

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

Coordinación de Área de Postgrado

Postgrado Planificación y Administración del Deporte

**PLAN DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE AL SÍNDROME DE BURNOUT EN
ENTRENADORES DEPORTIVOS.**

Requisito parcial para optar al grado de

Magíster Scientiarum en Planificación y Administración del Deporte

AUTOR: LCDO. PAREDES SANTIAGO LUIS MANUEL (ESP)

C.I: V-12.780.514

TUTOR: DR. JOSÉ RAFAEL PRADO PEREZ

C.I. V-7.509.500

BARINAS, SEPTIEMBRE DE 2015

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, José Rafael Prado Pérez, titular de la Cédula de Identidad No. V-7.509.500, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado: **PLAN DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE AL SÍNDROME DE BURNOUT EN ENTRENADORES DEPORTIVOS**. Presentado por el Lcdo. Luis Manuel Paredes Santiago (Esp), titular de la Cédula de Identidad No. V-12.780.514, para optar al título de: **Magíster Scientiarum Planificación y administración del Deporte**, por medio de la presente certifico que he leído el trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser evaluado por la comisión correspondiente.

En la ciudad de Barinas a los 24 días del mes de septiembre del año 2015

Nombre y Apellido: DR. JOSÉ RAFAEL PRADO PEREZ
C.I. V-7.509.500

Firma de Aprobación del Tutor

FECHA DE ENTREGA: _____

DEDICATORIA

A MI PADRE, QUIEN NO LOGRÓ ESTAR FÍSICAMENTE PARA RECOGER EL FRUTO DE LO QUE COSECHÓ, TE DEDICO TODOS MIS LOGROS.

A MI MADRE APOYO FUNDAMENTAL EN CADA PASO DE MI VIDA, GRACIAS POR SER LA MADRE IDEAL, TE AMO.

A MIS HIJAS VERÓNICA Y VICTORIA POR QUIENES ME LEVANTO CADA DÍA PARA CONSTRUIRLES UN FUTURO ESTABLE LLENO DE VALORES Y PRICIPIOS, LAS ADORO.

A YOSELIN QUIEN SOPORTÓ MUCHAS HORAS DE AUSENCIA Y ME TUVO LA SUFICIENTE PACIENCIA PARA LOGRAR ESTA META.; SABES QUE JUNTOS SOMOS UN BUEN EQUIPO, TE AMO.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS LES DEDICO ESTE TRIUNFO.

A MI AMIGO Y COLEGA CIRO LOPEZ CON QUIEN PASÉ MUCHAS HORAS DE VIAJE, ESTUDIO Y SACRIFICIO.

AGRADECIMIENTO

A DIOS Y LA VIRGEN QUIENES ME HAN GUIADO POR EL CENDERO DEL SABER EN TODAS LAS ETAPAS DE MI VIDA.

A LA ILUSTRE UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA QUE A TRAVÉS DEL CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y SU MUNICIPALIZACION PROPORCIONA UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA LA PREPARACIÓN DE LOS PROFESIONALES QUE NECESITA NUESTRA REPUBLICA.

A LA LCDA JUDITH PAREDES LUCHADORA Y PILAR FUNDAMENTAL DE LA EDUCACION UNIVERSITARIA EN EL PARAMO MERIDEÑO.

A LA LCDA. DALIA GONZÁLEZ POR SIEMPRE ESTAR DISPUESTA A ORIENTAR Y ACONSEJAR A LOS ESTUDIANTES DE POSTGRADO DEL MUNICIPIO CARDENAL QUINTERO

AL DOCTOR RAFAEL PRADO QUIEN A PESAR DE TODAS SUS OBLIGACIONES PROFESIONALES Y FAMILIARES CONFIO EN EL TRABAJO. ES UN GRAN PROFESIONAL EJEMPLO A SEGUIR

ÍNDICE GENERAL

	P.P
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
LISTA DE TABLA.....	XI
LISTA DE GRAFICOS.....	XIII
RESUMEN.....	XIV
INTRODUCCIÓN	01
CAPITULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	03
Justificación.....	05
Alcances.....	06
Delimitación.....	07
Interrogantes del estudio.....	07
Objetivos.....	08
Objetivos Generales.....	08
Objetivos Específicos.....	08

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes.....	09
Bases teóricas.....	14
Estres.....	16
Relación del síndrome de Burnout con otros entes.....	16
Factores que influyen en la aparición del síndrome de Burnout.....	17
Síntomas y consecuencias asociadas al Burnout.....	19
Evolución del síndrome de Burnout.....	22
El síndrome de Burnout en entrenadores deportivos.....	23
Modelos explicativos, teorías del síndrome de Burnout.....	24
Bases legales.....	27
Definición de Términos Básicos.....	30
Operacionalizacion de Variables.....	32

CAPITULO III. METODOLOGÍA

Tipo de investigación.....	35
Procedimiento metodológico	36
Fase I diagnostico.....	36
Fase II factibilidad.....	37
Factibilidad social.....	38
Factibilidad económica.....	38
Factibilidad técnica.....	39

Fase III diseño.....	39
Población.....	39
Muestra.....	40
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	40
Cuestionario sociodemográfico.....	40
Maslach Burnout Inventory (MBI).....	41
Validez factorial y confiabilidad del MBI.....	41
CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	
Análisis descriptivo.....	43
Variables sociodemográficas.....	43
Edad.....	43
Sexo.....	44
Horas de descanso (sueño).....	45
Horas de ocio.....	46
Variables del perfil profesional del entrenador.....	47
Número de atletas.....	48
Horas semanales de trabajo.....	49
Otro trabajo.....	51
Asistencia a congresos.....	52
Antigüedad.....	53
Variable “grado de Burnout”.....	54

Medición.....	55
Niveles de <i>Burnout</i>	56
Estudio inferencial.....	57
Antigüedad.....	58
Número de atletas.....	59
Carga horaria (horas de entrenamiento).....	60
Variables sociodemográficas.....	61

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	63

CAPITULO V. LA PROPUESTAS

Objetivos de la propuesta	65
Objetivo general.....	65
Objetivo específicos.....	65
Presentación.....	66
Fase informativa.....	67
Plan de prevención (propuesta).....	68
Primera etapa o fase del plan.....	68
Segunda etapa o fase del plan.....	69
Tercera etapa o fase del plan.....	71

Evaluación del plan.....	73
Acciones del plan.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	83
REFERENCIAS ELECTRONICAS.....	86
ANEXOS.....	87

LISTA DE TABLAS

TABLA	PP
2.1 Operacionalizacion de Variables.....	32
4.1- distribución de los datos de la muestra, según la edad.....	43
4.2- distribución de los datos de la muestra, según el sexo.....	44
4.3- distribución de los datos de la muestra, según las horas de descanso.....	45
4.4- La distribución de los datos de la muestra según las horas de ocio.....	46
4.5- distribución de los datos según el número de atletas que el entrenador atiende.....	48
4.6- Distribución de los entrenadores según las horas semanales de trabajo.....	49
4.7- Distribución de los entrenadores según tenga o no otro trabajo.....	51
4.8- La distribución según la asistencia a congresos.....	52
4.9- distribución de los entrenadores según antigüedad.....	53
4.10- Categorización de las puntuaciones del MBI.....	54
4.11 Desgaste Profesional Promedio en los Entrenadores.....	55
4.12- Distribución de los Entrenadores, según los grados de Desgaste Profesional.....	56

4.13- Descriptiva básica para las escalas del MBI, clasificadas por antigüedad, de los Entrenadores.....	58
4.14- Descriptiva básica para las escalas del MBI, clasificadas por N° de atletas, de los Entrenadores.....	59
4.15- Descriptiva básica para las escalas del MBI, clasificadas por carga horaria, de los Entrenadores.....	60
4.16 Valores para las escalas del MBI, clasificadas por variables Sociodemográficas, de los Entrenadores.....	61

LISTA DE GRAFICOS

GRAFICOS	PP
4.1- distribución de los datos de la muestra, según la edad.....	44
4.2- distribución de los datos de la muestra, según el sexo.....	45
4.3- distribución de los datos de la muestra, según las horas de descanso.....	46
4.4- La distribución de los datos de la muestra según las horas de ocio.....	47
4.5- distribución de los datos según el número de atletas que el entrenador atiende.....	49
4.6- Distribución de los entrenadores según las horas semanales de trabajo.....	50
4.7- Distribución de los entrenadores según tenga o no otro trabajo.....	51
4.8- La distribución según la asistencia a congresos.....	52
4.9- Distribución de los entrenadores según antigüedad.....	53
4.10- Entrenadores Deportivos Según el Grado Burnout.....	57



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

COORDINACIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN PLANIFICACION Y ADMINISTRACIÓN DEL DEPORTE

PLAN DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE AL SÍNDROME DE BURNOUT EN
ENTRENADORES DEPORTIVOS.

Autor: Lcdo. Luis M Paredes

Tutor: Jose R Prado.

Año 2015

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad Proponer un plan de prevención y tratamiento frente al Síndrome de Burnout dirigidos a los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER La investigación se realizó bajo la modalidad de proyecto factible mediante un estudio campo de tipo descriptivo, utilizándose como instrumento de recolección de datos la encuesta, la misma estuvo compuesta por preguntas de tipo sociodemográfico, indagando así la relación de estas con la aparición del síndrome, igualmente se empleó el instrumento Maslach Burnout Inventory (M.B.I) de 22 ítems con validez y confiabilidad contrastadas a nivel internacional y en el contexto nacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 75 entrenadores (zona metropolitana), siendo necesarios 37 para que la muestra fuese representativa. Los resultados obtenidos evidenciaron que los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER, presentan un grado bajo de *Burnout*, caracterizado por niveles bajos de Agotamiento Emocional, de Despersonalización y de Autoestima Profesional. Presentándose en consecuencia la propuesta de un plan de prevención e intervención frente al síndrome de Burnout en este colectivo, ello con el fin de que el grupo de entrenadores que no están en peligro (nivel bajo de Burnout) no pasen a un nivel intermedio del síndrome, incrementando el número de casos.

Palabras Claves: Burnout, Desgaste Profesional, Estrés Laboral, entrenadores deportivos.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo laboral puede llegar a causar estrés y puede ocurrir en distintas épocas de nuestras vidas, durante un periodo de tiempo más o menos largo. Puede provenir de distintos factores, tanto personales como sociales.

Las metas laborales que se plantean las organizaciones se vinculan directamente como estresante. Entre las profesiones con niveles de estrés más elevado se encuentran los periodistas, los corredores de bolsa, los controladores aéreos, los ejecutivos, los vendedores, los profesores, entrenadores, deportistas, los médicos, las enfermeras, los trabajadores sociales, los psicólogos, los políticos, los policías, los funcionarios de las cárceles, e incluso las amas de casa.

El clima laboral hostil va afectando al sujeto y se manifiesta mediante el ausentismo, huelgas, abandono del puesto de trabajo, movilidad del puesto, traslados, despidos, jubilaciones anticipadas, pero también en accidentes y problemas de salud física y mental.

El término Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda (profesores, entrenadores, médicos, enfermeros, policías, secretarias, etc.), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estados profesionales ante situaciones de crisis. El vocablo Burnout es descrito originalmente en 1974 por Freudenberger aunque es principalmente con los estudios, de Maslach y Jackson, cuando realmente adquiere verdadera importancia el estudio de este síndrome.

Los aspectos que son más característicos son el cansancio emocional, determinado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga etc.; la despersonalización manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo; y la incompetencia personal (falta de realización personal) con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo.

Entre los efectos del síndrome se describen: alteraciones emocionales y conductuales, psicosomáticas y sociales, pérdida de la eficacia laboral y alteraciones leves de la vida familiar. Además se justificaría el alto nivel de absentismo laboral entre estos profesionales, tanto por problemas de salud física como psicológica, siendo frecuente la aparición de situaciones depresivas hasta la automedicación, ingesta de psicofármacos y aumento del consumo de tóxicos, alcohol y otras drogas.

Es de nuestro interés dar a conocer el tema, en la cual investigaciones realizadas en entrenadores deportivos, arrojan porcentajes importantes referente al síndrome de Burnout y de igual manera presentarle a este colectivo, un plan de prevención y tratamiento que disminuya los niveles de estrés laboral, pudiendo así hacer aportes que mejoren la calidad de vida de los mismos y del entorno en que se desenvuelven.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.

En el año 1974 se origina el vocablo de Burnout, cuando Freudenberger, desde una visión netamente clínica llama la atención sobre un conjunto de manifestaciones de carácter anómalo que aparece en las personas que laboran en las llamadas "profesiones de ayuda" (trabajadores sociales, profesores, *entrenadores*, funcionarios de prisiones, veterinarios, policías, enfermeras, médicos, jueces, gerentes, secretarias.) y que influyen directamente en un deterioro de los cuidados y de la atención profesional a los usuarios de estos servicios. Han sido, sin embargo, Maslach y Jackson (1981) quienes, desde una perspectiva psicosocial, han comenzado a sentar las bases conceptuales y empíricas de este síndrome, resaltando su incidencia en aquellos trabajadores que desarrollan una actividad centrada en las personas y con las cuales tienen un contacto directo, es decir gente que trabaja con gente. Según Maslach y Jackson, el Burnout estaría constituido por tres dimensiones conceptualmente distintas aunque empíricamente relacionadas: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Inicialmente el trabajador se siente emocionalmente incapaz de seguir encontrando satisfacción en su trabajo, a ello reacciona distanciándose de las fuentes de malestar y desarrollando actitudes negativas y deshumanizadas hacia sus clientes, finalmente, ante el fracaso adaptativo al trabajo, experimenta sentimientos de baja realización personal y profesional.

El desgaste laboral o quemazón profesional, la cual es la traducción literal al castellano de Burnout, afecta a trabajadores del sector servicios, que en países desarrollados representa más del 50% de la fuerza laboral.

Freudenberger utilizó este término en 1974 para referirse a aquellas personas que entraban a trabajar como voluntarios, gente idealista que acababa cansada, desesperada y finalmente necesitaba más ayuda que aquellos a los que cuidaban (Viloria, 2000).

El Burnout tiene como principal característica que este conlleva repetidas presiones emocionales, siendo los síntomas del desgaste profesional: la desesperanza, el vacío, la tristeza, la falta de energía, molestias psicósomáticas y alteraciones en el sueño y el apetito; similares a los de la depresión pero con la diferencia fundamental de que mientras la depresión se asocia a sentimientos de culpabilidad, el síndrome de Burnout tiene como sentimientos predominantes: la ira, la cólera y la rabia (Farber, 1983). Se considera que existe un parentesco entre los síntomas de tipo psicósomático con síntomas de tipo conductual (aparición de ausentismo laboral, abuso del alcohol y fármacos, etc.) y emocionales (baja autoestima, deseos de abandono del trabajo, otros).

Los entrenadores deportivos están inmersos en un clima que parece ser muy vulnerable a este problema, de hecho, es una figura clave en la iniciación deportiva y en su recorrido le permite interactuar con sus atletas, siendo un pilar fundamental en el progreso integral de los mismos. Actualmente los entrenadores deportivos viven similitud de características laborales la cual contribuyen a la aparición del síndrome de Burnout, algunas de ellas son el número de atletas que atienden a diario, número de horas semanales que debe impartir entrenamientos (incluye días de competencias, sábado y domingo) para poder obtener un salario que cubra las expectativas y necesidades de carácter económico, espacios deportivos acondicionados para dirigir la práctica deportiva, escalafón de mérito para su clasificación, entre otros. Resulta evidente que la labor de entrenador presenta un estrés sostenido capaz de generar diferentes grados potenciales del Burnout.

Por lo antes expuesto, el planteamiento propuesto en este trabajo está directamente encaminado a indagar sobre la presencia del síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos de la Fundación del Deporte del estado Mérida FUNDEMER , así como también Proponer un plan de prevención y tratamiento a este colectivo pues el hecho de no enfrentar y crear los mecanismos para disminuir el estrés laboral, supone un marcado descenso en el rendimiento, la calidad laboral y el éxito de los objetivos planteados.

Justificación de la Investigación

El síndrome de Burnout, también llamado síndrome de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés laboral, como consecuencia del estrés laboral crónico. El estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora.

Entre las formas de manifestación social del Burnout están sus consecuencias sobre la organización en la que se prestan los propios servicios. Algunos de tales efectos, como el cinismo, otros, más de índole conductual, son las repercusiones sobre el absentismo.

Se han desarrollado estudios en el campo deportivo pero se limitan al deportista existiendo pocas referencias de estudios en los entrenadores deportivos.

El desempeño formativo de los entrenadores está enmarcado en un círculo donde existe malestar y por ende también existirá una amenaza, no solo de sus posibilidades de autorrealización sino también de su equilibrio físico y psíquico, con importantes repercusiones en la calidad de la enseñanza y el logro de resultados.

Por otra parte, en los últimos tiempos se ha tomado un mayor interés por la salud y la satisfacción de diversos profesionales y desde diferentes sectores públicos y privados se insiste en la necesidad de tomar acciones para fomentar mejores condiciones para el desempeño de una actividad profesional importante e imprescindible. Por ello se debe difundir lo alarmante que es tener a un profesional del deporte padeciendo de alguna anomalía en su conducta, ya que va a repercutir directamente en sus atletas, entorno laboral, familia.

Dentro de este marco, el área deportiva, más aun, el campo de entrenadores no se le ha dado la importancia que se merece, más aun por las situaciones particulares que vive nuestra sociedad, en tal sentido, se ha evidenciado deficiencias muy notorias (presupuestos, materiales, horarios, atletas, instituciones, Jerarquía, investigación, instalaciones, salario que percibe etc.) Todos estos factores sin lugar a dudas conllevan a estos profesionales a ser vulnerables al síndrome de Burnout, teniendo como consecuencia un deterioro en la salud individual de cada uno de estos profesionales la cual incidirá negativamente en la calidad de sus funciones.

En Diferentes estudios realizados sobre el síndrome de Burnout los autores Maslach y Jackson, (1981) y Cherniss, (1980, 1992) sugieren que las personas afectadas de Burnout tienen una mayor probabilidad de abandonar sus trabajos, enfermar, utilizar drogas y alcohol; unido a problemas familiares y de pareja.

Alcances y delimitaciones

Alcances

La propuesta de un plan de prevención y tratamiento está dirigido a los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMÉR, con la finalidad de solucionar y/o disminuir un problema

latente de cansancio físico-emocional en este colectivo, y puede ser aplicado o extendido a todo el personal de dicha fundación (directivos , administrativos, obreros) así como también a los entes involucrados con el deporte merideño, siempre y cuando se demuestre que la población en estudio padece o corre el riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

En tal sentido, la aplicación del plan garantiza el mejoramiento del desempeño del entrenador y por ende de su entorno deportivo.

Delimitaciones

El plan de prevención y tratamiento frente al Síndrome de Burnout, pretende disminuir el cansancio físico emocional en los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMÉR, así como también minimizar la aparición del Síndrome en este colectivo. Es necesario señalar que la ejecución del plan tiene una duración de diez meses ya que el mismo consta de tres etapas.

Interrogantes del Estudio

- 1- ¿Se han realizado estudios que miden el estrés laboral en los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMÉR?
- 2- ¿puede llegar a ser factible (técnico, económico y social) el desarrollo y aplicación de un Plan diseñado para disminuir e intervenir el síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMÉR?
- 3- ¿La edad, el sexo, horas de descanso, horas de ocio, número de atletas horas de trabajo semanal otro trabajo, tendrán relación con la aparición

del estrés laboral en los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMER?

- 4- ¿Existen planes de recreación que permitan liberar el estrés, dentro de la jornada laboral de los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMER?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Proponer un plan de prevención y tratamiento frente al Síndrome de Burnout dirigidos a los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER

Objetivos Específicos

- a) Diagnosticar la presencia del Síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER
- b) Determinar la factibilidad social, técnica, económica del plan de prevención y tratamiento frente al Síndrome de Burnout dirigidos a los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER
- c) Establecer relaciones entre la aparición del síndrome de Burnout y otras variables que lo pueda producir
- d) Diseñar actividades que permitan prevenir el síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes

Estudios acerca del síndrome de Burnout comenzaron a ser desarrollados a mediados de los años 70, por investigadores preocupados con la salud laboral de trabajadores que realizaban actividades demasiado exigentes. Estos conocimientos fueron trasladados al ámbito deportivo a principio de los años 80, con el objetivo de explicar el mal que afligía a una gran cantidad de deportistas. Aquellos individuos presentaban síntomas caracterizados por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. Esto, como consecuencia, llevaba a una disminución progresiva de sus niveles de rendimiento deportivo, hasta ocasionar una retirada prematura de la práctica deportiva. Años más tarde, se realizaron estudios en profesores de educación física y en entrenadores deportivos

El conocimiento de desgaste profesional, estar quemado o "Burnout" se le atribuye el inicio de dicho estudio a Freudenberg, este era un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas de estrés de los miembros del staff de instituciones "alternativas" tales como los hospitales de beneficencia; este autor dio origen a un estudio de carácter científico, apuntado a los problemas del sector servicios; tal es así que desde ese momento se comenzó a indagar sobre el constructo Burnout habiéndose registrado un desarrollo considerable de la investigación al respecto. Posteriormente Maslach dio a conocer esta palabra de forma pública en 1977 dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos. Ella uso esta expresión para referirse a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de los servicios

humanos, consiente en el hecho de que después de meses o años de trabajo y dedicación, terminaban quemándose o agotándose.

En su corta vida el síndrome de "Burnout" ha hecho Proliferar infinidad de trabajos, especialmente en el ámbito organizacional Algunos artículos realizados en 1990 citan más de 2.500 referencias sobre "Burnout" entre sus primeros estudios, en 1974, y 1989. Ello se debe a la importancia que merece el tema para las organizaciones e instituciones, donde los costes debidos al "Burnout" pueden suponerse elevados y el rendimiento laboral también puede verse afectado por este síndrome.

Existe en la actualidad una gama considerable de autores que le dan diferentes perspectivas al concepto de Burnout, y al realizar el análisis bibliográfico exhaustivo muchos coinciden que la concepción más aceptada de Burnout es la aportada por Maslach y Jackson con los tres ejes fundamentales: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida.

Dentro del estudio sobre Burnout deportivo en general, las investigaciones en entrenadores han merecido significativamente más atención que en deportistas. Quizás esto sea debido a que se ha percibido a este profesional como uno más de los que, por sus continuas interacciones humanas, está sujeto a un mayor riesgo de padecer el síndrome. De hecho, Garcés de los fayos y Jara (2002) citando a Fejgin, Ephraty y Ben-Sira (1995) señalan haber encontrado aspectos deportivos muy similares a los que predicen el Burnout en entrenadores, en profesores de educación física, situando en un plano semejante ambas profesiones.

Actualmente se han desarrollado algunas investigaciones sobre el Síndrome de Burnout en el campo deportivo donde por supuesto se encuentra inmerso el entrenador, profesores de educación física entre otros que merecen ser mencionadas como antecedentes de este estudio.

Por consiguiente, Marchena & Torres en el (2011), en su estudio realizado en la Universidad C.E.S Medellín, denominado “población a riesgo a desarrollar síndrome de Burnout y cuáles son sus factores de riesgo” manifiestan que en el área del deporte, incluyendo entrenadores, árbitros y las relaciones entre el deportista y el estilo del entrenador, así como también las altas demandas competitivas, aburrimiento, falta de habilidades exigencias desmesuradas, entre otras, se convierten en factores de riesgo para desarrollar el síndrome de Burnout. Con respecto a los entrenadores, este autor manifiesta que los conflictos de rol con los directivos, el sexo femenino, la ambigüedad del rol, falta de experiencias entre otras, son sinónimo de riesgo para la enfermedad. Este trabajo es pertinente con la investigación aquí planteada ya que, en el desarrollo del mismo estudiamos la relación de las variables (edad, sexo, horas de descanso, horas de ocio, número de atletas que atiende, horas semanales de trabajo, otro trabajo, asistencia a congresos, antigüedad) con el grado de Burnout en los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMÉR.

Más adelante Prendas, Castro y Vargas en el (2007), realizaron una investigación denominada “identificación y comparación de síntomas de desgaste físico y mental en árbitros, entrenadores y educadores físicos”, el propósito del estudio fue identificar y comparar los síntomas de desgaste físico y mental en árbitros y jueces deportivos, entrenadores deportivos y profesores (as) de educación física. Los resultados del estudio mostraron que un 25% de los sujetos estaba en situación de riesgo (3 entrenadores, 5 educadores, 3 árbitros) y un 4,5% (1 entrenador y 1 árbitro) tenían manifestaciones del Burnout. Además, se encontró correlaciones significativas entre cuatro estados de ánimo (depresión, hostilidad, tensión y fatiga), tres síntomas de sobreentrenamiento (fatiga generalizada, disminución de la conducta y deseo sexual y alteraciones musculares y falta de apoyo social e irritabilidad) y el puntaje de la Escala de Burnout. En esta perspectiva la investigación tiene

una relación directa con nuestro trabajo ya que también buscamos detectar el desgaste físico y emocional en los entrenadores deportivos que laboran en la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMÉR.

Posteriormente Vilorio, Paredes, M. & Paredes, L. en el (2003), en su trabajo "Burnout en profesores de educación física", estudiaron la incidencia del Síndrome de Burnout en una muestra de profesores de Educación Física de la ciudad de Mérida (Venezuela). Para su evaluación se utilizó el Maslach Burnout Inventory Los resultados arrojaron la presencia del síndrome en este colectivo en los siguientes porcentajes: nivel bajo de Burnout (41,4%), nivel medio (48,6%) y nivel alto (10%). Se estudió el efecto de algunas variables sobre las tres dimensiones del Burnout. Las variables sociológicas y profesionales relacionadas con estas sub escalas fueron: edad, grado académico, las horas de ocio y si el cónyuge trabaja o no. Otras variables como: estado civil, tener o no hijos, género, horas de sueño o descanso, no se encontraron relacionadas con el grado de Burnout. En cuanto a factores del perfil docente como los años de docencia, dependencia del lugar de trabajo, categoría profesional, horas de clase a la semana, número de alumnos, asistencia a congresos y el nivel educativo, tampoco muestran relación con el grado de Burnout. Por consiguiente, este trabajo coincide con la investigación planteada, dado que, para la recolección de datos del estudio se utilizó el Maslach Burnout Inventory, así como también, se recolectó información de variables sociodemográficas y de tipo profesional.

Por su parte García (2000) en su investigación "entrenadores y Burnout" estudió a 20 entrenadores latinoamericanos que dirigen equipos deportivos de alto rendimiento por medio del Inventario de Potencial de Burnout de Potter, B. (1998). Fueron clasificados como promedio de "Bajo" potencial de Burnout. La escala del inventario con mayor puntaje fue "Sobrecarga", un análisis de contenido resalta el déficit de tiempo para cumplir las tareas como el más destacado. Otros resultados fueron encontrados en la escala

"Castigo" donde la tendencia a criticar de los supervisores se muestra como la alternativa más seleccionada por el grupo estudiado. Resulta evidente que la labor de entrenador presenta un estrés sostenido capaz de generar diferentes grados potenciales del Burnout, de igual manera, destaca que al igual que el deportista, el entrenador padece de alto grado de estrés, incluso durante un periodo de tiempo más largo, que el transcurrido por los deportistas dada su permanencia en el deporte abarca muchos más años. Dentro de este marco, se evidencia una gran relación con la investigación, ya que podemos señalar que en nuestro trabajo se acota la vulnerabilidad a la que está expuesto el entrenador deportivo, ello por las distintas interacciones que tiene con los atletas, además de exponerse a entorno estresante, donde se le exige mucho y se le da poco, de igual manera se señala por qué se han realizado más investigaciones en entrenadores y profesores de educación física que en atletas.

Finalmente el estudio realizado por Capel (1986a y b), titulado "Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers". Donde Capel fue una de las primeras autoras en investigar el síndrome en entrenadores, utilizando el MBI en una muestra de entrenadores, obteniendo una frecuencia de Burnout baja; en concreto aparecen puntuaciones medias en reducida realización personal y bajas en agotamiento emocional y despersonalización. La autora, que parte de la asunción de variables personales y organizacionales en el origen del Burnout, incide en la necesidad de investigar el alto índice de abandonos en entrenadores como posible consecuencia de la existencia de Burnout. Sin embargo, señala que si bien la frecuencia de Burnout es baja, ésta aumenta en entrenadores jóvenes y mujeres entrenadoras. Este trabajo se corresponde con la investigación planteada, ya que utilizo el Maslach Burnout Inventory como instrumento de recolección de datos el cual consta de 22 preguntas, estructuradas en las dimensiones falta de realización personal, baja autoestima y despersonalización.

Es importante destacar que tales estudios evidencian la vulnerabilidad en que está el entrenador deportivo ante el desgaste físico- emocional, tal es así, que las investigaciones del Burnout en participantes en el deporte se han profundizado en cierta medida por los vínculos tan estrechos entre el estrés y el Burnout. Lo antes expuesto está vinculado directamente con los objetivos que pretende este trabajo.

Bases Teóricas

Definición

El concepto de burnout fue mencionado por primera vez por Freudenberger en 1974 para describir el cansancio físico y mental que observo entre jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación. Después de un año, muchos de ellos se sintieron agotados, se irritaban con facilidad, habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y tendían a evitarlos. Más tarde ese término fue conceptualizado por Maslach y Jackson (1981). Es un síndrome de *agotamiento emocional, de despersonalización y de reducción de la capacidad personal*. Se trata de una reacción a la tensión emocional crónica establecida por el contacto continuo con otros seres humanos, en específico cuando éstos tienen problemas o motivos de sufrimiento.

Según Buendía y Ramos (2001) se encuentran dos tipos de definiciones de Burnout, en las cuales se muestra que en la primera se conceptualiza al Burnout como estrés, refiriéndolo con una serie de factores contraproducentes para la salud y bienestar de las personas. En la segunda definición encontramos que se define al Burnout estableciendo su relación con las profesiones de servicios humanos o de ayuda y con la tensión que se produce en su ejercicio, requiriendo exposiciones continuas a entornos interpersonales cargadas de emotividad y conflicto.

Tomadas estas dos definiciones se puede entender que el síndrome de Burnout es el conjunto de factores que influyen en un individuo afectándolo en diferentes aspectos lo son:

- Comportamiento y emocional del sujeto.
- La esfera física.

Teniendo como su principal origen factores dependientes del propio individuo, de su entorno laboral y de la sociedad donde está rodeado.

Lo relevante de este síndrome es que afecta a personas que trabajan con gente y que en países desarrollados representa más del 50% de la masa laboral. Las personas que están susceptibles a padecer el Burnout son: funcionarios públicos, enfermeras médicos, profesores, entrenadores, veterinarios, policías, jueces, gente que trabajan en prisión, etc.

Las realidades que afectan al individuo en el inicio de la aparición de esta enfermedad, se reconocen en varias etapas y son:

- Exceso de trabajo
- Sobreesfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga
- Desmoralización y pérdida de ilusión
- Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores.

Entre los autores que han dado una definición de Burnout se encuentran, además de Maslach y Jackson (1981) y Freudemberger (1974); Pines y Cols. (1981); McIntyre (1983); Farber (1984); Kyriacou y Pratt (1985); Pont y Reid (1985); Seva (1985); Esteve (1987); Laughlin (1984); Smilanski (1984).

Sin embargo, la definición más reconocida es la que Maslach y Jackson dieron en 1981. Estos autores lo definen como un síndrome que consta

básicamente de tres dimensiones que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja autoestima profesional.

Estrés

De la Gándara (1998) manifiesta que el término estrés se había casi apropiado de un campo compartido por varios conceptos, en ese sentido lo define como una mezcla de respuestas fisiológicas-emocionales, cognitivas y conductuales. No obstante, al experimentar el estrés existen muchas diferencias entre las personas, sus efectos se manifiestan en una serie de reacciones que van desde el agotamiento o fatiga hasta trastornos psicológicos diversos (cefaleas, gastritis, úlceras gástricas, entre otros.) pudiendo incluso, llegar a favorecer la aparición de trastornos psicopatológicos más graves (trastornos de ansiedad, estados depresivos, alcoholismo.). El estrés debe ser entendido como un proceso complejo, que implica aspectos biológicos, psicológicos y sociales.

El estrés se produce a través de las relaciones particulares entre la persona y su entorno. A nivel personal como profesional, la gente puede reaccionar de forma muy distinta en situaciones similares. Lo que una persona considera como estresante no lo es para otra. Cada persona es única, por eso no se puede decir que existen fuentes específicas de estrés que afectan a todas las personas por igual.

Relación del Síndrome de Burnout con otros entes.

Una de los aspectos más resaltantes del Burnout es que este sobrelleva repetidas presiones emocionales, siendo los síntomas del desgaste profesional: la desesperanza, el vacío, la tristeza, la falta de energía, molestias psicosomáticas y alteraciones en el sueño y el apetito; equivalentes a los de

la depresión pero con la diferencia fundamental de que mientras la depresión se relaciona a sentimientos de culpabilidad, el síndrome de Burnout tiene como sentimientos predominantes: la ira, la cólera y la rabia (Farber, 1983).

Por su parte, Ramos, (1999) considera que existe un parentesco entre los síntomas de tipo psicossomático con síntomas de tipo conductual (aparición de ausentismo laboral, abuso del alcohol y fármacos, etc.) y emocionales (baja autoestima, deseos de abandono del trabajo, etc.). El costo del Burnout puede ser muy alto. Afecta negativamente, tanto al operador, como a su familia, al usuario y a la institución. Muchas veces, se trata de mecanismos de resistencia del operador, que intenta reducir el estrés quizás con alcohol o con fármacos o bien alejándose de la gente, por otro lado genera un ambiente áspero de insistidas respuestas negativas hacia las personas con quien trabaja o a quien instruye que vendrían siendo los alumnos.

En este particular, el resultado final del estrés, es que muchos hombres y mujeres con talento, que tienen altas expectativas de progreso acaban desmoralizados y desilusionados. Algunos abandonan la profesión, otros permanecen en ella pero les asaltan multitud de manifestaciones físicas, emocionales y de comportamiento que están relacionadas con el estrés.

Factores que influyen en la aparición del Síndrome de *Burnout*.

Chemiss (1992) manifiesta que se hallan agentes personales que pueden estar asociados a la presencia del síndrome mencionado, como la personalidad del individuo, los eventos vitales, la edad, los años de ejercicio profesional, el estado civil, la estabilidad afectiva, el soporte social, el sexo, entre otros.

Entre las características que pudiesen estar relacionadas como posibles factores que generen de alguna manera el desgaste profesional

(Burnout) no parece existir un acuerdo unánime entre varios autores, estando claro que existe un determinado nivel de coincidencia para algunas de ellas.

1. La *edad* aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo éstos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperada. Maslach y Jackson (1981)
2. El *sexo*. En cuanto a esta variable, serían principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá en este caso de los profesores por razones diferentes como podrían ser el exceso de horas de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer.
3. El *estado civil*, aunque se ha asociado el síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables.
4. Referente a la *antigüedad profesional* tampoco existe un acuerdo, algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome

manifestada en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome, otros autores encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presenten y por ello siguen presentes.

5. Es conocida la relación entre Burnout y *sobrecarga laboral* en los profesionales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente. Sin embargo no parece existir una clara relación entre el número de horas de contacto con los alumnos y la aparición de Burnout, si bien si es referida por otros autores.

Síntomas y consecuencias asociados al *Burnout*.

Existen una serie de síntomas asociados al Burnout los cuales se especifican en cuatro grupos siendo estos los principales factores estresantes:

Psicosomáticos:

- Hipertensión
- Dolores de cabeza frecuentes
- problemas de sueño
- Úlceras u otros desórdenes gastrointestinales
- Pérdida de peso
- Asma
- Dolores musculares (espalda y cuello)

- Pérdida de ciclos menstruales

Conductuales:

- Abuso de drogas (alcohol y otras)
- Absentismo laboral
- Aumento de conducta violenta
- Comportamientos de alto riesgo (conducción violenta, etc.)

Emocionales:

- Alejamiento afectivo
- Irritabilidad, celos
- Incapacidad para concentrarse
- Baja autoestima y deseos de abandonar el trabajo
- Ideación suicida

Defensivos:

- Negación de las emociones
- Atención selectiva (sobre los clientes)
- Ironía, racionalización
- Desplazamiento de afectos

Quando el individuo ya no tiene recursos para un afrontamiento, o sea, que su situación en el entorno laboral se ha hecho crónica debido a factores estresantes, aparece una respuesta de defensa caracterizada por síntomas de decaimiento físico, desinterés por el trabajo frustración perdida de sentimientos emocionales. Esta respuesta es lo que se ha venido a llamar síndrome de Burnout o estrés laboral asistencial. (Maslach y Jackson, 1981).

Viloria, (2000) señala que “el conjunto de síntomas y signos de carácter emocional, actitudinal, conductual y psicosomáticos referidos anteriormente, son considerados en la literatura como parte de las consecuencias del síndrome de Burnout. A continuación se describen las consecuencias del síndrome desde los ámbitos personal, familiar y laboral”.

Consecuencias personales:

- Aislamiento social.
- Exaltación de las actividades extra laborales.
- Trastornos psíquicos.

Consecuencias familiares:

- Incomunicación.
- Hostilidad.
- Ruptura familiar.

Consecuencias laborales:

- Insatisfacción y deterioro del ambiente laboral.
- Disminución de la calidad de trabajo.
- Absentismo laboral.
- Reconversión profesional.
- Abandono de la profesión.

Es importante señalar que los factores de percepción, naturaleza e intensidad de los efectos que acarrea el síndrome de Burnout van a ser en la mayoría de casos muy distintas dependiendo de cada persona.

Evolución del síndrome de *Burnout*.

El Burnout dentro de su evolución se caracteriza por ser un proceso continuo que no surge de forma brusca sino lentamente. En un principio se produce un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos materiales y humanos que lleva a una situación de estrés, más adelante el individuo realiza un sobre esfuerzo para tratar de superarlo durante el cual se vislumbran los síntomas del estrés y sus consecuencias afectan a la totalidad de las funciones orgánicas y sus efectos directos en el sistema nervioso, en el aparato digestivo, aparato urogenital, en el sistema inmunológico y en los órganos de percepción (Michal, 1993). Posteriormente se entra en una fase de conductas defensivas en la que se producen cambios de actitud, cinismo con los estudiantes, absentismo laboral, deseos de huida, fantasías de cambio de trabajo; ya en la etapa siguiente es cuando realmente aflora el síndrome de Burnout haciéndose la situación laboral insostenible.

La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo viene adherida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, así como al reciente empeño que las organizaciones han hecho sobre la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados. Hoy por hoy, resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva tiene repercusiones sobre la organización (absentismo, rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, etc.). De este modo, la incidencia del síndrome de quemarse por el trabajo sobre los profesionales de la educación conlleva también consecuencias muy serias sobre la sociedad en general.

El síndrome de Burnout en los Entrenadores Deportivos

Dentro del estudio sobre Burnout deportivo en general, las investigaciones del Burnout en entrenadores han merecido significativamente más atención que en deportistas. Quizás esto sea debido a que se ha percibido a este profesional como uno más de los que, por sus continuas interacciones humanas, está sujeto a un mayor riesgo de padecer el síndrome. De hecho, Buendía y Ramos (2001) señalan haber encontrado aspectos deportivos muy similares a los que predicen el Burnout en entrenadores, en profesores de educación física, situando en un plano semejante ambas profesiones. Por otra parte, los instrumentos de medida (concretamente el Maslach Burnout Inventory -MBI-) no exigen una adaptación especial a esta profesión, lo que facilita su estudio, de ahí que Cantón, Pallarés, Mayor y Tortosa (1990) planteen que el Burnout deportivo se ha investigado más en entrenadores que en deportistas, porque para estos últimos es más difícil la adaptación de los instrumentos existentes para la medida del síndrome.

Hay que destacar, además, que un acercamiento al entrenador con Burnout no es sólo interesante en sí mismo, sino que debemos contextualizarlo como la figura determinante en el progreso del deportista, por lo que su análisis adquiere una doble dimensión. Parece plausible pensar que un técnico con Burnout difícilmente podrá enseñar al deportista cómo progresar física y técnicamente, ni cómo afrontar con eficacia los problemas que van surgiendo en la dinámica deportiva cotidiana. Creemos, por tanto, que si bien es difícil que un entrenador con Burnout propicie en un deportista el síndrome, sí parece probable que un deportista que padezca Burnout pueda superarlo si parte de sus estrategias de afrontamiento (basadas en el apoyo que puede aportarle el entrenador) se disipan al estar el entrenador afectado por el síndrome.

Modelos Explicativos (teorías) del Síndrome de Burnout.

Los modelos elaborados desde consideraciones psicosociales para explicar el síndrome de quemarse por el trabajo pueden ser clasificados en tres grupos (Gil-Monte y Peiró, 1997):

El primer grupo incluye los modelos desarrollados en el marco de la teoría socio cognitiva del yo. Se caracterizan por otorgar a las variables del self (auto eficacia, auto confianza, auto concepto, etc.) un papel central para explicar el desarrollo del síndrome. Uno de los modelos más representativos de este grupo es el modelo de competencia social de Harrison (1983). Según Harrison la competencia y la eficacia percibida son variables clave en el desarrollo de este proceso. La mayoría de los individuos que empiezan a trabajar en profesiones de servicios de ayuda están altamente motivados para ayudar a los demás y tienen un sentimiento elevado de altruismo.

Esta motivación junto con la presencia de factores de ayuda o factores barrera va a determinar la eficacia del individuo en la consecución de sus objetivos laborales. Altos niveles de motivación junto con la presencia de factores de ayuda (v.g., objetivos laborales realistas, buena capacitación profesional, participación en la toma de decisiones, disponibilidad y disposición de recursos, etc.) aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social del individuo.

Por el contrario, los factores barrera (v.g., ausencia de objetivos laborales realistas, disfunciones del rol, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, etc.) dificultan la consecución de los objetivos, disminuyen los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, se produce el síndrome de quemarse por el trabajo.

El segundo grupo recoge los modelos elaborados desde las teorías del intercambio social. Estos modelos consideran que el síndrome de Burnout tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación

social cuando se establecen relaciones interpersonales. Por ejemplo, para Buunk y Schaufeli (1993) el síndrome de Burnout generado por el trabajo tiene una doble etiología: los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo.

En relación a los procesos de intercambio social, identifican tres fuentes de estrés relevantes: la incertidumbre, la percepción de equidad, y la falta de control.

Referente a la afiliación social y comparación con los compañeros, es decisivo en el desarrollo del síndrome la falta de apoyo social en el trabajo por miedo a las críticas o a ser tachado de incompetente.

Los profesionales pueden evitar el apoyo social porque pueden suponer que es una amenaza para la autoestima. También contribuye al desarrollo del síndrome de Burnout los procesos de afiliación social que originan situaciones de contagio del síndrome (profesionales que adoptan los síntomas del síndrome que perciben en sus compañeros). Además, la relación entre estas variables antecedentes y los sentimientos de quemarse por el trabajo está modulada por los sentimientos de autoestima, por los niveles de reactividad del individuo, y por la orientación en el intercambio.

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 patrones 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. Un patrón característico de este grupo es el modelo de Winnubst (1993), que resalta la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional como variables clave en la etiología del síndrome.

Otro modelo teórico es de Edewilch y Broadsky (1980). Este autor sigue la misma línea no basada en el M.B.I.; tiene un carácter cíclico pudiendo repetirse varias veces a lo largo del tiempo o volver a suceder con los cambios de trabajo. Presenta un desarrollo progresivo en cuatro fases:

- Primera fase: El trabajador es entusiasta e idealista, lleno de expectativas utópicas imposibles de conseguir.
- Segunda fase: Hay una pérdida de interés inicial, que se acompaña de una paralización o estancamiento al darse cuenta de la irrealidad de las expectativas.
- Tercera fase: Es de frustración, aparece el burnout con toda la sintomatología florida.
- Cuarta fase: Se caracteriza por apatía, aparecen los sentimientos de vacío total y de desprecio, la frialdad emocional y el distanciamiento.

Según De la Gándara (1998) “No se encuentra una teoría única que nos indique el fenómeno de desgaste profesional, sino que todas ellas tratan de arrojar luz sobre aquellos factores que de una forma u otra parecen contribuir a su aparición. Así, las formulaciones o explicaciones que hacen diversos autores suelen integrar aspectos de varias teorías e implican a diversas variables sociológicas, psicológicas y fisiológicas”.

Uno de los modelos más integradores parece el sugerido por Kan, que arguye que el medio ambiente tiene una influencia causal directa sobre el ambiente percibido o subjetivo, que a su vez influye sobre las reacciones individuales que pueden dar a la enfermedad.

La interpretación del sujeto tiene un predominio considerable y la forma de responder de un individuo a su ambiente está influida también por variables de personalidad y relaciones interpersonales.

Según Cherniss (1980) los factores particulares del contexto laboral interactúan con las características de los individuos, con sus demandas y expectativas, provocando una fuerte tensión entre los trabajadores experimentada en diversos grados. La tensión se puede afrontar de dos formas diferentes: una, empleando técnicas y estrategias que pueden ser la solución de problemas y otras exhibiendo cambios de actitud, negativos como el Burnout. Otra de las fuentes de estrés laboral es el desarrollo de la carrera profesional, entendida como una secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo.

Se puede distinguir varias etapas en la carrera profesional, cada una de ellas con estresores diferentes. Los primeros años de trabajo (hasta los 24 años) son para algunos un periodo de frustración, ansiedad y desilusión. Los estresores potenciales que influyen en esta etapa son: las expectativas irreales, la ambigüedad e incertidumbre en el trabajo, el establecimiento de la propia identidad dentro de la organización, el aprendizaje del trato con los supervisores y compañeros, la comprensión de las normas y reglas de organización, entre otros.

Bases Legales

Las bases legales de esta investigación se encuentran afianzadas, en la Constitución de la República de Venezuela (1999), de donde se destaca el Artículo 111, cuando establece que:

Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividad que benefician la calidad de vida

individual y colectiva. El Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción. La educación física y el deporte cumplen un papel fundamental en la formación integral de la niñez y adolescencia. Su enseñanza es obligatoria en todos los niveles de la educación pública y privada hasta el ciclo diversificado, con las excepciones que establezca la ley. El Estado garantizará la atención integral de los y las deportistas sin discriminación alguna, así como el apoyo al deporte de alta competencia y la evaluación y regulación de las entidades deportivas del sector público y del privado, de conformidad con la ley. La ley establecerá incentivos y estímulos a las personas, instituciones y comunidades que promuevan a los y las atletas y desarrollen o financien planes, programas y actividades deportivas en el país.

En artículo mencionado anteriormente, le da un valor legal al derecho a la recreación como beneficio individual y colectivo, siendo un soporte para cualquier trabajador ya sea de la administración pública o privada. Este artículo se vincula directamente con la investigación ya que el Burnout se nos presenta como un tipo de estrés laboral y parte de su prevención se da realizando actividades recreativas dentro de las jornadas habituales de trabajo.

Otro de los fundamentos legales de la investigación, lo representa la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela (2012) de donde se extrae los siguientes artículos:

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:
a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;

b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;

c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes.

d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 187. El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.

Artículo 188. El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.

Lo anterior confirma la responsabilidad que tienen las instituciones públicas como privadas en garantizarle a los empleados espacios para la recreación y el deporte, creando así un buen desarrollo del clima laboral, ya que las personas pasan muchas horas de sus vidas en sus trabajos y se debe direccionar a que el trabajador sienta su labor como una fuente de desarrollo personal y profesional, este basamento legal permite prevenir afrontar de manera directa el estrés laboral en las personas.

La ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), es otro sustento legal importante y de donde plantea aspectos primordiales para los empleadores y establece la regulación de sus deberes en relación con la seguridad, salud, medio ambiente de trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, así también especifica cómo debe mantenerse las relaciones laborales y los beneficios que corresponden a los trabajadores instituciones públicas y empresas privadas. Tal es así que el artículo 53 dice que los trabajadores y las trabajadoras

tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad salud, y bienestar adecuadas. Además de ello en el N° 12 propone Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por otro lado el artículo 56 de la LOPCYMAT, se explican claramente los deberes de los empleadores en materia de esparcimiento, estableciendo que estos deben aportar las medidas necesarias para garantizar, entre otras cosas los programas de recreación, turismo social, infraestructura adecuada para su desarrollo. También cabe considerar que:

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán: N° 12 Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Definición de Términos Básicos

En esta parte se desarrollan una serie de términos claves que son utilizados a lo largo de la investigación. Las definiciones dadas son principalmente de nociones formales de autores o extraídas de textos de referencia.

Burnout: también conocido como: síndrome de estar quemado, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de la quemazón, síndrome del estrés laboral asistencial, síndrome de desgaste profesional; Es una respuesta

inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son agotamiento físico y psicológico o emocional, una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se ha de realizar.

Estrés: es una mezcla de respuestas fisiológicas- emocionales cognitivas y conductuales, sus efectos se manifiestan en una serie de reacciones que van desde el agotamiento o fatiga hasta trastornos psicósomáticos diversos, pudiendo llegar a trastornos psicopatológicos más graves (ansiedad, estados depresivos, alcoholismo)

Despersonalización: es considerada como el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo.

Agotamiento emocional: situación en que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios

Falta de realización personal: se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad de realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden.

Entrenador deportivo: persona que se dedica fundamentalmente a ejercer la dirección, instrucción y entrenamiento de un deportista individual o de un colectivo de deportistas, deportistas profesionales o atletas.

Fundación: organización constituida sin fines de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.

Operacionalización de Variables

Tabla 2.1 Operacionalización de variables

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES/VARIABLES	CATEGORÍAS
Síndrome de Burnout	Desgaste emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Me siento frustrado con mi trabajo	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Creo que estoy trabajando demasiado	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Siento que mi trabajo me está desgastando	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la

Síndrome de Burnout			semana, pocas veces a la semana, todos los días.
		Trabajar directamente con los atletas me produce estrés	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.
	Despersonalización	Creo que trato a los atletas como si fuesen objetos impersonales	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		No me preocupa lo que le ocurra a mis atletas	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Creo que mis atletas me culpan de algunos de sus problemas	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
	Baja autoestima y falta de logros personales	Me siento muy activo	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis atletas		Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la	

Síndrome de Burnout			semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis atletas	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Trato eficazmente los problemas de los atletas	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
		Fácilmente comprendo cómo se sienten los atletas	Nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días
	Perfil sociodemográfico	Sexo	Hombre; Mujer
		Edad	
		Horas de ocio	Menos de 2, de 2 a 4, más de 4,
		Horas de sueño	Menos de 7, de 7 a 8, más de 8,
		antigüedad	Menos de 5, de 5 a 10, de 11 a 20, más de 20
		Asiste a congresos	Ninguno, uno, dos o mas
		Numero de atletas que atiende	De 100-199, de 200-299, de 300-399, de 400-499
Otro trabajo	Sí, no		

Fuente inédita: Paredes

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El presente estudio que se pretende llevar a cabo está enmarcado en un proyecto factible el cual se realiza mediante un trabajo de campo de tipo descriptivo y de apoyo documental, en la cual perseguimos la prevención y el tratamiento frente al Síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR.

Y según el manual de la UPEL (2013) el proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o de diseño que incluya ambas modalidades

Por otra parte, para dar cumplimiento con lo antes establecido se asume la investigación de campo como herramienta que recolecta directamente la información y dar así respuestas a las interrogantes que motivaron el estudio, de allí que se asume la investigación de campo como la señala la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006:67) porque facilita : “ el análisis sistemático del problema, ya que los datos son recogidos en forma directa por el propio investigador de la realidad, con el propósito de describirlo”. Pues en este trabajo se recolecta la información de un de las fuentes primarias y de forma directa para dar respuesta a las interrogantes y objetivos planteados.

Dentro de este marco, como nivel de investigación, se optó por la de tipo descriptiva, tal y como lo indica Hernández (2005) cuando señala que el propósito del investigador permite describir lo estudiado, en base a que:

Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la redundancia describir lo que se investiga. (p.60)

En atención a lo expuesto, se desprende que es necesario realizar un análisis bibliográfico para clasificar y sustentar algunos aspectos de la investigación objeto de estudio. Además, Arias (2007), define investigación documental como: "Aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos" (p. 47). En este sentido, el estudio documental aporta las bases o fundamentos teóricos que sustentan la investigación.

Procedimiento Metodológico

El procedimiento metodológico de la propuesta está determinada por el objetivo general y que se encuentra enmarcado en la modalidad de proyecto factible el cual se cumple en tres fases que son: diagnóstica, factibilidad y diseño, según la UPEL (2013).

Fase I. Diagnóstico

En esta primera fase se destacan los resultados obtenidos en la investigación sobre la existencia del síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos de la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMER, donde se evidencio la presencia del síndrome en diferentes

campos asociados a trabajo de personas que laboran con otras personas, en ese sentido, los entrenadores deportivos del estado Mérida FUNDEMER son vulnerables a padecer tal patología.

La investigación fue realizada bajo variables de tipo sociodemográfico, donde podemos encontrar: carga horaria y años de servicio *edad, sexo, horas de descanso, horas de ocio* y de tipo profesional como número de atletas, horas semanales de trabajo, otro trabajo, asistencia a congresos, antigüedad. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, además del instrumento Maslach Burnout Inventory (M.B.I) de 22 ítems. El instrumento fue aplicado a 37 entrenadores deportivos de la fundación de deporte del estado Mérida FUNDEMER (25 % de la población) , los cuales presentaron un grado importante de desgaste profesional (Burnout) puntualizado por las tres dimensiones del síndrome como lo son: agotamiento emocional, despersonalización y baja autoestima. Por lo antes expuesto es de suma importancia presentar un plan de prevención y tratamiento para afrontar el síndrome en este colectivo.

Fase II. Factibilidad

A lo que se refiere la factibilidad o viabilidad de la propuesta, podemos decir que se busca la solución o manejo de un problema que puede afectar a un grupo importante de entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER, incidiendo directamente en su labor deportiva (resultados por disciplina, clima motivacional, otros). Y en vista de que la modalidad de la propuesta se encuentra enmarcada dentro de un proyecto factible se consideran los aspectos económicos, institucionales y sociales.

Factibilidad social

Viene dada por los beneficios generados por el plan de prevención tanto en los entrenadores, en la institución y ámbito deportivo general, ya que el propósito es prevenir y minimizar la problemática producida por el síndrome de Burnout. Por ello se considera factible socialmente, además de ello es necesaria una actitud muy seria por parte del investigador, determinar la factibilidad no es afirmar que la propuesta es necesaria porque la gente la quiere o la necesite, ni tampoco se sugieren un cumulo de actividades de recolección de fondos para cubrir el financiamiento.

Hernández (2014) manifiesta que se trata de un estudio minucioso, donde se recorren las instancias respectivas y se comprueba la disponibilidad de los organismos competentes (a través de entrevistas, escritos de compromisos, evaluación institucional, previsión de presupuestos, entre otras), en apoyar el diseño y ejecución del proyecto.

Factibilidad económica

Se refiere a la inversión de los ingresos y de los gastos, de las formas de financiamiento que se prevén para todo el período de su ejecución y de su evolución. La investigación deberá comprobar que el proyecto puede realizarse con los recursos financieros disponibles y dentro de las condiciones financieras dadas para la fecha. Por consiguiente la ayuda que se pueda conseguir para el momento de la aplicación del plan, pueden ser recibida por entes gubernamentales y no gubernamentales, privados. Es importante señalar que los gastos económicos para el desarrollo del Plan de prevención y tratamiento frente al síndrome de Burnout en entrenadores deportivos serán acordes al momento de la aplicación del plan, en vista de variación de costos.

Factibilidad técnica

Se refiere a los elementos indispensables, ya sean de orden material, humano o institucional, Todos ellos deben especificarse de igual manera, demostrar que pueden ser utilizados cuando sean requeridos para la aplicación del Plan de prevención y tratamiento frente al síndrome de Burnout en entrenadores deportivos. Además de, dar a conocer el rendimiento técnico del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el plan de actividades y estrategias diseñadas, donde debe aclararse el resultado y la evaluación, de acuerdo a la técnica específica que se deriva de la naturaleza del proyecto que determinará el resultado.

Fase III. Diseño

En esta última fase, se proponen una serie de estrategias de prevención del Síndrome de desgaste profesional (Burnout), enfocado en actividades recreativas, deportivas, de relajación, entre otras. Cada una de las estrategias planteadas cuenta con un propósito que está vinculado directamente con las tres dimensiones del Síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y autoestima profesional)

Población y Muestra

Población

Balestrini (2002), señala que la población se refiere a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características o una de ellas y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. La población de estudio está conformada por los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR.

Muestra

La muestra en esta conformada por 37 entrenadores de dicha fundación (25% de la población) Según las estadísticas aportadas por la Fundación del Deporte del Estado Mérida, la cantidad de entrenadores en la zona metropolitana asciende a los 75 entrenadores para el año 2015. Cabe considerar que Stracuzzi y Pestana (2006) describen que “algunos autores coinciden en señalar que una muestra del 10,20, 30 o 40% es representativa en una población “(p.116)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumentos

El método utilizado para recolectar información fue el de la encuesta, ya que las preguntas que integran la misma aportan la información necesaria para el estudio.

Para los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, que integraban la muestra, se les hizo llegar un cuestionario compuesto por varias preguntas de tipo sociodemográfico y las preguntas correspondientes al instrumento que mide el grado de Burnout (MBI) que consta de 22 ítems.

Cuestionario Sociodemográfico

Este cuestionario recolecto información acerca de: Datos Personales, (sexo, edad, horas de sueño, horas de ocio) Datos Profesionales, (antigüedad, asiste a congresos, si tiene o no otro trabajo y cuantas horas dedica al mismo, horas dedicadas a impartir entrenamientos y el número de atletas que atiende).

El Maslach Burnout Inventory (MBI)

De la Gándara (1998) señala que el instrumento principal, el más conocido y utilizado durante los últimos años y con vigencia es el MBI (maslach burnout inventory), el cual fue propuesto por Maslach y Jackson, (1981; 1986) adaptado a la población española por Moreno y Cols, en 1991. Este modelo es el que se utilizara para la obtención y valoración de los datos, en el cual el cuestionario consta de 22 items tipo Likert en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo. Evalúa tres Sub-escalas:

Desgaste emocional = 9 items.

Despersonalización = 5 items

Baja autoestima y falta de logros personales = 8

Cada items es valorado en términos de Frecuencia según la escala Likert de siete puntos que va desde nunca (cero) hasta todos los días (6). Ver anexo N° 1

Validez Factorial y Confiabilidad del Instrumento

La validez factorial del MBI y las tres dimensiones que se encuentran inmersas dentro del mismo (agotamiento emocional, despersonalización y autoestima), ha sido comprobada por varios estudios, en los que se ha utilizado el análisis factorial exploratorio. Donde podemos mencionar Viloría (2000), Paredes (2001), Guillén (2001), Moreno (2002), Viloría y Paredes (2002) y Viloría, Paredes M. & Paredes L. (2003)

En cuanto a la confiabilidad, De la Gándara (1998) manifiesta, que:

Este sistema de evaluación ha cumplido adecuadamente los criterios sobre validez convergente y validez divergente exigidos a los instrumentos de evaluación. Sus creadores evidenciaron su validez convergente por las correlaciones significativas encontradas entre dicha escala. La validez divergente es aportada por las bajas correlaciones entre el MBI y satisfacción en el trabajo, así como la discapacidad social, mostrando una consistencia interna y una fiabilidad con alfa de Cronbach entre 0.90, 0.79 y 0.71, para las tres sub-escalas, Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Autoestima, respectivamente.

CAPITULO IV

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Variables Sociodemográficas.

Se comenzara describiendo las características de la muestra para conocer los datos sociodemográficos de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, que están en estudio.

Ítem: 1

Variable: Edad

La distribución de los datos de la muestra, según la edad se muestra a continuación:

Tabla 4.1: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según la Edad.

Edad	%
Menos de 30 años	24,3
De 30 a 40 años	59,5
De 41 a 50 años	16,2
Total	100%

Se observa que más de la mitad de los entrenadores de que respondieron la encuesta (59,5%) tienen una edad comprendida entre 30 y 40 años, y un 24,3% menos de 30 años. Sólo el 16,2% tiene más de 40 años.

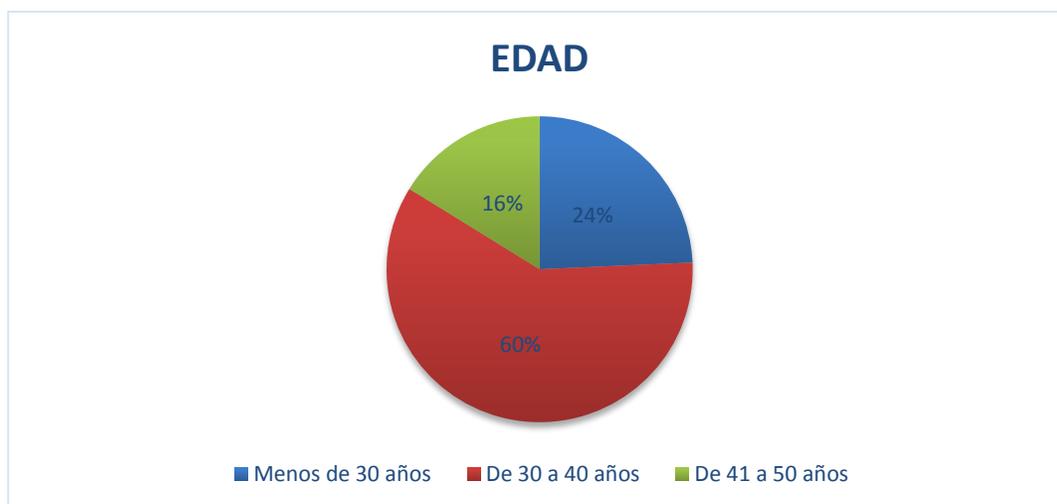


Grafico 4.1 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según la Edad. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigador

Ítem: 2

Variable: Sexo

La distribución de los datos de la muestra, según el sexo se muestra a continuación:

Tabla 4.2: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según el Sexo (Genero).

Sexo	%
Mujer	32,4
Varón	67,6
Total	100%

Obsérvese que los entrenadores de la muestra son en su gran mayoría hombres (el 67,6%) y el 32,4% son mujeres.

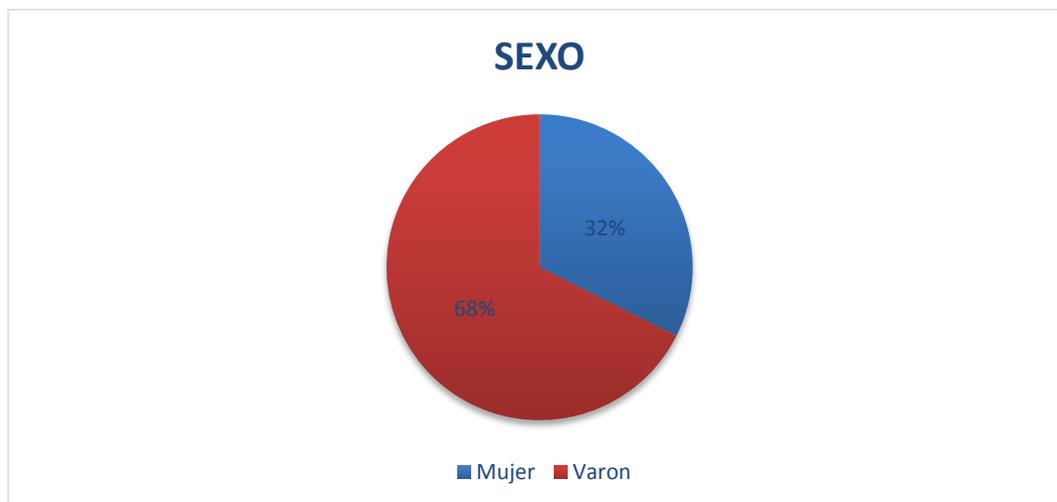


Grafico 4.2 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según El Sexo. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigador

Ítem: 3

Variable: Horas de descanso (sueño)

La distribución de los datos de la muestra, según las horas de descanso se muestra a continuación:

Tabla 4.3: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según las horas de descanso.

Horas de descanso	%
menos de 7	40,5
de 7 a 8	56,8
más de 8	2,7
No contestaron	1,7
Total	100%

Obsérvese que los entrenadores que integran la muestra descansan (duermen) en su gran mayoría (el 56,7%) entre 7 y 8 horas al día. Sin embargo hay que destacar que el 40,5% de ellos no duerme el tiempo necesario (menos de 7 horas).

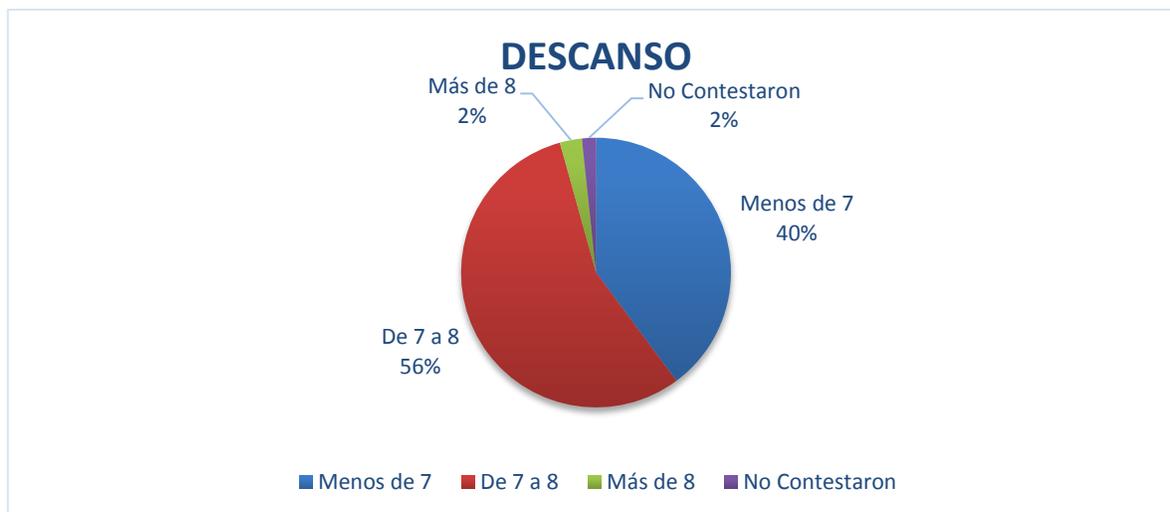


Grafico 4.3 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Horas de Descanso. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigador

Ítem: 4

Variable: Horas de ocio.

La distribución según las horas de ocio se muestra a continuación:

Tabla 4.4: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según las horas de ocio.

Horas de ocio	%
Menos de 2	45,9
de 2 a 4	43,2
más de 4	10,8
Total	100%

Obsérvese que los entrenadores que integran la muestra, se distraen en su mayoría (el 45,9%) menos de 2 horas a la semana. Sólo un 10,8% lo hace más de 4 horas a la semana.

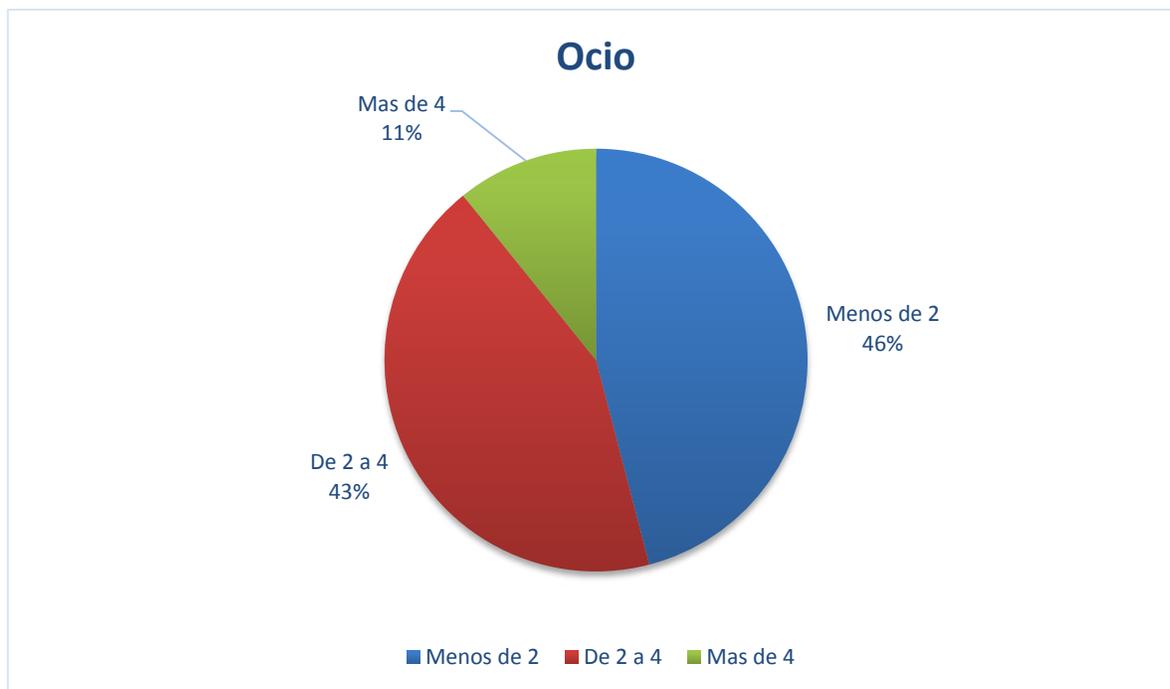


Grafico 4.4 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Horas de Ocio. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigado

Variables del perfil profesional del entrenador deportivo.

A continuación se realiza una breve descripción de las variables del perfil Profesional del entrenador deportivo como: tener otro trabajo y cuantas horas dedica al mismo, la asistencia a congresos, la antigüedad, las horas dedicadas a impartir el entrenamiento deportivo y el nº de atletas.

Ítem: 5

Variable: Número de atletas.

La distribución de los datos según el número de atletas que el entrenador atiende, se muestra a continuación:

Tabla 4.5 Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según el número de atletas que atiende.

Número de atletas	%
100 – 199	18,9
200 – 299	40,5
300 – 399	29,7
400 – 499	10,8
Total	100%

Se observa que la gran mayoría (el 40,5%) de los entrenadores deportivos trabajan con un número de atletas entre 200 y 299, seguido% que atienden entre 300 y 399 atletas.

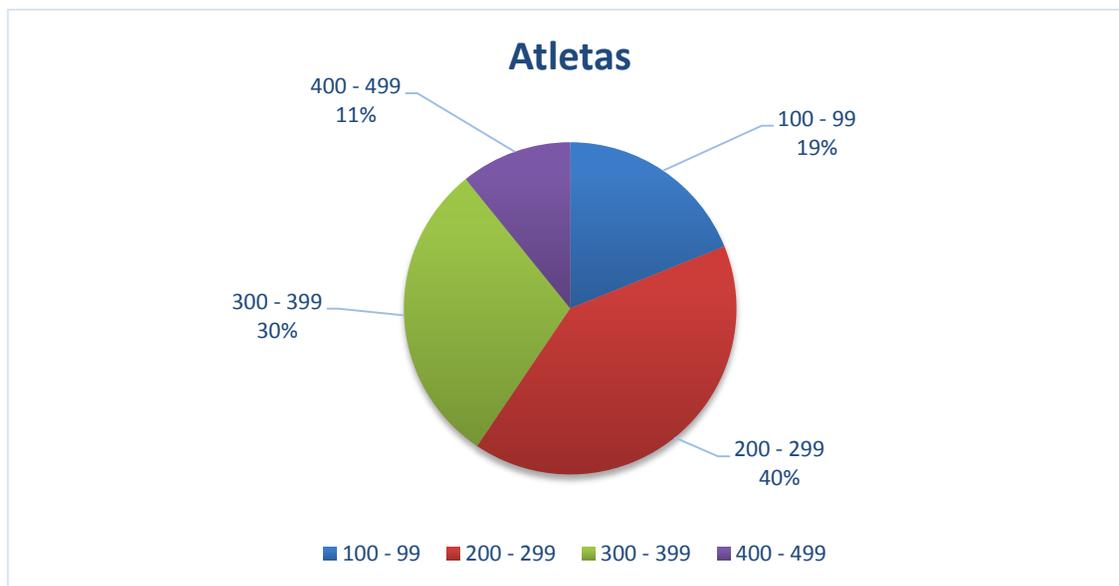


Grafico 4.5 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Números de Atletas. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigador

Ítem: 6

Variable: Horas semanales de trabajo.

Tabla 4.6: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según el número de horas de entrenamiento que dicta.

Horas de trabajo	%
De 15 – 24	2,7
De 25 a 34	51,4
De 35 a 44	32,4
De 45 a 54	13,5
Total	100%

La distribución según el número de horas semanales de trabajo que el entrenador labora, se muestra en la tabla anterior:

Se observa que la mayoría (el 51,4%) de los entrenadores deportivos trabajan entre 25 y 34 horas semanales, solo un 2,7% trabaja menos de 24 horas a la semana, y aproximadamente 46% (32,4% + 13,5%) trabajan más de 34 horas a la semana, hasta un máximo de 53 horas.

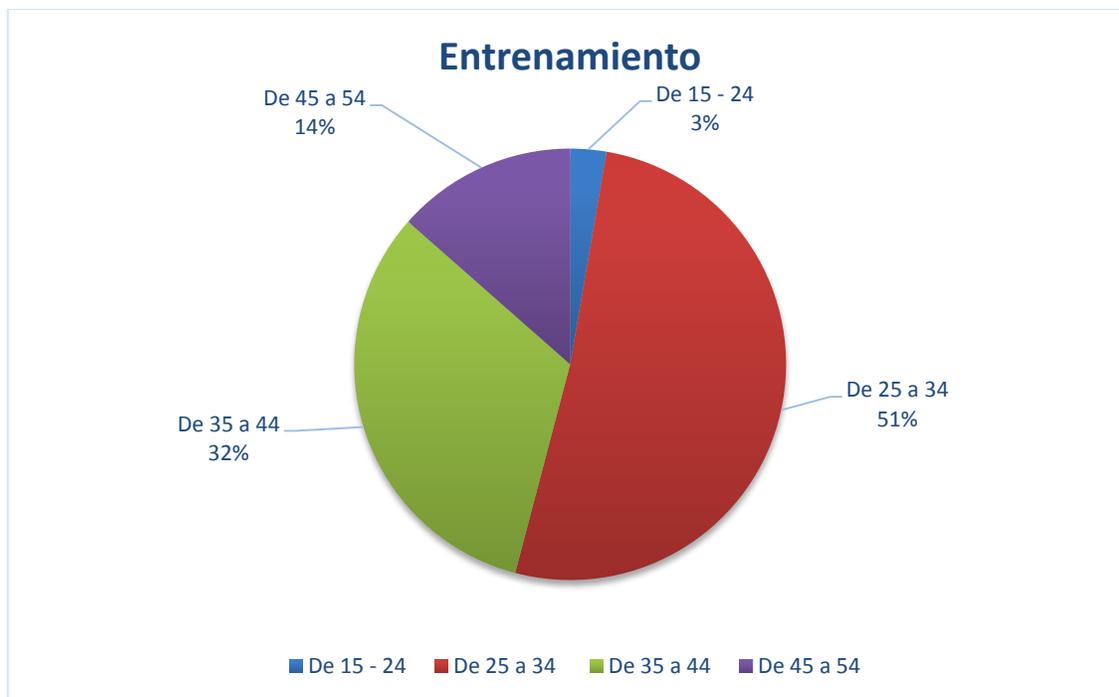


Grafico 4.6 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Horas Semanales de Entrenamiento. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigado

Ítem: 7**Variable:** Otro Trabajo.

La distribución según Otro Trabajo, es como sigue:

Tabla 4.7: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según tenga o no otro trabajo.

Otro trabajo	%
Si	37,8
No	62,2
Total	100%

Se observa que la mayoría (el 62,2%) de entrenadores deportivos no tienen otro trabajo alterno.



Grafico 4.7 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Otro Trabajo. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigado

Ítem: 8**Variable:** Asistencia a Congresos.

La distribución según la asistencia a congresos se muestra a continuación:

Tabla 4.8: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR, según la Asistencia a Congresos.

Nº Congresos	%
Ninguno	27,0
Uno	21,6
Dos o más	51,4
Total	100%

Se observa que más de la mitad (el 51,4%) de los entrenadores asisten a dos o más congresos al año, un 27% manifiesta no asistir a eventos científicos.

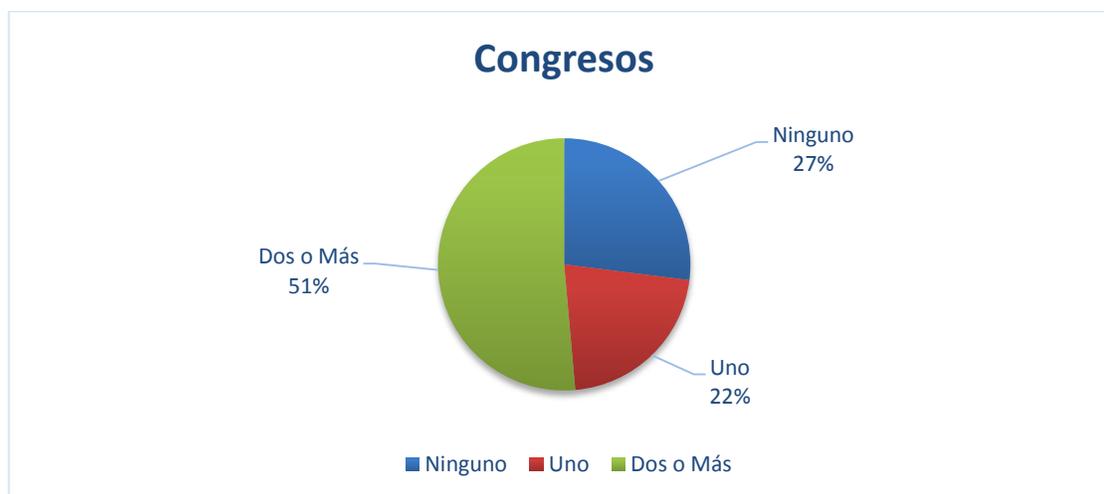


Gráfico 4.8 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Asistencia a Congresos. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigado

Ítem: 9**Variable:** Antigüedad.

La distribución según la antigüedad que tienen los entrenadores deportivos, se muestra a continuación:

Tabla 4.9: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER, según la Antigüedad.

Antigüedad	%
Menos de 5	56,8
De 5 a 10	18,9
De 11 a 20	18,9
Más de 20	5,4
Total	100%

Se puede observar que más de la mitad (el 56,8%) son relativamente nuevos en esta profesión, pues tienen menos de 5 años laborando como entrenadores, y solo el 5,4%% más de 20 años de vida deportiva profesional.

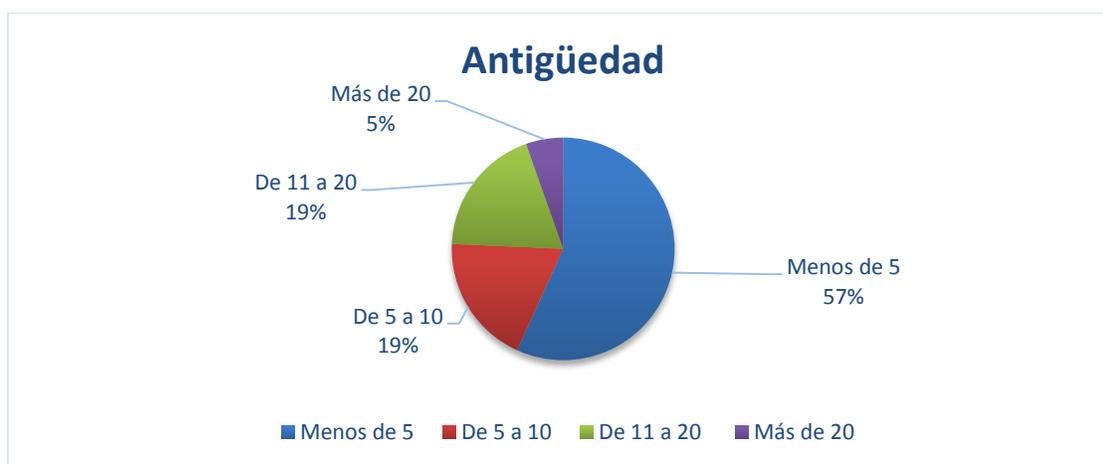


Gráfico 4.9 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Antigüedad. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigado

Variable “Grado de Burnout”.

En este apartado se utilizará el patrón de categorización propuesto por Maslach y Jackson en 1986 (Véase la tabla 4.10), con el cual se interpretará el grado de *Burnout*.

Tabla 4.10: Categorización de las puntuaciones del MBI (Maslach y Jackson, 1986).

Subescalas MBI	Rangos del Burnout		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	≤ 16	17-26	≥ 27
Autoestima Profesional	≥ 37	31-36	≤ 30
Despersonalización	≤ 8	9-13	≥ 14

Como un primer paso para el análisis del Burnout, comenzamos calculando el Desgaste Profesional Promedio de los sujetos para la medición del estudio, a saber: medición véase tablas: 4.11

Medición

Tabla 4.11: Desgaste Profesional Promedio en los entrenadores deportivos de la fundación de deporte del estado Merida.

Subescala	Desgaste Profesional Promedio
Agotamiento Emocional	14,78
Despersonalización	6,59
Autoestima Profesional	39,19

Siguiendo la tabla 4.10, se observa que los valores asignados en el *MBI* a los entrenadores deportivos de la fundación de deporte del estado Mérida, se ubican en un grado bajo de *Desgaste Profesional*, ya que la puntuación obtenida en las subescalas de Agotamiento Emocional, Autoestima y Despersonalización se sitúan en el tercio bajo de los valores tabulados en la mencionada tabla.

Niveles de *Burnout*.

La distribución según los grados de *Burnout*, para la medición:

Medición

Tabla 4.12: Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER, según los grados de Desgaste Profesional.

Nivel de Desgaste Profesional	Total	%
Bajo	23	62,2
Medio	13	35,1
Alto	1	2,7
Total	37	100,0

Observamos que poco menos de las dos terceras partes de los entrenadores de la muestra (62,2%) tienen síndrome de *Burnout* en un grado bajo; poco más de un tercio (el 35,1%) lo tienen en un grado medio; y una pequeña parte (el 2,7%) lo tienen en un alto grado (sólo 1 entrenador).

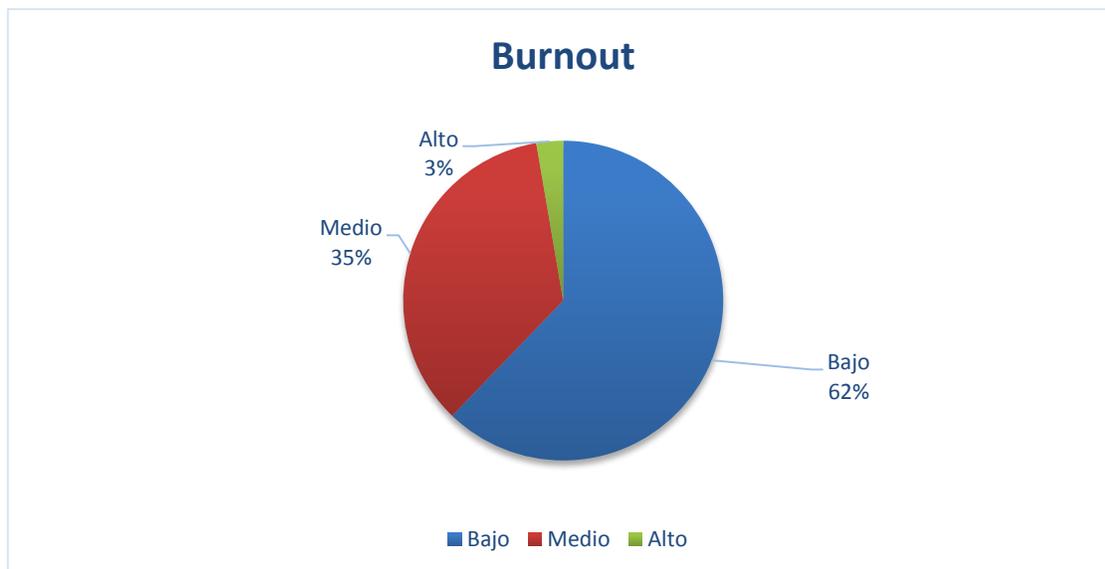


Grafico 4.10 Distribución de los Entrenadores Deportivos que Labora en la fundación del deporte del Estado Mérida según Grado de Burnout. Datos tomados del trabajo de Campo por el Investigado

Estudio Inferencial

El estudio inferencial se realizó para establecer la posibilidad de generalización a la población, con un nivel de confianza del 95%, de aquellas conclusiones que se pueden obtener en la muestra.

Se realiza el estudio cruzando las variables independientes:

nº de atletas, horas semanales de trabajo y la antigüedad; con la variable dependiente Grado de Burnout caracterizada por tres variables: agotamiento emocional, despersonalización, y autoestima profesional (que corresponden a las distintas subescalas del MBI).

La variable dependiente Grado de Burnout se ha dividido en tres variables dependientes a saber: agotamiento emocional, despersonalización, y autoestima profesional, que conforman cada una de las subescalas del MBI

y que definen el síndrome de Burnout; de ahí el interés por hacer el cruce con estas tres variables y no con el grado de Burnout directamente.

Antigüedad

La siguiente tabla muestra los estadísticos que describen el comportamiento en cada subescala para la variable Antigüedad:

Medición

TABLA 4.13: Descriptiva básica para las escalas del MBI, clasificadas por ANTIGUEDAD, de los Distribución de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR; un $p < 0.05$ indica asociación (hay significancia).

ANTIGUEDAD	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			AUTOESTIMA PROFESIONAL			DESPERSONALIZACION		
	$P = 0.291$			$P = 0.372$			$P = 0.792$		
	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>
Menos de 5	15,10	1,57	7,20	38,71	1,61	7,37	6,24	1,14	5,20
5-10	18,00	2,30	6,08	43,29	2,09	5,53	8,00	1,68	4,43
11-20	11,43	1,91	5,06	37,86	3,11	8,23	6,71	0,81	2,14
Más de 20	12,00	3,00	4,24	34,50	8,50	12,02	5,00	1,00	1,41

Obsérvese que no se detectan diferencias estadísticamente significativas en los niveles referidos a la *antigüedad* para cada una de las subescalas del MBI, por lo que se puede afirmar que no hay relación entre la antigüedad y el síndrome de Burnout.

Nº de atletas

La siguiente tabla muestra los estadísticos que describen el comportamiento en cada subescala para la variable Nº de atletas:

Medición

TABLA 4.14: Descriptiva básica para las escalas del MBI, clasificadas por Nº de atletas, de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER; un $p < 0.05$ indica asociación (hay significancia).

Nº DE ATLETAS	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			AUTOESTIMA PROFESIONAL			DESPERSONALIZACION		
	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>
	$P = 0.439$			$P = 0.745$			$P = 0.203$		
100 – 199	17,57	1,46	3,87	40,29	2,98	7,89	6,71	7,98	5,25
200 – 299	13,07	1,72	6,66	39,00	2,02	7,81	6,00	1,35	5,24
300 – 399	14,45	2,20	7,29	40,09	2,09	6,92	5,73	0,71	2,37
400 – 499	17,25	4,40	8,81	35,50	4,29	8,58	11,00	1,08	2,16

Obsérvese que no se detectan diferencias estadísticamente significativas en los niveles referidos al *nº de atletas* para cada una de las subescalas del MBI. Por lo que se puede afirmar que no hay relación entre la Nº de atletas y el síndrome de Burnout.

Carga Horaria (Horas de entrenamiento)

La siguiente tabla muestra los estadísticos que describen el comportamiento en cada subescala para la variable Carga Horaria (Horas de entrenamiento)

Medición

TABLA 4.15: Descriptiva básica para las escalas del MBI, clasificadas por CARGA HORARIA, de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR; un $p < 0.05$ indica asociación (hay significancia).

HORAS DE ENTRENAMIENTO	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			AUTOESTIMA PROFESIONAL			DESPERSONALIZACION		
	$P = 0.868$			$P = 0.410$			$P = 0.864$		
	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>	\bar{X}	<i>E.S</i>	<i>S</i>
15 – 24	20,00	----	----	47,00	----	----	8,00	----	----
25 – 34	14,84	1,46	6,38	38,79	1,72	7,50	6,05	0,99	4,30
35 – 44	14,08	2,31	7,99	40,75	1,88	6,52	6,83	1,49	5,17
45 – 54	15,20	2,54	5,67	35,40	4,20	9,40	7,80	1,85	4,15

Obsérvese que no se detectan diferencias estadísticamente significativas en los niveles referidos a la *carga horaria* para cada una de las subescalas del MBI, por lo que se puede afirmar que no hay relación entre la carga horaria y el síndrome de Burnout.

Variables Sociodemográficas

La siguiente tabla muestra los *pvalores* que contrastan en cada subescala las variables sociodemográficas: *edad, sexo, horas de descanso, horas de ocio*:

Medición

TABLA 4.16: *P valores* para las escalas del MBI, clasificadas por variables Sociodemográficas, de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER; un $p < 0.05$ indica asociación (hay significancia)-.

Variables	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	AUTOESTIMA PROFESIONAL	DESPERSONALIZACION
<i>Sociodemográficas</i>	<i>P valor</i>	<i>P valor</i>	<i>P valor</i>
Edad	0,888	0,425	0,759
Sexo	0,627	0,721	0,992
Horas descanso	0,574	0,784	0,566
Horas ocio	0,059	0,458	0,459

Obsérvese que no se detectan diferencias estadísticamente significativas en los niveles referidos ha: la edad, el sexo, las horas de descanso y las horas de ocio, para cada una de las subescalas del MBI, por lo que se puede afirmar que no hay relación entre estas variables y el síndrome de Burnout en la muestra estudiada.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1.- De acuerdo al diagnóstico realizado se ha detectado que los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMER, presentan un grado bajo de *Burnout*, caracterizado por niveles bajos de las dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Autoestima Profesional.

2- dentro de este marco se determinó que el Plan de prevención e intervención frente al síndrome de Burnout dirigido a los entrenadores deportivos que laboran en la fundación del deporte del estado Mérida, tiene una gran factibilidad ya que tendrá impacto positivo en el colectivo, donde a través de dicho plan servirá para coadyuvar al mejoramiento de la calidad de vida del entrenador físico y por consiguiente la su función y éxito en el trabajo. En cuanto a la factibilidad económica se determinó que tiene viabilidad ya que en su gran mayoría la aplicación del plan será desarrollado con recurso humano perteneciente al mismo colectivo, por ende se ven reducidos los gastos abriéndole paso a la factibilidad económica del plan. Dentro de este orden de ideas, la factibilidad técnica se encuentra respaldada por el cuestionario utilizado (Maslach Burnout Inventory) ya que es un instrumento validado a nivel internacional donde el margen de error que arroja es bajo teniendo una gran confiabilidad. Dicho de otro modo, el plan brinda una factibilidad técnica de gran nivel.

3.- Así mismo, en lo que respecta a algunos factores de perfil socio demográfico y profesional no existe relación con el grado de *Burnout* y los

entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR. Por otra parte, el número de atletas con que labora el entrenador deportivo se relaciona con la Autoestima Profesional y de esta forma con el grado de *Burnout*, de manera que al acrecentarse el número de atletas o bien aumenta y se consolida la Autoestima Profesional o por el contrario se produce una baja de sus niveles. Esta última parece ser la más posible.

4- Existe la necesidad de diseñar un plan de actividades que permitan prevenir e intervenir el estrés laboral, en ese sentido una parte importante del plan debe estar centrado en concienciar a los participantes del papel que pueden desempeñar en la prevención del estrés laboral a diversos niveles (vida más sana, vigilar el estado de salud, evitar hábitos que incrementan el riesgo del estrés laboral y sus consecuencias)

Recomendaciones

Resulta evidente que la labor de entrenador presenta un estrés sostenido capaz de generar diferentes grados potenciales del Burnout, en muchos caso fruto de las críticas realizadas por el entorno, en otros casos por las instalaciones deportivas donde laboran, dotación de material, logro de metas y más aún por el sueldo que devengan producto de su trabajo; es por ello, que se debe proponer un plan de prevención e intervención el cual no solamente debe estar dirigido a un grupo minoritario de entrenadores , ya que como se ha comprobado en otros estudios e investigaciones el Síndrome de Burnout o desgaste profesional tiene su aparición en todo trabajador que se relacione con gente sea cual sea su ocupación y son susceptibles a desanimarse y perder su entusiasmo por el trabajo repercutiendo directamente en el individuo y en la organización

Es también necesario y de vital importancia hacer llegar el llamado de alarma a las autoridades deportivas correspondientes, así como también a todas y cada una de las personas que forman parte del contexto deportivo, sobre la enfermedad a la que están expuestos los entrenadores deportivos; además de luchar por la reivindicación del entrenador deportivo en cuanto a salarios, cargas horarias y lugares de trabajo, presiones por logros, entre otros ya que estos son unos de los tantos factores del perfil del entrenador que pueden incidir directamente en la aparición y presencia del desgaste profesional (Burnout).

Dentro de este marco, se resalta que el síndrome de Burnout constituye el mayor impacto de la percepción de estrés sostenido durante años de trabajo, en la función de entrenador. El Burnout se concibe como un síndrome que se expresa en el estado emocional de la persona, la cual se siente agotada, despersonalizada y reducida en su realización personal, por ello que se recomienda que los entrenadores asistan periódicamente a consultas psiquiátricas o psicológicas con el fin de mantener una buena salud mental.

Y para finalizar se recomienda seguir un plan de prevención de manera que el grupo de entrenador que no están en peligro (nivel bajo de Burnout) no pasen a un nivel intermedio del síndrome, incrementando el número de casos.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

PLAN DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE AL SÍNDROME DE BURNOUT ENTRENADORES DEPORTIVOS QUE LABORAN EN LA FUNDACIÓN DEL DEPORTE DEL ESTADO MÉRIDA, FUNDEMÉR.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Presentar un plan de prevención y tratamiento frente al Síndrome de Burnout dirigido a los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR

Objetivos Específicos

- Informar a la Fundación del Deporte del Estado Mérida sobre la vulnerabilidad del Síndrome de Burnout en los entrenadores dependientes de tal organismo.
- Minimizar la aparición del Síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR a través de las actividades propuestas en el plan.
- Disminuir el cansancio físico-emocional de los entrenadores deportivos que laboran en la Fundación del Deporte del Estado Mérida FUNDEMÉR mediante la realización de las actividades planteadas.

Presentación

La propuesta de un plan de prevención y tratamiento frente al síndrome de Burnout, está dirigido a cada uno de los entrenadores deportivos que laboran en la fundación del deporte del estado Mérida FUNDEMER, con el propósito de informar y orientar a dicho colectivo sobre la presencia del desgaste físico-emocional y sus consecuencias, así como también darles las herramientas necesarias para evitarlo y/o tratarlo a fin de mejorar sus rendimiento en cuanto a resultados deportivos los cuales se evidencian en el éxito de sus deportistas.

Este plan se diseñó sustentado en los resultados obtenidos en esta investigación la cual va a servir para atender de manera directa a cada una de las dimensiones del síndrome (despersonalización, autoestima profesional y agotamiento emocional) que afectan notoriamente a los entrenadores deportivos dependientes fundación del deporte del estado Mérida FUNDEMER. El mismo, no es más que una serie de actividades estratégicas enmarcadas dentro de un concepto teórico-práctico dirigidas a este grupo de profesionales del deporte.

El plan está estructurado en tres etapas o fases, que se distribuyen durante el año, incluyendo la evaluación del mismo por medio de la aplicación del MBI (Maslach Burnout Inventory) al finalizar todas las actividades propuestas, el mismo arrojará resultados importantes de la efectividad del plan.

Fase informativa

En esta primera fase mediante una reunión con el cuerpo directivo de la fundación del deporte del estado Mérida FUNDEMER, se dará a conocer sobre el estrés laboral crónico o síndrome de Burnout, por consiguiente se les informara sobre los resultados obtenidos en la reciente investigación y con ello el plan de prevención e intervención propuesto.

Una de las finalidades de esta fase es dar a conocer cómo se llevará a cabo el plan y que para ello es necesaria la conformación de mesas de trabajo y comisiones entre los entrenadores, para que sean el enlace directo con los responsables del plan de prevención y tratamiento y así poder llevar a feliz término cada una de las actividades planteadas. En función a lo antes expuesto se tiene previsto visitar a FUNDEMER la tercera semana de enero para la solicitud de la reunión y afinar otros detalles referentes al plan, de acuerdo a ello, se prevé la reunión para la tercera semana de febrero.

Plan de prevención e Intervención frente al síndrome de Burnout en entrenadores deportivos.

PRIMERA ETAPA O FASE DEL PLAN

OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Informar qué es el síndrome de Burnout, cuales son las causas que lo producen y las consecuencias que trae al entrenador deportivo. • Advertir a los dirigentes deportivos sobre la presencia del síndrome de Burnout en los entrenadores deportivos. • Divulgar al colectivo de entrenadores deportivos cómo se puede prevenir y tratar el síndrome, entrega de folleto (anexo N° 3).
DIMENSIONES DEL SÍNDROME	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima profesional • Despersonalización • Agotamiento emocional
RECURSOS	<p>HUMANOS: asambleas y reuniones regulares cuerpo directivo y entrenadores de la fundación del deporte del estado Mérida</p> <p>MATERIALES: Libreta de notas, lápiz, video been, Stan, trípticos, material impreso informativo y marcadores.</p>
RESPONSABLE	El investigador.
DURACIÓN	08 horas (tercera semana de febrero)
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada informativa del síndrome de Burnout. • Presentación del grupo responsable del plan. • Aplicación de cuestionario MBI a los entrenadores de la fundación de deporte del estado Mérida. • Exposición por parte de los responsables. • Refrigerio. • Ronda de preguntas y respuestas sobre lo expuesto. • Dinámica de grupo (acción 1). • Cierre de la jornada.

LUGAR	Salón de reuniones FUNDEMÉR, ambientado con referencia al tema
PRESUPUESTO	El presupuesto será acorde al momento en que sea aplicado el plan.

Segunda Etapa o Fase del Plan

OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la autoestima profesional de los entrenadores que laboran en la fundación del deporte del estado Mérida FUNDEMÉR, para realzar su labor profesional. • Trabajar la autoestima personal de los entrenadores que laboran en la fundación del deporte del estado Mérida FUNDEMÉR, para mejorar su calidad de vida.
DIMENSIONES DEL SÍNDROME	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima profesional • Despersonalización • Agotamiento emocional
RECURSOS	<p>HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cuerpo directivo y entrenadores de la fundación del deporte del estado Mérida • Entes gubernamentales y no gubernamentales (Dirección de deportes ULA, Zona Educativa N° 14 y Cruz Roja, ejercicios para la salud, centro de salud integral). • Instructores deportivos - recreativos. • Instructores en yoga, meditación, aromaterapia, • Médicos psiquiatras, psicólogos entre otros colaboradores. <p>MATERIALES: Libreta de notas, lápiz, video been, trípticos, Stan, material impreso informativo, marcadores, ropa cómoda, zapatos deportivos, velas pequeñas, ambientadores, reproductor de CD, cristales, CDs de música para relajar y meditar entre otros.</p>
RESPONSABLES	El investigador, personal capacitado y todo el equipo de colaboradores.

DURACIÓN	05 horas de jornada de actualización y perfeccionamiento técnico deportivo. 1 horas y 30 minutos de jornadas de recreación, meditación y relajación. (a partir de la segunda semana de marzo)
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de perfeccionamiento sobre entrenamiento deportivo de acuerdo con las necesidades de los entrenadores. (05 hrs). • Realización de bailoterapia (30 min). • Realización de técnica antiestrés aromaterapia con una duración de 60 min aproximadamente (acción 2). • Cierre de la jornada (plenaria) 30 minutos.
LUGAR	Área ambientada para el desarrollo de la jornada teórica, aula de usos múltiples, Centro deportivo cinco águilas blancas
PRESUPUESTO	El presupuesto será acorde al momento en que sean aplicadas las actividades del plan.

Tercera Etapa o Fase del Plan

OBJETIVO ESPECIFICO	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar el agotamiento físico-emocional de los entrenadores que laboran en la fundación del deporte del estado Mérida FUNDEMÉR
DIMENSIONES DEL SÍNDROME	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima profesional • Despersonalización • Agotamiento emocional
RECURSOS	<p>HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrenadores deportivos por deportes colectivos, individuales. • Ejercicios para la salud, centro de salud integral. • Instructores deportivos - recreativos y profesores de educación física. <p>MATERIALES: Ropa cómoda, zapatos deportivos, material deportivo, pantalones faldas tacones zapatos, llaves, candados, globos, harina, colorante, infusiones, velas pequeñas, ambientadores, toallas, reproductor de CD, cristales, CDs de música para relajar y meditar entre otros.</p>
RESPONSABLES	El investigador, personal capacitado y todo el equipo de colaboradores.
DURACIÓN	11 horas y 30 min. De jornadas de recreación, meditación y relajación, divididas de la siguiente manera 1 hora cada 15 días por 5 meses (a partir de la cuarta semana de abril)
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarta semana de abril: En la primera semana de ejecución del plan, se realizará una clase de Bailoterapia con una duración aproximada de 60 min. • Segunda semana de mayo: Se aplicará una técnica antiestrés de relajación y visualización (acción 3) con una duración de 60 min aproximadamente. • Cuarta semana de mayo: Luego en la segunda semana de ejecución del plan se llevará a cabo una actividad deportiva juego de voleibol mixto (60 min). • Segunda semana de junio: Posteriormente se realizará una técnica

<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p>	<p>antiestrés de meditación (acción 4) (60 min).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuarta semana de junio: En la tercera semana de ejecución del plan, se efectuará un juego predeportivo de kickimcesta mixto (60 min). • Segunda semana de julio: Se realizará un compartir de unos 60 minutos seguidamente se ejecutará una plenaria con la finalidad de conocer cómo se han sentido los entrenadores con todas las actividades desarrolladas hasta el momento. (30 min). • Cuarta semana de julio: Posteriormente en la cuarta semana de ejecución del plan se llevará a cabo una actividad recreativa gymkhana (acción 5) con una duración de 20 minutos • Segunda semana de agosto: Se realizará una charla sobre la motivación como herramienta fundamental en el espacio laboral y en la vida cotidiana, y aplicación de cuestionario MBI, con 1 hora y 40 minutos de duración. • Cuarta semana de agosto: En la quinta semana de ejecución del plan se realizará una clase de yoga (acción 6) con una duración de 2 horas aproximadamente. • Primera semana de septiembre: Cierre de las actividades que conforman el Plan de prevención y tratamiento frente al síndrome de Burnout en entrenadores deportivos, con una plenaria de 1 hora aproximadamente donde se darán los resultados del análisis estadístico y resultados específicos de la aplicación del MBI y por ende realizara el conversatorio
---	--

ACTIVIDADES	referente a cada una de las actividades desarrolladas del plan.
LUGAR	Área ambientada para el desarrollo de la jornada teórica, auditorio, gimnasio cinco águilas o espacio abierto (no necesariamente debe estar cerca de la institución).
PRESUPUESTO	El presupuesto será acorde al momento en que sean aplicadas las actividades del plan.

Evaluación del Plan

Como fue mencionado en la presentación del mismo, la evaluación del plan será determinada por la aplicación del MBI (Maslach Burnout Inventory) en la segunda semana de agosto. La aplicación del instrumento nos permitirá conocer el estado físico-emocional de los entrenadores y así poder realizar un análisis comparativo entre el inicio de la aplicación del plan y los resultados obtenidos posterior al mismo.

Acciones del Plan

Acción 1. Dinámica de grupo. A poner un huevo.....!!!

Duración: 10 min

Materiales Necesarios: un globo por grupo, un aro por grupo.

Disposición inicial: grupos de 5 o seis personas.

Desarrollo: cada grupo (una gallina) forma un círculo cogiéndose por los codos y mirando todos hacia afuera. Con sus espaldas y sus traseros tienen que aguantar un globo u conseguir desplazarse hasta depositarlo dentro de un aro

que se encuentra situado a unos treinta metros del punto de salida ¿lograran las gallinas poner el huevo?

Observaciones: ni que decir tiene que “la gallina “debe desplazarse emitiendo el sonido propio de este animal

Acción 2. Técnica antiestrés- aromaterapia

Esta terapia acaba con la fatiga, ansiedad, depresión, insomnio y desequilibrio nervioso. Las esencias de albahaca, pino y lavanda son muy recomendables, se considera que los aceites naturales concentran todas las propiedades curativas de las plantas. Cada sustancia aromática emite una vibración que se transmite al sistema nervioso, produciendo reacciones físicas y psíquicas, las inhalaciones limpian los senos paranasales y los bronquios y las infusiones son beneficiosas para el funcionamiento del cerebro y otros órganos.

Sin embargo hay que tener presente que las infusiones son medicinales y hay que usarlas con mucha moderación.

La aromaterapia comienza con la formación de parejas, las infusiones deben estar previamente preparadas. Al conformar las parejas comenzarán a frotar los aceites por los brazos y cuellos de sus compañeros (se recomienda colocarse una franela sin mangas y colocar una suave música de fondo). Sientan el olor de las esencias (aceites) inhalen su aroma, relájense.

Luego cambian de lugar con sus parejas y repitan el procedimiento. Al finalizar tomen una tasa de infusión lentamente, disfrútenla.

Toda la sesión estará guiada por especialistas en la materia.

Acción 3. Técnica antiestrés- relajación y visualización

El objetivo de este tipo de relajación es reducir los síntomas fisiológicos de la ansiedad. La relajación actúa en el Sistema Nervioso Periférico de forma

contraria al estrés, por lo tanto no se puede estar relajado y ansioso a la vez. Es importante realizarlo correctamente y todos los días, hasta conseguir adquirir un dominio y poder relajarse cuando usted quiera y en cualquier lugar (Jacobson y Bernstein, 1983).

Procedimiento. ¿Cómo preparase?

La técnica debe realizarse en un lugar tranquilo donde no se escuche ruido puede ser un lugar abierto en contacto directo con la naturaleza o en un sitio cerrado dentro de la institución deportiva si el lugar es cerrado debe tener una luz tenue, los participantes deben quitarse los lentes, pulseras, collares entre otros. La persona encargada de realizar la técnica comenzará a decir lo siguiente:

Acuéstense ya sea en el suelo directamente o en una colchoneta, piensa que estás aprendiendo una habilidad, como ir en bicicleta, que después te ayudará. Si durante la relajación le vienen a la mente escenas que le perturban o inquietan, no haga nada, déjelas pasar... Cierra los ojos

Y comience a respirar profundamente inhalando por la nariz 5 veces profundamente y expirando por la boca, hacia fuera y despacio. Repítelo 5 veces.

Después de estas 5 respiraciones profundas continúe respirando de forma lenta y pausada, a un ritmo normal.

Desde ahora cada vez que inhale repita para usted mismo la palabra “quieto” y con cada exhalación la palabra “tranquilo” note como al haber permitido que su cuerpo se afloje, los músculos se relajan.

Siga repitiendo “quieto” con cada inspiración y “tranquilo” con cada expiración, y con esta repetición de forma continua las palabras aparecen en

forma de compás, con el ritmo de su respiración la relajación se va haciendo más profunda.

La sensación de bienestar y calma profunda crece y se desarrolla... “quieto”... “tranquilo”...

Continué relajándose de esta manera un poco más, mantenga los ojos cerrados pero, al compás con cada inspiración y expiración continúe repitiendo las palabras “quieto” y “tranquilo”.

Ahora pasaremos a otra etapa de la relajación.

En la misma posición que se encuentran sin moverse intentaremos estar atentos a las sensaciones de tensión / distensión de los músculos. Ahora tense con fuerza toda la musculatura de su cuerpo cada músculo quedará tirante y tenso.

Tense con fuerza los músculos de:

Las piernas, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

Los muslos, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

Las nalgas, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

La pelvis, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

El abdomen, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

La espalda, (requiere un poco más de tiempo): tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

El tórax, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

El cuello, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

La mandíbula, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

La frente, tense firmemente... relaje de golpe. Respire.

Los hombros: todo bien tenso... relajar de golpe. Respirar.

Deje escapar la tensión y relájese completamente, sienta el bienestar inmediato, esta será toda la tensión que efectuaremos. Ahora pasaremos a otro nivel de la relajación, un nivel mucho más profundo.

La visualización piense en una imagen agradable, una escena creada por usted mismo: una situación, un lugar, cualquiera que le resulte muy agradable y relajante por ejemplo estar en una playa con el ruido del mar, o en un bosque...

Tómese el tiempo que le haga falta para encontrar la imagen, después utilizará la misma para relajarse en cualquier lugar, deje que su mente divague entre recuerdos y escenas hasta encontrar la imagen.

Ahora imagine claramente la escena mientras continua repitiendo las palabras "quieto" y "tranquilo" con cada inspiración y expiración, realice las dos cosas a la vez, y note el efecto.

Ahora trasládese dentro de esta imagen, siéntase parte de ella, hágala tan suya como le sea posible, y suelte todas las tensiones.

Después, debe permanecer quieto durante unos minutos, y poco a poco abrir lentamente la conciencia a los sonidos de la habitación o del lugar donde se encuentren y a la sensación del cuerpo, y empezar a incorporarse lentamente sin hacer ningún movimiento brusco... abra los ojos poco a poco y valla sentándose con cuidado.

Toda la sesión estará guiada por especialistas en la materia

Acción 4. Técnica antiestrés - meditación

La meditación no se utiliza para pensar en los problemas, como podría entenderse, sino para permitir un descanso a nuestra mente. A veces nos entramos en un espiral de preocupaciones que nos provoca ansiedad o estrés en la vida diaria, como problemas laborales, de relación, exámenes, y hasta podemos llegar a trastornos psicosomáticos.

Los resultados de la meditación son:

- Se disminuye la presión arterial en presiones normales o poco elevadas.
- Baja la tasa respiratoria y el consumo de oxígeno.

La meditación comienza con la relajación de la siguiente manera:

Siéntese o estírese en una postura cómoda, con ropa que no le apriete (no realice la relajación durante las dos horas siguientes a una comida, ya que los procesos digestivos interfieren en la respuesta relajante). Luego cierre los ojos, para inducir la respuesta de relajación escoja una palabra o sonido que le guste, puede ser “mmm...” “ohmm”...

Relaje todos los músculos del cuerpo dejándolos "suelos". Colóquese en una posición cómoda, apoyando la espalda.

Sienta cómo los brazos y las piernas le pesan mucho, continúe lenta y progresivamente esta sensación de pesadez con el resto del cuerpo: las manos, el abdomen, los músculos de la cara; apoye relajadamente la espalda sobre la superficie donde se encuentra, puede ser en un mueble o acostado, manténgase relajado.

Respire con naturalidad, no profundamente y toma conciencia de su respiración.

Al principio no se suele conseguir un nivel de relajación profunda, no le preocupe, con la práctica se relajará sin esfuerzo. Mantenga una actitud pasiva y deje que la relajación se presente según su propio ritmo.

Si aparecen pensamientos perturbadores, intente ignorarlos y déjelos pasar no se ocupe de ellos y volviendo a repetir "mmm...".

Continúe así, repitiendo tranquilamente en cada expiración "mmm..." durante diez a veinte minutos. Al terminar, permanezca sentado o acostado durante algunos minutos más, primero con los ojos cerrados y después abiertos, no se levante hasta que hayan pasado algunos minutos.

Toda la sesión estará guiada por especialistas en la materia.

Acción 5. Gymkhana

La gymkhana se realizará por parejas; se colocarán cinco estaciones distribuidas en un espacio abierto (gimnasio, complejo deportivo cinco águilas blancas) en cada estación los participantes ejecutarán actividades que se explican a continuación:

En la primera estación: los participantes deberán colocarse los sacos y comenzar a saltar hasta la siguiente estación

En la segunda estación Los participantes deberán vestirse con la ropa que estará situada en dos cestas (masculino con ropa y calzado femenino y femenino con ropa y calzado masculino)

En la tercera estación: los participantes deberán encontrar en un manojo de llaves, las llaves que abren 2 candados

En la cuarta estación: los participantes tendrán que introducir la cabeza en un envase con agua teñida de color.

En la quinta estación: deberán buscar una moneda dentro de un plato con harina.

Y en la sexta estación: por último los participantes tendrán que explotar tres globos, solo con el abdomen (se abrazaran con el globo en la zona abdominal del cuerpo).

Para esta actividad los participantes deberán llevar ropa extra y se sugiere ducharse en el complejo deportivo cinco águilas blancas

Acción 6. Técnica antiestrés - yoga

La práctica del yoga ayuda a aumentar la capacidad de concentración y alivia el nerviosismo, por lo que está indicado para personas que padecen estrés. Los objetivos del yoga son, ante todo, acabar con las causas verdaderas de la mala salud, que consisten principalmente en una oxigenación deficiente, en una alimentación pobre, en el ejercicio inadecuado y en la eliminación defectuosa de los productos de desecho que envenenan nuestro organismo.

El yoga contribuye al aumento de nuestras capacidades mentales, a la mayor agudización de nuestros sentidos y a un mayor bienestar psíquico. Ello se debe a la utilización de posturas combinadas con el control de respiración rítmica y a la concentración.

Con el yoga se aprende a respirar correctamente manteniendo toda la atención en el proceso respiratorio y aumentando paulatinamente el tiempo de permanencia del aire en nuestros pulmones. De esta forma se oxigena todo el organismo, aumentando la resistencia y la capacidad dilatadora de la caja torácica mientras disminuye la sensación de fatiga. La forma de respirar del yoga aumenta la vitalidad del cuerpo, purifica la sangre y proporciona equilibrio mental la relajar el cuerpo y la mente.

Cuanto mayor es la amplitud respiratoria, mayor es la capacidad y amplitud emocional. El yoga ayuda a relajarse, evita el dolor de espalda, mejora la circulación, tiene efectos beneficiosos en el cuerpo y en la mente; Tonifica los músculos y las articulaciones, da flexibilidad a la columna vertebral y mantiene en excelente estado los órganos internos, glándulas y nervios.

Además es beneficioso en afecciones del aparato locomotor así como quienes sufren algún tipo de enfermedad respiratoria. Determinadas posturas físicas liberan tensiones mentales y mejoran la memoria y la concentración (estar cabeza abajo), la flexión hacia adelante estimula el sistema nervioso, la meditación en determinadas posturas estáticas, es también una actividad muy importante.

Las técnicas mentales de relajación y concentración, unidas a una respiración correcta, oxigenan el cerebro, ayudando a controlar el estrés a las personas que practican el yoga sistemáticamente. En las posturas que se practican cabeza abajo, al invertir los efectos de la gravedad, descansa el corazón, se alivia la presión de la espalda y se previenen problemas de columna, al modificar el ejercicio haciendo un ángulo recto con las piernas, se estimulan las glándulas tiroideas y paratiroides, la flexión hacia delante vigoriza los órganos internos y reduce las grasas, estirándose la columna de forma equilibrada.

Ejercicios (con base en el yoga occidental)

La base es el yoga tradicional, la diferencia con éste, radica en la autohipnosis, o sea, somos nosotros los que llevamos el control de nuestras propias sugerencias. Se trata pues de una terapia de relajación que conseguimos por nuestros propios medios.

Es por ello que es considerada una de las técnicas más poderosas para tratar de combatir el estrés. Consiste en una serie de ejercicios mentales

destinados a evitar la tensión y el nerviosismo, y a generar una sensación de paz dentro de nosotros mismos. Debemos darnos una serie de órdenes basadas en sensaciones fisiológicas normales (pesadez, calor) empezando por las extremidades y profundizando a través de la respiración, en uno mismo.

Las órdenes básicas son:

- El brazo derecho se vuelve cada vez más pesado.
- La mano derecha se vuelve cada vez más caliente.
- Los latidos se reducen con la frase "pulso tranquilo".
- Respiración calmada, lenta y regular.
- Plexo solar (está ubicado unos dos dedos por encima del ombligo) se vuelve caliente.
- Frente bastante fresca.

Así conseguimos que la mente se calme, relajamos los músculos, los vasos sanguíneos se dilatan, la sangre se distribuye mejor y experimentamos sensación de calor por todo el cuerpo. El ritmo cardíaco, la respiración y el consumo de oxígeno se hacen más lento, por lo que la cabeza se siente más fresca, luego es necesario seguir estas reglas básicas:

- Cancelar inmediatamente el ejercicio si se entra en contacto con algún sentimiento o sensación que sea incómodo.
- Cancelarlo si se empiezan a ver imágenes concretas.

Utilizar siempre las mismas frases o fórmulas y no cambiarlas nunca. Por ejemplo: "mi brazo derecho es pesado", "mis brazos y piernas son pesados y están calientes", "mi pulso es tranquilo y regular", "mi nuca y hombros son pesados" o "estoy en paz".

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2007). El Proyecto de Investigación – Guía para su elaboración. 2da. Edición. Editorial Epísteme. México.
- Balestrini A. M. (2002) como se elabora el proyecto de investigación (6ª ed). Caracas.: BL Consultores Asociados. Caracas- Venezuela
- Buendía y Ramos (2001) empleo, estrés y salud. Ediciones pirámide. Madrid
- Buunk, B.; Schaufeli, W. (1993). '*Burnout: a Perspective from Social Comparison Theory. En professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*'. De. Hemisphere. New York.
- Constitución de la República de Venezuela 1999. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 36.860. (Extraordinario), Diciembre 30 de 1999. Caracas- Venezuela.
- Cherniss, C. (1992). 'Long Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study'. *Journal of Organizational Behavior*. 13(1): 1-11.
- De la gándara, J. (1998). "*Estrés y trabajo: el Síndrome de Burnout*". Cauce Editorial. Madrid.
- Edelwich. j.; Broadsky, A. (1980). '*Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*'. Ed. Human Sciences Press. New York.
- Farber, B. (1983). '*Stress and Burnout in the Human Service Professions*'. Ed. Pergamon. New York.

Freudenberger, H. (1974). 'Staff Burn-out'. *Journal Of Social Issues*; 30 (1), 159-165. New York.

Freudenberger, h.; Nort, G. (1985). "Women´s Burnout". Ed: Penguin Books. London.

Gil–monte, p; Peiró, J. (1999). '*Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*'. Editorial Síntesis, S.A. Madrid.

Harrison, S. (1983). 'The sources of teacher burnout among the elementary teachers of Mississippi'. *Dissertation-Abstracts-International*; 44(5-A), 1333.

Hernández, F. (2005). Instrumentos de Investigación. Procedimientos para su diseño y validación. Ediciones CIDEG, C.A. Caracas Venezuela.

La ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, de fecha de 26 de julio de 2005

Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela (2015) gaceta oficial extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, de fecha de 07 de mayo 2012

Maslach, C. (1982). '*Understanding Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon*'. En 'Job, Stress and Burnout'. Ed. WS Paine. Sage Publications. Beverly Hills. Ca.

Maslach, C.; Jackson, S. (1981). '*Maslach Burnout Inventory*'. Consulting Psychologists Press. Palo Alto, California.

Maslach, C.; Jackson, S. (1986). '*Maslach Burnout Inventory*'. Manual. (2^{da} ed). Consulting Psychologists Press. Palo Alto, California.

Michal, M. (1993). 'Estrés'. Ed. De ROCHE. Basilea.

Ramos, F. (1999). "El Síndrome de Burnout". Madrid: UNED-FUE.

Stracuzzi, S. y Pestana, F. (2006) Metodología de la investigación Cuantitativa. Las variables. (2a ed.) Caracas : FEDUPEL.

UNELLEZ. *Normativa para la elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y tesis Doctorales*. 2009. Consejo Directivo, Resolución N° CD 2009/195. Marzo 31.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) Manual de trabajo de especialización y maestría y tesis doctorales. Tercera Edición Caracas-Venezuela.

Viloria, H. (2000). "Estudio del Síndrome de Burnout en los Profesores de la Universidad de Los Andes". Trabajo de Ascenso. Mérida. Universidad de los Andes.

Viloria, H.; Paredes, M. & Paredes, L. (2003). Burnout en profesores de educación física. *Revista psicología del deporte*, 2, 133-146.

Winnubst, J. (1993). 'Organizational Structure, Social Support, and Burnout. En W.B Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.) Professional Burnout: Recent development in theory and research (p.p 151-162). London: Taylor & Francis.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Capel, S. (1986). Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Athletic Training*, 21, 322-327. www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02701367.1986.10608093. Consulta 22, Septiembre 2015.
- Garces, E. (2002) <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=154832>. Consulta 22 junio 2015
- García, F. (2000). <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 5 - N 28° Consulta 28 - Julio de 2015.
- Garcés R. y Jara. E (2002) Variables Motivacionales y Emocionales Implicadas en el síndrome de burnout en el contexto deportivo.volumen5 N°11-12.<http://reme.uji.es/articulos/agarce2110312102/texto.html>. Consulta 24 de septiembre 2015
- Hernández, A. (2014) <https://luiscastellanos.files.wordpress.com/2014/02/el-proyecto-factible-como-modalidad-en-la-investigacion-educativa-ana-hernandez.pdf>
- Marchena, J. y Torres, D. (2011) población a riesgo de desarrollar síndrome de burnout y cuales sus factores de riesgo.<http://Bdigital.ces.edu.co..8080-repositorio-handle-10946-1518>.Consulta 24 de septiembre 2015.
- Prendas, J., Castro, W. y Vargas G (2007). Identificación y Comparación de Síntomas de Desgaste Físico y Mental en Árbitros, Entrenadores y Educadores Físicos. www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/pem/article/view/361. Consulta 24 2015, Septiembre.

ANEXOS

ANEXO N°1

**ESCALA DE DESMOTIVACIÓN PROFESIONAL MASLACH BURNOUT
INVENTORY (M.B.I.)**

Nunca	0	Una vez a la semana	4
Pocas veces al año	1	Pocas veces a la semana	5
Una vez al mes o menos	2	Todos los días	6
Unas pocas veces al mes	3		
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			0 1 2 3 4 5 6
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.			0 1 2 3 4 5 6
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.			0 1 2 3 4 5 6
Fácilmente comprendo cómo se sienten los atletas			0 1 2 3 4 5 6
Creo que trato a los atletas como si fuesen objetos impersonales			0 1 2 3 4 5 6
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo			0 1 2 3 4 5 6
Trato eficazmente los problemas de los atletas			0 1 2 3 4 5 6
Siento que mi trabajo me está desgastando			0 1 2 3 4 5 6
Creo que estoy influyendo positivamente, con mi trabajo en la vida de los demás.			0 1 2 3 4 5 6
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión			0 1 2 3 4 5 6
Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			0 1 2 3 4 5 6
Me siento muy activo			0 1 2 3 4 5 6
Me siento frustrado con mi trabajo			0 1 2 3 4 5 6
Creo que estoy trabajando demasiado			0 1 2 3 4 5 6
No me preocupa lo que le ocurra a mis atletas			0 1 2 3 4 5 6
Trabajar directamente con los atletas me produce estrés			0 1 2 3 4 5 6
Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis atletas			0 1 2 3 4 5 6
Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis atletas			0 1 2 3 4 5 6
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión			0 1 2 3 4 5 6
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades			0 1 2 3 4 5 6
En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma			0 1 2 3 4 5 6
Creo que mis atletas me culpan de algunos de sus problemas			0 1 2 3 4 5 6

ANEXO N°2

CUESTIONARIO SOCIO- DEMOGRAFICO

1- **Edad:** Menos de 30 años De 30 a 40 años De 41 a 50 años De 51 a 60 años

2-**Sexo:** Varón Mujer

3- **horas de descanso (sueño):** Menos de 7 De 7 a 8 Más de 8

4- **Horas de ocio:** Menos de 2 De 2 a 4 Más de 4

5- **Numero de atletas que atiende:**

De 100 a 199

De 200 a 299

De 300 a 399

De 400 a 499

6 – **¿Cuántas Horas de entrenamiento imparte semanalmente?**

De 15 a 24

De 25 a 34

De 35 a 44

De 45 a 54

7- **Otro Trabajo:** Si No

8- **¿A cuántos congresos relacionados con su actividad deportiva suele asistir anualmente?**

Ninguno

uno anual

dos o más anuales

9- **¿Cuántos años que tiene ejerciendo la profesión de entrenador deportivo?**

Menos de 5

De 5 a 10

De 11 a 20

Más de 20