que al generar mayor exigencia corporal (mental y física) se producen daños orgánicos y mentales que acarrear consecuencias para el individuo, la familia, la empresa y la sociedad. Por otra parte, se relaciona con la voluntad de aumentar la carga horaria, ya sea por el trabajador o el empleador en busca de la realización de tareas específicas encomendadas, transformándose en jornadas laborales dobles o triples, en ambientes de trabajos iguales o diferentes, con el consiguiente sacrificio de horarios de comida, recreación, descanso, sueño y de contacto con las redes sociales (familia y amigos) (Palma, 2014 p.30) tomando en cuenta estos aspectos es que se define como **estrés laboral** como:

La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Por lo tanto, es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. Dentro de este contexto, se puede hablar de factores psicosociales del trabajo definiéndolos como aquellas características de las condiciones del trabajo y su organización que puedan constituir un riesgo para la salud de los trabajadores, cuando éstos experimentan estrés laboral de forma prolongada en el tiempo. (Carrillo-García et al., 2018 p.2)

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. Las fuentes típicas de estrés, según las menciona Martínez Selva (2004) son: Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo.

Producto de la vivencia de estas situaciones y un alto contexto de estrés durante un tiempo prolongado es que se produce un agotamiento de energía donde la respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos dentro del contexto laboral, lo que produce diversas afecciones como el *burnout*, siendo un proceso solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente de forma larvada hasta que hace eclosión repentina, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda relacionar con ninguna situación estresante particular, además; El autor Etzion 1984 y 1988 considera que este síndrome se diferencia de otros fenómenos estresantes, porque los desajustes menores no causan alarma, y raramente son motivo de esfuerzos de afrontamiento, así mismo; resulta de una discrepancia entre las expectativas y la dura realidad laboral. Según los autores, el síndrome puede percibirse en parte emocional cuando se desarrollen los síntomas como: palpitaciones, dolores, cansancio, impaciencia, olvidos, descuidos, insolencia. Son fundamentales las técnicas que se implemente para afrontar estos síntomas. (Medina et al., 2017, p. 4)

Al respecto Maslach & Jackson (1981) definen el *burnout* como un síndrome psicológico de agotamiento emocional –agotamiento de los propios recursos emocionales y la presencia de sentimientos de estar muy agotado emocional y psicológicamente cansado; despersonalización –la respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetivizada frente al otro que usualmente es el beneficiario– y reducción en la realización personal – que se refiere al declive en los sentimientos de la competencia y de los buenos resultados en el propio trabajo, es decir, una evaluación negativa de los logros personales en el trabajo y con las personas, lo que genera que las personas se sientan descontentas consigo mismas e insatisfechas con sus logros en el trabajo–; todo lo anterior ocurriría en individuos que trabajan con otras personas. (Díaz & Gómez, 2016, p. 2)

Estudios realizados de esta temática como el de Fernández en el 2002 presenta que el *burnout* consiste en una respuesta ante la exposición prolongada a fuentes de estrés crónico, integrado por actitudes o sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (despersonalización), hacia el rol profesional propio (realización personal) o bien por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (Morales & Hidalgo, 2015, p. 15), esto unido a que Moreno Jiménez y Oliver consideran que: “en concreto, el término hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado específicamente en aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con otras personas, más concretamente en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa de ayuda con los beneficiarios del propio trabajo”. (Vera & Ceballos, 2017.)

Este fenómeno es considerado como una respuesta al estrés laboral crónico, que se caracteriza por la presencia de **agotamiento emocional**, significa una sensación de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional. **Despersonalización**, que se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia los colegas, se asocia con una actitud un tanto cínica e impersonal. **Reducida realización personal en el trabajo**, conceptualizada como la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima. (Escarón & Balado, 2016, p. 68)

La exposición diaria a factores estresantes dentro del contexto laboral, unido a como el/la trabajador/a visualiza su ocupación puede provocar consecuencias o relaciones que se pretenden



descubrir en este sentido, Carabaña y Gómez Bueno (1996) definen el **prestigio profesional** como: «[...] la valoración o consideración social global de una profesión. Que la valoración es social significa que es una propiedad emergente, que resulta de las valoraciones de muchos sujetos, que pueden diferir más o menos unas de otras. Que la valoración es global significa que no se valora una característica, sino el ‘objeto social’ en su conjunto, como un agregado de propiedades cuya valoración separada puede ser [...] muy diversa. El prestigio, por tanto, es una agregación de valoraciones con dos fuentes principales de diversidad, los sujetos que las realizan y las cualidades que lo componen.» (Lobera & Torres, 2014, p.221) Goldthorpe y Hope en su estudio lo consideran como “una forma particular de ventaja social y poder, asociada con la ocupación de un rol o la pertenencia a una colectividad: específicamente, una ventaja y poder que son de naturaleza simbólica, más que económica o política (Acosta & Jorrat, 1991, p.575).

En virtud de lo mencionado la **motivación** será considerada como un factor que incide en ambos fenómenos de estudio, ya sea el *burnout* como el prestigio ocupacional entendiendo que este influye en la forma de desarrollo del o la trabajador/a en su ambiente laboral. Pérez y Briones, (s.f) la definen como procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

### **Marco Empírico**

Para la mejor comprensión de este fenómeno es que se recurre a la literatura y a estudios recientes que sirven para contextualizar y conocer los principales resultados obtenidos.

Costales & Vallejo (2018), realizan un estudio acerca de la *resiliencia relacionada con el desarrollo del síndrome de burnout en residentes del posgrado de pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, el objetivo fue evaluar la relación entre la resiliencia y el Síndrome de *Burnout* en residentes del posgrado de Pediatría de la universidad mencionada durante el período octubre-diciembre del 2017. Se realizó un estudio observacional, de tipo descriptivo, individual y transversal.

Para la recolección de datos, a los médicos residentes del posgrado de Pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador tras su consentimiento, se aplicó el cuestionario de “Maslach Burnout Inventory Human Services”, validado para establecer la presencia o no de

Síndrome de *Burnout*; así como el cuestionario de “*Wagnild and Young*” para establecer el nivel de resiliencia. La base de datos y el análisis estadístico se realizó mediante el programa estadístico de SPSS versión 23. La prevalencia del Síndrome de *Burnout* fue del 10.9 %, y se presentó una tendencia a padecer el síndrome del 37 %. El 56.3 % de los estudiantes presentaron niveles altos de Agotamiento Emocional.

La media del valor de resiliencia fue de 132.64, el 85 % de los participantes presentaron una resiliencia mediana. Existe asociación entre la Realización Personal alta y resiliencia alta ( $p=0.001$ ). La media de resiliencia aumentó según el estudiante es promovido a años superiores del posgrado ( $p=0.026$ ). Los estudiantes con niveles bajos de Despersonalización presentaron una media del valor de resiliencia más alto que los otros estudiantes ( $p=0.001$ ). La media del valor total de resiliencia en el grupo de estudiantes con alta Realización Personal es más alta que las medias que presentan la categoría de medio y de baja Realización ( $p=0.000$ ). Se concluyó que existe asociación estadísticamente significativa entre valores altos de resiliencia con baja Despersonalización y alta Realización Personal, pero no se encontró asociación con la esfera de Agotamiento Emocional. (Costales & Vallejo, 2018 p.1)

Domínguez, López e Iglesias (2017), publican el estudio acerca de la *Prevalencia del síndrome de burnout en personal de centros de menores: diferencias según su contexto sociolaboral*, cuya finalidad fue determinar la prevalencia del síndrome de *burnout* y de sus tres componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) en el personal de algunos centros de menores en España y analizar la capacidad predictiva de diversos factores epidemiológicos y laborales sobre la probabilidad de padecer dicho síndrome.

Para ello, se llevó a cabo una investigación cuantitativa de corte transversal en una muestra de 160 profesionales mediante la aplicación de un cuestionario elaborado ad hoc y el Maslach Burnout Inventory. Los resultados obtenidos muestran una incidencia media en agotamiento emocional (40 %) y realización personal (41.2 %), y una baja despersonalización (55.6 %) en el *burnout* de profesionales de centros de menores. Asimismo, se confirma que la ubicación del centro y la antigüedad son fuentes significativas de variación en el agotamiento emocional, así como el sexo en la despersonalización, y la profesión en la realización personal.



En conclusión, la mayor predisposición a sufrir *burnout* se produce en mujeres solteras y con edades entre los 34 y 43 años, con poca experiencia laboral, contrato fijo, y que trabajan como educadoras o trabajadoras sociales en turnos alternos (mañana o tarde) de los centros ubicados en cascos urbanos.

Dentro de la revisión bibliográfica realizada no se encontraron estudios que relacionen ambos fenómenos, por lo cual Gómez en el año (1996) desarrollo una investigación que vinculaba el género y el prestigio profesional que arrojó que el grado de feminización de una ocupación no influye de manera significativa en el prestigio de la misma. Esto no significa que no existan diferencias por género en lo referente al prestigio profesional. El género influye, aunque sutilmente, en los juicios de prestigio que realizan mujeres y hombres. Además, la deseabilidad de las ocupaciones es diferente según cuál sea el género del futuro trabajador. Para contrastar las tres hipótesis del estudio se solicitó a dos muestras de españoles que evaluaran, empleando la técnica de escalación de magnitudes, un listado de ocupaciones, con la finalidad de que pudieran determinar si el sexo influía en la valoración que realizaban respecto de las ocupaciones.

En el año 2014 y existiendo aun mayor información respecto del fenómeno Álvarez & otros trabajan el tema del prestigio profesional y social: determinante de la decisión vocacional. El desarrollo de la madurez de carrera es un aspecto básico en la vida de las personas. Las decisiones que tomen los jóvenes en este ámbito tienen importantes implicaciones personales, sociales y económicas.

La variable prestigio profesional ha sido considerada tradicionalmente como una más entre otras de las variables explicativas de la decisión vocacional. El estudio pretendió demostrar que en la actualidad la variable prestigio profesional es más que una variable explicativa o condicionante, es un determinante de la decisión vocacional. Esto permitirá a los orientadores/as y psicopedagogos/as de los centros de Primaria y Secundaria basar sus orientaciones no sólo en los intereses, aptitudes y personalidad, variables tradicionales más tenidas en cuenta en la orientación vocacional para hacer asesoramiento a los estudiantes, sino tener también en cuenta en los asesoramientos el prestigio profesional que cada estudiante otorga a las diferentes profesiones.

Se ha seleccionado una muestra de 246 sujetos seleccionados de diferentes titulaciones de la Universidad de Almería. Como instrumento de medida, se han utilizado las escalas de prestigio profesional: PRESCA 1 y 2. Como conclusiones, la más relevante, es que los estudiantes de cada una de las titulaciones consideran a la suya como la de mayor prestigio social, otras conclusiones son: que las titulaciones más prestigiosas, son las carreras técnicas, experimentales y las relacionadas con el ámbito de la salud, que se valoran en menor medida las titulaciones vinculadas con la educación, que existen diferencias significativas al percibir el prestigio de las titulaciones en función del sexo.

### **Objetivos**

**Objetivo General:** Analizar la influencia del prestigio ocupacional en la presencia de *Burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción.

### **Objetivos Específicos:**

- Describir las características sociodemográficas de académicos/as y administrativos de dicha casa de estudios
- Describir las puntuaciones que entregan los estudiados respecto al prestigio ocupacional.
- Comparar el grado de *burnout* que presentan académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción.
- Comparar si la valoración de la ocupación se relaciona con la presencia de *burnout* de la población en estudio.
- Analizar si hay o no diferencias entre la valoración que hacen los académicos/as en relación a los administrativos

### **Hipótesis:**

- (1) A mayor carga laboral, aumenta la prevalencia de *burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción
- (2) Mientras más tiempo dedica el/la trabajador/a a su recreación, menor el nivel de *burnout*
- (3) A mayor influencia del trabajo en la familia, aumenta el *burnout* en los trabajadores
- (4) A mayor presencia de *burnout*, menor es la valoración de la ocupación desarrollada.

## Descripción del método

La investigación corresponde a un estudio correlacional, con metodología cuantitativa de corte experimental, transversal

**Unidad de Análisis:** Grado de *Burnout* y Prestigio Ocupacional de los trabajadores a estudiar.

**Unidad de Observación:** Académicos/as y Administrativos de la Universidad de Concepción

**Contexto temporal y espacial:** Comuna de Concepción al año 2021.

### Criterios de inclusión de la muestra:

Considerando que son aquellas características y/o propiedades cuyo cumplimiento identifica a la población de estudio, en este caso corresponderán a:

- Personas que posean un título profesional de a lo menos 10 semestres.
- Profesional que desempeñe una actividad laboral remunerada en el área administrativa de la Universidad de Concepción

### Criterios de exclusión de la muestra:

- Menos de dos años de experiencia laboral
- Jornada parcial en el lugar donde este desempeñando su labor
- Personas que se encuentren jubiladas y sigan desempeñando actividad remunerada
- Trabajadoras que se encuentren en su periodo de pre y/o post natal

**Universo:** Académicos/as y administrativos que desarrollen una actividad laboral remunerada en la Universidad, dentro de la facultad de Ciencias Sociales y Educación que mantengan trato directo con personas de la institución independiente del estamento al que pertenezca.

**Muestra:** Se trabajará con una muestra de tipo probabilística, con un nivel de confiabilidad del 95% y con un error muestral de 5%. Obtenida del universo mencionado y de acuerdo a los criterios de inclusión de la muestra.

### Instrumentos para la recolección de los datos

Cuestionario elaborado por la investigadora que resulta de la adecuación del MBI y la escala de prestigio ocupacional de argentina al contexto chileno.

Por lo tanto, el cuestionario quedaría determinado de la siguiente manera:

1. Para medir las características sociodemográficas se realizarán preguntas directas sobre género, edad, estado civil, residencia, escolaridad.
2. Para medir los niveles de Burnout de los profesionales y no profesionales se utilizará instrumento validado en Chile que mide el fenómeno de acuerdo a 3 conceptos: Eficacia Profesional, Agotamiento y Realización Personal.
3. Por su parte el prestigio ocupacional será medido por medio de la adaptación de la escala argentina de Acosta y Jorrat. (operacionalización)

### **Plan de análisis**

A continuación se propone un resumen del análisis que se utilizara con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos específicos del estudio.

La modalidad para recopilar la información se realizó mediante una encuesta online (Google Forms), la cual es sistematizada de manera automática entregando directamente una base de datos con las repuestas entregadas por las personas que han respondido el instrumento, de la misma se extraen los datos para ser codificados en una nueva plantilla Excel con la finalidad de elaborar una matriz de datos para ser ingresada en el programa estadístico a utilizar.

Para abordar los objetivos específicos que buscan conseguir una análisis descriptivo se utilizó el mismo programa excel para tomar las variables del instrumentos como por ejemplo la sociodemográfica.

La categorización se realiza con los puntajes obtenidos tanto en el formulario referido al instrumento del *burnout* y la escala de prestigio ocupacional, para ser introducidos de acuerdo a la base de datos ya categorizadas en el programa SPSS, con el mismo software se realiza el análisis descriptivo y correlacional.

## Aspectos éticos

“El ejercicio de la investigación científica demanda conductas éticas en el investigador. La conducta no ética no tiene lugar en la práctica científica de ningún tipo. Aquél que con intereses particulares desprecia la ética en una investigación corrompe a la ciencia y sus productos, y se corrompe a sí misma” (González & Ávila, 2002). Se considerarán los siguientes aspectos con el fin de resguardar la investigación:

**Consentimiento informado:** La finalidad del consentimiento informado es asegurar que los individuos participan en la investigación clínica propuesta sólo cuando ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias. Se elaborará un consentimiento informado para que cada participante del estudio el cual debe ser leído y firmado por cada participante.

**Transferibilidad:** También denominada aplicabilidad, da cuenta de la posibilidad de ampliar los resultados del estudio a otras poblaciones. Guba y Lincoln (1981) indican que se trata de examinar qué tanto se ajustan los resultados a otro contexto. Es así que este estudio obteniendo los resultados esperados podría ser aplicado en otras ciudades o países con la finalidad de obtener información actualizada del panorama que viven ambos fenómenos.

**Valor:** La investigación debe evaluar una intervención que conduzca a mejoras en la salud o al bienestar de la población, realizar un estudio preliminar para desarrollar una intervención o probar una hipótesis que pueda generar información importante acerca de la estructura o la función de los sistemas biológicos humanos, aunque tal información no tenga ramificaciones prácticas inmediatas (Emanuel, s.f). Es por esto que el valor de esta investigación radica en que se puedan tomar medidas preventivas en caso de que se evidencien elevados niveles de *burnout* independientemente de la ocupación, y si no es así que este estudio pueda replicarse en otros contextos con el fin de que se evidencien alternativas de disminución del estrés.

**Validez Científica:** La justificación de la validez como requisito ético recae sobre los mismos principios que se aplican al valor: los recursos limitados y el evitar la explotación. Freedman (1987) dice que la investigación inválida es poco ética porque a su vez es un derroche de recursos: investigador, organismo financiador y cualquiera que participe en la investigación, siendo esta factible de realizar utilizando los instrumentos adecuados de investigación. El diseño propuesto

del estudio cuantitativo, transversal, de correlación. Permite establecer claramente la relación de los diferentes factores que se relacionan con el síndrome de *burnout* y prestigio ocupacional.

## Identificación y Definición de Variables

*Tabla 1: Variables Dependientes*

Variable	Definición Nominal	Definición Operacional
Síndrome de Burnout	Estado de agotamiento crónico emocional, físico y mental grave que afecta a la persona trabajadora, provocando agotamiento, despersonalización y sentimiento de bajo logro.	Esta variable se midió por medio del instrumento Maslach Burnout Inventory General Survey que posee 3 conceptos: Eficacia Profesional, Agotamiento y Cinismo.
Prestigio Ocupacional	Valoración que le entregan las personas a una ocupación, ya sea considerando factores de ventaja, poder social, económico o político y/o cualidades personales de dicha labor.	Se medirá por medio de la adecuación de la escala Argentina de Acosta y Jorrot al contexto Chileno.

**Fuente: Elaboración propia**

*Tabla 2: Variables Independientes*

Variable	Definición Nominal	Definición Operacional
Edad	Años cumplidos al momento de la administración del instrumento.	Esta variable se medirá con la pregunta abierta Edad (años cumplidos):
Sexo	La totalidad de las características de las estructuras reproductivas y sus funciones, FENOTIPO y GENOTIPO, que diferencian al organismo del hombre y de la mujer.	Esta variable se midió mediante una pregunta con alternativas a marcar. Hombre: _____ Mujer: _____
Estado Civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto. Conjunto de las	Esta variable se midió por la pregunta abierta. Estado Civil: _____

	circunstancias personales que determinan los derechos y obligaciones de las personas.	
Tiempo Libre y recreación	Horas dedicadas a realizar actividades ajenas al ámbito laboral y que permiten la distracción o relajación.	Esta variable se midió mediante una pregunta abierta. Tiempo que dedica usted a realizar actividades ajenas al trabajo: _____

**Fuente: Elaboración propia**

*Tabla 3: Variables Familiares*

Variable	Definición Nominal	Definición Operacional
<b>N° de hijos</b>	Cantidad de hijos que presenta la persona al momento de la entrevista.	Esta variable se midió mediante una pregunta abierta. N° de hijos: _____

**Fuente: Elaboración propia**

*Tabla 4: Variables laborales*

Variable	Definición Nominal	Definición Operacional
<b>Servicio donde se desempeña</b>	Servicio dentro de la institución en el cual realiza sus actividades	Esta variable se midió mediante una pregunta abierta. ¿Cuál es su lugar de trabajo? _____
<b>Percepción de condiciones laborales.</b>	Opinión subjetiva del trabajador respecto de sus condiciones laborales.	Esta variable se midió mediante una pregunta con alternativas. Las condiciones en las cuales trabaja son: 1. Malas 2. Regulares 3. Buenas 4. Óptimas
<b>Percepción de exigencias en el trabajo.</b>	Opinión subjetiva del trabajador respecto de las exigencias existentes en su trabajo.	Esta variable se midió mediante una pregunta con alternativas. El trabajo que usted realiza es: 1. Poco exigente

		2. Regularmente exigente 3. Medianamente exigentes 4. Exigentes 5. Muy exigentes
<b>Jornada laboral contratada</b>	Horas de trabajo establecido en el contrato del trabajador.	Esta variable se midió mediante una pregunta abierta. ¿Cuántas horas trabaja a la semana por contrato?: _____
<b>Jornada laboral real</b>	Horas de trabajo que el trabajador realmente utiliza para desarrollar las actividades laborales.	Esta variable se midió mediante una pregunta abierta. ¿Cuántas horas reales Trabaja a la semana?: _____
<b>Horas extras trabajadas remuneradas</b>	Horas trabajadas remuneradas fuera del horario laboral, con el mismo empleador.	Esta variable se midió con la siguiente pregunta: Si trabaja horas extras, ¿estas son remuneradas?: 1. Si: _____ 2. No: _____

**Fuente:** Elaboración propia

### **Presentación de los resultados**

En esta primera parte se presentan los resultados obtenidos del proceso de recolección de datos, a partir de las respuestas entregadas por académicos/as y administrativos/as que participaron de la presente investigación.

### **1. Caracterización Sociodemográfica**

*Tabla 5: Distribución por Sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	49	75,4	75,4
Masculino	16	24,6	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado



De acuerdo a la Tabla N° 1, se puede observar que de la población total de los sujetos de investigación, la cual asciende a 65, un 75,4% lo constituyen las participantes del sexo femenino y un 24,6% del sexo masculino. Se indica entonces una mayor proporción de mujeres.

*Tabla 6: Rango etario*

		Edad (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<= 26	1	1,5	1,6	1,6
	32 - 37	5	7,7	7,8	9,4
	38 - 42	9	13,8	14,1	23,4
	43 - 47	8	12,3	12,5	35,9
	48 - 53	14	21,5	21,9	57,8
	54 - 58	9	13,8	14,1	71,9
	59 - 63	8	12,3	12,5	84,4
	64 - 68	5	7,7	7,8	92,2
	69 - 74	4	6,2	6,3	98,4
	75 - 79	1	1,5	1,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>98,5</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	1	1,5		
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

De acuerdo a la Tabla N° 2, se puede observar que el grupo de edad con una mayor frecuencia es la correspondiente al grupo de edad entre 48 a 53 años, lo que corresponde al 21,5% de la muestra.

*Tabla 7: Distribución por Estado Civil*

		Estado civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casada/o	33	50,8	50,8	50,8
	Conviviente Civil	1	1,5	1,5	52,3
	Divorciada/o	13	20,0	20,0	72,3
	Soltera/o	16	24,6	24,6	96,9

Viuda/o	2	3,1	3,1	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

Siguiendo la información de la Tabla N° 3 correspondiente a la distribución por Estado Civil, se puede indicar que los sujetos con Estado Civil “Casado/a” obtuvo el mayor porcentaje (50,8). Por su parte, el Estado Civil Viuda/o es el de menor porcentaje (3,1%)

*Tabla 8: Distribución por Profesión*

Profesión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	40	38,1	38,1	38,1
Administrativa	12	11,4	11,4	49,5
Docente	27	25,7	25,7	75,2
Docente universitario	1	1,0	1,0	76,2
Docente-Arqueólogo	1	1,0	1,0	77,1
Docente-Arquitecto	1	1,0	1,0	78,1
Docente-Asistente Social	6	5,7	5,7	83,8
Docente-Educadora de párvulos	1	1,0	1,0	84,8
Docente-periodista	1	1,0	1,0	85,7
Docente-psicóloga	4	3,8	3,8	89,5
Docente-Trabajadora Social	11	10,5	10,5	100,0
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

Según la Tabla N°4, la profesión con mayor frecuencia es la referida a la de Docente con un porcentaje del 88,6% (sumando porcentaje de todas las respuestas), mientras que el personal administrativo representa un 11,4%.

*Tabla 9: Distribución Tiempo Libre*

Tiempo libre				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

0	2	3,1	3,1	3,1
1	3	4,6	4,6	7,7
2	6	9,2	9,2	16,9
3	2	3,1	3,1	20,0
4	5	7,7	7,7	27,7
5	2	3,1	3,1	30,8
6	6	9,2	9,2	40,0
7	4	6,2	6,2	46,2
8	4	6,2	6,2	52,3
10	6	9,2	9,2	61,5
12	2	3,1	3,1	64,6
14	5	7,7	7,7	72,3
20	2	3,1	3,1	75,4
21	1	1,5	1,5	76,9
22	1	1,5	1,5	78,5
24	3	4,6	4,6	83,1
25	1	1,5	1,5	84,6
28	3	4,6	4,6	89,2
30	3	4,6	4,6	93,8
35	1	1,5	1,5	95,4
40	1	1,5	1,5	96,9
48	2	3,1	3,1	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

Según la información de la Tabla N° 5, se visualiza una mayor frecuencia en cuanto al tiempo utilizado para la recreación en alrededor de 2 horas, 6 horas y 10 horas, para las cuales una cantidad de 6 sujetos indicaron que ese era el tiempo usado para tal fin. Esto constituye el 9,2% de la población total.

Tomando estos resultados y relacionándolos con una de las hipótesis de la investigación referido a mientras más tiempo dedica el/la trabajador/a a su recreación, menor el nivel de burnout, se puede decir que la población de estudio no usa tiempo suficiente para su recreación, lo cual puede desencadenar un aumento de los niveles de burnout.

*Tabla 10: Distribución de Número de hijos*

		Número hijos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	11	16,9	16,9	16,9
	1	23	35,4	35,4	52,3
	2	20	30,8	30,8	83,1
	3	7	10,8	10,8	93,8
	4 o más	4	6,2	6,2	100,0

<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	--------------	--------------

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

De acuerdo a la Tabla N°6 se puede indicar que con un 35,4% la cantidad de hijos con mayor frecuencia es la correspondiente a 1.

*Tabla 11: Distribución edad de los hijos*

Edad hijos (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<= 0	11	10,5	10,5	10,5
1 - 5	5	4,8	4,8	15,2
6 - 11	5	4,8	4,8	20,0
12 - 16	16	15,2	15,2	35,2
17 - 22	22	21,0	21,0	56,2
23 - 27	9	8,6	8,6	64,8
28 - 32	8	7,6	7,6	72,4
33 - 38	15	14,3	14,3	86,7
39 - 43	11	10,5	10,5	97,1
44 - 49	1	1,0	1,0	98,1
50 - 54	2	1,9	1,9	100,0
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

Se puede observar en la Tabla N°7 que el intervalo de edad de los hijos/as con mayor porcentaje es el comprendido entre 17 y 22 años, correspondiendo al 21% y el de menor porcentaje con un 1% el comprendido entre 44 y 49 años.

*Tabla 12: Distribución horas contratadas*

Jornada contratada				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	11	3	4,6	4,9
	12	1	1,5	6,6
	22	4	6,2	13,1
	24	1	1,5	14,8
	33	1	1,5	16,4
	43	1	1,5	18,0
	44	43	66,2	88,5
	45	6	9,2	98,4
	48	1	1,5	100,0
	Total	61	93,8	100,0
Perdidos	Sistema	4	6,2	
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

De acuerdo a la información suministrada en la Tabla N°8, se puede indicar que los/as participantes de la investigación manifiestan que mayormente las horas contratadas ascienden a 44 horas a la semana, correspondiendo esto a un 66,2%

*Tabla 13: Distribución horas reales de trabajo*

Jornada real				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	7	1	1,5	1,6
	8	2	3,1	4,9
	12	1	1,5	6,6
	15	1	1,5	8,2
	18	1	1,5	9,8
	20	1	1,5	11,5
	24	1	1,5	13,1
	30	3	4,6	18,0
	33	1	1,5	19,7
	35	1	1,5	21,3
	40	7	10,8	32,8
	42	1	1,5	34,4
	44	7	10,8	45,9
	48	3	4,6	50,8
	50	7	10,8	62,3
	52	1	1,5	63,9
	55	3	4,6	68,9

56	1	1,5	1,6	70,5
60	10	15,4	16,4	86,9
64	1	1,5	1,6	88,5
65	2	3,1	3,3	91,8
70	2	3,1	3,3	95,1
72	1	1,5	1,6	96,7
80	2	3,1	3,3	100,0
Total	61	93,8	100,0	
Perdidos sistema	4	6,2		
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

Según la Tabla N°9, se puede observar que mayormente los/as participantes del estudio tienen alrededor de 60 horas reales de trabajo, siendo esto correspondiente a un 15,4%.

*Tabla 14: Distribución horas extras remuneradas*

Horas extrasremuneradas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	6,2	6,2	6,2
No	58	89,2	89,2	95,4
Si	3	4,6	4,6	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

Siguiendo la información de la Tabla N° 10, se puede visualizar que un 89,2% de los sujetos de estudio no son remunerados cuando trabajan horas extras.

*Tabla 15: Condiciones de trabajo*

Percepción condiciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	4,6	4,6	4,6
Buenas	34	52,3	52,3	56,9
Malas	1	1,5	1,5	58,5
Óptimas	7	10,8	10,8	69,2
Regulares	20	30,8	30,8	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

De acuerdo a esta tabla, los/as participantes de la investigación consideran “Buenas” sus condiciones de trabajo. Esto corresponde a un 52,3% de la muestra.

*Tabla 16: Percepción de la Exigencia*

Percepción exigencias				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	3,1	3,1	3,1
Exigente	30	46,2	46,2	49,2
Medianamente exigente	9	13,8	13,8	63,1
Muy exigente	22	33,8	33,8	96,9
Regularmente exigente	2	3,1	3,1	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

De acuerdo a la Tabla N° 12 un 46,2% de la muestra de estudio considera su trabajo como exigente.

## 2. Puntuaciones de Prestigio Ocupacional

A continuación se presentan las puntuaciones obtenidas para prestigio ocupacional, las mismas se visualizan en frecuencias y porcentajes

*Tabla 17: Distribución Frecuencias y porcentajes primer grupo de ocupaciones*

Posición	OCUPACIÓN									
	Embajador		Médico		Contador		Gerente Empresa		Psiquiatra	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	4	6,2	2	3,1	1	1,5	2	3,1	1	1,5
2					4	6,2	1	1,5	1	1,5
3	2	3,1	1	1,5	7	10,8	2	3,1	1	1,5
4	3	4,6			6	9,2	5	7,7	1	1,5
5	5	7,7	2	3,1	13	20	5	7,7	2	3,1
6	6	9,2	1	1,5	9	13,8	5	7,7	8	12,3
7	8	12,3	7	10,8	13	20	16	24,6	17	26,2
8	10	15,4	17	26,2	4	6,2	14	21,5	16	24,6
9	25	38,5	33	50,8	6	9,2	13	20	16	24,6
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>

**Fuente:** Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

Según la información obtenida para el caso de la ocupación de Embajador, fue colocada en el orden como una de las más prestigiosas alcanzando un porcentaje de aprobación del 38,5%

En el caso de la profesión de Médico, también fue una de las profesiones considerada como prestigiosa, obteniendo un 50,8% de aprobación.

La profesión de Contador fue considerada en niveles promedio de aprobación, siendo colocada entre las posiciones 5 y 7.

En el caso de Gerente de Empresa el mayor porcentaje se centra en la posición 7 del ranking.

Por último en este grupo la profesión de Psiquiatra, la posición 7 fue la que obtuvo mayor porcentaje, alcanzando el 26,2% de la muestra.

En la siguiente tabla se presenta el siguiente grupo de ocupaciones con sus resultados.

*Tabla 18: Distribución Frecuencias y porcentajes segundo grupo de ocupaciones*

OCUPACIÓN										
Director de Servicio			Periodista		Profesor		Asistente Social		Enfermero	
Posición	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	1	1,5	2	3,1	2	3,1	2	3,1	1	1,5
2	1	1,5	3	4,6	2	3,1	1	1,5	1	1,5
3	1	1,5	9	13,8	5	7,7	5	7,7	3	4,6
4	4	6,2	6	9,2	5	7,7	5	7,7	4	6,2
5	7	10,8	8	12,3	2	3,1	7	10,8	3	4,6
6	12	18,5	16	24,6	6	9,2	7	10,8	14	21,5
7	16	24,6	12	18,5	7	10,8	11	16,9	9	13,8
8	8	12,3	3	4,6	13	20	10	15,4	11	16,9
9	13	20	4	6,2	21	32,3	15	23,1	17	26,2
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

La ocupación de Director de Servicio fue una de las consideradas más prestigiosa, obteniendo un 20% de aprobación.

Por su parte, la profesión de Periodista se colocó en las posiciones intermedias, específicamente la posición 6 con un 24,6%

La profesión de profesor obtuvo un porcentaje del 32,3% para la posición 9, considerándose una de las más prestigiosas.

La ocupación de Asistente Social obtuvo un porcentaje del 23,1% en la posición 9, considerándose una de las más prestigiosas.

Por último, 17 personas encuestadas consideraron la profesión de Enfermero como más prestigiosa, correspondiendo este resultado a un 26,2%

La siguiente tabla presenta los resultados del tercer grupo de ocupaciones.



Tabla 19: Distribución Frecuencias y porcentajes tercer grupo de ocupaciones

OCUPACIÓN										
Posición	Funcionario Público		Secretaria		Bombero		Empleado		Portero	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	5	7,7	5	7,7	3	4,6	6	9,2	8	12,3
2	5	7,7	5	7,7	2	3,1	4	6,2	6	9,2
3	7	10,8	6	9,2	1	1,5	8	12,3	12	18,5
4	10	15,4	8	12,3	4	6,2	10	15,4	9	13,8
5	12	18,5	12	18,5	2	3,1	13	20	8	12,3
6	6	9,2	8	12,3	2	3,1	7	10,8	4	6,2
7	5	7,7	7	10,8	11	16,9	6	9,2	5	7,7
8	7	10,8	5	7,7	8	12,3	5	7,7	6	9,2
9	6	9,2	7	10,8	30	46,2	4	6,2	5	7,7
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

En cuanto a Funcionario Público 12 personas de las 65 que constituyen la muestra, lo colocaron en la posición 5, esto corresponde a un 18,5%

La ocupación de Secretaria fue colocada en la posición 5 con la mayor frecuencia (12 personas). Esto corresponde al 18,5% de la población total.

30 personas de las encuestadas consideran la ocupación de Bombero entre las más prestigiosas, correspondiendo este resultado al 46,2% de la muestra.

20% de la muestra de estudio colocan la ocupación de Empleado en una posición intermedia en cuanto a prestigio se refiere.

Un porcentaje del 18,5 coloca la ocupación de Portero en la posición 3, considerándola como una de las menos prestigiosas.

La siguiente tabla presenta los resultados del cuarto grupo de ocupaciones.

Tabla 20: Distribución Frecuencias y porcentajes cuarto grupo de ocupaciones

OCUPACIÓN										
Posición	Juez Suprema Corte		Gobernador		Intendente		Decano		Ingeniero Civil	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	1	1,5	5	7,7	5	7,7	1	1,5	1	1,5
2	1	1,5	1	1,5	2	3,1				

3	1	1,5	3	4,6	3	4,6	1	1,5	1	1,5
4	5	7,7	3	4,6	4	6,2	4	6,2	4	6,2
5	3	4,6	9	13,8	6	9,2	3	4,6	9	13,8
6	10	15,4	7	10,8	8	12,3	8	12,3	10	15,4
7	4	6,2	11	16,9	11	16,9	10	15,4	17	26,2
8	12	18,5	9	13,8	10	15,4	13	20	13	20
9	26	40	15	23,1	14	21,5	23	35,4	8	12,3
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

El 40% de la muestra encuestada considera la ocupación de Juez de la Suprema corte como una de las más prestigiosas.

En cuanto a la ocupación de Gobernador, un 23.1% de la muestra la considera como una de las más prestigiosas.

La ocupación de Intendente fue consignada por un 16,9% de la muestra en la posición 7.

En el caso de Decano, de acuerdo a los resultados de la Encuesta, se ubica en la posición 9 con el mayor porcentaje de prestigio (35,4%)

La profesión de Ingeniero Civil fue considerada por un 26,25% de la muestra en la posición 7.

Para la siguiente tabla se muestran los resultados del quinto grupo de ocupaciones.

Tabla 21: Distribución Frecuencias y porcentajes quinto grupo de ocupaciones

OCUPACIÓN										
	Dentista		Historiador		Profesor Universitario		Antropólogo		Traductor de Idiomas	
Posición	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	2	3,1	3	4,6	2	3,1	3	4,6	3	4,6
2	0	0	3	4,6	1	1,5	2	3,1	2	3,1
3	0	0	5	7,7	1	1,5	4	6,2	2	3,1
4	3	4,6	4	6,2	3	4,6	8	12,3	14	21,5
5	6	9,2	3	4,6	2	3,1	7	10,8	7	10,8
6	9	13,8	12	18,5	9	13,8	13	20	11	16,9
7	17	26,2	16	24,6	7	10,8	14	21,5	12	18,5
8	13	20	6	9,2	15	23,1	6	9,2	7	10,8
9	13	20	11	16,9	23	35,4	6	9,2	5	7,7
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>97</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

La profesión de Dentista fue considerada por un 26,2% de la muestra en la posición 7 del ranking.

Un 24,6% de la muestra encuestada ubica la profesión de Historiador en la posición 7.

Un 35,4% de la muestra encuestada considera que ser Profesor Universitario genera prestigio y lo ubican en la posición 9.

La profesión de Antropólogo fue ubicada por el 21,5% de la muestra encuestada en la posición 7.

En la posición 7 y con un porcentaje del 18,5% fue ubicada la ocupación de Traductor de Idiomas.

Para la siguiente tabla se muestran los resultados del sexto grupo de ocupaciones.

*Tabla 22: Distribución Frecuencias y porcentajes sexto grupo de ocupaciones*

Posición	OCUPACIÓN									
	Arquitecto		Abogado		Veterinario		Sociólogo		Astrónomo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	1	1,5	1	1,5	1	1,5	2	3,1	1	1,5
2							1	1,5		
3	3	4,6	2	3,1	4	6,2	6	9,2	2	3,1
4	7	10,8	6	9,2	8	12,3	5	7,7	5	7,7
5	11	16,9	6	9,2	4	6,2	9	13,8	9	13,8
6	10	15,4	12	18,5	19	29,2	16	24,6	9	13,8
7	15	23,1	13	20	10	15,4	11	16,9	17	26,2
8	8	12,3	14	21,5	7	10,8	8	12,3	10	15,4
9	8	12,3	9	13,8	10	15,4	5	7,7	10	15,4
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

Para un 23,1% de la muestra, la profesión de Arquitecto se ubica en la posición 7.

Para un 21,5% de la muestra encuestada la profesión de Abogado se ubica en la posición 8, esto corresponde a 14 personas que le otorgaron ese prestigio.

Para 19 personas que constituyen la muestra de estudio, la profesión de Veterinario se ubica en la posición 6, esto corresponde a un 29,2%

En el caso de la profesión de Sociólogo, un 24,6% de la muestra la ubica en la posición 6.

La profesión de Astrónomo es ubicada por el 26,2% de los sujetos que constituyen la muestra en la posición 7.

Para la siguiente tabla se muestran los resultados del séptimo grupo de ocupaciones.

*Tabla 23: Distribución Frecuencias y porcentajes séptimo grupo de ocupaciones*

OCUPACIÓN										
Posición	Fonoaudiólogo		Farmacéutico		Director Escuela		Educadora Párvulos		Psicólogo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	1	1,5	1	1,5	1	1,5	3	4,6	1	1,5
2	1	1,5	3	4,6	2	3,1	4	6,2	1	1,5
3	3	4,6	3	4,6	4	6,2	5	7,7	3	4,6
4	8	12,3	6	9,2	4	6,2	5	7,7	4	6,2
5	11	16,9	11	16,9	6	9,2	6	9,2	10	15,4
6	11	16,9	10	15,4	13	20	11	16,9	10	15,4
7	12	18,5	14	21,5	12	18,5	9	13,8	16	24,6
8	11	16,9	11	16,9	11	16,9	9	13,8	7	10,8
9	5	7,7	4	6,2	10	15,4	11	16,9	11	16,9
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

En el caso de la ocupación de Fonoaudiólogo, la misma fue considerada en la posición 7 con un porcentaje del 18,5%

Con un 21,5% la profesión de Farmacéutico fue consignada en la posición 7.

La ocupación de Director de Escuela fue ubicada en la posición 6 por el 20% de la muestra.

El mayor porcentaje para esta profesión (16,9%) se ubica entre las posiciones 6 y 9

Por último, en este grupo la profesión de Psicólogo se ubica en la posición 7 en la escala de prestigio, esto corresponde a un 24,6%

Se presenta en la siguiente tabla el último grupo de ocupaciones con sus respectivos resultados.

*Tabla 24: Distribución Frecuencias y porcentajes octavo grupo de ocupaciones*

OCUPACIÓN										
Posición	Diputado		Oficial Fuerzas Armadas		Concejal Municipal		Policía		Alcalde	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	15	23,1	15	23,1	15	23,1	12	18,5	8	12,3
2	6	9,2	6	9,2	7	10,8	7	10,8	7	10,8
3	6	9,2	4	6,2	7	10,8	4	6,2	3	4,6

4	2	3,1	6	9,2	9	13,8	8	12,3	3	4,6
5	6	9,2	5	7,7	7	10,8	2	3,1	3	4,6
6	6	9,2	11	16,9	6	9,2	6	9,2	6	9,2
7	7	10,8	8	12,3	5	7,7	10	15,4	14	21,5
8	7	10,8	3	4,6	4	6,2	9	13,8	10	15,4
9	8	12,3	5	7,7	3	4,6	5	7,7	9	13,8
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>96,9</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>63</b>	<b>96,8</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

La ocupación de Diputado fue considerada la menos prestigiosa, ubicándose en la posición 1 con un 23,1%

En el caso de Oficial de las Fuerzas Armadas, fue una de las que obtuvo mayor porcentaje (23,1%) ubicándola como una de las menos prestigiosas.

La ocupación de Concejal Municipal, fue considerada por el 23,1% de la muestra como una de las menos prestigiosas.

Un 18,5% de la muestra considera la ocupación de Policía como una de las menos prestigiosas.

Un 21,5% de la muestra ubica la ocupación de Alcalde en la posición 7.

### 3. Grado de burnout que presentan académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción

En la Tabla 21 se muestran los resultados obtenidos por los encuestados en la Escala Maslach burnout inventory (MBI). Los mismos se clasifican por profesión: Personal Administrativo y Docentes.

Tabla 25: Resultados obtenidos en la Escala Maslach burnout inventory (MBI)

Item	Profesión	Nunca	Esporádica mente	De vez en cuando	Regular mente	Frecuente mente	Muy frecuentemente	Diariamente
1	Administrativa	1	4	3	3	1	0	0
	Docente	2	8	18	14	6	1	2
	<b>Sub total</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
2	Administrativa	0	6	1	2	3	0	0
	Docente	1	7	17	11	10	3	2
	<b>Sub total</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
3	Administrativa	1	3	4	2	1	1	0
	Docente	8	15	15	6	4	2	1
	<b>Sub total</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

4	Administrativa	1	7	0	3	1	0	0
	Docente	6	16	13	10	4	1	1
	<b>Sub total</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
5	Administrativa	0	1	0	3	5	0	3
	Docente	0	2	3	13	20	9	4
	<b>Sub total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
6	Administrativa	5	1	4	0	1	0	1
	Docente	27	13	4	3	2	1	1
	<b>Sub total</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
7	Administrativa	1	0	0	3	7	0	1
	Docente	0	2	3	11	20	6	9
	<b>Sub total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
8	Administrativa	8	2	0	2	0	0	0
	Docente	33	6	5	4	2	0	1
	<b>Sub total</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
9	Administrativa	7	3	0	2	0	0	0
	Docente	26	12	7	3	1	1	1
	<b>Sub total</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
10	Administrativa	1	0	0	4	5	1	1
	Docente	0	0	2	11	25	7	6
	<b>Sub total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
11	Administrativa	1	0	0	2	6	2	1
	Docente	0	1	1	10	27	5	8
	<b>Sub total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
12	Administrativa	1	0	0	3	6	0	2
	Docente	0	0	4	9	25	7	6
	<b>Sub total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
13	Administrativa	0	3	1	3	4	1	0
	Docente	5	5	8	11	14	4	4
	<b>Sub total</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
14	Administrativa	10	0	0	1	1	0	0
	Docente	37	10	0	2	0	1	1
	<b>Sub total</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
15	Administrativa	10	0	0	1	1	0	0
	Docente	34	8	5	2	0	1	1
	<b>Sub total</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
16	Administrativa	2	0	0	3	4	0	3
	Docente	1	1	1	17	21	4	6
	<b>Sub total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

En la tabla N° 21 se pueden visualizar las frecuencias de respuesta tanto del personal Administrativo y Docentes con referencia a los ítems del Maslach burnout inventory (MBI). En el caso del ítem 1, los resultados indican que del total de 12 personas del área administrativa 4 de ellas reportan sentirse agotadas mentalmente de forma esporádica con su trabajo. Mientras que para el caso del personal docente, 21 personas reportan que se agotan mentalmente de vez en cuando.

Con referencia al ítem 2, los resultados indican que del total de 12 personas del área administrativa 6 de ellas reportan sentirse desgastados al final de la jornada laboral de forma esporádica. Mientras que para el caso del personal docente, 18 personas reportan que esto ocurre de vez en cuando.

Por su parte, los resultados del ítem 3 muestran que del total de 12 personas del área administrativa 4 de ellas reportan sentirse cansados de vez en cuando al levantarse en la mañana para otro día de trabajo. Mientras que para el caso del personal docente, 18 personas reportan que se agotan mentalmente de vez en cuando.

Para el ítem 4 tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que de forma esporádica sienten que trabajar todo el día representa tensión para ellos. Para el ítem 5 los resultados indican que tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que frecuentemente sienten que pueden resolver los problemas que surgen en su trabajo.

Con referencia al ítem 6 tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que nunca se sienten acabados por su trabajo. Las frecuencias de respuesta tanto del personal Administrativo y Docentes con referencia al ítem 7 muestran que ambos casos reportan que frecuentemente sienten que están haciendo una contribución efectiva a la organización. Para el ítem 8 los resultados indican que tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que nunca han disminuido su interés por el trabajo que está haciendo.

Con respecto al ítem 9. Los resultados indican que tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que nunca han disminuido su entusiasmo por el trabajo que hacen. Al



presentar los resultados del ítem 10 se puede observar que tanto el personal del área administrativa como el docente reportan que frecuentemente piensan que son buenos en su trabajo.

Con referencia al ítem 11, los resultados indican que tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que frecuentemente se sienten entusiasmados con los logros en su trabajo. En la tabla se puede visualizar que para el ítem 12 tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que frecuentemente se sienten entusiasmados con los logros en su trabajo.

Las frecuencias de respuesta tanto del personal Administrativo y Docentes con referencia al ítem 13 indican que ambos grupos reportan que frecuentemente quieren hacer su trabajo sin ser molestados.

Asimismo, las frecuencias de respuesta tanto del personal Administrativo y Docentes con referencia al ítem 14 indican que ambos grupos manifiestan no haber dudado nunca de la relevancia de su trabajo. Los resultados del ítem 15 indican que tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que no son incrédulos con respecto a la contribución que tiene su trabajo.

Por último, con referencia al ítem 16. Los resultados indican que tanto el personal del área administrativa como del área docente reportan que frecuentemente se sienten seguros que son eficaces para hacer su trabajo.

Seguidamente, la Tabla N° 22, indica la media de Grado de Burnout por profesión. Se puede apreciar que el personal administrativo presenta una media más alta, lo cual indica que el Grado de Burnout es superior a la del personal docente.

*Tabla 26: Media de Grado de Burnout por profesión*

Grado de burnout			
Profesión	Media	N	Desv. Típ.
Administrativa	2,3333	12	,89797
Docente	2,5012	51	,62706
<b>Total</b>	<b>2,4692</b>	<b>63</b>	<b>,68160</b>

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

#### 4. Diferencias entre la valoración que hacen los académicos/as en relación a los administrativos

En la siguiente Tabla N°23 se presentan las apreciaciones dadas por los encuestados del área administrativa y docencia para un primer grupo de ocupaciones. Las valoraciones oscilan entre 1 (baja valoración) y 9 (alta valoración)

*Tabla 27: Resultados de valoraciones para primer grupo de ocupaciones*



Valoración											
Ocupación	Profesión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
Embajador	Administrativa	2	0	0	0	3	4	0	3	2	12
	Docente	1	0	1	1	17	21	4	6	23	51
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>63</b>
Médico	Administrativa	1	0	1	0	0	0	1	3	6	12
	Docente	1	0	0	0	2	1	6	14	27	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>63</b>
Contador	Administrativa	0	0	1	0	1	2	5	2	1	12
	Docente	1	4	6	6	12	7	8	2	5	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>63</b>
Gerente de Empresa	Administrativa	1	0	1	0	0	0	4	5	1	12
	Docente	1	1	1	5	5	5	12	9	12	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>63</b>
Psiquiatra	Administrativa	0	1	1	0	0	1	3	3	3	12
	Docente	1	0	0	1	2	7	14	13	13	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>63</b>
Director de Servicio	Administrativa	0	0	1	0	0	1	5	3	2	12
	Docente	1	1	0	4	7	11	11	5	11	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>63</b>
Periodista	Administrativa	0	0		1	0	4	6	0	1	12
	Docente	2	3	9	5	8	12	6	3	3	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>63</b>
Profesor	Administrativa	1	0	0	0	0	0	1	2	8	12
	Docente	1	2	5	5	2	6	6	11	13	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>63</b>
Asistente Social	Administrativa	0	0	0	1	0	0	3	4	4	12
	Docente	2	1	5	4	7	7	8	6	11	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>63</b>
Enfermera	Administrativa	0	1	0	0	0	0	1	2	8	12
	Docente	1	0	3	4	3	14	8	9	9	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>63</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

Los resultados permiten apreciar que tanto el personal administrativo como el docente le otorgan una valoración alta (9) a las profesiones de Médico, Gerente de Empresa, Psiquiatra, Director de Servicio, Profesor, Asistente Social y Enfermera.

Por otro lado, se pueden visualizar los siguientes resultados:

- El personal administrativo otorga a la ocupación de Embajador una posición intermedia (5), mientras que el personal docente le otorga una valoración alta (9).
- El personal Administrativo le otorga una valoración alta (7) a la profesión de Contador, mientras que los docentes lo colocan en una posición intermedia (5)
- Para el personal administrativo la ocupación de Periodista se coloca en la posición 7, mientras que para el cuerpo docente obtiene una valoración intermedia (6).

En la siguiente Tabla N°24 se presentan las apreciaciones dadas por los encuestados del área administrativa y docencia para un segundo grupo de ocupaciones. En la misma se pueden apreciar tanto el personal administrativo como el docente le otorgan una valoración alta (9) a las ocupaciones de: Juez de la Suprema Corte, Decano de Facultad y Bombero y le otorgan una valoración alta (8) a la ocupación de Funcionario Público.

Se resumen además los siguientes hallazgos:

- Para el personal administrativo la ocupación de Secretaria obtiene una valoración alta (9), en cambio para los docentes la valoración es intermedia (5).
- Para el personal administrativo la ocupación de Empleado de Oficina se ubica entre las valoraciones 7 y 8, en cambio para los docentes se ubica en la valoración intermedia (5).
- Para el personal administrativo la ocupación de Portero se ubica en la valoración 8, en cambio para los docentes se ubica en una valoración baja (3).
- Para el personal administrativo la ocupación de Gobernador se ubica en la valoración 7, en cambio para los docentes se ubica en la valoración más alta (9).
- Para el personal administrativo la ocupación de Intendente se ubica en la valoración (7), en cambio para los docentes se ubica en la valoración más alta (9).

Tabla 28: Resultados de valoraciones para segundo grupo de ocupaciones

		Valoración									
Ocupación	Profesión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
<b>Funcionario Público</b>	Administrativa	0	0	1	1	2	0	3	3	2	12
	Docente	5	5	6	9	10	6	2	4	4	51
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>63</b>
<b>Secretaria</b>	Administrativa	0	0	0	0	2	2	2	3	3	12
	Docente	5	5	6	8	10	6	5	2	4	51
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>63</b>
<b>Bombero</b>	Administrativa	1	0	0	0	0	0	1	0	10	12
	Docente	2	2	1	4	2	2	10	8	20	51
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>63</b>
<b>Empleado de oficina</b>	Administrativa	0	0	0	1	2	2	3	3	1	12
	Docente	6	4	8	9	11	5	3	2	3	51
	<b>Subtotal</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>63</b>
<b>Portero</b>	Administrativa	0	1	1	2	0	1	1	4	2	12
	Docente	8	5	11	7	8	3	4	2	3	51
	<b>Subtotal</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>63</b>
<b>Juez de la Suprema Corte</b>	Administrativa	0	0	1	0	1	1	1	3	5	12
	Docente	1	1	0	5	2	9	3	9	21	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>63</b>
<b>Gobernador</b>	Administrativa	1	0	0	0	1	2	5	3	0	12
	Docente	4	1	3	3	8	5	6	6	15	51
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>63</b>
<b>Intendente</b>	Administrativa	1	0	0	1	0	3	4	3	0	12
	Docente	4	2	3	3	6	5	7	7	14	51
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>63</b>
<b>Decano de Facultad</b>	Administrativa	0		1	0	0	0	2	4	5	12
	Docente	1		0	4	3	8	8	9	18	51
	<b>Sbttotal</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>63</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

La siguiente Tabla N°25 presenta las valoraciones dadas para un tercer grupo de ocupaciones. En la misma se aprecia que tanto el personal administrativo como el docente le otorgan una valoración alta (7) a las ocupaciones de: Ingeniero Civil, Historiador, Profesor Universitario, Antropólogo. Además se observa lo siguiente:

- Para el personal administrativo la profesión de Traductor de Idiomas se ubica en una valoración alta (7), en cambio para los docentes se coloca en la valoración intermedia (4).
- Para el personal administrativo la profesión de Arquitecto se ubica entre las valoraciones 6 y 7, al igual que para los docentes que lo valoran en la posición 7.
- Para el personal administrativo la profesión de Abogado se ubica entre las valoraciones 8 y 9, mientras que para los docentes dicha profesión se valora entre las posiciones 7 y 8.
- Para el personal administrativo la profesión de Veterinario se ubica en la valoración 9, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 6.
- Para el personal administrativo la profesión de Sociólogo se ubica en la valoración 8, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 6.
- Para el personal administrativo la profesión de Astrónomo se ubica entre las valoraciones 7 y 8, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 7.
- Para el personal administrativo la profesión de Fonoaudiólogo se ubica en la valoración 8, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 7.

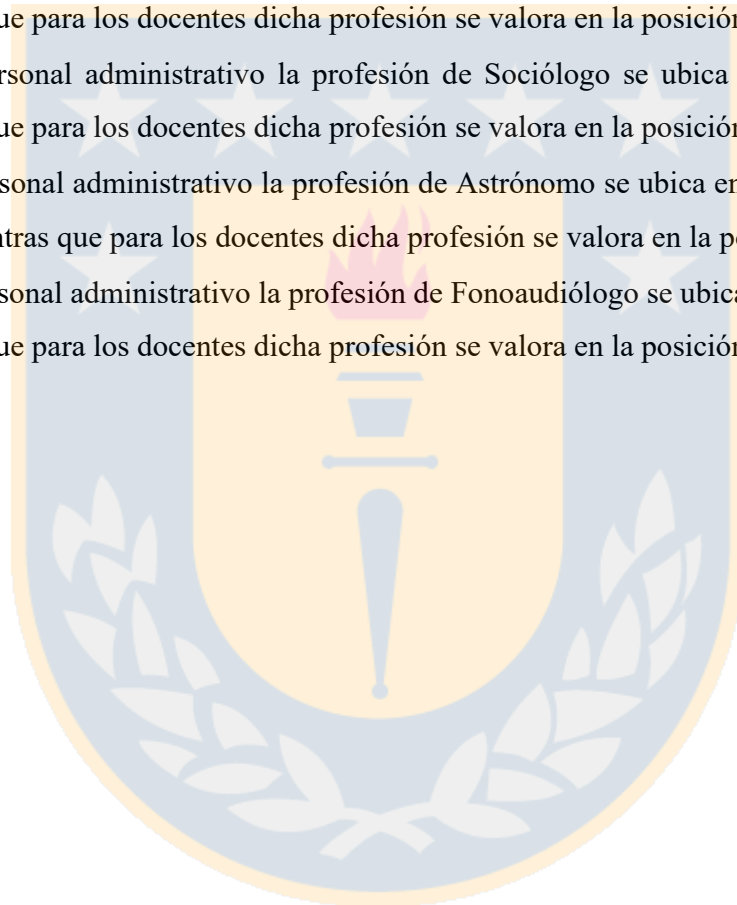


Tabla 29: Resultados de valoraciones para tercer grupo de ocupaciones

		Valoración									
Ocupación	Profesión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
<b>Ingeniero Civil</b>	Administrativa	0	0	0	0	0	2	5	3	2	12
	Docente	1	0	1	4	9	8	12	10	6	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>63</b>
<b>Historiador</b>	Administrativa	0	1	0	0	0	3	5	1	2	12
	Docente	3	2	5	4	3	9	11	5	9	51
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>63</b>
<b>Profesor Universitario</b>	Administrativa	0	1	0	0	0	1	2	1	7	12
	Docente	2	0	1	3	2	8	5	14	16	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>63</b>
<b>Antropólogo</b>	Administrativa	0	0	1	1	1	2	4	2	2	12
	Docente	3	2	4	7	6	11	10	4	4	51
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>63</b>
<b>Traductor de Idiomas</b>	Administrativa	0	0	1	1	1	2	4	3	1	12
	Docente	3	2	2	13	6	9	8	4	4	51
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>63</b>
<b>Arquitecto</b>	Administrativa	0	0	0	1	1	3	3	2	2	12
	Docente	1	0	3	6	10	7	12	6	6	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>63</b>
<b>Abogado</b>	Administrativa	0	0	0	1	1	2	2	3	3	12
	Docente	1	0	2	5	5	10	11	11	6	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>63</b>
<b>Veterinario</b>	Administrativa	0	0	1	0	0	3	1	2	5	12
	Docente	1	0	3	8	4	16	9	5	5	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>63</b>
<b>Sociólogo</b>	Administrativa	0	0	0	0	2	1	3	4	2	12
	Docente	2	1	6	5	7	15	8	4	3	51
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>63</b>
<b>Astrónomo</b>	Administrativa	0	0	0	1	2	1	3	3	2	12
	Docente	1	0	2	4	7	8	14	7	8	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>63</b>
<b>Fonoaudiólogo</b>	Administrativa	0	1	0	0	0	2	3	6	0	12
	Docente	1	0	3	8	11	9	9	5	5	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>63</b>



Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

La siguiente Tabla N°26 presenta las valoraciones dadas para un cuarto grupo de ocupaciones.

Tabla 30: Resultados de valoraciones para tercer grupo de ocupaciones

		Valoración									
Ocupación	Profesión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
<b>Farmacéutico</b>	Administrativa	0	0	1	1	0	2	3	2	3	12
	Docente	1	2	3	3	6	11	9	9	7	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>63</b>
<b>Director de Escuela</b>	Administrativa	0	0	1	1	0	2	3	2	3	12
	Docente	1	2	3	3	6	11	9	9	7	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>63</b>
<b>Educadora de párvulo</b>	Administrativa	0	1	0	0	0	2	2	2	5	12
	Docente	3	3	5	5	6	9	7	7	6	51
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>63</b>
<b>Psicólogo</b>	Administrativa	0	0	1	0	1	1	2	2	5	12
	Docente	1	1	2	4	9	9	14	5	6	51
	<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>63</b>
<b>Diputado</b>	Administrativa	3	0	0	0	1	4	3	1	0	12
	Docente	12	6	6	2	5	2	4	6	8	51
	<b>Subtotal</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>63</b>
<b>Oficial de Fuerzas Armadas</b>	Administrativa	2	1	0	1	1	4	2	1	0	12
	Docente	13	5	4	5	4	7	6	2	5	51
	<b>Subtotal</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>63</b>
<b>Concejal Municipal</b>	Administrativa	3	0	0	1	3	2	2	1	0	12
	Docente	12	7	7	8	4	4	3	3	3	51
	<b>Subtotal</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>63</b>
<b>Policía</b>	Administrativa	1	0	0	1	0	1	4	4	1	12
	Docente	11	7	4	7	2	5	6	5	4	51
	<b>Subtotal</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>63</b>
<b>Alcalde</b>	Administrativa	1	0	0	0	0	2	6	3	0	12
	Docente	7	7	3	3	3	4	8	7	9	51
	<b>Subtotal</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>63</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

En esta tabla se puede observar lo siguiente:

- Para el personal administrativo la profesión de Farmacéutico se ubica en la valoración 7, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 5.
- Para el personal administrativo la profesión de Astrónomo se ubica en las valoraciones 7 y 9, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 6.
- Para el personal administrativo la profesión de Educadora de Párvulo se ubica en la valoración 9, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 6.
- Para el personal administrativo la profesión de Psicólogo se ubica en la valoración 9, mientras que para los docentes dicha profesión se valora en la posición 7.
- Para el personal administrativo la ocupación de Diputado se ubica en la valoración 6, mientras que para los docentes dicha ocupación se valora en la posición 1.
- Para el personal administrativo la ocupación de Oficial de Fuerzas Armadas se ubica en la valoración 6, mientras que para los docentes dicha ocupación se valora en la posición 1.
- Para el personal administrativo la ocupación de Concejal Municipal se ubica en la valoración 5, mientras que para los docentes dicha ocupación se valora en la posición 1.
- Para el personal administrativo la ocupación de Policía se ubica entre las valoraciones 7 y 8, mientras que para los docentes dicha ocupación se valora en la posición 1.
- Para el personal administrativo la ocupación de Alcalde se ubica en la valoración 7, mientras que para los docentes dicha ocupación se valora en la posición 8.

##### **5. Valoración de la ocupación y su relación con la presencia de burnout de la población de estudio**

En la Tabla N° 27 se puede visualizar información concerniente a la Media y Desviación Típica de la variable Grado de Burnout para todas las ocupaciones. La variable Grado de Burnout alcanzó una Media de 2,46 y una Desviación Típica de 0,68

Entre las ocupaciones, la que obtuvo mayor media es la de Médico (7,98) y la de menor media es la de Concejal Municipal (3,98)

Tabla 31: Estadísticos descriptivos Grado de Burnout y ocupaciones

Ocupaciones	Media	Desviación típica	N
Grado burnout	<b>2,4692</b>	<b>0,6816</b>	<b>63</b>
<b>Embajador</b>	7,05	2,338	63
<b>Médico</b>	7,98	1,727	63
<b>Contador</b>	5,56	2,046	63
<b>Gerente de empresa</b>	6,76	2,053	63
<b>Psiquiatra</b>	7,29	1,689	63
<b>Director de servicio</b>	6,7	1,828	63
<b>Periodista</b>	5,38	1,995	63
<b>Profesor</b>	6,81	2,395	63
<b>Asistente Social</b>	6,48	2,235	63
<b>Enfermera</b>	6,84	2,002	63
<b>Funcionario público</b>	5,03	2,369	63
<b>Secretaria</b>	5,16	2,371	63
<b>Bombero</b>	7,29	2,352	63
<b>Empleado de oficina</b>	4,81	2,242	63
<b>Portero</b>	4,51	2,481	63
<b>Juez de Suprema Corte</b>	7,29	2,027	63
<b>Gobernador</b>	6,33	2,423	63
<b>Intendente</b>	6,27	2,471	63
<b>Decano facultad</b>	7,37	1,817	63
<b>Ingeniero civil</b>	6,67	1,666	63
<b>Dentista</b>	6,95	1,782	63
<b>Historiador</b>	6,13	2,289	63
<b>Profesor universitario</b>	7,29	2,043	63
<b>Antropólogo</b>	5,78	2,09	63
<b>Traductor de idiomas</b>	5,63	2,066	63
<b>Arquitecto</b>	6,25	1,823	63
<b>Abogado</b>	6,62	1,791	63
<b>Veterinario</b>	6,27	1,885	63
<b>Sociólogo</b>	5,86	1,95	63
<b>Astrónomo</b>	6,59	1,784	63
<b>Fonoaudiólogo</b>	6,06	1,848	63
<b>Farmacéutico</b>	5,98	1,922	63
<b>Director de escuela</b>	6,4	2,012	63

<b>Educador de parvulo</b>	5,97	2,389	63
<b>Psicologo</b>	6,43	1,907	63
<b>Diputado</b>	4,7	2,949	63
Ocupaciones	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>N</b>
<b>Oficial de Fuerzas Armadas</b>	4,43	2,68	63
<b>Concejal municipal</b>	3,98	2,492	63
<b>Policia</b>	4,81	2,793	63
<b>Alcalde</b>	5,6	2,78	63

**Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado**

La Tabla N° 28 muestra las correlaciones entre el Grado de *Burnout* y todas las ocupaciones. Los resultados demuestran que no existe ningún tipo de relación entre estas dos variables. Incluso se visualizan correlaciones negativas entre Grado de *Burnout* y las valoraciones de las ocupaciones de Contador, Periodista, Profesor, Asistente Social, Enfermera, Funcionario Público, Empleado de oficina, Portero, Historiador, Traductor de Idiomas, Arquitecto, Abogado, Sociólogo, Fonoaudiólogo, Farmacéutico, Director de Escuela, Educador de Párvulo y Psicólogo.

Tabla 32: Correlaciones entre Grado de Burnout y grupo de ocupaciones

	Grado burnout	Embajador	Médico	Contador	Gteempresa	Psiquiatra	Dir Servicio	Periodista	Profesor	Asistsocial	Enfermera
Correlación de pearson	1	0,169	0,162	-0,098	0,192	0,159	0,044	-132	-0,109	-0,124	-0,102
Sig. (bilateral)		<b>0,187</b>	<b>0,204</b>	<b>0,444</b>	<b>0,132</b>	<b>0,213</b>	<b>0,731</b>	<b>0,302</b>	<b>0,397</b>	<b>0,333</b>	<b>0,427</b>
	Grado burnout	Funcpúblico	Secretaria	Bombero	Empleado oficina	Portero	Juezsucorte	Gobernador	Intendente	Decano facultad	Ingeniero civil
Correlación de pearson	1	-0,047	-0,133	0,017	-0,121	-0,115	0,232	0,174	0,161	0,082	0,014
Sig. (bilateral)		<b>0,715</b>	<b>0,299</b>	<b>0,895</b>	<b>0,346</b>	<b>0,369</b>	<b>0,067</b>	<b>0,172</b>	<b>0,208</b>	<b>0,525</b>	<b>0,914</b>
	Grado burnout	Dentista	Historiador	Prof universitario	Antropologo	Traduc idiomas	Arquitecto	Abogado	Veterinario	Sociologo	Astronomo
Correlación de pearson	1	-0,047	-0,133	0,017	-0,121	-0,115	0,232	0,174	0,161	0,082	0,014
Sig. (bilateral)		<b>0,715</b>	<b>0,299</b>	<b>0,895</b>	<b>0,346</b>	<b>0,369</b>	<b>0,067</b>	<b>0,172</b>	<b>0,208</b>	<b>0,525</b>	<b>0,914</b>
	Grado burnout	Fonoaudiologo	Farmacéutico	Direc escuela	Educador parvulo	Psicologo	Diputado	Oficial fzas Armadas	Concejal Muni	Policia	Alcalde
Correlación de pearson	1	-0,079	-0,078	-0,081	-0,134	-0,143	0,119	0,069	0,077	0,034	0,048
Sig. (bilateral)		<b>0,537</b>	<b>0,543</b>	<b>0,53</b>	<b>0,296</b>	<b>0,263</b>	<b>0,354</b>	<b>0,593</b>	<b>0,546</b>	<b>0,792</b>	<b>0,707</b>

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo al instrumento aplicado

## **Análisis de resultados**

A continuación se presentarán los resultados obtenidos de los instrumentos aplicado en el que se consideran las variables *burnout* y prestigio ocupacional. Con esto se busca responder a los objetivos del estudio y relacionar éstos con el conocimiento teórico existente y el marco referencial elaborado.

Este proceso se realizará basado en el objetivo general “Analizar la influencia del prestigio ocupacional en la presencia de *Burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción”, cuyo análisis se desprende a partir de los objetivos específicos.

Se destaca además que debido a la gran cantidad de resultados que se obtuvieron en la recogida de los datos y sus variables, es que se considerarán los más relevantes, ya que el resto fue presentado con anterioridad.

Se comenzará este análisis con los resultados que dan respuesta al primer objetivo específico.

### **1. Describir las características sociodemográficas de académicos/as y administrativos de dicha casa de estudios**

Para comenzar se aclara que cuando se habla de características sociodemográficas, se hace énfasis en los elementos que describen y determinan una población en particular y que permiten tener información de la misma.

En el caso de la presente investigación, las características sociodemográficas que permitieron describir la población de estudio estuvieron determinadas por: sexo, edad, estado civil, horas dedicadas al tiempo libre, cantidad de hijos, cantidad de horas para el desempeño de las funciones, condiciones de trabajo y percepción de las exigencias laborales.

En ese orden de ideas, la población estudiada está representada por una muestra compuesta por 65 trabajadores/as de la Universidad de Concepción, principalmente focalizados en la Facultad

de Ciencias Sociales y de Educación. De ellos un 75,4% lo constituyen las participantes de sexo femenino siendo 49, del total. En el caso masculino representan un 24,6% correspondiente a 16 hombres. Como se puede observar, mayormente los trabajadores de la Facultad de Ciencias Sociales y de Educación de la Universidad de Concepción son de sexo femenino.

Relacionando esta variable con el síndrome de burnout, se puede decir que existen estudios que revelan que el agotamiento emocional es más característico de las mujeres y la despersonalización y la falta de realización profesional entre los hombres (Viera, Hernández y Fernández, 2007)

El rango etario muestral se distribuye entre los 48 y 53 años, lo cual representa un 21,5% del total de la muestra. Le sigue el personal entre 38 y 42 y 54 y 58 con un 13,8% respectivamente. Se puede indicar entonces que el 45,3% del total se ubica entre las edades de 38 y 58 años.

Ahora bien, se han revisado investigaciones que hablan de la relación entre la edad el síndrome de burnout. Tal es el caso de Viera, Hernández y Fernández (2007), quienes plantean que la edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del Agotamiento Emocional, sobre todo entre las edades de 35 a 40 años. Estos autores indican que a partir de los 40 años es cuando los valores del Agotamiento Emocional, Despersonalización, la Falta de Realización Profesional y el Estrés Laboral percibido son mayores.

Respecto al estado civil, la mitad de las personas se encuentran con estado civil de casados, en un 50,8%. Le sigue el estado civil Soltero/a con un 24,6%, mientras que el estado civil con menor representación es el de viuda/o con tan solo dos personas.

Se han realizado estudios para establecer la relación entre el estado civil y el síndrome de *burnout*. Por ejemplo Ávila-Toscano et al., 2010 (como se citaron en Armenta, Maldonado, Barajas, Vasquez y Baez, 2021) no encontró diferencia estadística significativa entre ambas variables. También, en el estudio realizado por Picasso-Pozo et al., 2012 (como se citaron en Armenta, Maldonado, Barajas, Vasquez y Baez, 2021) no detectó relación alguna entre el estado civil y el *burnout*. Por el contrario, Bautista et al., 2013 (como se citaron en Armenta, Maldonado,

Barajas, Vasquez y Baez, 2021) realizaron un estudio y descubrieron que es más probable que las personas casadas presenten *burnout*; mientras que el estudio llevado a cabo por Peralta-Ayala y Moya-Silva, 2017 (como se citaron en Armenta, Maldonado, Barajas, Vasquez y Baez, 2021) afirma que el estar en unión libre favorece el incremento del agotamiento emocional.

Por su parte, Armenta, Maldonado, Barajas, Vasquez y Baez (2021), realizaron un estudio cuyos hallazgos indican que existe una diferencia en el agotamiento emocional percibido entre los participantes solteros y casados, así como entre los participantes solteros y los que viven en unión libre.

Las y los participantes estudiados en su mayoría son docentes, representando un 88,6%, mientras que tan sólo 12 personas pertenecen al cuerpo administrativo de las facultades consultadas.

Ante la pregunta destinada a la cantidad de horas que los/as participantes del estudio dedican al tiempo libre y recreación consignan que son entre 2 a 10 horas. Considerando estos resultados y relacionándolos con una de las hipótesis de la investigación referidas a que mientras más tiempo dedica el/la trabajador/a a su recreación, menor el nivel de *burnout*, se puede decir que la población de estudio no destina tiempo suficiente para su recreación, lo cual puede desencadenar un aumento de los niveles de *burnout*.

En relación a la cantidad de hijos/as que tienen los investigados estos manifiestan en una proporción del 35,4% que solo tienen 1 lo que representa a 23 personas, la edad de acuerdo al intervalo establecido se encuentran entre los 17 y 22 años, correspondiente al 21%. Esto indica que en líneas generales el personal universitario tiene hijos ya en edad adolescente, lo que pudiese suponer menos exigencia y compromiso en cuanto al rol y tareas de padres en el hogar y por ende menos estrés.

De acuerdo a Martínez (2010) en el orden de la estructura familiar que engloba al trabajador, las personas que tienen hijos parecen ser más resistentes al *burnout* debido a que hace que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales, pero también a ser más realistas.



En cuanto a la cantidad de horas en las que desempeñan funciones de acuerdo a contrato, la mayoría asciende a 44 horas a la semana, correspondiendo a un 66,2%. En relación a esto un 15,4% manifiestan que tienen alrededor de 60 horas reales de trabajo, es decir, cerca de 20 horas por sobre lo pactado contractualmente, horas extras que no son remuneradas, lo que representa la situación de 58 personas del total de la muestra.

Respecto a cómo son las condiciones de trabajo en su espacio laboral 34 personas consignan que estas son buenas, destacando también que un 30,8% las considera regulares. Este resultado guarda relación con lo mencionado por Zamora (2016) quien plantea que muchas instituciones de educación tienen en común la falta de condiciones laborales, lo cual es ocultado por el discurso de la calidad de la educación que se pregona en diversos contextos. Adicionalmente y siguiendo a Corso, Arana y Pacheco (2017), las condiciones ambientales son una fuente de estrés para los trabajadores.

Para el caso de la percepción de las exigencias laborales se destaca que 30 personas de la población total consideran su trabajo como exigente y en menor porcentaje como regularmente exigente representando tan solo un 3,1% del total. Este resultado permite dar respuesta a una de las hipótesis de investigación referida a que a mayor carga laboral mayor *burnout*. Se puede inferir entonces que al tener una percepción de que el trabajo realizado es exigente, los niveles de estrés pudiesen ser elevados.

Este hallazgo se relaciona con lo planteado por Gil-Monte (2002) quien indica que la carga de trabajo constituye uno de los principales predictores de los sentimientos de agotamiento emocional. Este planteamiento se relaciona con el resultado en uno de los ítems del inventario, en el que por ejemplo el personal administrativo manifiesta sentirse agotados mentalmente y desgastados al final de la jornada.

Por otro lado, Martínez (2010) indica que entre los factores de riesgo organizacionales se distinguen estresores relacionados con la demanda laboral, el control laboral, el entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización, la inseguridad laboral, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera,

las políticas y clima de la organización. La demanda laboral que guarda relación con el presente estudio, se presenta en dos tipos de orden cuantitativo y cualitativo. El primero se refiere a la carga laboral, y el segundo al tipo y contenido de las tareas laborales (naturaleza y complejidad de las demandas laborales). Los niveles altos de sobrecarga laboral objetiva y presión horaria disminuyen el rendimiento cognitivo, aumentan el malestar afectivo y aumentan la reactividad fisiológica y por ende favorecen la aparición de síndrome de *burnout*.

## **2. Describir las puntuaciones que entregan los estudiados respecto al prestigio ocupacional.**

Realizando un resumen de los resultados presentados y relacionándolos con el objetivo específico de esta investigación correspondiente a describir las puntuaciones respecto al prestigio ocupacional, se puede indicar que las ocupaciones que resultaron las más prestigiosas son las de: Embajador, Médico, Profesor, Bombero, Gobernador, Juez de Suprema Corte, Decano y Profesor Universitario.

De estas ocupaciones sólo la de médico y bombero coinciden con los hallazgos de Álvarez y otros (2014) quienes indicaron en su investigación que las ocupaciones más prestigiosas son las relacionadas con el área de la salud. Siendo contrastantes con este resultado las relacionadas con el área educativa (Profesor y Profesor Universitario) que en el estudio antes mencionado se ubican entre las consideradas menos prestigiosas.

Estos hallazgos se relacionan con los obtenidos por Orellana, Barriga, Henriquez y Morin (2015) para quienes entre las 15 actividades mejor evaluadas se ubican las profesiones del área de la salud como médico, odontólogo, además de profesores universitarios, jueces y abogados.

Cabe destacar además en este resultado que hay ocupaciones de orden público que se ubican como las más prestigiosas. Sería interesante indagar sobre los criterios usados para clasificarlas de manera positiva. Adicionalmente se pudiese inferir que las ocupaciones con prestigio alto tienen una alta carga de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

En cambio, las ocupaciones con menor prestigio son: Diputado, Oficial de Fuerzas Armadas, Concejal Municipal y Policía, pertenecientes éstos al ámbito público y político, siendo estas igualmente coherentes con los hallazgos de Álvarez y otros (2014).

De igual manera este resultado es contrastante con los hallazgos de Orellana, Barriga, Henríquez y Morin (2015) quienes en su investigación obtuvieron alta evaluación de ocupaciones cuyos funcionarios son frecuentemente cuestionados por los estudiantes universitarios, como jueces, ministros de gobierno, fiscales y oficiales de fuerzas armadas.

Si bien se habla que el prestigio ocupacional se refiere a la valoración que se hace de las profesiones en función de sus características y funciones, se puede indicar que los sujetos a quienes se les aplicó la encuesta valoraron las ocupaciones posiblemente más por su valor simbólico que económico, tal y como lo plantean Acosta y Jorrat (1991)

Por otro lado, también es importante indicar lo planteado por Atria (2004) para quien el prestigio que se le atribuye a las profesiones u oficios guarda relación con la cuota de recompensas materiales y de poder que caracteriza a la ocupación. Es posible entonces que la población de estudio haya usado estos criterios para su valoración.

### **3. Comparar el grado de burnout que presentan académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción.**

Los resultados indican, como ya se explicó en párrafos anteriores, que los docentes presentan un mayor grado de *burnout* que el personal administrativo. Este resultado puede explicarse a la luz de lo planteado por Vera y Ceballos (2017), quienes indican que las profesiones que mantienen una relación constante y directa con otras personas presentan un tipo determinado de estrés laboral e institucional. En este caso, se explica entonces por qué el personal docente presenta un mayor nivel de *burnout* de acuerdo a los resultados, en vista que se encuentran en permanente relación con los alumnos/as.

Siguiendo a Palma (2019), adicional a lo anteriormente mencionado, las jornadas laborales largas con horas extras de trabajo y la preparación de las clases, lleva posiblemente a este estamento a tener menos horas de esparcimiento y tiempo libre, elementos que influyen en la posible aparición del síndrome del *burnout*. Adicionalmente el no tener unas condiciones de trabajo adecuadas en conjunto con el intercambio social con los/as alumnos/as y representantes, hace que este personal sienta estrés laboral.

Por su parte el personal administrativo presenta un menor grado de *burnout* en comparación con los docentes. No obstante, si se observan las respuestas por ítem del inventario aplicado, este personal manifiesta sentirse agotado mentalmente y desgastado al final de la jornada. Asimismo, muestran una mayor dispersión en sus puntajes, lo que hace pensar que hay heterogeneidad en sus percepciones, vale decir, un grupo que tiene bajos niveles de *burnout* y otro alto, aunque en líneas generales su grado de *burnout* es bajo comparado con el otro grupo de estudio.

Por otro lado, si bien una de las hipótesis de investigación indica que a mayor carga laboral aumenta la prevalencia de *burnout*, tanto en académicos/as como en administrativos de la Universidad de Concepción, se pudo constatar que existen diferencias significativas en el grado de *burnout* entre ambos grupos, siendo los docentes los que perciben realizar un mayor esfuerzo para la consecución de los objetivos académicos. Sin embargo, si analizamos los resultados particulares de los/as docentes, se puede aceptar la hipótesis en cuanto a que a mayor carga percibida por este grupo mayor *burnout*.

Siguiendo con un análisis más profundo y tomando en cuenta los planteamientos de Rodríguez (2016) sobre las dimensiones del síndrome de *burnout*. Aplicando estas dimensiones en los resultados alcanzado por el personal docente, se puede asumir que los mismos se ubican en la dimensión correspondiente a **cansancio o agotamiento emocional** caracterizada por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. Esto puede también visualizarse a través de los resultados reportados en cuanto a tiempo libre y horas efectivas de trabajo.

También las respuestas dadas por los docentes al *Maslach Burnout Inventory* (MBI) favorecen lo mencionado anteriormente, quienes de vez en cuando manifiestan que se sienten agotados, desgastados y que el trabajar todo el día representa una verdadera tensión para ellos y desean realizar su trabajo sin ser molestados.

Otro modelo que puede dar explicación al proceso del síndrome de *burnout* es el Modelo Procesual de Leiter, quien plantea que la aparición del síndrome se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría *Cansancio Emocional* en el trabajador, para luego experimentar la *Despersonalización* como una estrategia de afrontamiento (Martinez, 2010)

Según Edelwich y Brodsky, 1980 (como se citó en Martinez, 2010), el *burnout* aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder. También señalan que el tener muy alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y educación, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los recursos, y ser empleado joven son variables que aumentan la probabilidad de desarrollar el síndrome de *burnout*.

Estos planteamientos refuerzan la idea de que efectivamente el personal docente presenta cansancio emocional y además quiere decir que es un proceso progresivo y secuencial en el que el/la trabajador/a puede perder el compromiso que tenía con sus funciones como reacción al estrés laboral.

Asimismo se puede indicar con base en estos resultados que la población de estudio se encuentra ubicada entre la fase de entusiasmo y la de estancamiento. En ese sentido, se observa que tanto los docentes como el personal administrativo se involucran demasiado con sus actividades, produciendo un exceso de trabajo y alargando la jornada laboral voluntariamente. No obstante, también se observa sobreesfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga, manifestándose en agotamiento y desgaste.

Lo anteriormente mencionado guarda relación con las investigaciones con respecto a esta problemática, en las cuales el grado de *burnout* en su mayoría radica en el área de la salud y de la educación. Sin embargo también hay que indicar siguiendo a Morales e Hidalgo (2015) que la prevalencia del síndrome también va a depender de las características del ambiente donde se desarrolla cada individuo en cuanto a carga familiar, remuneración percibida, entre otras variables.

A la luz de las teorías del intercambio social (Buunk y Schaufeli, 1993) (Hobfoll y Fredey, 1993) se puede indicar que los profesionales de los servicios de ayuda como, por ejemplo, el personal docente que establece relaciones de intercambio y que de manera continua perciben que aportan más de lo que reciben sin ser capaces de resolver adecuadamente esa situación, desarrollarán sentimientos de “quemarse” por el trabajo.

También es posible inferir a raíz del análisis por ítem del inventario aplicado y siguiendo a Rodríguez (2016), que tanto el personal administrativo como el docente se encuentran realizados en lo personal, en vista que consideran que están haciendo una contribución efectiva en su trabajo, frecuentemente siente interés y entusiasmo al realizar sus actividades, pueden resolver eficazmente los problemas que surgen en su trabajo y piensan que son buenos en los que hacen. Esto podría generar un plus importante al momento de generar planes de acción, porque habla de que existe motivación y compromiso en el personal.

#### **4. Comparar si la valoración de la ocupación se relaciona con la presencia de burnout de la población en estudio.**

El síndrome de *burnout* de acuerdo a Martínez (2010), es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional. Para Burk, 1987 (como se citó en Martínez, 2010) 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.

En la actualidad se aplica este síndrome a diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde trabajadores en los ámbitos sociales hasta voluntarios y se acepta que el síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces.

En cuanto a la variable Prestigio Ocupacional y siguiendo a Orellana, Barriga, Henríquez y Morin (2015) esta variable puede visualizarse como una representación de valores sociales implícitos y como un indicador importante de la valoración general de ocupaciones, por lo que dentro de su definición no se establece ningún elemento relacionado con factores estresantes, sino más bien con factores socioeconómicos y educativos.

Por lo tanto el grado de *burnout* puede estar relacionado con las propias características y demandas de la tarea, la organización en el trabajo, desgaste emocional y condiciones ambientales, lo cual hace pensar que el prestigio que tenga la profesión u ocupación no tenga influencia sobre éste.

Si bien uno de los objetivos de esta investigación apunta hacia comparar si la valoración de la ocupación se relaciona con la presencia de *burnout* de la población en estudio, desde lo que se desprende la hipótesis que plantea que a mayor presencia de *burnout*, menor es la valoración de la ocupación desarrollada. Se puede indicar con base a los resultados anteriores, que no existe relación entre la variable Grado de *Burnout* y Prestigio Ocupacional, por lo que se rechaza dicha hipótesis y se establece que no existe relación entre la presencia del síndrome y la valoración de la ocupación. Esto es congruente con lo planteado en el marco referencial acerca de la ausencia de investigaciones que relacionen estas variables.

Sin embargo, se hace importante mencionar las correlaciones positivas bajas obtenidas entre Grado de *Burnout* y las siguientes profesiones: Embajador, Médico, Gerente de Empresa, Juez de Suprema Corte, Gobernador, Abogado y Arquitecto. Las mismas oscilan entre 0,1 y 0,2.



## **5. Analizar si hay o no diferencias entre la valoración que hacen los académicos/as en relación a los administrativos**

Tomando en consideración los resultados anteriores y con base en uno de los objetivos de la presente investigación referido a analizar si hay o no diferencias entre la valoración del prestigio ocupacional que hacen los académicos/as en relación a los administrativos, se puede indicar que se presentan diferencias en las valoraciones, en cuanto a:

- Los docentes consideran las ocupaciones de Intendente y Alcalde como prestigiosas, elementos que no son considerados como tal por el personal administrativo.
- El personal administrativo considera las ocupaciones de Secretaria, Veterinario, Astrónomo, Educadora de párvula y Psicólogo como prestigiosas, elementos que no son considerados como tal por los docentes.

Sin embargo, tanto el personal administrativo como los docentes coinciden en considerar como prestigiosas las siguientes ocupaciones: Embajador, Médico, Psiquiatra, Asistente Social, Profesor, Enfermera, Bombero, Juez de la Suprema Corte y Decano. En cuanto a las ocupaciones con menor prestigio, sólo los docentes puntuaron bajo las siguientes: Diputado, Oficial de Fuerzas Armadas, Concejal Municipal y Policía.

Estos resultados pueden explicarse a través del plantamiento de Goldthorpe y Hope, 1974 (como se cita en Orellana, Barriga, Henriquez y Morin, 2015) quienes consideran el prestigio ocupacional como una medida de la deseabilidad de las ocupaciones y el grado de éxito de los empleados en las mismas.

Lo anterior, quiere decir que, es probable que estas valoraciones se hayan realizado con base a la percepción de éxito en dichas profesiones u ocupaciones como se puede visualizar con los Embajadores, Médicos Juez de Suprema Corte. Por otro lado, la selección también pudo haberse realizado hacia los trabajos reconocidos como muy prestigiosos porque tienen un gran valor para la sociedad, como lo son por ejemplo las ocupaciones de Profesor, Bombero, Decano y Profesor universitario.

Cabe destacar que cuando se usa una escala de prestigio ocupacional tal y como lo plantean Orellana, Barriga, Henriquez y Morin (2015) se busca conocer cuáles ocupaciones son más valoradas y cuáles son menos valoradas. Esta consideración del prestigio ocupacional coincide con la idea de Goldthorpe y Hope, 1974 (como se citó en Orellana, Barriga, Henriquez y Morin, 2015) en dónde las escalas de prestigio miden la bondad general de las ocupaciones y por lo tanto su deseabilidad general por parte de la población, por lo que es importante diferenciar el prestigio individual del prestigio de las profesiones.

Los hallazgos indicaron que tanto el personal administrativo como los docentes coinciden en considerar como prestigiosas las siguientes ocupaciones: Embajador, Médico, Psiquiatra, Asistente Social, Profesor, Enfermera, Bombero, Juez de la Suprema Corte y Decano. Lo que ya se ha explicado en líneas anteriores. Esto quiere decir que la profesión u ocupación que se tenga no influye en la valoración que se realice de otras profesiones.

Para seguir profundizando lo anterior, existen algunos estudios que observaron que las personas tienden a puntuar más alto trabajos que están asociados con hombres que los asociados con mujeres (Orellana, Barriga, Henriquez y Morin, 2015). En este caso, por ejemplo, podemos ver la ocupación de Bombero, Embajador, Médico, Juez de la Suprema Corte o Decano como mayormente ocupados por personas de sexo Masculino.

Por otro lado, para comprender cómo fue realizada la valoración de los participantes del estudio se puede hacer hincapié en los factores objetivos y subjetivos del Prestigio Ocupacional.

En ese sentido, Vizcaino (s.f) establece entre los factores objetivos los relacionados con: la preparación técnica y/o profesional, la experiencia laboral y el nivel de ingresos. En cuanto a los factores subjetivos menciona los: basados en las características biológicas (raza, sexo, edad, entre otras), fundados en causas de orden psicológico (inteligencia racional y emocional, etc.) y cimentados en las dimensiones ética y deontológica (honestidad, altruismo, responsabilidad, etc)

Asimismo, esta misma autora habla de los criterios del Prestigio Ocupacional considerados orientativos para valorar el prestigio profesional. Estos son: reconocimiento social del oficio,

profesión, arte o similar, grado de responsabilidad del sujeto, nivel de conocimiento del individuo y manejo de aptitudes y habilidades (Vizcaino, s.f)

Tomando en consideración los elementos anteriormente mencionados, cabe pensar que los participantes de este estudio no hicieron una mera valoración al azar sino que probablemente hayan usado alguno de los criterios descritos, por lo que va más allá de una pura jerarquización.



## Conclusiones

La globalización y auge de la tecnología han hecho que las organizaciones se enfoquen más directamente a mejorar sus propios procesos con el fin último de generar mayor productividad y por ende mayor rentabilidad.

Es por ello que desde hace cierto tiempo los/as investigadores se han abocado a estudiar la dinámica de las organizaciones y más aún, el sentido de pertenencia, compromiso, satisfacción y motivación de los/as trabajadores. En ocasiones estas variables se ven afectadas por lo que llamamos estrés laboral, que cuando no es bien manejado puede convertirse en lo que conocemos como síndrome de *burnout*, afectando principalmente el desempeño laboral en cuanto a rendimiento del/la trabajador/a, aparición cada vez más frecuente de errores en las tareas, lentitud en cumplir las asignaciones, lo cual termina afectando también a la organización y a su vida personal .

La OMS (2010) indica que para determinar la existencia del estrés laboral se deben tomar en cuenta las características del trabajo como: perfil del puesto, horarios de trabajo, sobrecarga de tareas, perspectiva de futuro profesional, salario, relaciones interpersonales laborales y familiares, valores y la cultura de la organización.

A raíz de la revisión bibliográfica de rigor, se estableció como pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia de la valoración del prestigio ocupacional en los niveles de *burnout* que presentan académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción?. Derivado de dicha pregunta de investigación se establecieron un objetivo general, cinco objetivos específicos y cuatro hipótesis de investigación.

La variable Prestigio ocupacional guarda relación con las valoraciones que se realizan a las profesiones y ocupaciones con base a criterios variados que van desde el nivel de ingreso, la importancia de dichas profesiones para la sociedad, el éxito alcanzado, el reconocimiento recibido, entre otros elementos.

Por su parte, el síndrome de *burnout* o bien conocido como síndrome de estar quemado, está referido a los niveles de estrés producido al realizar ciertas actividades que generan cierta carga, demanda, agotamiento ante los cuales existen dificultades para aplicar estrategias de afrontamiento.

Para tener una aproximación a las variables antes mencionadas, se aplicaron dos instrumentos a una muestra de 65 profesionales pertenecientes a las Facultades de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Concepción, divididos entre personal docente y personal administrativo. Dichos instrumentos fueron los siguientes: Maslach Burnout Inventory (MBI) y Escala de prestigio ocupacional adaptada para este estudio.

Una vez que se obtuvieron las respuestas a cada instrumento, se procedió con el tratamiento de los datos a través de los estadísticos a saber: frecuencias, porcentajes, media aritmética, desviación típica y correlación de Pearson.

Si bien el objetivo general de esta investigación se refiere a analizar la influencia del prestigio ocupacional en la presencia de *Burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción, los resultados demostraron que no existe una relación significativa entre estas variables, lo que se corresponde con lo mencionado en el planteamiento del problema en cuanto a las investigaciones que han abordado de forma separada estas dos variables. Cabe destacar entonces que se rechaza la hipótesis inicial de investigación referida a que mayor presencia de *burnout*, menor es la valoración de la ocupación desarrollada.

Al hacer un análisis de por qué los resultados no dieron respuesta a la hipótesis inicial de investigación, se puede indicar que es posible que estas variables sean consideradas independientes que no influyen una sobre otra sino que más bien ejercen influencia sobre otras distintas. Tal es el caso por ejemplo que el *burnout* afecte el desempeño laboral o que el prestigio ocupacional afecta la decisión vocacional.

Adicionalmente se tienen estudios que revelan que existe un conjunto de factores asociados al *burnout*: la edad, el sexo, el estado civil, la antigüedad, la seguridad en el empleo, la recompensa que reciben, entre otros elementos.

En el presente estudio se incluyó la variable sociodemográfica edad. En la misma se visualiza que el mayor porcentaje de la muestra se ubica entre las edades de 48 a 53 años. Existen estudios que indican por ejemplo que a mayor edad la persona tiende a centrarse en sí misma y buscar fuentes de autorrealización como por ejemplo el trabajo, por medio del cual se busca movilizar recursos para afrontar demandas y cumplir las expectativas y cuando éstas no son las más adecuadas o son difíciles para alcanzar aparecen entonces los síntomas del agotamiento, la falta de realización profesional y la despersonalización como mecanismo adaptativo de afrontamiento (Viera, Hernández y Fernández, 2007)

La otra variable incluida es sexo. En esta investigación el mayor porcentaje lo constituyen las mujeres. Existen estudios que revelan que el agotamiento emocional es más característico de las mujeres y la despersonalización y, la falta de realización profesional entre los hombres (Viera, Hernández y Fernández, 2007). Si bien se puede decir que en el presente estudio la población femenina fue la que obtuvo mayor frecuencia, se puede inferir que posiblemente sean las que tienen mayor nivel de *burnout*, aunque la relación entre estas variables no ha sido contemplada en esta investigación.

La investigación de Domínguez, López e Iglesias (2017), apoya lo anteriormente descrito en cuanto a la prevalencia del *burnout* tomando en consideración las variables edad y sexo. Estos autores indican que la mayor predisposición a sufrir el síndrome se produce en mujeres solteras y con edades entre los 34 y 43 años y que trabajan como educadoras o trabajadoras sociales en turnos alternos (mañana o tarde). Aunque en la presente investigación no se realizó este cruce de variables y como en su mayoría la población de estudio son mujeres y posiblemente docentes incluidas en esos rangos de edades, probablemente si se hiciera una correlación con grado de *burnout*, esta podría resultar positiva.

La siguiente variable sociodemográfica fue Estado Civil. Los resultados indican una mayor proporción de participantes casados. Haciendo una revisión bibliográfica se observó que esta variable tiene una relación con el síndrome de *burnout*, estableciéndose una diferencia significativa con respecto a las personas casadas. Esto puede explicarse por la responsabilidad que se debe tener en el hogar que redunda también en una carga emocional importante.

Otra variable sociodemográfica incluida fue cantidad de horas que los/as participantes del estudio dedican al tiempo libre y recreación, quienes manifestaron que son entre 2 a 10 horas. Se puede decir que la población de estudio no usa tiempo suficiente para su recreación, lo cual puede desencadenar un aumento de los niveles de *burnout*.

En ese orden de ideas y siguiendo a González y Vanegas (2013) los pasatiempos logran un bienestar psicológico ante los estresantes cotidianos al permitir un espacio en donde se comparte con el otro tanto intereses como preocupaciones. Además permiten la mantención del compromiso con el trabajo, más allá del estrés generado por las actividades y la falta de sentido vinculada al desgaste profesional y emocional. Otros beneficios que reporta la aplicación de pasatiempos se refieren a la relajación, el gusto por la vida, la felicidad, el crecimiento personal, la interacción social, entre otros

Es por ello que es importante generar espacios de esparcimiento que permitan al personal de la institución disminuir los niveles de estrés y el agotamiento producto de sus actividades.

En ese sentido, si bien la hipótesis de investigación apuntaba hacia que mientras más tiempo dedica el/la trabajador/a a su recreación, menor el nivel de *burnout*, se puede decir que no se corrobora dicha hipótesis debido a que los participantes del estudio reportaron dedicar poco tiempo a su recreación. Esto entonces podría redundar en altos niveles de burnout. No se comprueba en esta investigación pero se hace la inferencia, por lo que se rechaza también esta hipótesis.

La siguiente variable sociodemográfica incluida en el estudio es la percepción de las exigencias laborales. Se destaca que 30 personas de la muestra total que asciende a 65, consideran su trabajo como exigente. Este resultado permite dar respuesta a una de las hipótesis de

investigación referida a que mayor carga laboral, aumenta la prevalencia de *burnout* en académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción. Sin embargo, se acepta parcialmente debido a que sólo el personal docente fue el que reportó tener un nivel más alto de *burnout*.

Se puede inferir entonces que al tener una percepción de que el trabajo realizado es exigente, los niveles de estrés pudiesen ser elevados. Este hallazgo se relaciona con lo planteado por Gil-Monte (2002) quien indica que la carga de trabajo constituye uno de los principales predictores de los sentimientos de agotamiento emocional. Pero además, si los profesionales perciben que carecen de las destrezas y habilidades necesarias para realizar las tareas probablemente desarrollarán baja realización personal en el trabajo.

En general, los estudios han propuesto que existe una relación entre sobrecarga de trabajo y agotamiento emocional. Nuevamente este planteamiento se relaciona con el resultado en uno de los ítems del inventario, en el que por ejemplo el personal administrativo manifiesta sentirse agotados mentalmente y desgastados al final de la jornada.

Haciendo énfasis ahora en la variable grado de *burnout*, los hallazgos demuestran un nivel alto del síndrome en los docentes, lo cual puede ser explicado a través de los planteamientos de Viera, Hernández y Fernández (2007), quienes indican que en general se produce por la atención a las diferencias individuales ante un alumnado numeroso, las demandas emergentes y compulsivas de la escuela, la necesidad de autopreparación para dar respuesta a intereses de estudiantes cada vez mejor preparados e informados.

Sin embargo, en el caso de la muestra de estudio no se pueden identificar de forma concluyente las razones específicas por las cuales presentan estos niveles. Sería importante para próximas investigaciones usar otras técnicas de recolección de datos para especificar estos aspectos.

El nivel alto de *burnout* identificado en el personal docente de la Facultad de Ciencias Sociales y de Educación de la Universidad de Concepción se puede explicar también con los



planteamientos de Borges, Ruiz, Rangel y González (2012) quienes han establecido grupos de mayor riesgo de síndrome, tales como: las mujeres, personal médico y de enfermería, docentes de educación primaria y secundaria y docentes universitarios.

Este resultado también se relaciona con el obtenido por Medina et al. (2017) quienes concluyen que las profesiones u ocupaciones con mayores niveles de *burnout* se relacionan con los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración, la metalurgia, el servicio de educación y salud.

Finalmente, para Paime, 2014 (como se citó en Juárez, 2020) la profesión docente, incluido su ámbito laboral, se ubica dentro de las cinco principales profesiones que generan un alto nivel de estrés con el consiguiente deterioro emocional, fisiológico y neurológico.

Todos estos aspectos hacen suponer que los hallazgos de este estudio con referencia a los niveles de *burnout* en los docentes son correspondientes con el marco referencial, en el cual los hallazgos indican que la docencia como profesión se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome, debido a que obliga a la realización simultánea de diversas tareas que van desde la clase hora-aula, hasta el desempeño de labores de planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación de alumnos, participación de actividades administrativas y actividades de investigación, entre otros (Palmer, Prince, Medina, Figueroa, López y Rodríguez, 2016)

Otros factores que pueden estar relacionados con el grado alto de *burnout* en los/as docente, lo manifiesta Sánchez (2020) quien expone elementos como la conducta perturbadora de los alumnos caracterizado por los estudiantes ruidosos, las clases difíciles e indisciplina, las condiciones de trabajo poco satisfactorias, las pocas oportunidades de promoción o el salario insuficiente, poco tiempo para el disfrute con sus familiares o para preparar las sesiones de aprendizaje.

Asimismo, el síndrome provoca en el docente una amenaza no solo a sus posibilidades de autorrealización, sino también a su equilibrio físico y psíquico, con importantes consecuencias en la calidad de la enseñanza (Palmer, Prince, Medina, Figueroa, López y Rodríguez, 2016)

Esto lleva entonces a pensar en la importancia de generar planes de acción que permitan la atención del personal docente con el propósito de aminorar los efectos del agotamiento emocional, en vista que de acuerdo a Palmer, Prince, Medina, Figueroa, López y Rodríguez (2016) la calidad de atención a los estudiantes disminuye, se afecta la calidad de enseñanza que se presta y también la salud del docente se verá mermada cayendo en la despersonalización.

Esto da así respuesta al objetivo específico de este estudio relacionado con la comparación del grado de *burnout* que presentan académicos/as y administrativos de la Universidad de Concepción. Efectivamente existe una diferencia en este punto entre docentes y personal administrativo, siendo más alto en los primeros.

Por otro lado tanto los docentes como el personal administrativo reportan que sienten que su labor es importante y significativa, consideran que están haciendo una contribución efectiva, reportan interés, entusiasmo y frecuentemente piensan que son buenos en lo que hacen. Con estos elementos se puede constatar lo mencionado por Viera, Hernández y Fernández (2007) en cuanto a que cuando se desempeñan tareas valiosas, reconocidas y altamente valoradas por la sociedad, se fortalece la autoestima del trabajador.

Este resultado también puede indicar que este personal aún considera que se está realizando personal y profesionalmente, reportando niveles de compromiso con su trabajo y la institución. Esto además puede indicar que en general un trabajo activo con alta demanda y alto control promueve nuevas habilidades y conductas de afrontamiento. Pero se recomienda analizar las preferencias personales y recursos personales en relación con las demandas del puesto de trabajo cuando se trata de prevenir el estrés laboral (Martinez, 2010)

Ahora bien, en cuanto al prestigio ocupacional los resultados del presente estudio indican que de la lista que se le presentó a los participantes las ocupaciones que resultaron las más

prestigiosas son las de: Embajador, Médico, Profesor, Bombero, Gobernador, Juez de Suprema Corte, Decano y Profesor Universitario. En cambio, las ocupaciones con menor prestigio son: Diputado, Oficial de Fuerzas Armadas, Concejal Municipal y Policía, pertenecientes éstos al ámbito público y político.

John Goldthorpe y Keith Hope, 1974 (como se citaron en Orellana, Barriga, Henríquez y Morin (2015) consideran el prestigio ocupacional como una medida de la deseabilidad de las ocupaciones y el grado de éxito de los empleados en dichas ocupaciones. Si observamos nuevamente los resultados y con base en estas ideas, se puede indicar que es posible que los participantes de este estudio hayan realizado la jerarquización de las profesiones y/u ocupaciones con base en el criterio de éxito, como se puede visualizar con los Embajadores, Médicos Juez de Suprema Corte.

Por otro lado, la selección también pudo haberse realizado hacia los trabajos reconocidos como muy prestigiosos porque tienen un gran valor para la sociedad, como lo son por ejemplo las ocupaciones de Profesor, Bombero, Decano y Profesor universitario.

Con base en estos criterios también se puede decir que al considerar como menos prestigiosas las ocupaciones pertenecientes al ámbito público y político es posible que los participantes de este estudio hayan pensado que las mismas tienen menor valor para la sociedad o que son menos exitosas.

De estas ideas se deriva lo propuesto por Orellana, Barriga, Henríquez y Morin (2015) en cuanto a que el concepto de prestigio ocupacional puede referirse también al prestigio individual o más bien a la reputación personal, que depende de las diferentes posiciones que ocupa el individuo, de cómo las desempeña y de otras cualidades personales. Es posible que al evaluar estas ocupaciones, los participantes hayan hecho sus valoraciones basados en una persona en particular y no en las características de la ocupación como tal.

Otro criterio que pudo haber influido en las valoraciones de los participantes sería la empleabilidad. En ese sentido Orellana, Barriga, Henríquez y Morin (2015) indican que dicho

criterio abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su labor y adaptarse al cambio o elegir otro empleo cuando lo deseen.

Con base en esto y los resultados obtenidos, se podría pensar que las profesiones que se valoraron como prestigiosas pudieron ser vistas como las que permiten aplicar mayores conocimientos y competencias y que da la oportunidad incluso de buscar mejoras en otros ámbitos. En cambio las consideradas menos prestigiosas no.

En ese sentido, también se puede indicar que dependiendo del momento histórico en que se realice este tipo de valoraciones, las profesiones más solicitadas por el mundo laboral automáticamente traerían consigo una mayor consideración al evaluar (Orellana, Barriga, Henriquez y Morin, 2015)

También resulta interesante considerar en este estudio los planteamientos de Orellana, Barriga, Henriquez y Morin (2015) quienes demuestran que aún y cuando los mercados laborales han sido sujetos a grandes transformaciones producto de la globalización, las valoraciones realizadas a diferentes ocupaciones no han cambiado mucho en los últimos 50 años.

Es así, que las ocupaciones altamente valoradas en aquel entonces siguen siendo altamente valoradas en la Chile de hoy y, coincidentemente, las menos valoradas hace 50 años siguen siendo evaluadas con bajas puntuaciones. Esto hace pensar que es altamente probable que estos mismos resultados se hayan obtenido años atrás. La pregunta es por qué entonces se siguen valorando de la misma forma estas ocupaciones y la respuesta está en dos elementos fundamentales, que son el salario y los años de estudio (Orellana, Barriga, Henriquez y Morin, 2015)

Uno de los objetivos específicos del presente estudio fue analizar si hay o no diferencias entre la valoración que hacen los académicos/as en relación a los administrativos. Los hallazgos indicaron que tanto el personal administrativo como los/as docentes coinciden en considerar como prestigiosas las siguientes ocupaciones: Embajador, Médico, Psiquiatra, Asistente Social, Profesor, Enfermera, Bombero, Juez de la Suprema Corte y Decano. Lo que ya se ha explicado en

líneas anteriores. Por lo que se puede decir que este análisis no aporta mayor información a la presente investigación.

Otro de los objetivos específicos de la presente investigación fue comparar si la valoración de la ocupación se relaciona con la presencia de *burnout* de la población en estudio. En ese sentido, se obtuvieron resultados que dan cuenta que no existe relación entre estas dos variables, estableciéndose incluso correlaciones negativas. Con este hallazgo se rechaza la hipótesis que plantea que a mayor presencia de *burnout*, menor es la valoración de la ocupación desarrollada.

En resumen, se puede indicar que hubo resultados esperados en cuanto a identificar los niveles altos de *burnout* en el personal docente. Asimismo, en cuanto a la valoración de las profesiones y ocupaciones, se esperaba que las respuestas dadas fueran las que finalmente se obtuvieron. Todo esto fue relacionado con lo revisado en la bibliografía consultada. No obstante, se concluye que las variables grado de *burnout* y prestigio ocupacional no guardan ningún tipo de relación entre ellas pero si son de importancia vital para el desempeño de las funciones de los trabajadores.

Se recomienda realizar una correlación entre grado de *burnout* y las variables sociodemográficas para corroborar hallazgos de otras investigaciones. Asimismo, se sugiere ampliar la muestra de estudio, para obtener así resultados que pudieran ser más generalizables en la comunidad universitaria.

Finalmente, es importante relevar la importancia que tiene el problema de investigación en el ámbito familiar, ya que hoy en día se invisibilizan las consecuencias que provoca el estrés crónico, ya que no se invierte en tiempo libre o de recreación, los horarios de descanso se ven alterados, por lo tanto no afecta de manera individual si no también al núcleo más cercano, validar la salud mental es un tarea muy importante y pendiente en la cual se deben generar propuestas para aminorar las consecuencias.

**Tabla 33: Operacionalización**

<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel de Medición (Tipo de Variable)</b>	<b>Pregunta</b>
<p>Describir las características sociodemográficas de académicos/as y administrativos de la casa de estudios</p>	Edad		Años cumplidos	De razón	<p>Esta variable se medirá con la pregunta abierta Edad (años cumplidos):</p>
	Sexo		<p>La totalidad de las características de las estructuras reproductivas y sus funciones, FENOTIPO y GENOTIPO, que diferencian al organismo del hombre y de la mujer.</p>	Nominal	<p>Esta variable se medirá mediante una pregunta con alternativas a marcar.                      Hombre: _____                      Mujer: _____</p>
	Estado Civil		<p>Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto. Conjunto de las circunstancias personales que</p>	Nominal	<p>Esta variable se medirá con la pregunta abierta Estado Civil: _____</p>

			determinan los derechos y obligaciones de las personas.		
Comparar el grado de burnout que presenta la población en estudio	Burnout	Cansancio emocional	Progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado.	Ordinal	Preguntas MBI: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
		Despersonalización	Es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal.	Ordinal	Preguntas MBI: 5, 10, 11, 15, 22
		Realización personal	Progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico.	Ordinal	Preguntas MBI: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Describir las puntuaciones que entregan los estudios respecto al prestigio ocupacional	Prestigio Ocupacional	Nivel de vida	Grado de desarrollo de una persona con relación a otra	Ordinal	Nivel educación Años de estudio
		Prestigio en la comunidad	Grado de aceptación de una persona en un grupo determinado.	Ordinal	Escala elaborada con ocupaciones y profesiones
		Poder e influencia	Lugar que ocupa una persona que le puede da facultad frente a otra	Ordinal	
		Valor para la sociedad	Estimación que realiza un grupo de personas de otras.	Ordinal	
Comparar si la valoración de la ocupación se relaciona con la presencia de burnout de académicos/as y administrativos	Burnout y Prestigio Ocupacional	Cansancio Emocional	Progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado.	Ordinal  Ordinal	Preguntas MBI: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.  Preguntas MBI: 5, 10, 11, 15, 22



		Despersonalización	Es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal.	Ordinal	Preguntas MBI: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
		Realización	Progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico.	Ordinal	Adecuación escala Argentina de prestigio ocupacional al contexto Chileno.
		Nivel de Vida	Por definir	Ordinal	
		Prestigio en la comunidad		Ordinal	
		Poder e influencia		Ordinal	
		Valor para la sociedad		Ordinal	

Fuente: Elaboración propia

## Bibliografía

- Acosta, L. R., & Jorrat, J. R. (1991). Escala argentina de prestigio ocupacional. *Desarrollo Económico*, 30(120), 573. <https://doi.org/10.2307/3466894>
- Armenta, O., Maldonado, A., Barajas, M., Vasquez, A. y Baez, Y. (2021) *Estado civil y síndrome de burnout en gerentes medios y superiores de la industria manufacturera mexicana*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: [http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/4341](http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/4341)
- Atria, Raúl (2004), “Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales”, *CEPAL, ONU, Serie Políticas Sociales* n° 96, pp. 1-47, Santiago de Chile.
- Berbeo, A. M. B. (2016). *Caracterización del síndrome de Burnout y estrés laboral crónico en instructores del Centro de Servicios Financieros—SENA*. 10.
- Borges, A., Ruiz, M., Rangel, R. y González, P. (2012) *Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1690-3293201200010000](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-3293201200010000)
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: Evaluación del síndrome de burnout en los profesores / Educational quality in higher education institutions: assessment of burnout syndrome in teachers. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M. E., Gómez-García, C. I., & Meseguer-DePedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: Análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Escudero-Fernández, L., & Martínez-Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 11.
- Corso, F., Arana, C., & Pacheco, L. (2017). *Plan de mejoramiento en el proceso de salud ocupación basado en la gestión del conocimiento que reduzca el estrés laboral de los trabajadores de CENAC Ibagué para el año 2017*.
- Costales, L. (2018). *La resiliencia relacionada con el desarrollo del síndrome de burnout en residentes del posgrado de pediatría en la Pontificia universidad Católica del Ecuador*.
- Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2016). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). *Relación entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en docentes*. 57.

- Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). *Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay*. 11, 18.
- Gil-Monte, P. R. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *anales de psicología*, 8.
- Gil-Monte, P. (2002) *Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/pe/a/XFNgcYBrKXKnNt9rmsXvxxw/?lang=es&format=pdf>
- Gómez, J. M. (2015). *Burnout, Resiliencia y Frustración Existencial*. 223.
- González, M. y Vanegas, M. (2013) *Los pasatiempos y sus efectos en el manejo del estrés y el burnout*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-448x2013000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448x2013000200002)
- Juárez, Z. (2020) *El síndrome de burnout en el personal docente y la pedagogía del amor*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1230/1269>
- Lobera, J., & Torres, C. (2014). *El prestigio social de las profesiones tecnocientíficas*.
- Martinez, A. (2010) *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Medina, M. A. S., Ávila, A. R., Tovar, C. R. V., Carlos, Y., Villamizar, U., Lora, H. A., & Blanquicet, G. A. (2017). *Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios*. 13.
- Mouzo, J. (28 de Mayo de 2019). El 'burnout' toma peso en la lista de dolencias de la OMS. *El País*.
- Orellana, R., Barriga, O., Henriquez, G. y Morin, J. (2015) *Predictores asociados con variaciones en prestigio ocupacional entre estudiantes universitarios en Chile*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v77n4/0188-2503-rms-77-04-00555.pdf>
- Palma, F. A. (2014). *Factores relacionados con fatiga y burnout en el personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo*. 288.
- Palmer, L., Prince, R., Medina, C., Figueroa, M., López, R. y Rodríguez, G. (2016) *Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, Mexico*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst163g.pdf>

Quispe, D. (2017). “*Clima laboral y síndrome de burnout en el personal administrativo de una entidad pública del Estado, 2017*”. 53.

Ruiz, I., & Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. 140.

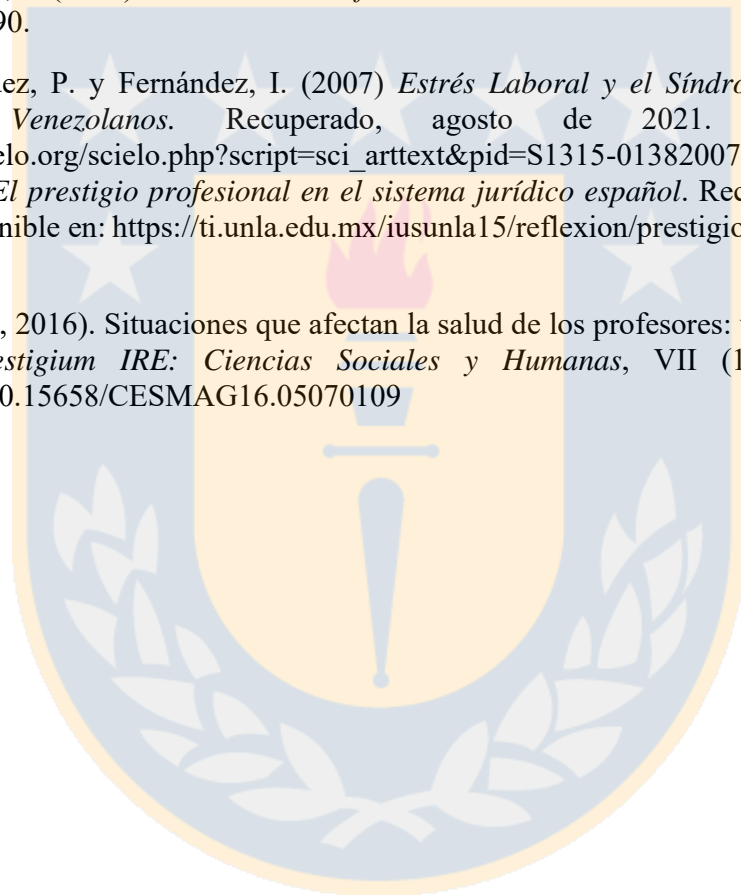
Sánchez, P. (2020) *Síndrome de burnout en docentes de una institución Educativa nacional de La Victoria, septiembre a Diciembre, 2019*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL\\_SanchezCastroPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezCastroPedro.pdf)

Vera, S. V. C., & Ceballos, S. (2015). “*Estudio de la influencia del síndrome de burnout en las agresiones intrafamiliares*”. 90.

Viera, A., Hernández, P. y Fernández, I. (2007) *Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002)

Vizcaino, M. (s.f) *El prestigio profesional en el sistema jurídico español*. Recuperado, agosto de 2021. Disponible en: <https://ti.unla.edu.mx/iusunla15/reflexion/prestigioprof.htm>

Zamora, W. (enero-junio, 2016). Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, VII (1), 120–131. Doi: <http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG16.05070109>



**Anexos**

**Anexo 1:** Cuestionario elaborado para la investigación

**CUESTIONARIO ELABORADO PARA LA INVESTIGACIÓN**

“Escala de Prestigio Ocupacional y su influencia en los niveles de *burnout*”

FOLIO:

1. Edad: \_\_\_\_\_ 2. Sexo: (marque con una X)  Masculino  Femenino
3. Estado Civil: \_\_\_\_\_
4. Profesión/Ocupación: \_\_\_\_\_
5. Tiempo que dedica al descanso y recreación: \_\_\_\_\_
6. Nº de hijos: \_\_\_\_\_ 7. Edad de los hijos \_\_\_\_\_
8. ¿Cuál es su lugar de trabajo? \_\_\_\_\_ 9. Horas contratadas: \_\_\_\_\_
10. Las condiciones en las cuales trabaja son: Malas  Regulares  Buenas  Óptimas   
(Considerando la pandemia por COVID-19)
11. El trabajo que usted realiza es: Poco exigente  Regularmente exigente   
Medianamente exigentes  Exigentes  Muy exigentes
12. ¿Cuántas horas trabaja a la semana por contrato?: \_\_\_\_\_
13. ¿Cuántas horas reales trabaja a la semana?: \_\_\_\_\_
14. Si trabaja horas extras, ¿estas son remuneradas?: 1. Si: \_\_\_\_\_  
2. No: \_\_\_\_\_

### Maslach burnout inventory (MBI)

Utilizando la escala siguiente, marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque 0. Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa. Considere en cada respuesta el contexto actual de pandemia COVID-19

Valor Numérico

0 Nunca	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	3 Regularmente: algunas veces al mes	4 Frecuentemente: una vez por semana	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	6 Diariamente
------------	--	--	---	---	---	------------------

1. Me siento agotada mentalmente con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento desgastado al final de la jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4. Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mi	0	1	2	3	4	5	6
5. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6. Me siento acabado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace	0	1	2	3	4	5	6
8. Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo	0	1	2	3	4	5	6
9. Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11. Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13. Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado	0	1	2	3	4	5	6
14. Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Me he vuelto mas incrédulo con respecto a que si mi trabajo contribuye en algo	0	1	2	3	4	5	6
16. En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas	0	1	2	3	4	5	6

### Escala de Prestigio Ocupacional

Utilizando la tabla siguiente, marque entre 1 y 9 el número que corresponda para indicar cual de estas ocupaciones/profesiones usted la considera mas prestigiosa. Si le asigna el máximo valor entonces debe marcar 9, los puntajes intermedios son para aquellas según su punto de vista califican dentro de ese número, si alguna de las que calificara no es de prestigio para usted, marque 1.

Orden	Ocupación	Escala 1 al 9
1	Embajador/a	
2	Médico	
3	Contador/a	
4	Gerente de empresa	
5	Psiquiatra	
6	Director de servicio	
7	Periodista	
8	Profesor/a	
9	Asistente Social	
10	Enfermera/o	
11	Funcionario Público	
12	Secretaria	
13	Bombero	
14	Empleado de oficina	
15	Portero/a	
16	Juez/a de la suprema corte	
17	Gobernador/a	
18	Intendente	
19	Decano/a de Facultad	
20	Ingeniero/a civil	
21	Dentista	
22	Historiador/a	
23	Profesor/a universitario	
24	Antropólogo/a	
25	Traductor/a de idiomas	
26	Arquitecto/a	
27	Abogado/a	
28	Veterinario/a	
29	Sociólogo/a	
30	Astrónomo/a	
31	Fonoaudióloga/o	
32	Farmacéutico/a	
33	Directora de escuela	
34	Educadora de Párvulos	
35	Psicóloga/o	
36	Diputado/a-Senador/a	
37	Oficial de las fuerzas armadas	
38	Concejal municipal	
39	Policia	

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## **Anexo 2:** Descripción de la escala Maslach Burnout Inventory General Survey

Está constituido por 16 ítems con escala de Likert cuya puntuación va desde 0 (nunca) hasta 6 (diariamente), con puntuación máxima de 96 puntos. Posee 3 conceptos, Desgaste emocional, Cinismo y Eficacia Profesional distribuidos de la siguiente forma:

- **Desgaste Emocional:**

1. Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo
2. Me siento desgastado al final de la jornada laboral
3. Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo.
4. Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.
5. Me siento acabado por mi trabajo.

- **Cinismo**

1. Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo.
2. Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo.
3. Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado.
4. Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.
5. Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.

- **Eficacia profesional**

1. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.
2. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace.
3. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.
4. Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo
5. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
6. En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas