UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES LABORALES EN DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO

Tesistas:
María Alejandra ROSALES GÓMEZ
Fabiana María SOSA BACCHILLONE

Tutor: Adriana BORREGO

Caracas, 10 de septiembre de 2019

UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES LABORALES EN DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO

Realizado por:

María Alejandra ROSALES GÓMEZ

Fabiana María SOSA BACCHILLONE

Profesor guía:

Adriana BORREGO

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: Recomendado (19) puntos.

Nombre: Adriana Borrego Firma:

Nombre: HARRY CASTELLANOS S. Firma:

Nombre: MAIKE LARA Firma:

Caracas 14 de octubre de 2019

FORMATO G:
FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

TÍTULO (máximo 120 caracteres)	Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales en deportistas de alto rendimiento.
TUTOR	Adriana Borrego
AUTOR(ES)	Rosales Gómez, María Alejandra Sosa Bacchillone, Fabiana María
ÁREA	Ciencias Sociales
NÚMERO DE PÁGINAS	156
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(s)	Teoría Sociocognitiva del Yo Teoría Estructural Teoría de Demandas y Recursos Laborales
TIPO DE INVESTIGACION	Descriptivo
TIPO DE DISEÑO	No experimental transversal
POBLACIÓN	Deportistas de alto rendimiento en la ciudad de Caracas, Venezuela.
TIPO DE MUESTREO	No probabilístico
MUESTRA	40 futbolistas profesionales del equipo de futbol Estudiantes de Caracas Sport Club
UNIDAD DE ANÁLISIS	Deportistas profesionales
VARIABLES	Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuestas: 1. Inventario de Burnout en Deportistas Revisado (IBD-R) 2. Cuestionario de Satisfacción del Entorno Laboral Físico.
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las condiciones laborales en la aparición del Síndrome de Burnout en deportistas de alto rendimiento. Esta, se caracteriza por ser de carácter cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal ya que los datos fueron recolectados en un momento determinado, midiendo de esta manera las dos variables a estudiarse en el ámbito deportivo. Las mismas son: Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales. Además, la investigación es de carácter descriptivo. . La unidad de análisis está conformada por deportistas de alto rendimiento, específicamente futbolistas profesionales, utilizando como muestra a 40 sujetos del equipo de Estudiantes de Caracas Sport Club. Para la recolección de la datos se utilizó el cuestionario Inventario de Burnout en Deportistas – Revisado (IBD – R) elaborado por Enrique Garcés de Los Fayos en el año 2012. Adicionalmente, para estudiar la variable de condiciones laborales se utilizó el Cuestionario de Satisfacción del Entorno Laboral Físico de James Carlopio. Ambos instrumentos se encuentran elaborados en escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Para llevar a cabo el procesamiento de los datos, se utilizó el programa SPSS el cual arrojó como resultado que las condiciones laborales no tienen influencia en la aparición del Síndrome de Burnout en el presente caso. Por esta razón, se analizó cada variable individualmente, evidenciando un sujeto con posible Burnout a futuro. Conocer acerca de la influencia de estas variables es de gran interés para los industriólogos, ya que trastornos como este pueden presentarse en cualquier tipo de entorno laboral por diversas causas, siento vital determinar cuándo un ambiente laboral no es el adecuado para así tomar acciones a tiempo, velando por el buen estado mental y físico del sujeto. Aunado, para el deportista profesional, su equipo de trabajo, y para la Institución que representan, es de alto interés, ya que es necesario saber cuál factor del ambiente de trabajo está incidiendo en su desempeño para así hallar soluciones o medidas preventivas.

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme tener la oportunidad de estudiar en una universidad tan prestigiosa como lo es la UCAB, por darme la fuerza, las herramientas y el apoyo necesario para enfrentar cada semestre y superar cada nuevo reto.

A mis padres, quienes siempre han sido mis pilares en formación, conocimientos, aprendizaje y amor. Gracias a ustedes por su esfuerzo, por su apoyo y su paciencia a lo largo de estos años en la universidad.

A mi hermano, por hacerme reír en los momentos más estresantes y cuando más lo necesitaba. Por ayudarme a distraerme siempre. Eres el mejor.

A mi tío, Renato Gómez, por ser motor de mi día a día. Por escucharme, por aconsejarme, porque a pesar de la distancia que separa a Venezuela de México, nuestro lazo familiar y amistoso no se rompe de ninguna manera. Gracias a ti por cada mensaje, llamada y empuje desde lejos. Gracias por regalarme a mis tres primos –y mi ahijada- porque sin ellos el camino hasta aquí no hubiese sido igual.

A mi tía, Johanna Sosa, porque gracias a ti le tomé cariño a la carrera, hasta el punto de terminar este trabajo de investigación y próximamente ser licenciada. Gracias por tu apoyo y tus consejos de industrióloga, madrina, tía y comadre.

A mis abuelos, por hablar tanto conmigo de cualquier tema, por sus oraciones en momentos de parciales difíciles y por los té para calmar los nervios.

A mis amigas, porque gracias a ellas nos volvíamos a levantar cuando queríamos rendirnos. Por ser apoyo, distracción, hermandad y por disfrutar la universidad como nunca.

A mi compañera de tesis, por estar conmigo durante este camino. Por unirnos como pareja de tesis desde muy tempranos semestres y crear a esta dupla perfeccionista, estresada pero especialmente dedicada. Gracias, hermana del alma.

A la Universidad Católica Andrés Bello, por ser mi segunda casa, por darme el honor de poder decir que soy ucabista. Por enseñarme a ver más allá de las cosas, a buscar e ir por la excelencia siempre. Por entender y enseñarme cosas fundamentales no sólo a nivel profesional sino personal. La mejor universidad del mundo. Gracias por tanto, UCAB.

A mi profesora de Trabajo de Campo y tutora de tesis, Adriana Borrego. Por enseñarme en primera instancia a analizar más profundo las situaciones, a observar y encontrar el por qué de las cosas. Por ser una de las mejores profesoras y ucabistas que conozco. Gracias por tu paciencia, por tu tiempo y por tus correcciones, también por las tardes de regaños y risas.

A la señora Irma Rossi, mi abuela adoptiva, por siempre estar para nosotras dos. Por cada comida, café, té, palabras rebuscadas, regaños, risas y especialmente por cada conversación e historia nueva que contar. Gracias por todo el apoyo durante este tiempo de trabajo.

Y por último, a mí, por nunca rendirme, por querer aprender, superar obstáculos y dar lo mejor siempre.
Gracias,

María Alejandra.

ADios, por darme fuerza cuando más lo necesité y por darme las cosas en el tiempo perfecto.

A mis padres, Raúl y Claudia, por ser los principales promotores de mis sueños, por creer en mí antes que nadie y por nunca abandonarme en el camino. Sin duda este logro también es de ustedes.

A mis hermanos, Mauricio y Valentina, por sacarme sonrisas en los momentos de angustia y por ser mis fieles compañeros de vida. No los cambio por nada en este mundo.

A mi abuela, Irma, por su amor infinito, por su compañía en aquellas largas noches de estudio y por ayudarme a ver los obstáculos como algo pequeño.

A mi tío, Reinaldo, por ser mi modelo a seguir, mi ejemplo de esfuerzo y valentía. Por todoslos consejos y por extenderme la mano en los momentos más difíciles.

A mi amiga y colega, María Alejandra, por creer en mí desde el principio y ser el complemento perfecto para alcanzar el éxito de este trabajo. Sin ella el camino no hubiese sido el mismo.

A mi tutora, Adriana Borrego, por ser tan atenta y paciente, y por enseñarme a no estresarme por cualquier detalle. Gracias por confiar en este proyecto.

A mis amigos, quienes siempre han estado ahí incondicionalmente y me han enseñado valiosas lecciones de vida. Por estar a mi lado en este largo caminar.

Fabiana.

AGRADECIMIENTOS

El presente Trabajo de Gradofue realizadocon dedicación, esfuerzo, tiempo y especialmente apoyo; razón por la cual no hubiese podido ser terminada sin agradecer a distintas personas que, para nosotras, fueron esenciales en el camino. Por ello, mencionaremos a algunas de ellas que marcaron una huella en este estudio.

En primer lugar, le agradecemos a Dios, por ayudarnos en todo nuestro recorrido universitario. Por unirnos como amigas y pareja de tesis, por ayudarnos a enfrentar cada obstáculo que se nos podía poner en el camino, por iluminarnos y darnos la fuerza en cada paso dado.

A nuestra tutora, por su paciencia y constancia. Por ser motor para este estudio, por levantarnos cada vez que estábamos a punto de caer. Por sus consejos profesionales y de vida. Gracias por ayudarnos y formar parte de este gran logro.

A nuestros padres y familiares, por su apoyo incondicional, consejos y guía. Por ser fortaleza y cariño en momentos buenos y malos. También, por darnos la oportunidad de estudiar y por fortalecer nuestros valores.Sin duda, es un logro compartido.

Al equipo Estudiante de Caracas Sport Club (ECSC), por formar parte de esta investigación. Por su apoyo y tiempo.

A la Universidad Católica Andrés Bello, y en especial a la Escuela de Ciencias Sociales, por permitirnos ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

Para finalizar, queremos agradecer a cada una de las personas que estuvieron presentes durante todo este tiempo de estudio y que representaron distintos roles donde de una u otra manera aportaron a la investigación; a través de apoyo, ideas, consejos. Gracias.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

DEDICATORIA……..……..... iii

AGRADECIMIENTOS v

ÍNDICE GENERAL vi

ÍNDICE DE TABLAS x

ÍNDICE DE FIGURAS xii

RESUMEN xiv

INTRODUCCIÓN 15

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 20

Justificación de la investigación 28

OBJETIVO GENERAL 29

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 29

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 31

Antecedentes de la investigación 31

Orígenes del Burnout 34

Síndrome de Burnout: delimitación conceptual 35

Características del Síndrome de Burnout 39

Síndrome de Burnout y su diferencia con otros constructos 40

Corrientes Teóricas del Burnout 42

Modelos Teóricos 46

Síndrome de Burnout en Deportistas Profesionales 50
Condiciones de trabajo de los deportistas profesionales 52
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL 55
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO 57
Diseño y tipo de investigación 57
Población, muestra y unidad de análisis 58
Variables: definición conceptual 59
Síndrome de Burnout 59
Condiciones Laborales 60
Técnica e instrumentos de recolección de datos 65
Procesamiento de los datos 68
Análisis de los datos 69
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 70
Variables demográficas 70
Condiciones laborales 73
Síndrome de Burnout 97
CAPÍTULO VI:DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 123
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES 133
Recomendaciones 138
REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS 140
ANEXOS 148
Anexo A: Inventario de Burnout en Deportistas Revisado (IBD – R) 148
Anexo B: Cuestionario de Satisfacción del Entorno Laboral Físico 153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout 63
Tabla 2: Operacionalización de la variable Condiciones Laborales 64
Tabla 3: Número de ítems por dimensión del Síndrome de Burnout 66
Tabla 4: Número de ítems por dimensión de Condiciones Laborales 68
Tabla 5: La iluminación en tu área de trabajo 73
Tabla 6: La dirección de la luz que entra en tu área de trabajo 73
Tabla 7: La calidad del aire en tu área de trabajo 74
Tabla 8: En general, el tipo de instalaciones dadas en el trabajo 76
Tabla 9: La limpieza de las instalaciones en tu trabajo 77
Tabla 10: Las instalaciones recreativas previstas 79
Tabla 11: Como está programado tu tiempo en el trabajo 81
Tabla 12: La cantidad que te dan para completar tu trabajo 81
Tabla 13: La flexibilidad de tu ritmo de trabajo 83
Tabla 14: La calidad de información que recibes para hacer tu trabajo 85
Tabla 15: Como se maneja la información en el trabajo 85
Tabla 16: El número de herramientas/máquinas con las que tienes que trabajar 86
Tabla 17: Las precauciones de seguridad tomadas en tu lugar de trabajo 91
Tabla 18: Las advertencias que te dan sobre los peligros en el lugar de trabajo 91
Tabla 19: Como se controlan los peligros en el lugar de trabajo 92
Tabla 20: Como se manejan/mueven los materiales/productos peligrosos 93
Tabla 21: Los sistemas de prevención de incendios que tienes en el trabajo 96
Tabla 22: Estoy emocionalmente defraudado con el trabajo deportivo que realizo 97
Tabla 23: Mi actividad me está desgastando excesivamente 100
Tabla 24: Estoy frustrado/a en mi actividad deportiva 101
Tabla 25: Llevar una disciplina adecuada en mi actividad deportiva me agota emocionalmente 103

Tabla 26: Estar mucho tiempo con la gente que me rodea en el ámbito deportivo me cansa 105
Tabla 27: Realizar mi actividad deportiva en contacto directo con la gente me cansa 106
Tabla 28: Me he hecho más duro con la gente 107
Tabla 29: Realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en mi actividad deportiva 110
Tabla 30: En mi actividad deportiva sólo hay que pensar en uno/a mismo/a 111
Tabla 31: Comprendo fácilmente a las personas que me rodean en el ámbito deportivo .. 112
Tabla 32: Influyo positivamente en las vidas de otras personas de mi actividad deportiva 112
Tabla 33: Me encuentro muy energético/a en mi actividad deportiva 115
Tabla 34: Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta actividad deportiva 118
Tabla 35: Nivel o grado de Síndrome de Burnout 119
Tabla 36: Puntaje por cada dimensión y sujeto del grupo femenino 120
Tabla 37: Puntaje por cada dimensión y sujeto del grupo masculino 120

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Edad de los futbolistas..... 70
Gráfico 2: Sexo de los futbolistas..... 71
Gráfico 3: Categoría de juego de los futbolistas..... 71
Gráfico 4: Tiempo de dedicación diario..... 72
Gráfico 5: Años de práctica de fútbol..... 72
Gráfico 6: Las superficies en las que normalmente caminas..... 74
Gráfico 7: Las superficies en las que trabajas frecuentemente..... 75
Gráfico 8: El ambiente general en tu área de trabajo..... 76
Gráfico 9: La limpieza de los cambiadores/baños que utilizas..... 78
Gráfico 10: El tamaño de las instalaciones para comer/comedor proporcionado..... 79
Gráfico 11: La limpieza de las instalaciones para comer/comedor..... 80
Gráfico 12: Lo ameno de las instalaciones para comer/comedor..... 80
Gráfico 13: La cantidad de trabajo que debes hacer..... 82
Gráfico 14: La cantidad de actividad/movimiento requerido para hacer tu trabajo..... 83
Gráfico 15: El diseño general de tu sistema de trabajo..... 84
Gráfico 16: La eficiencia de las herramientas con las que tienes que trabajar..... 87
Gráfico 17: La eficiencia de las máquinas con las que trabajas..... 87
Gráfico 18: La efectividad de las herramientas con las que trabajas..... 88
Gráfico 19: La efectividad de las máquinas con las que trabajas..... 88
Gráfico 20: Como se evitan los accidentes en el trabajo..... 89
Gráfico 21: La forma en que se reportar los accidentes en el trabajo..... 90
Gráfico 22: La forma en que se investigan los accidentes en el trabajo..... 90
Gráfico 23: El entrenamiento de seguridad que has recibido..... 94
Gráfico 24: El entrenamiento de seguridad disponible para usted a través de su trabajo..... 94
Gráfico 25: El entrenamiento de seguridad que reciben otros trabajadores..... 95

Gráfico 26: Cuando termino el entrenamiento o la competición estoy más cansado físicamente de lo que es habitual 98
Gráfico 27: Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento con otro entrenamiento o competición me siento fatigado/a 98
Gráfico 28: Cuando me planteo seguir con mi práctica deportiva me encuentro muy desganado/a. 99
Gráfico 29: Me encuentro al límite de mis posibilidades 102
Gráfico 30: Algunas personas que me rodean en mi práctica deportiva las trato como si fueran cosas 104
Gráfico 31: Trato a algunas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo como si fuesen objetos 104
Gráfico 32: Me preocupa que esta actividad deportiva me esté endureciendo emocionalmente 108
Gráfico 33: Con la práctica deportiva me he dado cuenta que hay que ser duro/a con las personas 109
Gráfico 34: Mi práctica deportiva me ha endurecido emocionalmente para tratar con las personas 109
Gráfico 35: Soy efectivo tratando los problemas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo 113
Gráfico 36: En el ámbito de mi actividad deportiva los problemas emocionales son tratados de forma adecuada 114
Gráfico 37: Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi actividad deportiva 116
Gráfico 38: Después de haber realizado mi actividad deportiva con quienes me rodean en el ámbito deportivo me siento estimulado/a 117

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las condiciones laborales en la aparición del Síndrome de Burnout en deportistas de alto rendimiento. Esta, se caracteriza por ser de carácter cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal ya que los datos fueron recolectados en un momento determinado, midiendo de esta manera las dos variables a estudiarse en el ámbito deportivo. Las mismas son: Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales. Además, la investigación es de carácter descriptivo. La unidad de análisis está conformada por deportistas de alto rendimiento, específicamente futbolistas profesionales, utilizando como muestra a 40 sujetos del equipo de Estudiantes de Caracas Sport Club. Para la recolección de la datos se utilizó el cuestionario Inventario de Burnout en Deportistas – Revisado (IBD – R) elaborado por Enrique Garcés de Los Fayos en el año 2012. Adicionalmente, para estudiar la variable de condiciones laborales se utilizó el Cuestionario de Satisfacción del Entorno Laboral Físico de James Carlopio. Ambos instrumentos se encuentran elaborados en escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Para llevar a cabo el procesamiento de los datos, se utilizó el programa SPSSel cual arrojó como resultado que las condiciones laborales no tienen influencia en la aparición del Síndrome de Burnout en el presente caso. Por esta razón, se analizó cada variable individualmente, evidenciando un sujeto con posible Burnout a futuro. Conocer acerca de la influencia de estas variables es de gran interés para los industriólogos, ya que trastornos como este pueden presentarse en cualquier tipo de entorno laboral por diversas causas, siento vital determinar cuándo un ambiente laboral no es el adecuado para así tomar acciones a tiempo, velando por el buen estado mental y físico del sujeto. Aunado, para el deportista profesional, su equipo de trabajo, y para la Institución que representan, es de alto interés, ya que es necesario saber cuál factor del ambiente de trabajo está incidiendo en su desempeño para así hallar soluciones o medidas preventivas.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, condiciones laborales, deportistas, alto rendimiento

INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, el ser humano siempre ha buscado medios para lograr su supervivencia, lo que lo ha llevado a asumir diferentes posiciones para alcanzarlo. Es así como surge el trabajo, el cual es un componente de vital importancia para el desarrollo del hombre, mediante el cual puede satisfacer sus necesidades en el trascurso de su vida.

En este mismo orden, en el desempeño de su trabajo, el hombre puede presentar aspectos psicológicos que pudieran ocasionarle diferentes situaciones positivas, como la utilización de sus conocimientos y habilidades en su campo laboral, y negativas como la ansiedad, la insatisfacción, la depresión, el estrés y el Síndrome de Burnout, generándole un bajo rendimiento en el trabajo.

Es importante destacar que el Síndrome de Burnout es "una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo" (Maslach y Jackson, como se citó en Olivares-Faúndez, 2016, p.1).

Además de ello, el Síndrome de Burnout es visto por Maslach y Jackson como un modelo tridimensional conformado por "agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir frecuentemente entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas" (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007, p.52).

Como se mencionó anteriormente, la definición de las autoras está compuesta por tres dimensiones que integran el Burnout.

> El primer componente es el agotamiento emocional, el cual describe los estados afectivos y las sensaciones del individuo, caracterizado por una carencia de energía y de recursos emocionales. El segundo factor es la

> despersonalización, caracterizada por actitudes y sensaciones negativas respecto de los demás. El último componente es la baja realización personal, donde los empleados con este padecimiento experimentan un gran descontento e insatisfacción hacia sus labores, acompañado de una mala opinión de su progreso laboral (Wrigth, como se citó en Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007, p.52).

Aunado a lo anterior, se ha evidenciado que han aumentado las investigaciones acerca del Síndrome de Burnout, ya que ha sido un tema de gran interés para los profesionales especializados en el área. En principio, el Síndrome de Burnout aparece en trabajadores del área asistencial, como lo son médicos, enfermeros, docentes; sin embargo, en los últimos años se empieza a apreciar que el agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal aparecen en profesionales de otros ámbitos laborales, destacando el deportivo.

Diversas son las razones por las cuales los deportistas profesionales pueden padecer de dicho trastorno psicológico. Garcés de Los Fayos (como se citó en García, González y Garcés de los Fayos, 2016) ha planteado las siguientes:

> Estilo negativo de dirección y de interacción por parte del entrenador, altas demandas competitivas, excesivas demandas de energía y tiempo, monotonía del entrenamiento, sentimientos del deportista de estar apartado, carencia de refuerzos positivos, aburrimiento, falta de habilidades, estrategias de afrontamiento, no adaptación de las expectativas originales con los logros finales obtenido, falta de apoyo en su grupo de referencia, intereses mercenarios de los padres, y estilo de vida externo no apropiado con el rigor exigido al deportista. (p.22)

Sin embargo, existe otra variable que puede influir en la aparición de este Síndrome, relacionada con las condiciones laborales dentro de las organizaciones o empresas. En este caso, el Burnout se podría generar cuando las condiciones del trabajo no cumplen con las

especificaciones adecuadas para el buen desempeño de sus trabajadores. Es por ello que es importante que las instituciones tomen en consideración el entorno socioeconómico de su capital humano, a objeto de poderles garantizar el ambiente adecuado que lo estimule en su desarrollo profesional sin afectar su parte psicológica.

Por consiguiente, es de gran significancia conseguir un puesto de trabajo que brinde las condiciones laborales adecuadas para el buen desenvolvimiento en el día a día, que generen satisfacción y felicidad al trabajador, y que no arriesgue su salud física y mental.

Se ha demostrado que las inadecuadas condiciones laborales pueden generar la aparición del Síndrome de Burnout en cualquier ámbito de trabajo. Es por ello que el presente estudio es de suma relevancia para los profesionales de Relaciones Industriales ya que como especialistas en el área de las ciencias sociales se debe velar por las adecuadas relaciones de trabajo y la mejora de la calidad de vida de todos los trabajadores en una determinada institución.

Por lo tanto, el estudio que se presenta a continuación, consiste en determinar la influencia de las condiciones laborales en la aparición del Síndrome de Burnout en el deportista de alto rendimiento. Para recolectar la información se utilizaron dos instrumentos. El primero, denominado Inventario de Burnout para Deportistas Revisado(IBD-R) elaborado por Garcés De Los Fayos en el año 2012, el cual se basa en las tres dimensiones planteadas por las autoras Maslach y Jackson: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Reducida Realización Personal, y el segundo llamado Cuestionario de Satisfacción del Entorno Laboral Físico de James Carlopio, compuesto por 37 ítems, el cual cuenta con cinco dimensiones: Diseño Ambiental, Instalaciones, Organización del Trabajo, Equipo y Herramientas, y Salud y Seguridad.

A partir de esto, la investigación se encuentra desglosada en una serie de capítulos, que se explicará su contenido de forma breve y precisa, a continuación:

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se explican las razones por las cuales se decidió estudiar las variables descritas: Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales en los deportistas de alto rendimiento. Además, los motivos que justifican la misma, los factores que intervienen y los objetivos que encaminan el trabajo, siendo estos últimos fundamentales para poder llegar a una conclusión.

En el Capítulo II, se encuentra el Marco Teórico, el cual representa la base conceptual de nuestra investigación, analizando y exponiendo distintas teorías y modelos, que además servirán de guía para que el lector comprenda y conozca el tema que se desea tratar.

En el Capítulo III, se presenta el Marco Referencial, en el cual se describe de forma breve el lugar en el cual se llevó a cabo el presente estudio, su estructura organizativa e información sobre el equipo.

En el Capítulo IV, se expone el Marco Metodológico, en el cual se define el proceso a llevar para la correcta realización de la investigación. Entre estos son: el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, la unidad de análisis y la técnica empleada para la recolección de los datos.

En el Capítulo V, se expone el Análisis de los Resultados, que comprende los resultados arrojados en la investigación y se presentan los análisis de ambasvariables, específicamente por las dimensiones que las componen.

En el Capítulo VI, se presenta la Discusión de los Resultados obtenidos, analizando de manera individual cada variable de estudio. A su vez, se presentan los hallazgos recabados y puntos de interés en las mismas.

Por último, en el Capítulo VII, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones a las que se llegó luego de realizar la presente investigación, exponiendo puntos claves a manera de reflexión y distintos aportes para futuros estudios sobre estas variables.

De igual manera se incorpora a modo de consulta las referencias bibliográficas utilizadas para la elaboración de la investigación, así como también los anexos sobre aquellos elementos que son útiles para ampliar la información presentada y documentar así al lector sobre aspectos que tenga a bien profundizar.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A finales del siglo XVIII, se inició en Inglaterra un proceso de transformación económica, social y tecnológica que marcó un punto de inflexión en la historia de la humanidad. Fue la llamada "Revolución Industrial". Anteriormente, el empresario solo se interesaba en la producción masiva a cambio del salario que pagaba a los empleados, sin darle importancia a las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. De esta manera, los obreros "trabajaban como media unas doce horas diarias con pocos días de descanso, y los salarios eran muy bajos y muy ajustados para satisfacer sus necesidades básicas" (Montagut, 2014, p.1). Este hecho, causó grandes cambios en todos los ámbitos productivos, derivándose distintas formas de operar en la economía, afectando a industrias y trabajadores. En este sentido, se generó un éxodo masivo del campo a la ciudad debido al aumento de fábricas y su necesidad de obtener mano de obra a objeto de aumentar la producción, surgieron muchas oportunidades de ocupar un nuevo puesto de trabajo que les proporcionaría un salario fijo, la calidad de vida mejoró gracias a los avances industriales y a las medidas de protección y salubridad impuestas, generando el incremento de la esperanza de vida, entre otros.

Por ello, este hito histórico generó el surgimiento del movimiento obrero "con el objetivo de defender los intereses de la clase proletaria o trabajadora" (Montagut, 2014, p.6). Actualmente los movimientos sindicales han concretado su función como la voz de los asalariados, hasta el punto de impulsar la transformación de los esquemas jurídicos para contar con leyes que rigen el comportamiento de las empresas en relación a los trabajadores; garantizando diversos derechos socioeconómicos, seguridad social, salud, recreación, etc., aunado al hecho del nacimiento de organizaciones supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha organización es la "única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual reúne a gobiernos,

empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres" (OIT, 2019, p.1). "Venezuela es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 54 convenios (50 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales" (OIT, 2019, p.2).

Aunado, Venezuela ampara en su ordenamiento jurídico las relaciones entre los patronos y sus trabajadores, señalando entre sus procesos fundamentales el trabajo como un medio para el alcance de los fines del Estado. En este sentido, están previstas dentro de los Derechos Sociales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) las disposiciones que son fuente para la normativa laboral vigente en el territorio. De forma paralela, el sector laboral venezolano se rige bajo la normativa de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) la cual tiene por objeto proteger al trabajo como fuente principal de ingreso, y garantizar los derechos de los trabajadores para alcanzar los fines del Estado.

No obstante, a pesar de todas las organizaciones y leyes existentes hasta la fecha de hoy, se evidencia que "ninguna empresa funciona o ha funcionado sin, al menos, una persona; es ésta la razón principal que hace a las personas el eje y el corazón de su funcionamiento" (Soler, 2017, p. 2). Si bien existen actividades conexas dentro de las organizaciones, como el cuidado de la salud, el deporte, y la recreación, no se mide el deterioro psicológico que presentan los trabajadores producto del estrés y presión laboral por cumplimiento de metas, los impedimentos socioeconómicos que los afectan, las situaciones personales y familiares, entre otras, que no son perceptibles de primer momento como la salud física pero que son tanto o más perjudiciales o incapacitantes para el trabajador, generando un mayor impacto en su rendimiento y su calidad de vida.

Estas situaciones de mucha tensión durante la actividad laboral podrían llegar a generar un síndrome, el cual es:

> Un conjunto de síntomas que se dan juntos y que ya ha sido estudiado previamente y que, por tanto, ha sido identificado como un cuadro clínico vinculado con uno o varios problemas de salud. Así pues, en un síndrome hay una serie de síntomas que se dan juntos con mucha frecuencia. Sin embargo, los síntomas que componen un síndrome pueden variar con el tiempo y por lo tanto este puede llegar a desaparecer. (Torres, 2019, p.6)

Con el pasar de los años, investigadores han llegado a la conclusión de que existe un tipo de síndrome que se refleja específicamente en trabajadores que experimentan períodos largos de estrés crónico debido a la actividad laboral. El mismo es denominado "Síndrome de Burnout", el cual es definido por Maslach y Jackson (como se citó en López, 2017) de la siguiente manera:

> Un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal cuya manifestación ocurre entre los individuos que trabajan con personas. Tal como se indica, el Burnout consta de tres dimensiones fundamentales que representan las distintas etapas o fases por las que atraviesan los sujetos. En consecuencia, el agotamiento emocional alude a los sentimientos de estar sobre-exigido o a la pérdida de recursos causados por las demandas interpersonales. La despersonalización apunta a actitudes poco sensibles y cínicas hacia los destinatarios de los servicios. Finalmente, la baja realización personal se asocia a la tendencia de los individuos a evaluarse negativamente. (p.19)

Este síndrome puede causar efectos negativos en "la salud física y psíquica del trabajador si el entorno laboral no es el adecuado. Al respecto, La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que:

> Más de 300 millones de personas en el mundo padecen depresión, un trastorno que es la principal causa de discapacidad. Además, muchas de ellas sufren también síntomas de ansiedad. Los trastornos por depresión y por ansiedad

cuestan a la economía mundial US$ 1 billón anual en pérdida de productividad. (2017, p.2)

Además de esto, la Organización Mundial de Salud (2017) añade también que:

> Hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo. (p.5)

> Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud. (OMS, 2017, p.9)

Algunos de los riesgos para la salud mental que pueden estar presentes en el entorno laboral son:

> Políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud; prácticas ineficientes de gestión y comunicación; escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo; bajo nivel de apoyo a los empleados; horarios de trabajo rígidos; y falta de claridad en las áreas u objetivos organizativos. (OMS, 2017, p.6)

Aunado a esto, también puede relacionarse el contenido del trabajo, es decir, puede suceder que la carga de trabajo asignada al empleado es muy elevada, o que las

competencias de la persona no son las ideales para el tipo de trabajo que se encuentra realizando.

López (2017) señala que "a partir de mediados del siglo XX se dedicó especial atención a un fenómeno rara vez comentado y tratado en el mundo académico con anterioridad, el cual es el "Burnout" o "Síndrome del Quemado" (p.10). En efecto, "este fenómeno comienza a cobrar importancia en la literatura sobre la década de los setenta a través de la disciplina de la Psicología" (Hidalgo y Morales, 2015, p.11).

> En 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York y notó que muchos de sus compañeros del equipo de trabajo, luego de más de 10 años de trabajar, comenzaban a sufrir pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo. (Hidalgo y Morales, 2015)

Por lo tanto, Freudenberger considera que el Burnout es "una sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés derivado de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del empleado" (López, 2017, p.19).

> En efecto, fruto de las consideraciones de Maslach y Jackson Freudenberger, (como se citó en Pedrosa, Suárez, Pérez y García, 2011), "reformularon la propuesta anterior, concediéndole más importancia a la presencia de un desequilibrio entre las demandas percibidas por la persona y sus recursos para satisfacerlas" (p. 36). Estos mismos autores describen el Síndrome de Burnout como "un síndrome tridimensional caracterizado por un cansancio o agotamiento emocional (provocado por la interacción constante con otras personas); una baja realización personal (una inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo derivada del desequilibrio) y una

> despersonalización (una actitud cínica, pesimista, negativa e, incluso agresiva, hacia las personas). (p. 36)

López (2017) señala que "desde esta perspectiva, tanto para Freudenberger como para Maslach y Jackson, consideran que el Burnout se acomoda, fundamentalmente, en las profesiones asociadas a los servicios y los cuidados, cuyo aspecto central, se articula en torno a la relación entre el proveedor y el receptor" (p.13). En este sentido, el Síndrome de Burnout se manifiesta mayormente, en profesiones de carácter asistencial como lo es la medicina, enfermería, psicología, docencia, entre otras, ya que, según Maslach, Schaufeli y Leiter (como se citó en López, 2017):

> Dichas circunstancias presentan contextos laborales complejos que generan gran inestabilidad en los miembros de la organización, por lo que, la manifestación de riesgos psicosociales como la carga de trabajo, el conflicto de rol, posibilidad de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, entre otros, tiende a visibilizarse en mayor medida. (p. 26)

Con el inicio del siglo XXI, las investigaciones sobre el Burnout se mantienen, llegando a un embudo de discusiones, las cuales, en su mayoría, "sugieren que el Burnout puede ser pertinente para otras áreas de la vida tales como la relación entre los miembros de un matrimonio o con los hijos" (López, 2017, p. 58), incluso hasta en el ámbito deportivo. Una de esas investigaciones relevantes en el campo del Burnout, fue el nuevo modelo explicativo planteado por Raedeke (como se citó en Pedrosa, Suárez, Pérez y García, 2011):

> Este autor propone un modelo muy similar al tridimensional de Maslach, constituido, igualmente, por tres dimensiones. La diferencia es que la última de ellas, la despersonalización, fue sustituida por la devaluación del deporte debido a que, en el deporte, la actitud negativa no se genera hacia otras personas sino hacia el propio rol del deportista. (p. 36)

Actualmente, la mayoría de las personas consideran que el deporte es algo pasajero, un hobbie, una simple actividad física para mantenernos sanos y en forma. Sin embargo, hay quienes desde muy pequeños se encuentran en canchas, piscinas, pistas de carreras, etc., entrenando desde tempranas horas de la mañana hasta altas horas de la noche, fines de semana y días festivos, con miras a cumplir el sueño más grande para cualquier deportista de alto rendimiento, representar a su país en un Mundial o Juegos Olímpicos, ya que para ellos, el deporte es su principal actividad, su profesión. Sobre lo descrito, Vázquez y Apraiz (2015) indican que:

> Los deportistas profesionales en su relación laboral, en sus distintas especialidades deportivas, futbolistas, tenistas, ciclistas, boxeadores, baloncestistas, etc., son aquellos que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, como son los futbolistas profesionales, jugadores de baloncesto profesional, balonmano profesional, ciclismo profesional, boxeo profesional, y todos los demás deportes realizado de forma profesional. (p.1)

Es importante resaltar que todas las disciplinas deportivas que son desempeñadas profesionalmente, se rigen legalmente a través de la figura de un contrato laboral el cual establece los acuerdos entre el deportista, el club al cual representa y/o la Federación del país a la que pertenezca. Dichos contratos "se formalizarán por escrito en triplicado ejemplar" (Vázquez y Apraiz, 2015, p. 2).

El deporte está ligado a la realización de una actividad física de diversa índole, por tanto, una mirada más detenida sobre la significación de la misma constituye un punto fundamental para el deporte entendido como algo más que un momento de recreación. En este orden de ideas, "se considera actividad física cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía" (Organización Mundial de la Salud, 2019, p.1). Es entonces la actividad física consecuente en el tiempo, realizada bajo

unos parámetros preestablecidos y con un sentido consciente del desarrollo de una potencialidad afín a una disciplina lo que representa el día a día de los deportistas de alto rendimiento, es decir, las personas que ejercen las disciplinas atléticas bajo la premisa de dedicar sus vidas a ello.

A los efectos de lo planteado anteriormente, un deportista de alto rendimiento es aquel que se desarrolla en la alta competencia y por ende,en procesos de forma sistemática para la preparación del deportista, con altos niveles de requerimientos y con el objetivo de lograr altas metas deportivas.(Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre, 2010)

Aunado a esto, Carreño (como se citó en Sola, 2015), académico de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física de la Universidad San Sebastián, indica que: "un atleta de alto rendimiento debe tener talento deportivo; dedicación diaria a la práctica deportiva, siendo su principal y única actividad profesional; representar a su país como seleccionado en competencias internacionales; y obtener resultados deportivos a nivel nacional y/o internacional"(p.3).

Adicionalmente, "el deportista de alto rendimiento tiene como meta la obtención de logros deportivos del más alto nivel, generalmente siguiendo el ciclo nacional, sudamericano, panamericano, mundial, y olímpico. Poseen un talento innato en la actividad deportiva y con muchas horas de entrenamiento diario" (Sola, 2015, p. 9).

Los deportistas de alto rendimiento tienen un estilo de vida muy estricto, ya que cualquier actividad adicional fuera de la planificación realizada por sus entrenadores y médicos, puede alterar los resultados esperados. Carreño (como se citó en Sola, 2015), afirma que cuando el atleta elige el deporte como profesión "debe tener un programa de entrenamiento en lo físico, técnico, táctico, psicológico y nutricional de carácter personal" (p.6).

A pesar de lo mencionado, "en el ámbito del deporte se han formulado pocas definiciones específicas de Burnout debido, muy probablemente, a que la mayoría de autores han asumido y adaptado la proveniente del marco teórico general que propusieron

Maslach y Jackson" (Carlín y Garcés de los Fayos, 2010, p.172). En referencia a que el Síndrome de Burnout solo se presentaba en profesiones asociadas a los servicios y los cuidados.

Además de lo mencionado, Carlín y Garcés de los Fayos (2010) sostienen que:

> En el ámbito del deporte, sin duda la mayor preocupación en el estudio sistemático del Burnout ha sido la relación existente entre el padecimiento del síndrome y el abandono de la práctica deportiva, por ende, se entiende que se trata de un problema psicológico realmente importante cuando el deportista se plantea abandonar la práctica de la que tanto disfruta. (p. 173)

En este sentido, Raedeke (como se citó en Pedrosa y García-Cueto, 2014) definió una propuesta para el ámbito deportivo, la cual explica que:

> La presencia de un agotamiento físico y emocional (A) originado por unas exigencias elevadas en el entorno competitivo, una baja realización personal (RP), debido a una falta de consecución de los sentimientos de éxito y de crecimiento individual en el contexto deportivo, y una devaluación del deporte (D) que causaría una pérdida de interés por la propia actividad. (p.136)

Justificación de la investigación

Ahora bien, a pesar de que el Síndrome de Burnout ha sido estudiado e investigado en diversos países, especialmente en España, no hay información exhaustiva relacionada al Síndrome de Burnout en deportistas de alto rendimiento en el contexto venezolano. De manera que resulta pertinente mencionar que dentro del mismo se han realizado diversos estudios sobre el Síndrome de Burnout, pero circunscritos todos a las profesiones de los servicios y hospitales, como lo son la docencia y la atención en general en el área de emergencias médicas de las instituciones de salud, pero no se observan investigaciones sobre el efecto que el Burnout tiene sobre los deportistas de alto rendimiento. Es por ello que, con base a lo expuesto con anterioridad, surge la inquietud investigativa de encaminar

un estudio para precisar la influencia de este síndrome sobre los deportistas de alto rendimiento con el propósito de generar un marco referencial para el diagnóstico del Síndrome de Burnout en los deportistas venezolanos.

Adicionalmente Venezuela atraviesa una gran crisis económica, lo que ha traído graves consecuencias para todas las áreas, entre ellas el deporte nacional, motivado a la ausencia de centros deportivos y a la falta de mantenimiento de los existentes, lo que afecta directamente al deportista de alto rendimiento, quienes, en la mayoría de los casos, se han visto en la necesidad de abandonar el deporte por no poder subsistir. Sin embargo, existe una minoría que aún se mantiene en la práctica constante de la disciplina con grandes limitaciones por el costo de los implementos para la práctica deportiva, por la ausencia de entrenadores quienes han emigrado a otras latitudes, por una falta de alimentación y atención médica adecuada, entre otros factores; esto ha conllevado a que el deportista de alto rendimiento sufra de un constante estrés crónico, limitando su rendimiento, generando frustración, ansiedad, desasosiego, desesperanza, depresión, y en ocasiones abandono del deporte por la falta de atención a la que es sometido y no poderla solventar.

Con base a todo lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influyen las condiciones laborales sobre la aparición del Síndrome de Burnout en los deportistas de alto rendimiento?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de las condiciones laborales en la aparición del Síndrome de Burnout en el deportista de alto rendimiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las condiciones bajo las cuales laboran los deportistas de alto rendimiento.
2. Identificar cuál de las condiciones de laborales tiene mayor incidencia en la aparición del síndrome de Burnout en el deportista de alto rendimiento.

3. Identificar la incidencia del agotamiento emocional en el desempeño laboral del deportista de alto rendimiento que presenta Síndrome de Burnout.

4. Determinar el efecto que tiene el Síndrome de Burnout ante el factor de despersonalización en el deportista de alto rendimiento que presenta el mismo.

5. Determinar la influencia que tiene la realización personal en el desempeño del deportista de alto rendimiento que presenta Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

En el presente capítulo, se trabajará con una serie de elementos teórico-conceptuales que servirán de base para el estudio del Síndrome de Burnout en deportistas de alto rendimiento en Caracas, Venezuela. Aunado, se mencionarán investigaciones previas que poseen alguna vinculación con el tema a estudiar, y de las cuales se tomaroncomo punto de partida algunos de sus resultados. Además, se señalan diferentes teorías o enfoques que sirvieron como modelo para observar, analizar y reflexionar sobre el objeto de estudio, el cual es el Síndrome de Burnout en el contexto del deporte de alto rendimiento.

Para el desarrollo de lo anteriormente mencionado, se estructuró el marco teórico en cinco partes: la primera referente a los antecedentes de la investigación, la segunda que comprende los orígenes del Síndrome de Burnout, la tercera atinente a la delimitación conceptual del objeto de estudio, la cuarta donde se mencionan las corrientes teóricas que han permitido el estudio del síndrome y, por último, la quinta parte en donde se hace referencia al modelo utilizado para la operacionalización de las variables de esta investigación.

Antecedentes de la Investigación

A continuación se reportan las investigaciones revisadas que aportaron elementos y criterios teóricos y metodológicos de interés para esta investigación.

Se señala inicialmente un trabajo de investigación a nivel doctoral, realizado por López (2017) el cual fue titulado “El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega” presentado ante la Universidad de Vigo en donde la autora efectuó un análisis de las transformaciones sufridas en el

contexto laboral como factores que influyen en los sentimientos asociados al Burnout, teniendo como objetivo principal determinar el efecto que ejercen las demandas y recursos laborales sobre los sentimientos asociados al Burnout. En el mismo, se concluye que existe una relación significativa entre el Conflicto de Rol y la Carga de Trabajo sobre el Agotamiento Emocional lo que, a su vez, ocasiona un impacto en el compromiso organizacional y conlleva con el tiempo a una denominada intención de abandono.

Otra investigación fue la de De Francisco, Arce, Vílchez y Vales (2016), publicada en el International Journal of Clinical and HealthPsychology titulada "Antecedentes y consecuencias del Burnout en deportistas: estrés percibido y depresión"donde se indagó acerca de la relación entre el estrés percibido y el síndrome de Burnout en deportistas, tomando en cuenta la depresión del individuo como una dimensión del estudio. La metodología del estudio se basó en la recolección de los datos por medio de dos tests: para la depresión se utilizó el DepressionAnxiety Stress Scales (DASS) y para el Burnout en deportistas el AthleteBurnoutQuestionnaire (ABQ). Las conclusiones obtenidas por los investigadores arrojaron que el estrés es un factor desencadenante del Burnout en el contexto deportivo, de igual manera se obtuvieron evidencias estadísticas de que el Burnout genera depresión en los deportistas. Asimismo, los investigadores señalan a manera de recomendación la necesidad de ahondar en la relación de estas variables en distintos contextos de cara al afianzamiento a la comprobación de su hipótesis de una manera más general.

Por otro lado, se reseña un estudio en el ámbito de la Medicina Legal en Costa Rica titulado "Síndrome de Burnout", abarca el tema de que el mismo presenta un factor importante en cuanto a riesgo laboral, que podría tener implicaciones en la vida personal y laboral del trabajador. El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del síndrome en el desgaste sufrido por los trabajadores en el área médica en Costa Rica, donde se mostró que posee una incidencia alta y que genera un deterioro en la vida de las personas y que este impacta de manera directa en el desempeño del trabajador. (Saborío e Hidalgo, 2015)

En una publicación científica en la Universidad de Murcia, España, se encontró una revisión histórica profunda del Burnout circunscrita al mundo del deporte, la misma titulada "El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo"; estudió la trayectoria de investigación científica del síndrome desde sus inicios en los años 1970 y cómo estos conocimientos empezaron a aplicarse al diagnóstico de la decadencia del rendimiento en deportistas a partir de la década de los 80; de igual manera, los investigadores abordaron el tópico desde una perspectiva teórica, adhiriendo a la revisión histórica los distintos modelos teóricos surgidos en el período de tiempo estudiado en cuanto al desarrollo y la evolución de este síndrome en deportistas. Por otra parte, persiguió la necesidad de dilucidar el contexto de los deportistas y atletas en cuanto a las altas expectativas a las que son constantemente sometidos, haciendo hincapié en que es necesario que se generen las condiciones que permitan al deporte volver a ser un canal abierto de realización y disfrute personal, aún cuando este sea tomado como profesión. En este sentido, exhortó a los involucrados a despertar su interés en la manera en que este síndrome los afecta. (Carlín y Garcés de Los Fayos, 2010)

Otro de los estudios revisados fue el de la Revista de Psicología del Deporte de la Universidad Autónoma de Barcelona que lleva por título "Inventario de Burnout en Deportistas Revisado (IBD-R)" donde se efectuó una mirada al instrumento pionero en la medición del Burnout en deportistas en España, enfocándose éste en la dimensión del agotamiento del deportista sobre la base del rigor estadístico; en el mismo orden de ideas, se toman en cuenta dentro de este instrumento otras dimensiones que influyen en el agotamiento general como lo son el agotamiento emocional, despersonalización y el reducido sentido de realización personal. Este estudio señaló la trascendencia del Aprendizaje Basado en la Investigación (ABI) como medio estadístico útil, a pesar de sus limitaciones, para conocer las implicaciones del Burnout en deportistas a través de indicadores sociométricos. (De Francisco, Arce yGarcés de Los Fayos, 2012)

Sobre la base de las consideraciones anteriormente desarrolladas, las precitadas investigaciones conforman un compendio de rigor científico que permite a las investigadoras dar un enfoque basado en elementos teóricos estudiados por especialistas en

el pasado para la comprensión del problema del presente trabajo de investigación, facilitando la mirada desde un punto de vista crítico sobre la situación actual en cuanto a la influencia de las condiciones laborales en la aparición del Burnout en los deportistas de alto rendimiento y en su calidad de vida.

Una vez expuesta la reseña de las investigaciones sobre el tema,se expone información más detallada y específica sobre las dos variables de estudio: Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales.

Orígenes del Burnout

A partir de los cambios económicos, sociales y culturales que se iban presentando a lo largo del tiempo, varios autores consideraron necesario investigar acerca de lo que afectaba al individuo durante su jornada laboral, debido a que distintos presentaban estrés y ansiedad sin conocer la razón del mismo. Es así, como inicia la popularidad Burnout obedeciendo a la descripción de las condiciones de los empleados en profesiones con alto grado de contacto con terceros. En este sentido, Perlman y Hartman sugieren que esta preocupación responde a las características de las profesiones de ayuda; la presencia creciente en la prestación de los servicios de ayuda; las características de las organizaciones del sector público; y el impacto físico y psicológico del estrés en los empleados. (López, 2017)

Por otra parte, López (2017) indica que:

> De forma más genérica, Maslach y Leiter consideran la notoriedad del Burnout resulta de las políticas empresariales como consecuencia de la globalización económica. El éxito de este sistema radica en la superioridad de la productividad y la maximización de los beneficios frente al bienestar de los Recursos Humanos que, a la postre, se traduce en una reducción en los niveles de confianza y compromiso respecto a las organizaciones empleadoras. (p.11)

En cualquier caso, la evolución del tratamiento del Burnout en la literatura atraviesa por distintas etapas que presentan características básicas que las singularizan. Mientras que la primera etapa se encuentra relacionada con las descripciones clínicas del Burnout, la segunda principalmente en la investigación sistemática y la valoración particular de este constructo. El desarrollo, tanto teórico como empírico, del progreso temporal de las perspectivas, bajos las cuales se ha prestado atención en la investigación sobre el fenómeno del Burnout, permite integrar el concepto de Burnout dentro de otros marcos conceptuales. (López, 2017)

En este sentido, tal como se expresó anteriormente, puede notarse que los orígenes del síndrome surgen por la globalización del mundo. Este síndrome parece tener cierta trayectoria causada por los distintos cambios que se fueron presentando y que actualmente inciden en el trabajo, a través de las normas o políticas que se han ido implementando.

Síndrome de Burnout: delimitación conceptual

El concepto de Burnout se ha definido, tradicionalmente, a través de los síntomas que este fenómeno suscita entre los individuos que lo experimentan" (Schaufeli y Buunk, como se citó en López, 2017, p.18). En tal sentido, Freudenberger, anunció, en sus primeras aproximaciones, que las formulaciones del fenómeno Síndrome de Burnout, se caracterizaban por ser imprecisas, contradictorias, o muy difíciles de entender. Por otro lado, se destaca que la definición basada en síntomas puede presentar inconvenientes, ya que, según Schaufeli y Buunk pueden excluir aspectos esenciales del constructo, y, también, tienden a ignorar todo el proceso que se lleva a cabo en el desarrollo del síndrome. (López, 2017)

Por otro lado, es recurrente el tema de que este síndrome se presenta comúnmente en profesionales asistenciales. Gil-Monte y Peiró (como se citó en López, 2017), señalan que, a pesar de que no existe una conceptualización que cuente con el beneplácito unánime de los investigadores, existe un punto en común: considerar el Burnout como una respuesta al estrés crónico, donde cuya incidencia se refleja en mayor medida en las profesionales de este tipo. (López, 2017)

Aunado a ello, Gil y Peiró describen que la manifestación del Burnout se asocia con una experiencia subjetiva interna que conlleva a la desmejora de las condiciones del individuo (en especial a su propia evaluación como profesional), de sus efectos y emociones, y de sus actitudes hacia el cliente de la empresa y hacia el contexto laboral en el cual se encuentre. Gil y Monte. Adicionalmente, los síntomas conductuales y fisiológicos que son ocasionados por la aparición de este síndrome, generan consecuencias importantes y nocivas para la empresa y la persona en sí. (López, 2017)

A continuación, se describen los principales aportes conceptuales en referencia al Síndrome de Burnout:

En 1974, Freudenberger (como se citó en López, 2017), considera el Burnout como "una sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés derivado de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales, o fuerza espiritual del empleado" (p.19).

Por su parte, Cherniss(como se citó en López, 2017):

> Centra el análisis del Burnout por medio de un proceso transaccional de estrés y tensión laboral, distinguiendo varias etapas, que pasan primero por la fase de estrés, debido al desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador; luego por la fase de agotamiento, a modo de reacción emocional del empleado como resultado del desequilibrio y, finalmente, la fase de afrontamiento defensivo, que se sustantiva en un cambio de actitudes y conductas. (p. 19)

Estos conceptos mencionados, se relacionan entre sí, puesto que los mismos coinciden en que ocurre por factores de presión, demandas o recursos laborales, causando en el trabajador sentimientos y actitudes negativas, tales como estrés, decepción, agotamiento y que terminan por interferir en las actividades diarias del mismo.

Sin embargo, la definición más reconocida internacionalmente, es la que planteanMaslach y Jackson (como se citó en Olivares-Faúndez, 2016), debido a que es la primera aproximación acerca del Burnout en el área asistencial. La autora consideran el Burnout como "una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo" (p.1).

Además de ello, la definición de las autoras está compuesta por tres dimensiones que integran el Burnout:

> El primer componente es el agotamiento emocional, el cual describe los estados afectivos y las sensaciones del individuo, caracterizado por una carencia de energía y de recursos emocionales. El segundo factor es la despersonalización, caracterizada por actitudes y sensaciones negativas respecto de los demás. El último componente es la baja realización personal, donde los empleados con este padecimiento experimentan un gran descontento e insatisfacción hacia sus labores, acompañado de una mala opinión de su progreso laboral (Wrigth, como se citó en Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007, p.52).

Pudiendo notar así, la fusión de distintos conceptos reflejados en éste, ya que en el mismo se expresa de manera detallada las distintas dimensiones que el síndrome trae consigo, tocando ciertos puntos que habían sido destacados anteriormente: sentimientos, falta o pérdida de recursos, actitudes.

El modelo mencionado de Maslach y Jackson en 1981, se rige bajo la naturaleza empírica y multidimensional del fenómeno, así como a la gran cantidad de profesionales, asistenciales y no asistenciales, que se identifican con el Burnout. En consecuencia, los autores redefinen los aspectos esenciales del modelo, extendiéndose a otro tipo de contextos profesionales. De acuerdo con Maslach, las dimensiones que forman parte del Burnout se describen en términos más amplios, con respecto al trabajo, y no únicamente a

las relaciones personales que pueden ser parte del mismo. Producto de estas consideraciones, el agotamiento emocional se identifica con sentimientos relacionados con el desgaste, la pérdida de energía, la extenuación y la fatiga. La despersonalización se convierte en cinismo y representa las actitudes negativas hacia el trabajo. La baja realización personal se transforma en falta de eficacia profesional donde ambas devienen de la percepción de incompetencia y carencia tanto de logros como de productividad en el desempeño del puesto de trabajo. En definitiva, el Burnout se identifica como un fenómeno tridimensional compuesto de una reacción de estrés (agotamiento o fatiga), una respuesta de distanciamiento mental (despersonalización o cinismo) y una creencia negativa (falta de realización o eficacia). (López, 2017)

> Por otra parte, en 1984, sale a relucir la proposición de que el Burnout es un estado disfuncional y disfórico. Éste fue descrito por Brill, agregando que el mismo tiene relación con el trabajo en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor, y que, además, en un puesto de trabajo donde se había desempeñado bien, tanto en el rendimiento objetivo del mismo como en la satisfacción propia y que ya no puede sentirlo. Además, ya no puede conseguirlo de nuevo sin la ayuda de una intervención externa o de un reajuste laboral; y que está relacionado con las expectativas precisas. (López, 2017, p. 20)

En cambio, Pines y Aronson, llegaron a la conclusión de que el síndrome ocurre por la acumulación de experiencias con alto estrés. Resaltan también que el agotamiento físico guarda relación con una baja energía, fatiga crónica y debilidad y que el agotamiento emocional tiene se asocia a un sentimiento de desesperanza. Finalmente describen que el agotamiento mental se basa en actitudes negativas hacia uno mismo, la vida y el trabajo. (López, 2017)

Según los tres acercamientos anteriormente descritos sobre el Síndrome de Burnout, se pueden notar dos similitudes entre los autores Maslach y Jackson, y Pines y Aronson; pues ambos mencionan entre las dimensiones del mismo, factores como desgaste físico y

emocional, actitud negativa, fatiga, entre otros. La diferencia entre los mismos resulta en el concepto de baja realización personal, pues hace referencia a la carencia de logros; punto que no habían tocado de manera más profunda otros autores. Así mismo, hay un gran aporte de los autores, pues exponen que puede ser en profesiones asistenciales y no asistenciales y a su vez Brill añade que podrán sufrirlo si no tienen una alteración psicopatológica mayor.

Por otro lado, es importante mencionar otra interpretación o punto de vista del Burnout relacionado más específico con el trabajo. Así, Schaufeli y Buunk (como se citó en López, 2017) interpretan el Burnout como "un proceso multidimensional que se caracteriza por un comportamiento negativo dentro de la organización, perjudicando no sólo al sujeto que lo sufre, sino también a la propia empresa en la que desempeña su trabajo" (p.20). Del mismo modo, Schaufeli y Enzmann (como se citó en López, 2017), "recogen que el Burnout es un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos "normales" que se caracteriza principalmente por agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo" (p.21).

Bajo la percepción de estos autores, el Síndrome de Burnout se manifiesta en el trabajo, por distintos factores; pero coinciden en que el estrés es el causante de los mismos y que afecta tanto al trabajador como a la organización, pues un trabajador que no se desempeñe de la manera más idónea, bajará la productividad de la misma y por su actitud negativa puede causar un mal ambiente laboral y perjudicar a otros.

Por otro lado, si bien existen diversas definiciones sobre la naturaleza del Burnout como se ha descrito anteriormente, a efectos de esta investigación se utilizará la de los autores Maslach y Jackson debido a ser ellos pioneros del estudio del síndrome de Burnout.

Características del Síndrome de Burnout

1. Es insidioso:se impregna poco a poco, el síndrome oscila con intensidad variable dentro de una misma persona. Frecuentemente resulta complicado establecer hasta

qué punto la persona padece el síndrome o si simplemente sufre el desgaste propio de la profesión, es difícil conocer la frontera entre ellas. (Dávila y Romero, 2008)

2. Se tiende a negar:se niega ya que se vive y se siente como un fracaso profesional y personal. Los compañeros son los primeros en notar esta actitud, por lo que podría detectarse este signo de manera precoz.(Dávila y Romero, 2008)

3. Existe una fase irreversible:entre un 5% y 10%, el síndrome adquiere tanta fuerza que resulta irreversible, y actualmente los lleva a dejar la profesión por completo. Ciertamente, existen altos y bajos durante toda profesión y es por ello que deben realizarse medidas preventivas, pues el diagnóstico precoz podría ser muy complicado pues la frontera mencionada entre un simple desgaste y este síndrome es muy sutil. (Dávila y Romero, 2008)

Síndrome de Burnout y su diferencia con otros constructos

El Burnout ha sido comparado con varios constructos tales como el estrés, el tedio, la insatisfacción laboral, la depresión, la alienación, el aburrimiento, la neurastenia, la ansiedad, la fatiga, entre otros. Por ello, el carácter distintivo del Burnout frente a otros aspectos psicológicos adquiere cierta relevancia, pues existen cuantiosos lazos de unión entre unos y otros. (López, 2017)

Aunado a la anterior, el Burnout, en su defecto, es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el ámbito del trabajo. En otras palabras, el Burnout es el resultado de un patrón de respuestas cuyo foco de actividad se encuentra en el estrés laboral. (López, 2017)

Por otro lado, Schaufeli y Buunk, señalan que la depresión y el Burnout se asemejan entre sí, especialmente en aspectos que tienen relación con el cansancio, el retiro social y también los sentimientos de fracaso. La diferencia entre ambos se puede ver a través de la práctica clínica, donde las personas que reflejan o sienten depresión, suelen sentirse

abrumados por la inestabilidad y el letargo, a diferencia de los individuos que presentan Síndrome de Burnout, donde se sienten más agraviados y decepcionados. (López, 2017)

Aunado a ello, es importante destacar que la depresión se encuentra asociado con un sentimiento enfocado en la culpa, mientras el síndrome hace alusión a un sentimiento de ira. De igual manera, la depresión suele reflejarse en cualquier instancia, mientras el Burnout se visualiza en un ambiente de trabajo. (López, 2017)

Así pues, puede recalcarse que el Síndrome de Burnout se enfoca en respuestas psicológicas que tienen relación con el estrés en un ambiente de trabajo. Además, puede confundirse con otros trastornos psicológicos, tal como se mencionó anteriormente; la depresión. Sin embargo, la principal característica de diferenciación entre ellos es el ambiente en el cual surgen.

> Por otro lado, otra sensación que diferencia al Síndrome, es el tedio o aburrimiento, dependiendo de las circunstancias en las que se hallen. Pines (como se citó en López, 2017), indica que el tedio deriva de las presiones físicas o psicológicas de carácter crónico en el ambiente laboral del sujeto, por lo que, la parte material adquiere mayor importancia. En cambio, Maslach y Jackson sugieren que las tensiones emocionales reiteradas provocan situaciones estresantes. Fruto de estas consideraciones, Pines limita el uso del término Burnout para profesiones asistenciales, mientras que, emplean el Tedio para referirse al mismo fenómeno cuyo objeto de trabajo se aplica a cualquier tipo de ocupación. (p.31)

Ahora bien, desde el punto de vista teórico, la alineación se produce por la falta de libertad que tiene un individuo a la hora de realizar una tarea. Mientras, el Burnout se genera por la autonomía excesiva por parte del empleado para que se realice el trabajo indicado. Por otro lado, Gil-Monte y Peiró, tienen otro enfoque, basado en la alienación de los constructos mencionados. Ellos señalan que la misma está influida por variables de corte organizacional (asociadas a la carrera de la persona) y que el trabajador que sufre el

Síndrome es de una profesión en particular, cuya importancia y gravedad se encuentra en los factores situacionales que influyen en su día a día. (López, 2017)

Aunado a lo mencionado anteriormente, es importante recalcar la distinción que realizan los distintos autores en la influencia que genera el Síndrome, siendo destacadas variables de índole organizacional (tareas a realizar) y, especialmente, en los factores externos. Esto trae consigo que el Burnout pueda generarse por las relaciones entre trabajador y cliente, o por diferentes aspectos que incidan negativamente en sus actividades o funciones.

Por otra parte, la larga trayectoria que ha tenido el estudio del Burnout, ha logrado el desarrollo de corrientes y modelos teóricos para darle base a las investigaciones de los diferentes autores interesados en el tema. Es relevante mencionar la diferencia entre ambos términos. Por un lado: una teoría nos dice cómo se comporta todo aquello que exista en nuestro universo, pero no nos dice qué hay exactamente en él" (Jaume, 2010, p.2). Por consiguiente "un modelo hace justamente lo contrario: nos dice qué hay en el universo, pero sin especificar cómo se comporta" (Jaume, 2010, p.3).

Corrientes Teóricas delBurnout

El Burnout aparece dentro del mundo investigativo, específicamente dentro del campo de la psicología, a partir de la década de los 70 cuando Freudenberger realiza el primer estudio con miras a entender las causas y desarrollo de este fenómeno. (López, 2017)

Por ello, a través del tiempo se consolidaron modelos teóricos que buscaron esclarecer las relaciones causales del síndrome, utilizando como punto de partida el estrés generado en el trabajador y en cómo éste influye posteriormente en su rendimiento. En este sentido, Carlín y Garcés de los Fayos (2010) sostienen que "la perspectiva clínica lo considera como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral" (p.170). Entonces, el Burnout constituye la manifestación de las respuestas a los factores interpersonales que generan situaciones de estrés en el ambiente laboral y que resultan en

cambios actitudinales y de rendimiento de carácter negativo que impactan a las organizaciones donde trabajan y a su dimensión personal. (Olivares-Faúndez, 2016)

Un abordaje integrador realza las expectativas del sujeto en cuestión y sus relaciones interpersonales como vehículos principales para el entendimiento del síndrome, por ello, se le otorga una gran importancia a la relación resultante del binomio persona-trabajo, escudriñando en él las variables que permiten su manifestación para la comprensión y elaboración de sus modelos explicativos. (Manzano y Ayala, 2013) A estos fines, señala Ojeda (2016) "La necesidad de explicar el síndrome de Burnout integrándolo en marcos teóricos más generales, que permitan explicar su etiología de manera satisfactoria, ha dado lugar a la aparición de diversos modelos teóricos" (p.27).

Al respecto, los modelos desarrollados en los estudios sientan sus bases sobre teorías que comprenden diversas líneas de investigación las cuales son: la Teoría Sociocognitiva del Yo, y la Teoría Estructural, según lo propuesto por Peiró y Gil-Monte (como se citó en López, 2017). Asimismo, es menester hacer mención del aporte hecho por Gil-Monte y Neveu (2013) donde se incluye la Teoría de Demandas y Recursos laborales como una corriente generadora de modelos explicativos del Burnout.

Teoría Sociocognitiva del Yo

Esta constituye una propuesta desarrollada por Albert Bandura enfocada en el estudio de los procesos de creación y modificación de las conductas en el contexto social. De acuerdo con el enfoque inicial de Bandura (como se citó en Tejada, 2005) se le otorga la siguiente dimensión:

> En la Teoría Cognitivo Social, los individuos poseen un auto-sistema que les permite medir el control sobre sus pensamientos, sentimientos, motivación y acciones. Este auto-sistema provee mecanismos referenciales y un set de subfunciones para percibir, regular y evaluar comportamientos, con resultados dados en el interjuego entre el sistema y las fuentes de influencia del medio ambiente. (p.119)

Sobre la base de estas consideraciones, los individuos poseen la capacidad de influir en sus procesos cognitivos y propiciar modificaciones en el medio ambiente donde se desarrollan; de esta manera, basándose en el concepto de autoeficacia la teoría de Bandura propone al individuo como un agente capaz de generar confianza en sí mismo para potenciar sus capacidades de adaptación en situaciones que requieren un esfuerzo o rendimiento determinado. (Tejada, 2005)

A manera de complemento, Bandura (como se citó en Tejada, 2005) señala a través de definiciones algunos de los procesos que intervienen en lo descrito por la Teoría Sociocognitiva del Yo, los cuales son:

> • Procesos afectivos: procesos de estados de regulación emocional y elicitación de estados emocionales.
> • Procesos cognitivos: procesos de pensamiento involucrados en la adquisición, organización y uso de la información.
> • Motivación: activación para la acción, el nivel de motivación es reflejado en la escogencia de cursos de acción y en la intensidad y persistencia del esfuerzo.
> • Autoeficacia percibida: creencias de la gente acerca de sus capacidades para producir efectos.
> • Auto-regulación: ejercicio de influencia sobre nuestra propia motivación, procesos de pensamiento, estados emocionales y patrones conductuales. (p.120)

Sobre la base de las aclaratorias anteriores, existe una influencia de esta teoría en el desarrollo de modelos explicativos del síndrome de Burnout, a este respecto, Gil-Monte y Peiró (como se citó en Alonso, 2014) señalan que estos modelos se caracterizan por recoger las ideas de Albert Bandura para explicar la etiología del síndrome de quemarse por el trabajo. Aunado a ello, los modelos basados en esta teoría "consideran por un lado que los conocimientos y saberes de los individuos influyen en lo que estos perciben y hacen, y a la vez estos conocimientos se ven modificados por los efectos de sus acciones y por la

acumulación de las consecuencias observadas en los demás" (Gil-Monte y Peiró, como se citó en Alonso, 2014, p.16).

Entre los modelos orientados hacia el Burnout desarrollados a partir de las premisas de esta teoría se encuentran: El modelo de competencia social de Harrison (1983), el modelo de Cherniss (1993), el modelo de Pines (1993) y el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993). (Gil Monte y Peiró, 1999)

Teoría Estructural

En esta teoría se basa en la característica transaccional de los modelos, por cuanto, en aras del funcionamiento de una estructura se requiere que sus partes engranen sistemáticamente las relaciones entre individuos; pudiendo surgir en éstas desequilibrios, especialmente entre las capacidades de los individuos para cumplir con sus tareas y las demandas que les son solicitadas en su contexto laboral. (Puhl, Izcurdia, Oteyza y Escayol, 2016)

Teoría de Demandas y Recursos laborales (DRL)

Dentro de esta, se analizan los factores psicosociales del trabajo con el propósito de predecir aspectos como el engagement laboral, el Burnout en trabajadores, el compromiso organizacional y el rendimiento en las funciones laborales. (Silva y Vivas, 2016)

Asimismo, exponeBakker (citado en Bakker y Demerouti, 2013) que:

> Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden (a) reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, (b) ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o (c) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. (p.3)

De igual manera, Bakker, Demerouti y Schaufeli (como se citó en Bakker y Denerouti, 2013), |sostienen que "una segunda proposición de la teoría DRL es que las demandas y recursos laborales son los factores desencadenantes de dos procesos

relativamente independientes, conocidos como proceso de deterioro de la salud (energético) y proceso motivacional" (p.3). En base a estos criterios, resulta ser entonces para López (2017), a groso modo, la presente teoría "marco teórico que intenta unificar dos enfoques de investigación, a priori, independientes: el estrés laboral y la motivación" (p.50).

Hechas las aclaratorias anteriores, es necesario señalar que el modelo teórico surgido a partir de los postulados de la teoría DRL es el propuesto por Silva y Vivas (2016) sobre la base de consideraciones de Salanova y Schaufeli (2009), denominado Modelo de Demandas y Recursos Laborales.

A manera de resumen, se compilan a continuación, de manera ordenada los modelos teóricos que han servido como vehículo para el entendimiento del Síndrome de Burnout:

Modelos Teóricos

Modelo de Competencia Social

Los trabajadores desarrollan sus actividades laborales con el objetivo de cumplir sus funciones, al hacerlo, se encuentran con factores positivos y negativos que influyen en la motivación y esfuerzo que dedican a su labor. La premisa de este modelo sostiene a la competencia y la eficacia percibida en el entorno como factores principales en el proceso del modelo que describe la aparición del Síndrome de Burnout. (Ojeda, 2016)

Modelo de Autoeficacia

Cherniss sostuvo el planteamiento de que la consecución de las metas y objetivos del trabajador lleva a un "fracaso psicológico", el cual contribuye a la disminución de la eficacia que percibe el individuo, siendo esta última una propensión para la aparición del este síndrome. Por ende, aquellas personas que laboran y poseen un sentido de autoeficacia capaz que soporta situaciones distintas a las planeadas, tienen una mayor resistencia a generarlo. (Martínez, 2010)

Modelo de Pines

Este es un modelo muy similar al propuesto por Harrison, con la variante de que mira desde una perspectiva más aplicada las expectativas del trabajador, señalando que son propensos a desarrollar el Burnout los trabajadores que tienen una mirada existencial al sentido de su trabajo; en vista de ello, poseen unas elevadas expectativas sobre sus capacidades y el rol que desempeñan dentro del funcionamiento de una organización que satisface necesidades humanas, por tanto, cuando no consiguen alcanzar sus objetivos planteados inicialmente pueden sentirse frustrados, aspecto que da pie a sufrir del síndrome. Es decir, en sí mismo, un resultado de la desilusión. (Ojeda, 2016)

Modelo de Autocontrol

Thompson, Page y Cooper (como se citó en Ojeda, 2016), plantearon la raíz fundamental de este proceso en la autoconfianza, influida por cuatro factores: "1) Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto, 2) El nivel de autoconciencia, 3) Las expectativas de éxito personal y 4) Los sentimientos de autoconfianza" (p.30).

A este respecto, Martínez (2010) comenta que:

> Estos autores plantean que tras reiterados fracasos en la consecución de las metas laborales junto con altos niveles de autoconciencia, de las discrepancias percibidas o anticipadas entre las demandas y recursos, se tiende a utilizar la estrategia de afrontamiento de "retirada mental o conductual" de la situación amenazadora. Un patrón de retirada serían las conductas de despersonalización. Estas estrategias tienen como objetivo reducir las discrepancias percibidas en el logro de los objetivos laborales. (p.15)

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Toma como punto de partida el Inventario de Burnout de Maslach, valiéndose de éste para denominar a la despersonalización como la principal dimensión responsable de la aparición del Burnout. Señala que el síndrome es un proceso resultante de la prolongada

exposición a las demandas laborales, las cuales generan estrés que es manifestado mediante el síndrome. (Ojeda, 2016)

Modelo de Cox, Kuk y Leiter

Los autores señalan que el Burnout resulta de la ausencia o debilidades existentes en los métodos de afrontamiento del estrés y tensión laboral aplicados por el trabajador, gestándose a partir de ello la dimensión del agotamiento emocional. Asimismo, lo anteriormente mencionado desencadena la despersonalización que seguidamente se materializa en una sensación de baja realización personal en el trabajo. (López, 2017)

Modelo de Demandas y Recursos Laborales

En el proceso motivacional que cada trabajador puede tener, los recursos laborales pueden servir de motivadores intrínsecos que conducen a los trabajadores al crecimiento, aprendizaje y desarrollo. Además, pueden ser motivadores extrínsecos porque son instrumentos utilizados para lograr los objetivos o metas en el trabajo.Diferentes estudios le dan respaldo a lo propuesto por dos diferentes procesos psicológicos que predicen variables empresariales. (Silva y Vivas, 2016)

En el caso deBakker, Demerouti y Schaufeli (2003) aplicaron el modelo a un centro de call center holandés para explorar y verificar la validez predictiva de ausentismo y la intención de abandono. Como resultado de ello, se obtuvieron altas demandas laborales como lo es el caso de la presión del trabajo, los problemas con el uso del ordenador y las exigencias emocionales. Éstas fueron predictoraspara el deterioro de la salud, relacionándose con el ausentismo. Además, los recursos laborales como el apoyo social, la retroalimentación y el control del tiempo fueron predictores del engagement. (Silva y Vivas, 2016)

Al igual que Hakanen (2006), quién logró demostrarresultados similares estudiando a profesores finlandeses, evidenciado que este Síndrome podía mediar el efecto entre las demandas laborales y el deterioro de la salud. A diferencia del engagement, quien

funcionaba como mediador entre los recursos laborales y el compromiso organizacional. (Silva y Vivas, 2016)

Modelo Teórico de Garcés de Los Fayos y Cantón

Garcés de Los Fayos y Cantón (como se citó en Moya, 2017), señalan que "una de las fuentes más importantes en el origen del Burnout es la concepción del deporte que se tiene en la actualidad, que puede acabar con las ilusiones y motivos originales por los que las personas comenzaron en su práctica deportiva" (p.40).

Garcés de Los Fayos y Cantón agruparon tres posibles variables que predicen el Burnout (como se citó en Moya, 2017):

1. Variables de índole familiar/social: referidas a todas las que están relacionadas con la interacción directa del deportista con sus familiares y amigos.

2. Variables de índole deportivo: donde destaca fundamentalmente la incidencia que el estilo de dirección del entrenador tiene sobre el desarrollo personal del deportista.

3. Variables de índole personal: están más relacionadas con el propio estilo de vida del deportista, o con sus hábitos generales de actuación. (p.40)

Estas variables generan, según Garcés de Los Fayos y Vives (como se citó en Moya, 2017), unas consecuencias en los tres ámbitos principales del deportista:

1. Ámbito directamente deportivo: donde se puede destacar la pérdida progresiva de ilusión por seguir entrenando y compitiendo, al tiempo que se desarrollan percepciones subjetivas de falta de habilidades, de incapacidad para lograr resultados o disminución del interés hacia el deporte, entre otras.

2. Ámbito relacionado con el entorno más inmediato: señalando, entre otras, consecuencias tales como conflictos graves con los familiares y personas de referencia, patrones de incomunicación debidos al desarrollo deportivo, o falta de interés en otras áreas vitales familiares y sociales.

3. Ámbito relacionado con componentes personales: pudiéndose observar desde trastornos de índole psicosomático hasta modificaciones de hábitos relacionados con la salud, pasando por respuestas de ira, negativo manejo de las emociones, falta de control en situaciones diversas, entre otras. (p.40)

Estas consecuencias enmarcadas en los tres ámbitos principales del deportista, incluyen el abandono de la práctica deportiva. Según Coakley y Cresswell y Eklund (como se citó en Moya, 2017):

> Se parte de la idea de que un abandono antes de lo previsto no ha de comprenderse como un "fracaso personal y deportivo"; sin embargo, consideran que, cuando no es lo que deseaba el deportista, la consecuencia del síndrome es tener que abandonar la práctica deportiva ante la imposibilidad de hacer frente a la fuerte presión que supone padecer Burnout. (p.42)

Por tanto, para efectos de esta investigación, el modelo a ser utilizado será el de Garcés de Los Fayos y Cantón debido a que desarrolla tres variables (familiar, personal y deportivo) que a su vez inciden en tres ámbitos (directamente deportivo, entorno más inmediato y relacionado con componentes personales) que son de gran interés para poder llegar a las conclusiones deseadas.

Síndrome de Burnout en Deportistas Profesionales

Una población de riesgo en relación a la salud mental o psicológica son los deportistas, pues los mismos sufren de grandes demandas y consumición por parte de las distintas personas que se encuentran alrededor, que muchas veces les causa presión, generando en ellos un sentimiento de ira, frustración, entre otros. Es por esta misma razón

que pueden presentar el Síndrome de Burnout, que actualmente comienza a verse relevante en esta población. (García-Jarillo, De Francisco y Garcés de Los Fayos, 2015)

Ahora bien, a continuación se señalan algunos de los parámetros teóricos del Burnout en el ámbito deportivo para así entender la evolución de dicho trastorno en esta nueva profesión:

Uno de los aspectos que más guarda importancia hoy en día para los distintos investigadores, tiene relación con el padecimiento del Burnout del deportista y el abandono definitivo de su carrera. (Garcés de Los Fayos, 2008)

Así mismo Garcés de los Fayos expresa que:

> El Burnout en deportistas se caracteriza por una pérdida progresiva de idealismo, energía y motivación, apareciendo un estado de fatiga, incremento de la irritabilidad y perdida de entusiasmo, producido por un "trabajo" duro realizado durante demasiado tiempo en situaciones de alta presión (2008, p.2)

Aunado a ello, el autor Cohn realizo un aporte al tema, pues logro comprobar que no existe distinción de edad para sufrir del síndrome. Tal es el caso, que pudo evidenciar que las presiones intensas experimentadas durante la infancia puede originar en un futuro este fenómeno; es decir, puede existir un efecto acumulativo importante donde las presiones desde muy joven pueden provocar el mismo. (Garcés de Los Fayos, 2008).

Si bien, muchos son los autores que han hecho diversos aportes sobre el Burnout en deportistas, a los efectos de esta investigación se utilizará la adaptación de Garcés de Los Fayos el cual toma como base las tres dimensiones de Maslach y Jackson: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D), Reducida Realización Personal (RRP).

Entre las variables que se han planteado como potenciales predictoras del Síndrome se encuentran las siguientes (Garcés de Los Fayos, 2008, p.3):

- Estilo negativo de dirección y de interacción, por parte del entrenador
- Altas demandas competitivas
- Excesivas demandas de energía y tiempo
- Monotonía del entrenamiento
- Sentimientos del deportista de estar apartado
- Carencia de refuerzos positivos
- Aburrimiento
- Falta de habilidades
- Estrategias de afrontamiento
- No adaptación de las expectativas originales con los logros finales obtenidos
- Falta de apoyo en su grupo de referencia
- Intereses mercenarios de los padres
- Estilo de vida externo no apropiado con el rigor exigido al deportista.

Pueden ser muchas las consecuencias asociadas al Burnout en el deportista profesional, pero en términos generales, se aglomeran en las variables anteriormente descritas, su intensidad y frecuencia, así como la percepción del deportista sobre lo que está sintiendo. De este modo, se crearon tres fases que pueden caracterizar a este síndrome: la primera siendo el sentimiento de entusiasmo y energía, los cuales empiezan a disminuir, la segunda fase el abandono y angustia, y por última la pérdida de confianza y autoestima, depresión, alienación y abandono. (Garcés de Los Fayos, 2008)

Condiciones de trabajo de los Deportistas Profesionales

La Organización Internacional del Trabajo (2014) define condiciones laborales como "la relación existente del hombre con su medio social, físico y cultural, y con su calidad de vida en general. Relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral. Las condiciones de trabajo, por lo tanto, están vinculadas con el estado del entorno laboral". (p.15) Esto aplica para todos los tipos de trabajos existentes.

En el caso específico de los trabajadores deportistas profesionales, existen múltiples condiciones laborales ideales para obtener óptimos resultados. Entre ellas se pudieran describir:

El diseño ambiental: esto se refiere a una adecuada iluminación en el espacio físico donde se desempeña el deporte, unas óptimas condiciones de las superficies en las cuales caminan y desarrollan el trabajo con frecuencia, y un clima organizacional de respeto y altura, que les garantice su estabilidad emocional para poder desempeñar su trabajo a cabalidad.

Instalaciones: hace referencia a las áreas en las cuales hacen vida los trabajadores. Estas deben estar dentro de los parámetros óptimos de higiene para evitar enfermedades o contaminación que puede incidir en el desempeño esperado. Otro punto importante, es los espacios previstos para la recreación, siendo estos espacios para compartir y descansar durante el período laboral. Por último, es la condición referida a los espacios para los comedores y cambiadores deportivos. Los comedores deben ser espacios cómodos y con un adecuado servicio alimenticio, que a la vez les sirvan para estimular el intercambio de ideas, la camaradería entre los integrantes de los deportistas, y sus superiores, e igualmente, en el caso de los cambiadores deportivos, estos deben ser lo suficientemente amplios, y que le brinde la seguridad de guardar sus pertenencias.

Organización del trabajo: es el diseño general del sistema de trabajo. Esto se refiere a la cantidad, tiempo y esfuerzo físico requerido para el desempeño de la actividad deportiva. Incluye aspectos de flexibilidad en el horario laboral, así como también la calidad de información sobre los entrenamientos a efectuar.

Equipo y Herramientas: se refiere al número de herramientas y máquinas con las que deben realizar el entrenamiento físico. Estas tienen que estar en óptimas condiciones técnicas a objeto de lograr el entrenamiento adecuado.

Salud y Seguridad: engloba los conocimientos que deben tener los deportistas profesionales sobre las precauciones en el desarrollo de las prácticas deportivas para evitar accidentes o daños que pueda obstaculizar su desempeño profesional.

En síntesis, el cumplimiento de las condiciones de trabajo específicas deben garantizar los resultados óptimos en la carrera del deportista profesional. Por esto, cuando no se da el conjunto de aspectos físicos en un entorno de trabajo, puede incidir en las actividades y funciones diarias de un trabajador; y por ende, traer consecuencias en relación al desempeño de cada una de ellas.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

La organización en la cual se llevó a cabo la presente investigación es el equipo de fútbol profesional "Estudiantes de Caracas Sport Club" (ECSC) el cual nace de la necesidad de complementar el trabajo de formación deportiva de sus atletas. El proyecto "emerge de la experiencia y conocimientos de un grupo de profesionales en el área deportiva, que por sus características llegan a formalizar un proceso estratégico para la generación de experiencias que representan una cultura de logro, superación, constancia, sacrificio y esfuerzo para alcanzar objetivos tanto deportivos como personales, abarcándolos en su totalidad a cubrir todos los aspectos necesarios para lograr plena optimización del atleta, modificando sus hábitos y educándolos para una mejor calidad de vida a corto y largo plazo" (ECSC, 2018, p.2).

Estudiantes de Caracas Sport Club tiene una misión, visión y valores, medios claves para guiar las acciones de toda la organización y alcanzar un estado que se considere el deseable. ECSC tiene como misión "la búsqueda de la superación deportiva a través de la puesta en práctica de procesos de enseñanza – aprendizaje a cargo de profesionales o técnicos vinculados a la actividad física, cuyo objetivo es desarrollar en las personas aptitudes, habilidades y destrezas necesarias para la práctica del fútbol, el conocimiento de los fundamentos éticos, técnicos y reglamentarios, aunado a la práctica sistemática y permanente de la disciplina deportiva" (ECSC, 2015, p.1). Adicionalmente, el equipo posee como visión "ser una institución de avanzada, especializada en la gerencia y organización en el que hacer deportivo, proporcionando a nuestros atletas un alto nivel futbolístico en todas sus instancias, el cual les permita integrarse adecuadamente a una entidad profesional" (ECSC, 2015, p.2).

Para la organización**,** los valores son guías y pautas que marcan las directrices de una conducta coherente. Se convierten en ideales, indicadores del camino a seguir. De este modo, les permiten encontrar sentido a lo que hacen, tomar las decisiones pertinentes, responsabilizarlos de sus actos y aceptar sus consecuencias. (ECSC, 2015, p.3).

> En Estudiantes de Caracas Sport Club se esfuerzan porque los competidores aprendan a lograr la aceptación y felicidad tanto cuando se gana como cuando se pierde, enfocándose y valorando la experiencia como el pilar fundamental, donde siempre buscan y aceptan el bien del otro. (ECSC, 2015, p.3).

Es por ello que establecen 6 valores fundamentales para transmitir al equipo las expectativas éticas que la organización espera de ellos. Estos son: trabajo en equipo, disciplina, respeto, actitud positiva, autodominio y formación integral.

ECSC posee una estructura de jerarquía vertical, conformado por la Presidencia, Vicepresidencia, Director General, Directores Técnicos, Gerencias (Logística, Administración y Desarrollo), Delegados (primer equipo, jugadores de reserva, categorías menores), y Centros de Atención a la Salud (fisioterapeutas, psicólogos y nutricionistas). En cuanto a sus jugadores, se dividen en los que conforman la estructura profesional, es decir, los de alta competencia, y los de estructura "Academia", es decir, ligas colegiales. La estructura profesional la conforman todos aquellos jugadores que participan en las categorías: Primera División (masculino y femenino), Serie Nacional (Sub 19 – 17 – 15 – 13) y Futsal femenino, mientras que la estructura "Academia" se divide en la Liga Cesar del Vecchio, Asociación, y Pipo Rossi, las 3 ligas colegiales. Hoy en día, Estudiantes de Caracas cuenta con 240 jugadores de la estructura Profesional y 200 de la Liga Colegial.

Es importante aclarar que a efectos de esta investigación, los jugadores seleccionados para llevarla a cabo fueron únicamente algunos de la Estructura Profesional, ya que son ellos los que contaban con las características específicas necesarias para el estudio, es decir, son los sujetos que tienen como fuente principal de ingresos el fútbol.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo tiene como finalidad exponer las herramientas que van a ser utilizadas para darle base al presente proyecto de investigación, demostrando el componente científico y operacional que este mismo va a tener y que servirá como ayuda para responder a las preguntas de los objetivos planteados. Este apartado describe cuál es el tipo y diseño de investigación a utilizar, explicando de manera específica la población, muestra y unidad de análisis a considerarse como relevante, así como también las variables de la investigación: Síndrome de Burnout y Condiciones Laborales. Por otro lado, se explica cuál es el instrumento a ser utilizado para la recolección de los datos y su posterior análisis de resultados para poder dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Finalmente, cabe acotar que el instrumento para la recolección de datos se encuentra en el apartado de anexos. Aunado, se expondrá las cuestiones éticas del estudio, la factibilidad y viabilidad del mismo, los cuales servirán de guía para la realización de la investigación.

Diseño y tipo de investigación

El término diseño es definido como "el plan o estrategia concebido para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128). Entendiendo que el mismo es esencial para proseguir y lograr los objetivos propuestos. La presente investigación será no experimental, la cual se define como aquella que:

> Se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables

> independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

Por otra parte, la medición se realizará de manera transaccional o transversal, definido por Hernández et al (2014), como aquellos que "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p. 154).

Aunado, el tipo de estudio es de carácter descriptivo, el cual "tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población" (Hernández et al, 2014, p. 155).

En esta investigación se tiene como propósito describir y medir, los distintos factores a nivel laboral que pueden incidir en el desempeño de un tipo de trabajador: los deportistas de alto rendimiento. A su vez, evaluar qué sujetos de la muestra presentan esta influencia de las variables y si el mismo presenta como resultado el Síndrome de Burnout.

Población, muestra y unidad de análisis

Una población "es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (Hernández et al, 2014, p.174). En la presente investigación, la población estará conformada por deportistas de alto rendimiento en la ciudad de Caracas Venezuela. Es importante destacar que la misma es una población infinita, definida por Arias (2006) como "aquella en la que se desconoce el total de elementos que la conforman, por cuanto no existe un registro documental de estos debido a que su elaboración sería prácticamente imposible" (p.82), por lo tanto, en el caso de esta investigación, Venezuela no cuenta con un registro actualizado de todos los deportistas a nivel profesional. Una vez delimitada la población, se proseguirá a seleccionar la muestra, la cual es "un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población" (Hernández et al, 2014, p. 175). Por ello, la muestra elegida serán los deportistas,

específicamente futbolistas profesionales, del equipo "Estudiantes de Caracas Sport Club". En el presente estudio, la muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico. Según Johnson, Hernández y Battaglia (como se citó en Hernández et al, 2014), una muestra es no probabilística cuando "la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador" (p.176). En esta investigación, dado que no se contaba con un listado actualizado de los deportistas que conforman la rama profesional, se realizará un muestreo no probabilístico.

Por otro lado, la unidad de análisis son aquellos participantes, objetos, sucesos o grupos de estudio que dependen del planteamiento y alcance de la investigación. (Hernández et al, 2014) En este estudio se tomara como unidad de análisis a los deportistas profesionales, sin especificidad de sexo, edad y disciplina que practica.

Variables: definición conceptual

Briones (2002) define el término variable como "propiedades, características o atributos que se dan en grados o modalidades diferentes en las personas y, por derivación de ellas, en los grupos o categorías sociales" (p. 29). En el presente estudio, las variables seleccionadas para llevar a cabo la investigación son:

a) Síndrome de Burnout

Definición conceptual: es un síndrome que se caracteriza por las dimensiones de: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y Reducida Realización Personal (RRP) en el trabajo. Este fenómeno puede surgir en individuos cuyas tareas diarias se limitan en el ambiente laboral, donde la alta interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas, generando estrés crónico en el trabajador.

Dimensiones:

1. Agotamiento Emocional:esta dimensión representa el componente del estrés individual básico del síndrome. Hace referencia a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos, tanto emocionales como físicos. Los trabajadores se sienten debilitados y agotados, sin esperanza de recomposición. No poseen energía para enfrentar otro día de trabajo. Las fuentes de esta son la carga laboral y el conflicto personal en el trabajo. (Maslach, 2009)

2. Despersonalización:hace referencia al componente del contexto interpersonal del Burnout. Es una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos laborales. Suele desarrollarse en respuesta al exceso de agotamiento emocional, que en un principio es autoprotector. Si la persona trabaja de manera muy intensa y realizando varias cosas, comenzarán a apartarse, a reducir lo que está haciendo. Este desapego puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, minimizando su calidad y el nivel de desempeño porque pasará a realizar el mínimo de su trabajo. (Maslach, 2009)

3. Baja Realización Personal: representa el componente de autoevaluación del Burnout. Hace referencia a los sentimientos de incompetencia y la falta de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajos, además de una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse de manera profesional. Esta sensación de ineficacia puede hacer que los trabajadores con este síndrome sientan que han cometido un error al elegir su carrera o vida profesional, haciendo que les disguste la persona en la que se han convertido. Creando así una consideración negativa de ellos y de los demás. (Maslach, 2009)

b) Condiciones Laborales

Definición conceptual: La OIT (2014) define condiciones laborales como “la relación existente del hombre con su medio social, físico y cultural, y con su calidad de vida en general. Relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la

vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral. Las condiciones de trabajo, por lo tanto, están vinculadas con el estado del entorno laboral". (p.15)

Dimensiones:

1. Diseño ambiental: "Es el diseño y distribución del medio físico del hombre mediante la arquitectura, la ingeniería, la arquitectura del paisaje y el planeamiento urbano" (Litis, 2019, p.1).

2. Instalaciones:Bembidre (2010) define instalaciones como aquella"estructura que puede variar en tamaño y que es dispuesta de manera particular para cumplir un objetivo específico. Siempre que se hable de instalación se está haciendo referencia a elementos artificiales y no naturales, creados y dispuestos de tal manera por el hombre" (p.1).

3. Organización del trabajo: Infante y González (2012), señalan que la organización del trabajo es:

> Proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores. La organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad en los centros laborales. (p.1)

4. Herramientas:Objeto elaborado a fin de facilitar la realización de una tarea mecánica que requiere de una aplicación correcta de energía (EcuRed, s.f.)

5. Salud y Seguridad Laboral: “Actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente” (EcuRed, s.f.)

Tabla 1

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	Es un síndrome que se caracteriza por las dimensiones de: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y Reducida Realización Personal (RRP) en el trabajo. Este fenómeno puede surgir en individuos cuyas tareas diarias se limitan en el ambiente laboral, donde la alta interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas, generando estrés crónico en el trabajador.	Agotamiento emocional	Estrés individual	1, 3, 4, 7, 10, 15, 23, 26
		Despersonalización	Respuesta negativa interpersonal	2, 6, 8, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 24
		Reducida Realización Personal	Consideración negativa propia	5, 9, 11, 14, 20, 21, 22, 25

Tabla 2

Operacionalización de la variable Condiciones Laborales

Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Condiciones Laborales	Es la relación existente del hombre con su medio social, físico y cultural, y con su calidad de vida en general. Relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral. Las condiciones de trabajo, por lo tanto, están vinculadas con el estado del entorno laboral (OIT, 2014, p.15)	Diseño ambiental	Área de trabajo; iluminación y superficies	1,2,3,4,5,6,7,8
		Instalaciones	Baños, Comedor	9, 10, 11, 12, 13
		Organización del trabajo	Diseño, tiempo y flexibilidad	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
		Equipo y herramientas	Eficiencia y eficacia	22, 23, 24, 25, 26
		Salud y Seguridad	Sistemas de prevención	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar en esta investigación será la encuesta, definida como "una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida" (López y Fachelli, 2015, p.8). El instrumento a utilizar será el cuestionario, el cual es una herramienta de recogida de los datos y de forma protocolaria de realizar las preguntas, mediante un cuadro de registro; que se le realiza a una población o una muestra extensa de ella. (López y Fachelli, 2015)

En el caso de la presente investigación, se tomará el cuestionario de Garcés De Los Fayos para medir la variable Síndrome de Burnout, quien tomó como referencia el instrumento elaborado por Maslach y Jackson (MBI) y el elaborado por Raedeke y Smith (ABQ), autores de gran reconocimiento internacional. Garcés De Los Fayos, interesado en el ámbito deportivo, crea el IBD-R utilizando las mismas tres dimensiones de Maslach y Jackson: Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Reducida Realización Personal, ya que en los anteriores (MBI y ABQ) no existía exhaustividad en algunos ítems.

Inicialmente fue validado en Barcelona, España; entendiendo validez como el "grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (Hernández et al, 2006, p.201). En el mismo se concluyó que en la dimensión de despersonalización se encontraba un mayor índice del síndrome con respecto a las otras dos. Adicionalmente, se midió la confiabilidad del instrumento, siendo definido como el "grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales" (Hernández et al, 2006, p.200).

Por otro lado, es relevante mencionar que este es un cuestionario tipo Likert, el cual consiste en "un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante

obtiene una puntuación respecto de la información y al final se realiza una puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (Hernández et al, 2006, p.245).

Además de esto, De Francisco, Arce y De Los Fayos(2012) señalan que:

> El formato de respuesta es tipo Likert, con cinco alternativas: Nunca he sentido o pensado esto (1), Alguna vez al año lo he pensado o sentido (2), Alguna vez al mes lo he pensado o sentido (3), Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido (4), Pienso o siento esto a diario (5). Los ítems correspondientes a Agotamiento Emocional y a Despersonalización están formulados de forma que cuanto mayor es la respuesta numérica del sujeto, mayor es el Burnout experimentado; mientras que los ítems de Reducida Realización Personal, están formulados en dirección contraria; cuanto menor es la respuesta numérica del sujeto, mayor es el grado de Burnout experimentado. (p.272)

Tabla 3

Número de ítems por dimensión del Síndrome de Burnout

Dimensiones	N° de ítems
Agotamiento Emocional	8
Despersonalización	10
Reducida Realización Personal	8
Total	**26**

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, para la medición de la variable Condiciones Laborales, se utilizará el cuestionario de James Carlopio, el cual se elaboró en primera instancia en el año 1996, con 110 ítems sobre 6 dimensiones de condiciones de trabajo. Para poder medir la validez y confiabilidad del instrumento en relación a sus escalas e ítems, utilizó la técnica de

validación por constructo en la cual 3 jueces fueron los encargados de realizar la evaluación del cuestionario. Como resultado, 4 de las 6 dimensiones planteadas por el autor armonizaban adecuadamente, por lo que decidió hacer las modificaciones necesarias para que el instrumento pudiera ser totalmente confiable.

Una vez modificado, realizó la primera administración. El mismo fue aplicado a 229 estudiantes de pregrado, lo que resultó tener consistencia interna. Aunado a ello, las correlaciones del total de ítems fueron examinados y pudo reducirse la cantidad a 42 ítems y a 5 dimensiones, preservando las estimaciones de fiabilidad. Así mismo, una vez modificado el instrumento a 42 ítems, se le administró a 60 técnicos ópticos y a 129 empleados de una forma de consultoría e investigación, resultando una adecuada consistencia interna. La diferencia estuvo en que en esta segunda aplicación, se comparó el Cuestionario de satisfacción del entorno laboral físico con otras escalas, pudiéndose notar como resultado altas correlaciones entre el instrumento de Carlopio y las medidas teóricamente similares o relacionadas.

Seguidamente, se replicó el instrumento a 221 empleados de una oficina de dos entornos de fabricación distintos, donde se evidenció nuevamente la validez del Cuestionario de satisfacción del entorno laboral físico. Se proporcionó de nuevo relaciones de correlación entre las variables de estudio. Sin embargo, a pesar de todas las pruebas de validación y confianza realizadas, Carlopio quiso hacer una última. Este estudio estuvo conformado por una muestra de 641 encuestados provenientes de 8 firmas, 5 de 8 eran fabricantes de bienes duraderos o proveedores de esa industria, 1 era fabricante de productos médicos, 1 de desarrollador de sistemas informáticos y ensamblador, y 1 de planificación administrativa y de divisiones de una organización de transporte internacional. La edad media de los encuestados era de 38 años, con un empleo medio de 9 años. Debido a que los datos fueron recolectados en ocho organizaciones diferentes, hubo algunas diferencias en los datos; mayormente en la dimensión de seguridad que representaba de forma consistente casi un tercio de la diferencia.

Para efectos de esta investigación, se utilizarán 37 de los 42 ítems del instrumento ya que son los que más se adecuan a los objetivos del presente estudio.

Tabla 4

Número de ítems por dimensión de Condiciones Laborales

Dimensiones	N° de ítems
Diseño Ambiental	8
Instalaciones	5
Organización del Trabajo	8
Equipo y Herramientas	5
Salud y Seguridad	11
Total	**37**

Fuente: Elaboración propia

Procesamiento de los datos

Los datos se recogieron entre los meses de mayo y julio de 2019. Se elaboró un protocolo estandarizado para la aplicación de los cuestionarios de modo que todos los deportistas recibieron la misma información sobre el objetivo del estudio y la forma en que debían completarlos instrumentos de recolección de datos. Además, se informó sobre la confidencialidad de sus respuestas, señalando que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Por otra parte, todos los sujetos fueron informados de que el trabajo de investigación era de fines meramente académicos, ofreciendo su consentimiento a participar en el mismo. En ningún momento se mencionó los términos Burnout y condiciones laborales, para evitar sesgos en las respuestas.

Aunado a lo anterior, el lugar para la aplicación del cuestionario fue en las oficinas de Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC), ubicado en Chuao, Caracas. Ésta se realizó de manera colectiva, específicamente en grupos de 10 sujetos. Además, el tiempo estimado para realizar dichos cuestionarios, fue de 20 minutos aproximadamente por ronda.

Análisis de los datos

Entendiendo que el presente estudio es de tipo descriptivo, se realizó un estudio basado en un:

> Análisis que nos permitirá controlar la presencia de posibles errores en la fase de introducción de los datos para poder corregirlos. Además podremos estudiar en qué variables tenemos valores perdidos y en qué medida la ausencia de datos podría perjudicar el análisis y las conclusiones de nuestro estudio. La estadística descriptiva se va a encargar de resumir y de sintetizar la información de nuestros datos, proporcionando una idea de la forma que tiene cada una de las variables: su posible distribución con sus parámetros de centralización: media, mediana y moda; así como sus parámetros de dispersión: varianza, desviación típica, etc. (Bellón, 2012, p.1-2)

Para poder llevar a cabo el procesamiento de los datos, la herramienta o programa que se utilizó fue SPSS (StatisticalPackageforthe Social Science), el cual es un conjunto de programas de análisis de datos cuantitativos y uno de los más utilizados en investigación aplicada a las Ciencias Sociales.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los datos y los resultados obtenidos a través del análisis estadístico de los mismos, realizados por medio de la herramienta SPSS. Para poder profundizar en los resultados obtenidos, se expuso, en primer lugar, la información reflejada sobre las variables demográficas. Seguidamente, se detallaron y analizaron las dos variables del presente trabajo de investigación: Condiciones Laborales y Síndrome de Burnout.

Variables demográficas:

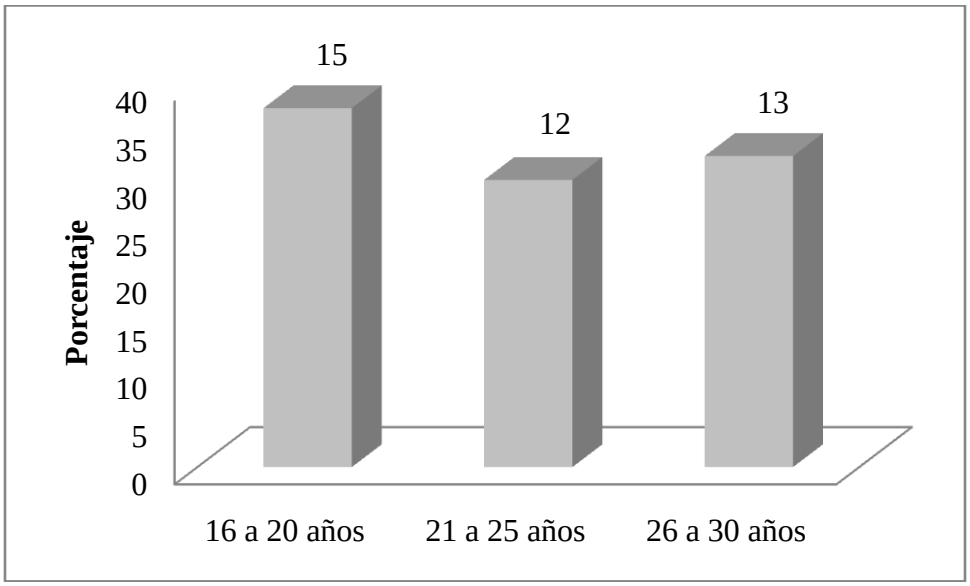

Gráfico 1: Edad de los futbolistas

Como se pudo evidenciar en el gráfico anterior, el mayor porcentaje de jugadores se encuentran con una edad entre 16 y 20 años de edad, siendo éstos 15 de 40 sujetos encuestados. Seguidamente, un 32,5% de los futbolistas poseen una edad entre 26 y 30

años. Lo restante, es decir, un 30% de los individuos tienen entre 21 y 25 años de edad. Escogiendo al azar los jugadores, resulta resaltante que la mayoría se encuentre en la menor escala de edad y lo consiguiente en la mayor.

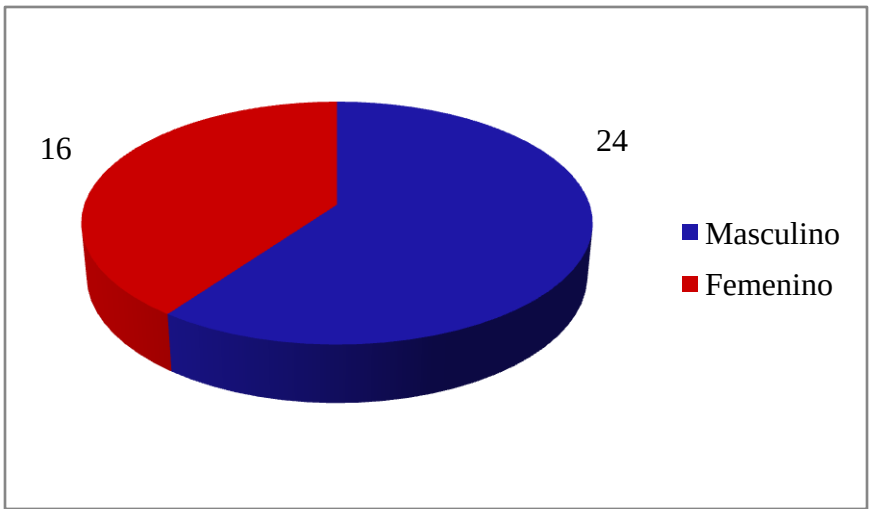

Gráfico 2: Sexo de los futbolistas

Al analizar el gráfico anterior se pudo observar que un 60% de la muestra encuestada son hombres y un 40% son mujeres. Esto puede guardar relación con que el equipo y las categorías de juego, en general están conformado en su mayoría por individuos del sexo masculino y la incorporación de las mujeres es algo muy nuevo.

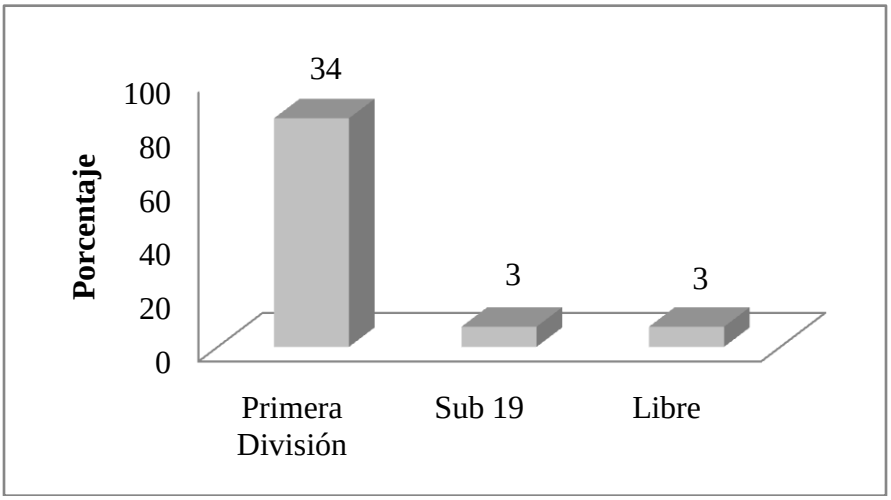

Gráfico 3: Categoría de juego de los futbolistas

Con respecto a la categoría de juego donde laboran, el 85% de los futbolistas señalaron estar en primera división, mientras que, apenas el 15% en Sub 19 y Libre.

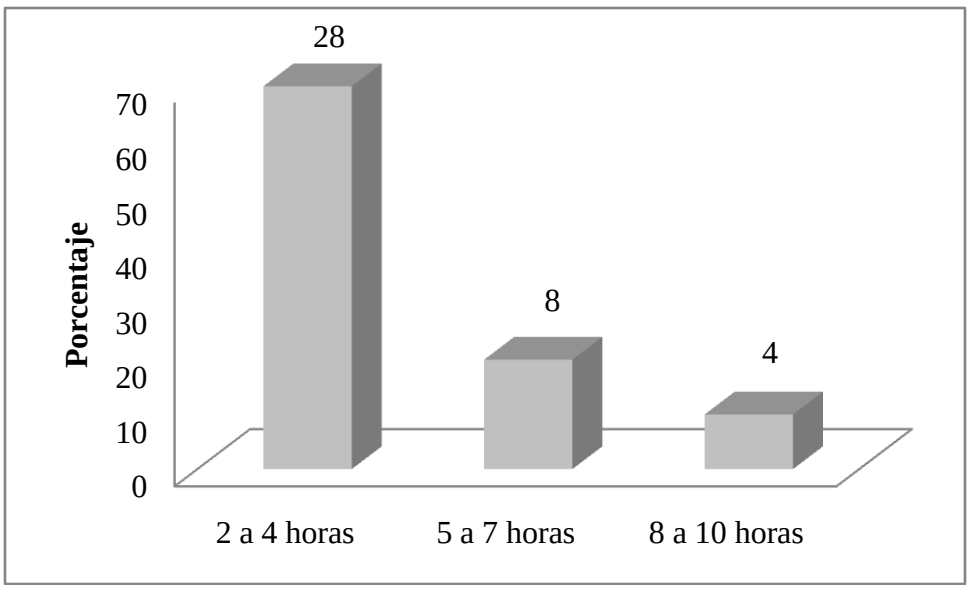

Gráfico 4: Tiempo de dedicación diario

Al analizar el gráfico relacionado al tiempo de dedicación diario, la mayoría de sujetos señalaron practicar de 2 a 4 horas diarias, un 70% de ellos. Aunado, un 20% destacó jugar de 5 a 7 horas, mientras que un 10% de 8 a 10 horas diarias. Por consecuente a ello, la muestra escogida del equipo Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC) suele practicar pocas horas diarias.

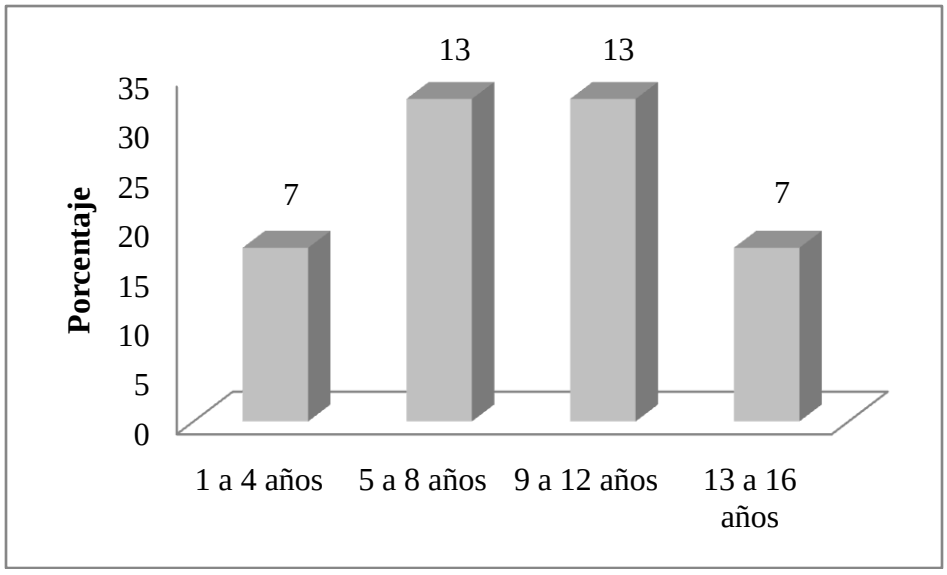

Gráfico 5: Años de práctica de fútbol

Al analizar los datos anteriores, se observó que un 32,5% de los futbolistas se encuentran en la edades comprendidas de 5 a 8 años y de 9 a 12 años. Seguidamente y lo restante, se encuentran de 1 a 4 años y de 13 a 16 años. Se evidenciaron dos grupos entre dos mismos rangos de edad.

Variable: Condiciones Laborales

Dimensión: Diseño ambiental

Tabla 5

La iluminación en tu área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	1	2,5	2,5	2,5
Indiferente	6	15,0	15,0	17,5
Satisfecho	13	32,5	32,5	50,0
Totalmente satisfecho	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 6

La dirección de la luz que entra en tu área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	1	2,5	2,5	2,5
Indiferente	8	20,0	20,0	22,5
Satisfecho	18	45,0	45,0	67,5
Totalmente satisfecho	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Con respecto a la iluminación y dirección de la luz en el área de trabajo de los deportistas, se obtuvo que más del 70% de la muestra encuestada se encuentra entre satisfecho y totalmente satisfecho. Aunado, entre un 15% y 20% de los futbolistas de alto rendimiento tienen una posición de indiferencia ante estos 2 ítems. Por consiguiente, el

2.5% restante se encuentra insatisfecho. Es importante destacar que ningún sujeto señaló sentirse totalmente insatisfecho con la luz y su dirección en el área de trabajo.

Tabla 7

La calidad del aire en tu área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Indiferente	9	22,5	22,5	22,5
Satisfecho	15	37,5	37,5	60,0
Totalmente satisfecho	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a la calidad del aire en el área de trabajo de los deportistas profesionales, el 77,5% de los sujetos señalan estar satisfechos y totalmente satisfechos con el mismo, mientras que el 22.5% restante decidió tomar una posición de indiferencia con respecto a la calidad del aire de su área de trabajo. En este caso, ningún deportista se encuentra insatisfecho ni totalmente insatisfecho.

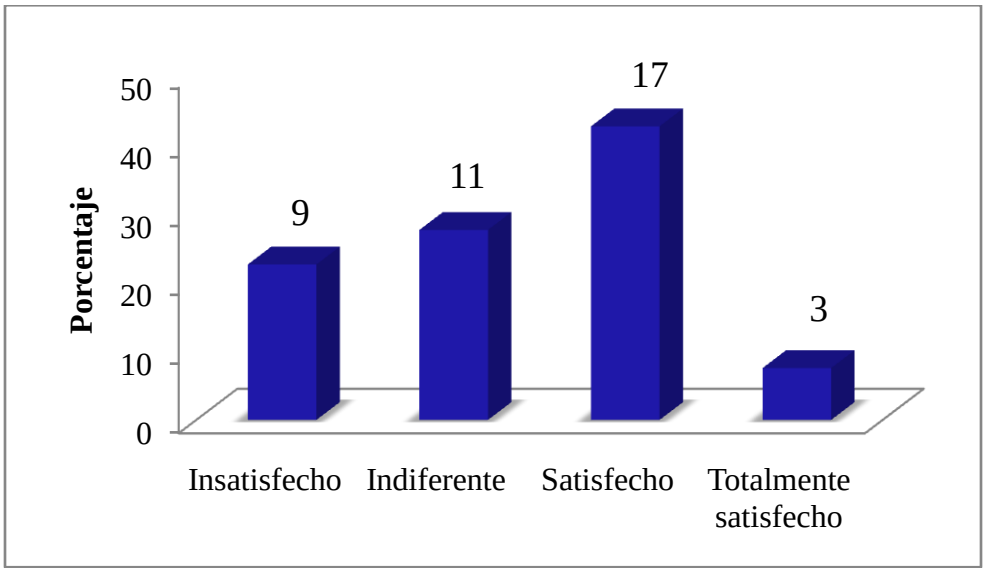

Gráfico 6: Las superficies en las que normalmente caminas

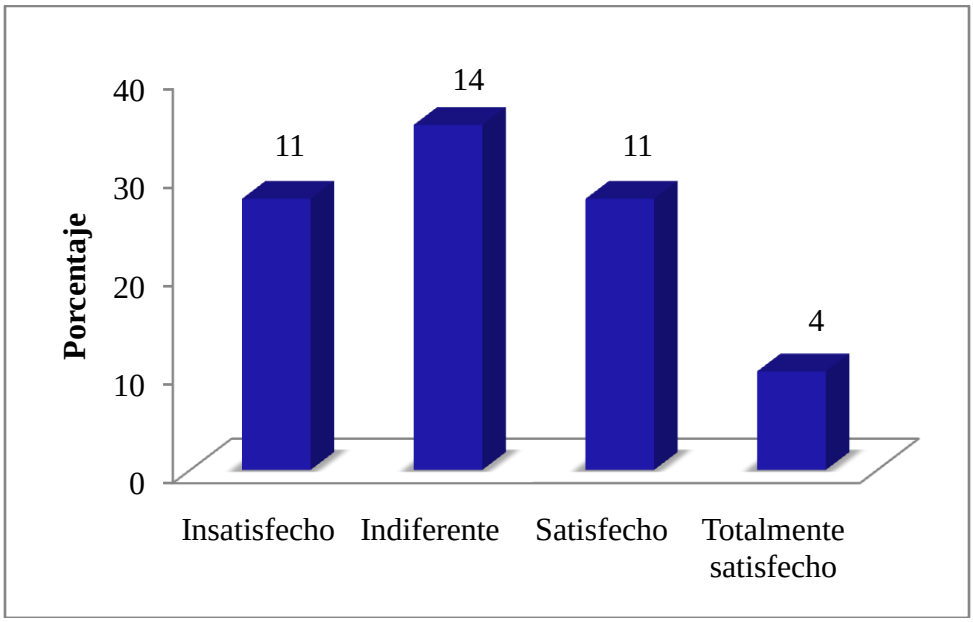

Gráfico 7: Las superficies en las que trabajas frecuentemente

Como resultado de la variable superficie, se puede observar una diferenciación entre los 2 items relacionados con la misma. En cuanto a las superficies donde normalmente caminan los deportistas de alto rendimiento, se evidencia que el 50% se encuentra en lo más alto de la escala (satisfecho y totalmente satisfecho). Un 27.5% de los sujetos presenta una posición de indiferencia ante la variable descrita, mientras que aproximadamente un cuarto de los encuestados señalaron sentirse insatisfechos con respecto a las superficies en las que caminan normalmente.

Por otro lado, en relación a las superficies en las que trabajan frecuentemente, resaltó como postura la opción de indiferente, siendo la misma el 35% de los sujetos. Además, pueden observarse posturas contrarias con el mismo número de encuestados, siendo 27.5% de la muestra, tomando como opción insatisfecho y satisfecho. Por último, un cuarto de la muestra señaló sentirse totalmente satisfecho con las superficies en las que frecuentemente trabaja. Es importante destacar que en ninguno de los dos ítems se seleccionó la opción de totalmente insatisfecho como respuesta.

Ahora bien, los resultados reflejados son de esta forma ya que pareciera que las superficies en las que normalmente caminan hacen referencia a las oficinas y gimnasio, mientras que las superficies en las que trabajan frecuentemente son las canchas de fútbol.

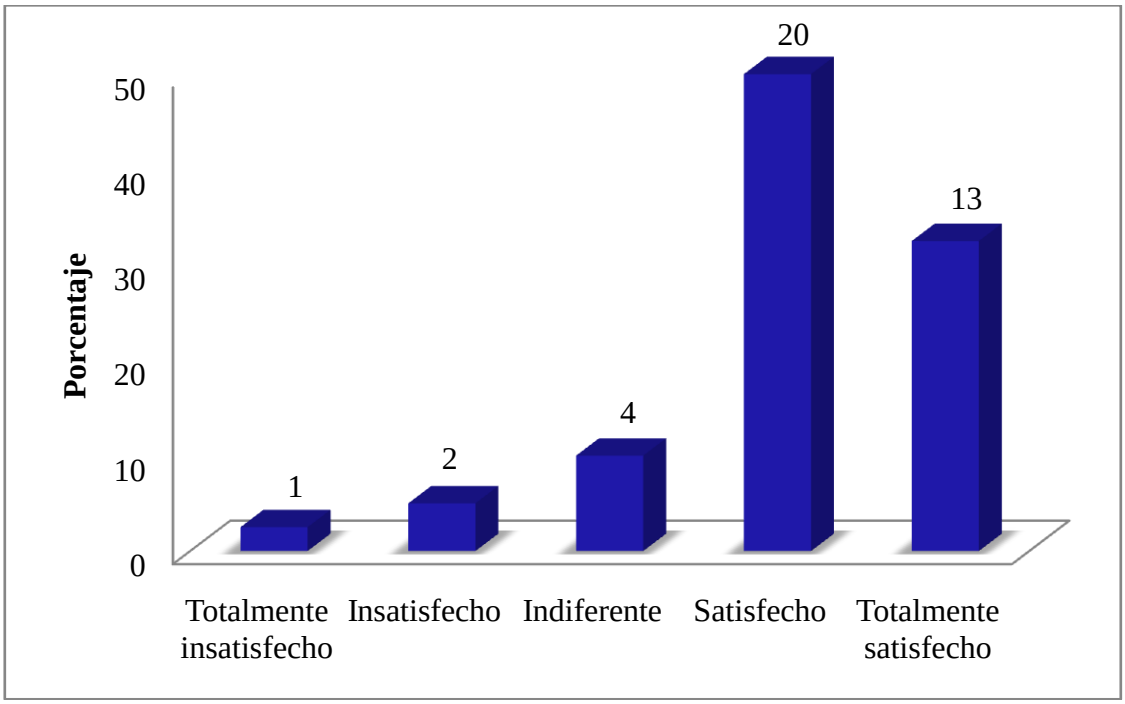

Gráfico 8: El ambiente general en tu área de trabajo

Al observar el gráfico, más del 70% de los deportistas profesionales se encuentra entre satisfecho y totalmente satisfecho en relación al ambiente general en el área de trabajo. Por consiguiente, el 10% de ellos tomó una posición de indiferencia ante esta variable. El 7.5% restante señaló sentirse insatisfecho y totalmente insatisfecho con el mismo.

Tabla 8

En general, el tipo de instalaciones dadas en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	4	10,0	10,0	10,0
Indiferente	9	22,5	22,5	32,5
Satisfecho	21	52,5	52,5	85,0
Totalmente satisfecho	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 9

La limpieza de las instalaciones en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	1	2,5	2,5	2,5
Insatisfecho	5	12,5	12,5	15,0
Indiferente	5	12,5	12,5	27,5
Satisfecho	23	57,5	57,5	85,0
Totalmente satisfecho	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar la variable relacionada con las instalaciones en el trabajo, se puede evidenciar que más del 65% de la muestra se encuentra entre satisfecho y totalmente satisfecho con respecto a las instalaciones y la limpieza de las mismas. En cuanto a los deportistas con una postura de indiferencia, se obtuvo un porcentaje entre 12% y 23%, resaltando aún más el tipo de instalaciones en general que la limpieza de ellas. Por último, se presentó una menor cantidad de sujetos insatisfechos, obteniendo así un rango entre 10% y 13%. En la variable relacionada a la limpieza de las instalaciones, sólo se presentó un sujeto totalmente insatisfecho.

Podemos decir que las instalaciones donde se desempeñan los deportistas profesionales tienen un diseño ambiental óptimo y están en constante mantenimiento y mejoría para el buen desenvolvimiento en su práctica diaria.

Dimensión: Instalaciones

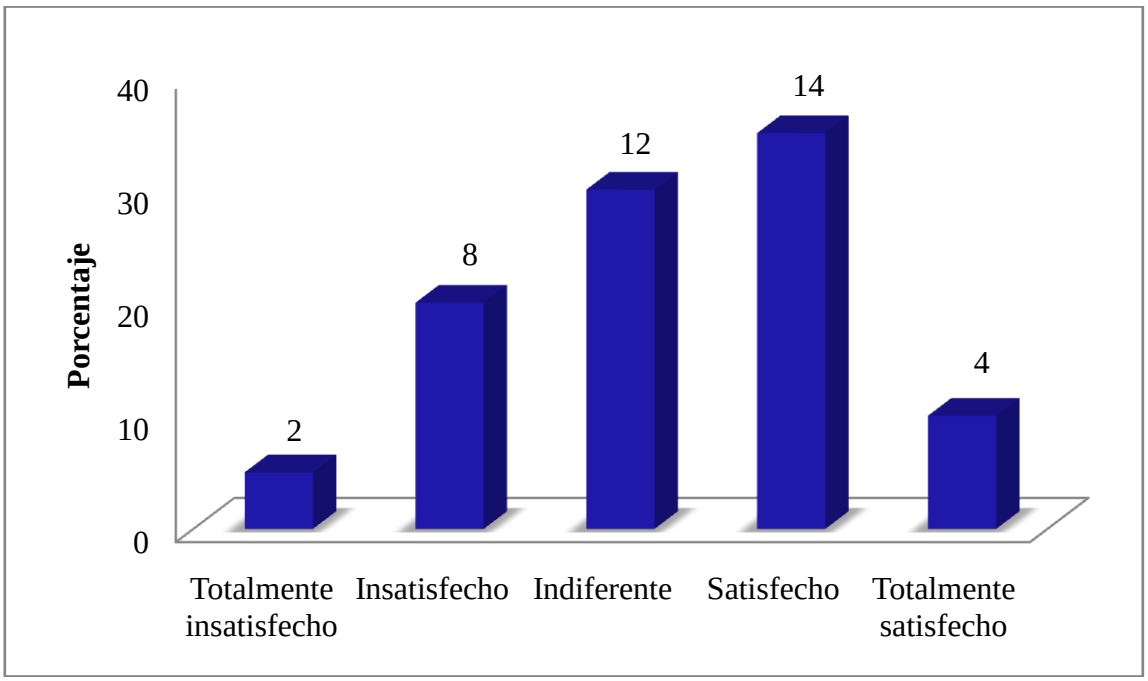

Gráfico 9: La limpieza de los cambiadores/baños que utilizas

Con respecto a la limpieza de los cambiadores/baños que utilizan los futbolistas profesionales, se evidenció que el 45% de ellos se encuentran entre satisfecho y totalmente satisfecho, mientras que un 30% tomó una postura de indiferencia ante la misma. Por consiguiente, el 25% restante no se encuentra de acuerdo con la limpieza actual que se realiza, por lo que están insatisfechos y totalmente insatisfechos.

Tabla 10

Las instalaciones recreativas previstas

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	2	5,0	5,0	5,0
Insatisfecho	4	10,0	10,0	15,0
Indiferente	16	40,0	40,0	55,0
Satisfecho	14	35,0	35,0	90,0
Totalmente satisfecho	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla anterior, el 45% de los deportistas se encuentran entre satisfechos y totalmente satisfechos en cuanto a los espacios recreativos previstos en sus instalaciones, mientras que el 40% de los sujetos son indiferentes, lo cual, al ser un porcentaje significativo, lleva a pensar que no es necesario para su adecuado desempeño. Por último, un 15% de la muestra señaló sentirse entre insatisfecho y totalmente insatisfecho con las instalaciones recreativas existentes para la fecha.

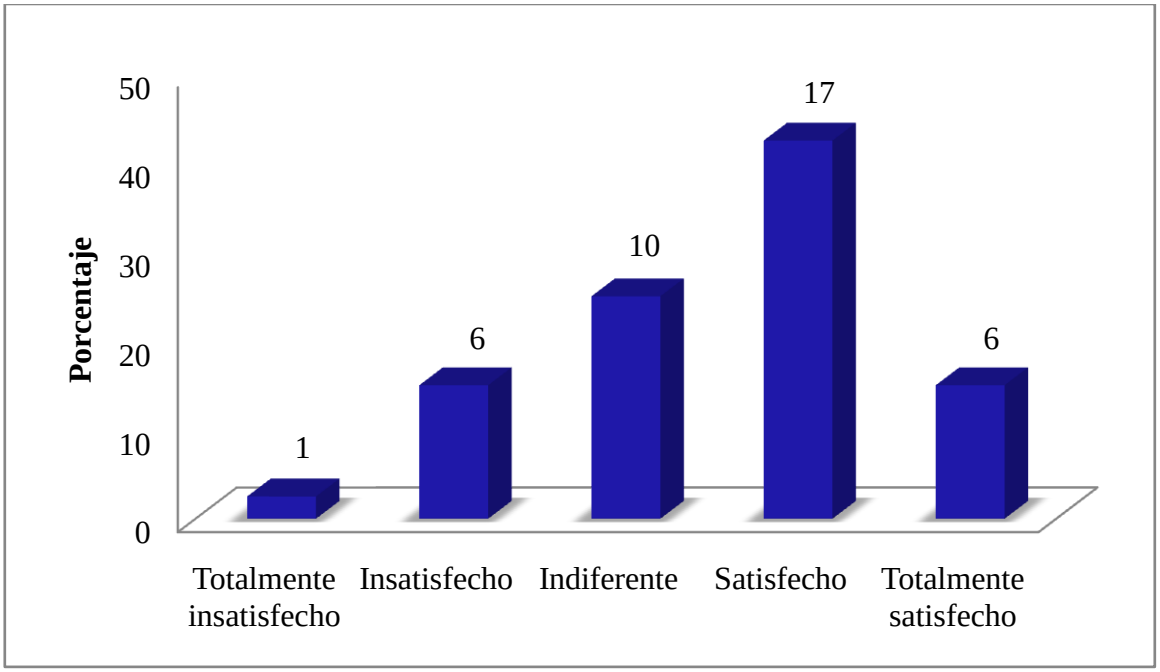

Gráfico 10: El tamaño de las instalaciones para comer/comedor proporcionado

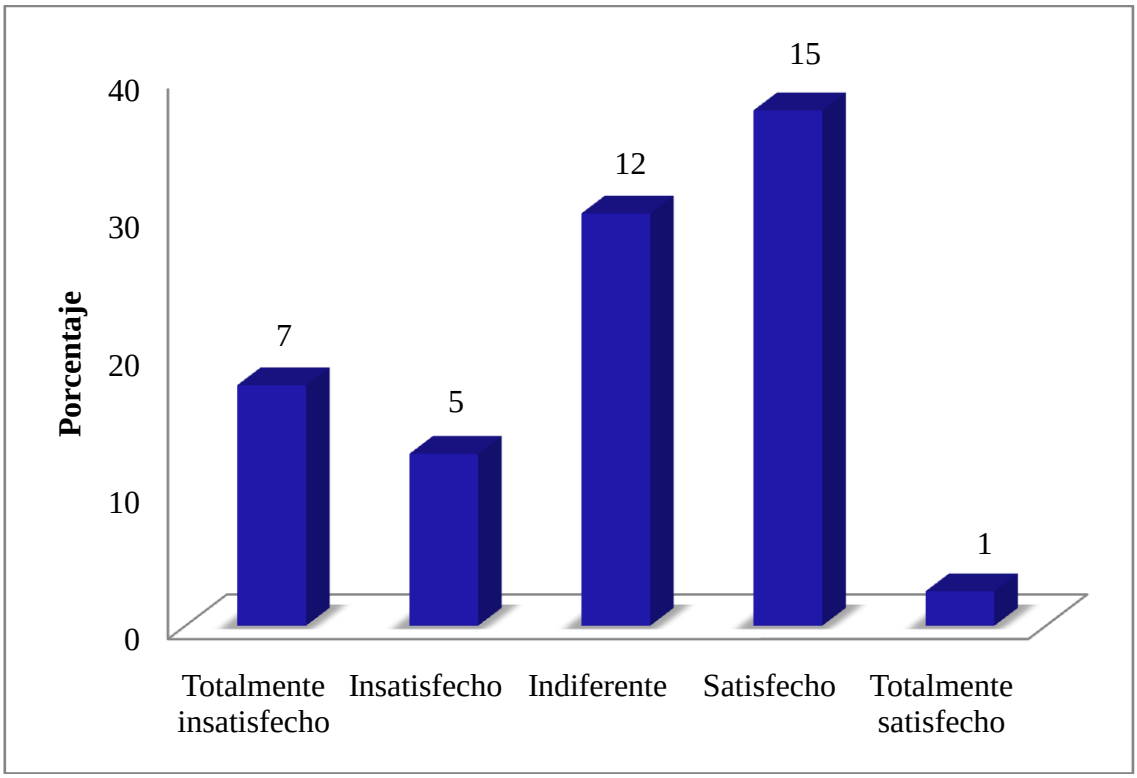

Gráfico 11: La limpieza de las instalaciones para comer/comedor

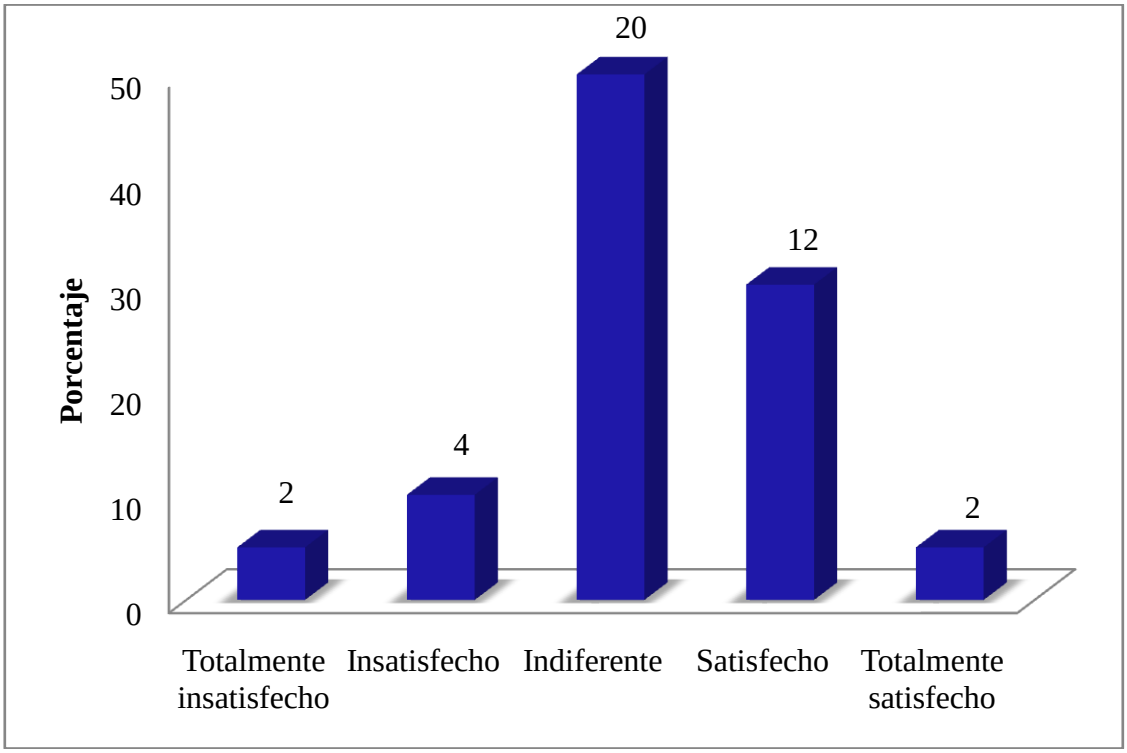

Gráfico 12: Lo ameno de las instalaciones para comer/comedor

Al observar los gráficos relacionados con las variables tamaño y limpieza de los comedores, el 40% o más se encuentra entre satisfecho y totalmente satisfecho, mientras que la postura de indiferencia de ambas oscila entre 25% y 30%. Aunado a ello, el 50% de la muestra es indiferente ante lo placentero de este tipo de instalaciones, mientras que un 35% señaló estar entre satisfecho y totalmente satisfecho con la comodidad del comedor. Entre el 15% y 18% de los sujetos encuestados se encuentran entre insatisfechos y totalmente insatisfechos en relación al tamaño y lo ameno de las instalaciones, a diferencia de la variable limpieza, que presenta un 30% de sujetos insatisfechos y totalmente insatisfechos. En términos generales, se puede notar que los deportistas de alto rendimiento tienen preferencia por el tamaño y la limpieza de las instalaciones para comer que por la comodidad del mismo.

Dimensión: Organización del trabajo

Tabla 11

Como está programado tu tiempo en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	1	2,5	2,5	2,5
Insatisfecho	3	7,5	7,5	10,0
Indiferente	9	22,5	22,5	32,5
Satisfecho	17	42,5	42,5	75,0
Totalmente satisfecho	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 12

La cantidad que te dan para completar tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	5	12,5	12,5	12,5
Indiferente	10	25,0	25,0	37,5
Satisfecho	17	42,5	42,5	80,0
Totalmente satisfecho	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a la variable tiempo, la programación del mismo y la cantidad para completar su trabajo es percibida por más del 60% de los sujetos de estudio como satisfactoria o totalmente satisfactoria. Por otro lado, entre el 20% y 25% de los deportistastienen una postura de indiferencia ante ambos ítems. Además, el porcentaje restante oscila entre 7% y 13%, donde los deportistas señalan estar insatisfechos con la programación de su tiempo y la cantidad de tiempo otorgado para terminar su trabajo. En consecuencia, un 2.5% pertenece al sujeto que se encuentra totalmente insatisfecho con la programación de su tiempo en el trabajo. En términos generales, los deportistas de alto rendimiento se sienten a gusto con el manejo del tiempo en su lugar de trabajo.

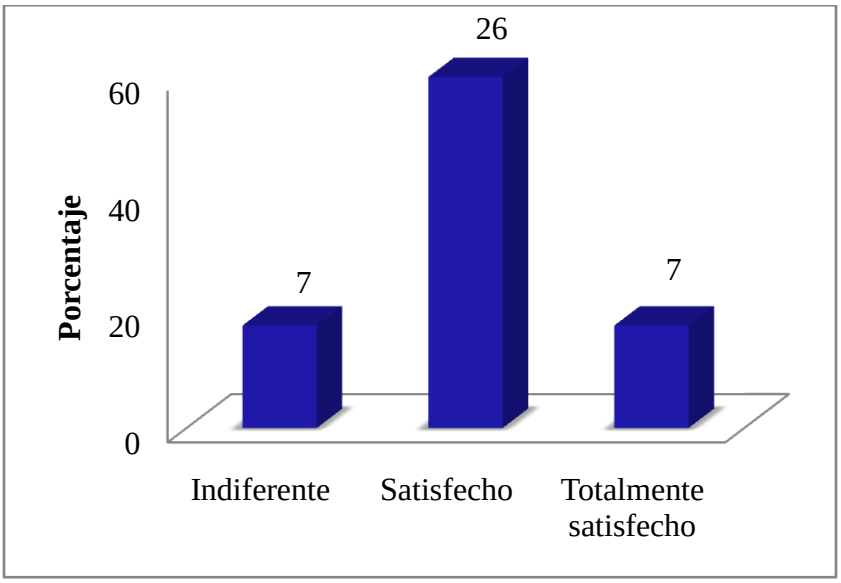

Gráfico 13: La cantidad de trabajo que debes hacer

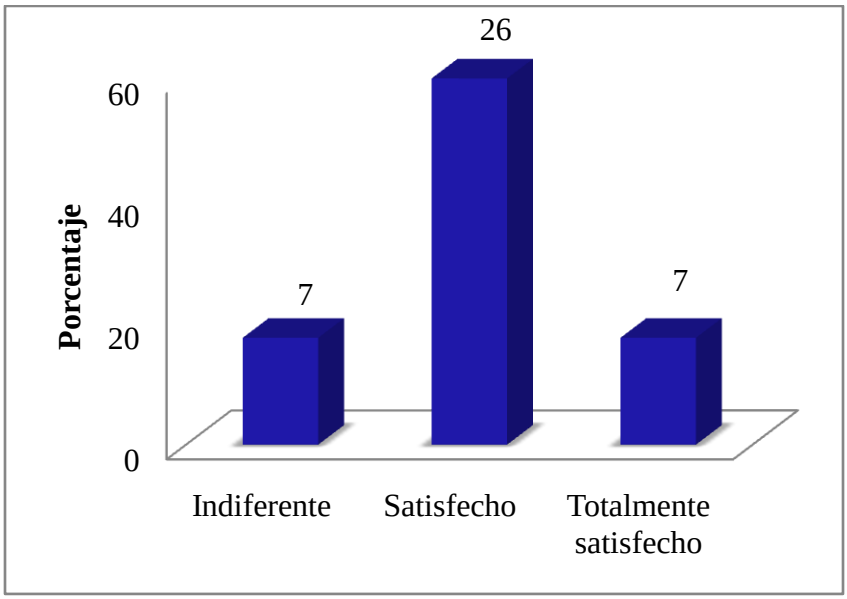

Gráfico 14: La cantidad de actividad/movimiento requerido para hacer tu trabajo

Como se puede observar en los gráficos anteriores, se puede observar que se obtuvieron los mismos resultados en cada categoría. Por un lado, el 65% de los sujetos encuestados señalaron sentirse satisfechos con la cantidad de trabajo y la cantidad de actividad/movimiento requerido para hacer su trabajo. Por consiguiente, un 17,5% de los deportistas se sienten totalmente satisfechos con ambos ítems. El porcentaje restante, es decir, 7 personas, presentaron una postura de indiferencia ante las variables.

Tabla 13

La flexibilidad de tu ritmo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	2	5,0	5,0	5,0
Indiferente	6	15,0	15,0	20,0
Satisfecho	25	62,5	62,5	82,5
Totalmente satisfecho	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar la variable relacionada con la flexibilidad del ritmo de trabajo de los deportistas, se puede evidenciar que el 80% de los sujetos se encuentra entre satisfechos y totalmente satisfechos con la misma. Por otro lado, el 15% de ellos tomaron una postura de indiferencia frente a esta variable. El 5% restante, es decir, apenas 2 sujetos señalaron

sentirse insatisfechos con la flexibilidad. Esto trae como conclusión que, en términos generales, el equipo es flexible en términos de ritmo de trabajo y que así lo perciben los mismos.

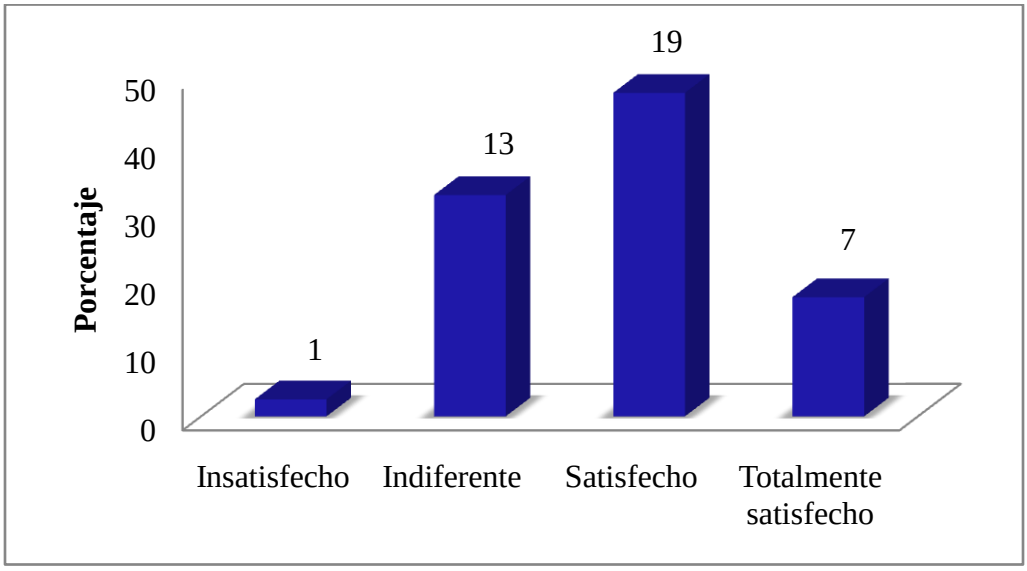

Gráfico 15: El diseño general de tu sistema de trabajo

En relación al gráfico anterior, relacionado con la variable de diseño general del sistema de trabajo de los deportistas, puede notarse que 19 de los 40 sujetos encuestados señalaron sentirse satisfechos con el mismo. Además, 7 de los encuestados eligieron la opción de totalmente satisfechos. Sin embargo, 13 de ellos tomaron una postura de indiferencia ante esta variable, es decir, un 32.5% de la muestra; colocándolo como la segunda categoría más elegida en este ítem. Por último, sólo una persona señaló sentirse insatisfecho con el diseño. Pareciera destacar que el diseño general se encuentra bien visto por más de la mitad de los futbolistas, sin embargo, la postura de indiferencia no se queda muy atrás, lo que podría significar una confusión o poco entendimiento hacia el mismo.

Tabla 14

La calidad de información que recibes para hacer tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	4	10,0	10,0	10,0
Indiferente	13	32,5	32,5	42,5
Satisfecho	17	42,5	42,5	85,0
Totalmente satisfecho	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 15

Como se maneja la información en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Insatisfecho	3	7,5	7,5	7,5
Indiferente	10	25,0	25,0	32,5
Satisfecho	22	55,0	55,0	87,5
Totalmente satisfecho	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Como resultado de la variable información, más del 55% de los encuestados se encuentran entre satisfecho y satisfecho con respecto a la calidad de información que reciben para hacer su trabajo. En el caso del manejo de la información, el porcentaje entre sentirse satisfechos y totalmente satisfechos es aún mayor, superando el 67% de la muestra. Por otro lado, entre 25% y 33% de los deportistas se sienten indiferentes ante esta variable. Para finalizar, las personas que señalaron sentirse insatisfechos con estos ítems rondan entre el 7% y 10% de los futbolistas; dando como resultado que la comunciación en el equipo es vista positivamente, de manera abierta y específica.

Dimensión: Equipo y Herramientas

Tabla 16

El número de herramientas/máquinas con las que tienes que trabajar

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	1	2,5	2,5	2,5
Insatisfecho	3	7,5	7,5	10,0
Indiferente	11	27,5	27,5	37,5
Satisfecho	14	35,0	35,0	72,5
Totalmente satisfecho	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Con respecto al número de herramientas/máquinas con las que los deportistas tienen que trabajar, 62.5% señalaron sentirse entre satisfechos y totalmente satisfechos. Aunado, 27.5% de los sujetos se encontraban indiferentes. Por consiguiente, los 4 individuos restantes expresaron estar entre insatisfechos y totalmente insatisfechos con la cantidad de maquinaria con la que tienen que trabajar. Esto quiere decir que realmente el número de herramientas/máquinas con las que los deportistas de alto rendimiento tienen que trabajar, no tiene gran influencia sobre los mismos para su adecuada práctica diaria ya que más de la mitad de la muestra señaló estar entre satisfechos y totalmente con el número de maquinaria prevista para la fecha.

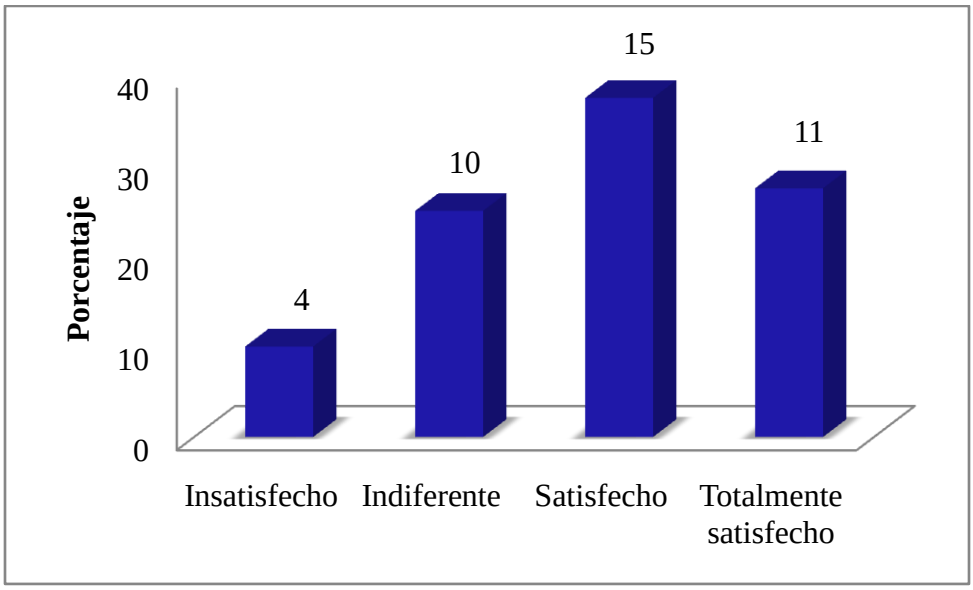

Gráfico 16: La eficiencia de las herramientas con las que tienes que trabajar

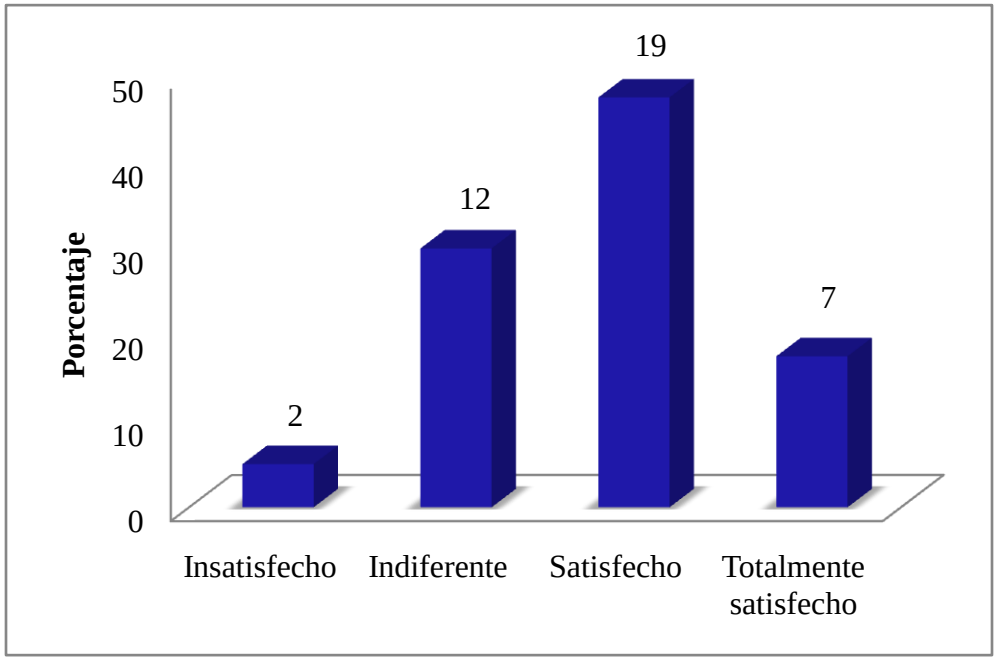

Gráfico 17: La eficiencia de las máquinas con las que trabajas

Como se puede observar en los gráficos anteriores, 65% de la muestra señaló sentirse entre satisfechos y totalmente satisfechos con respecto a la eficiencia tanto de las herramientas como de las máquinas con las que tienen que trabajar. Además, entre un 25% y 30% de los deportistas de alto rendimiento tomaron una posición de indiferencia. Por

consiguiente, entre el 5% y 10% de los sujetos expresaron estar insatisfechos con la eficiencia de las herramientas y máquinas. Ningún deportista señaló sentirse totalmente insatisfecho.

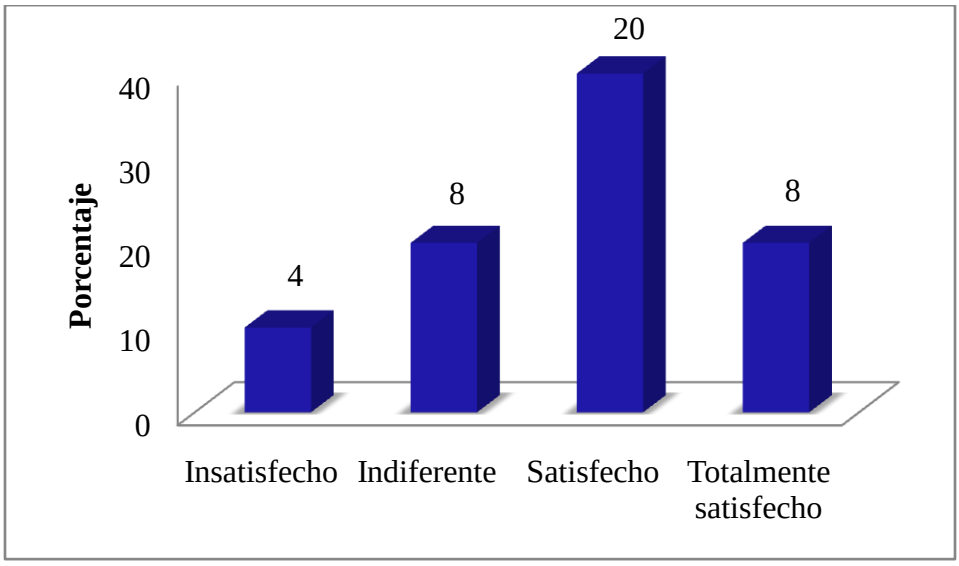

Gráfico 18: La efectividad de las herramientas con las que trabajas

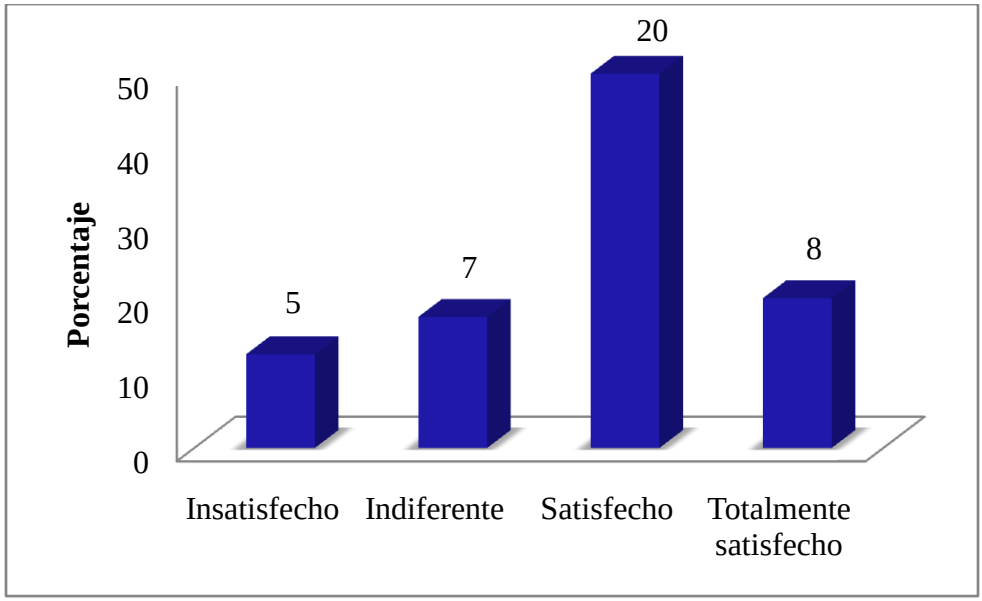

Gráfico 19: La efectividad de las máquinas con las que trabajas

Al analizar la variable efectividad de las herramientas y máquinas, 70% de los sujetos encuestados señalaron estar entre satisfechos y totalmente satisfechos. Por otro lado, entre un 17.5% y 20% tomaron una postura de indiferencia con respecto a ambos ítems. Lo restante, es decir, entre un 10% y 13% expresaron sentirse insatisfechos con las variables

descritas. Ningún sujeto señaló estar totalmente insatisfecho con la efectividad de las herramientas y máquinas con las que trabaja.

Dimensión: Salud y Seguridad

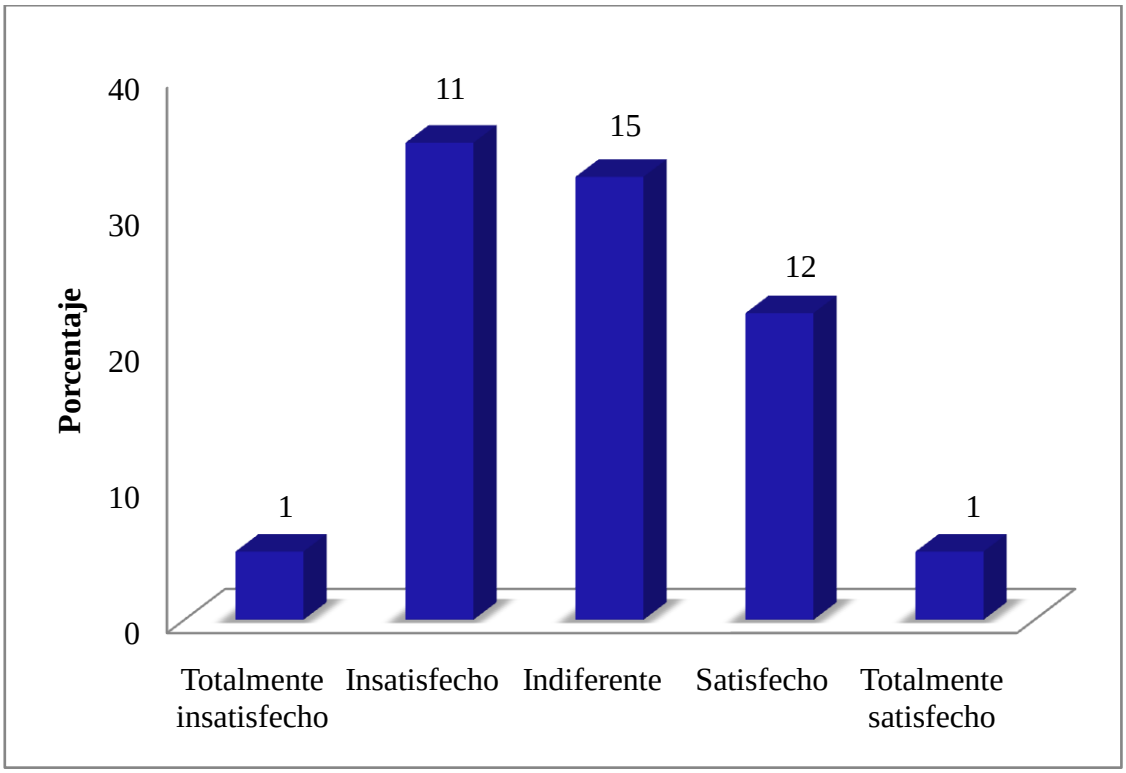

Gráfico 20: Como se evitan los accidentes en el trabajo

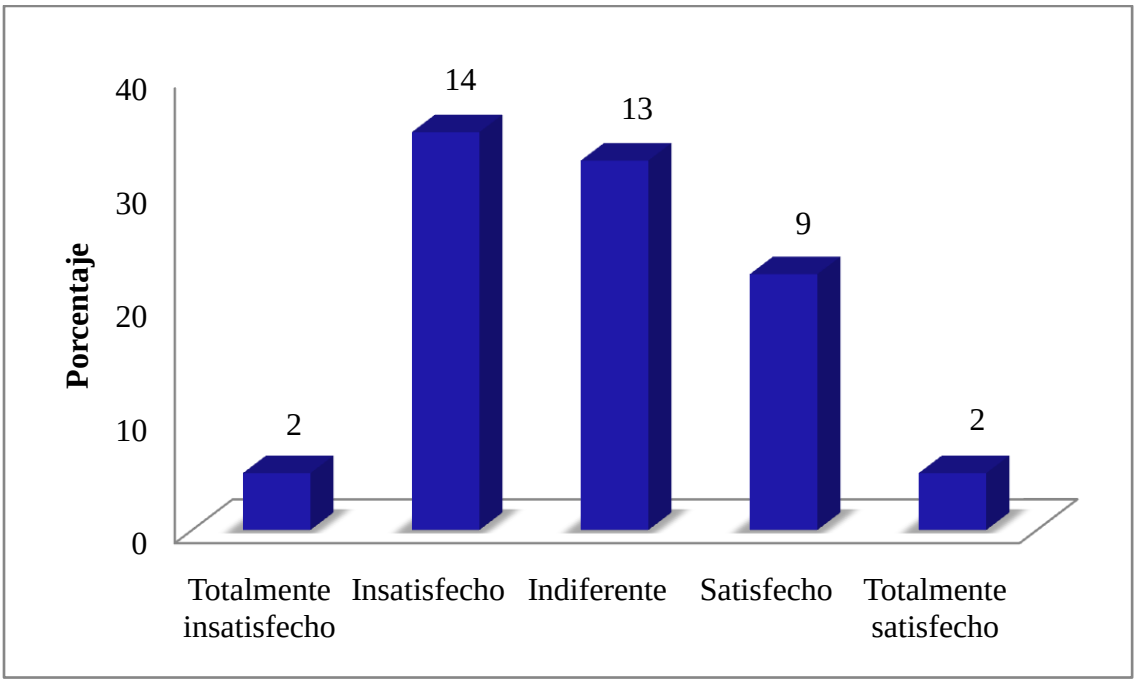

Gráfico 21: La forma en que se reportar los accidentes en el trabajo

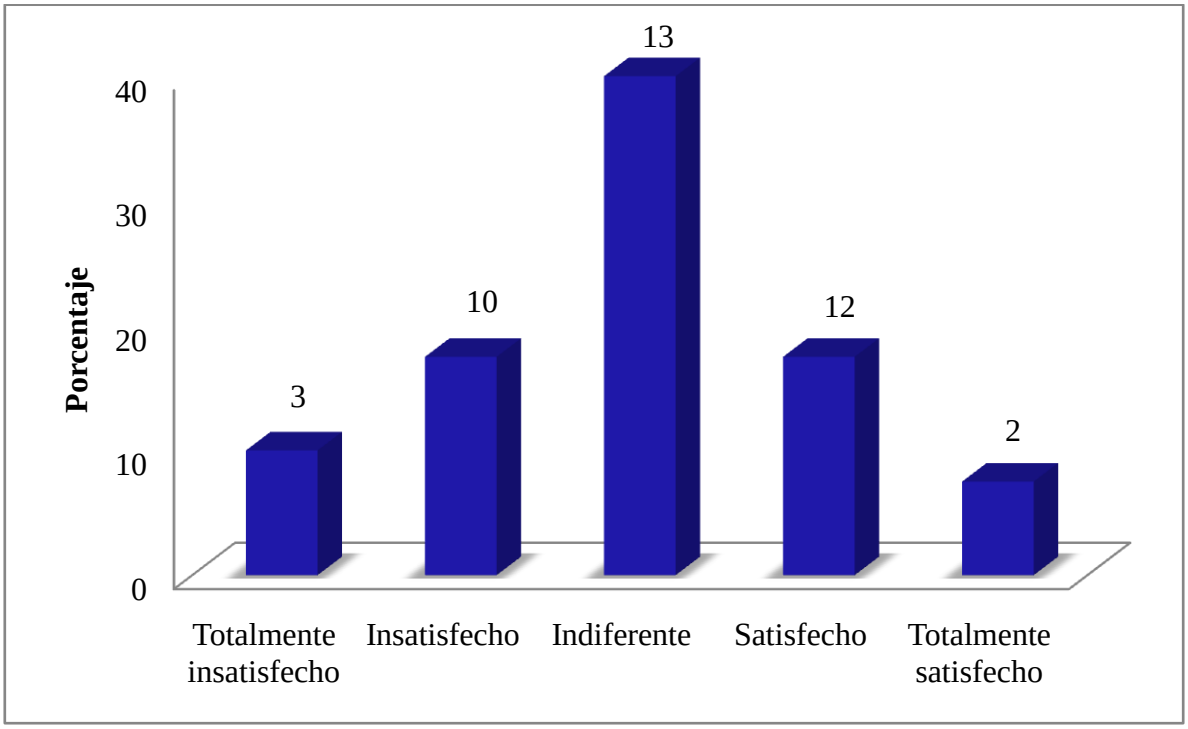

Gráfico 22: La forma en que se investigan los accidentes en el trabajo

Al analizar la variable relacionada con los accidentes en el trabajo, se puede apreciar que los sujetos de estudio presentan una postura de indiferencia con respecto a la forma en que evitan, reportan e investigan los accidentes en el trabajo, oscilando entre un

32% hasta un 48% de la muestra escogida. Sin embargo, en el ítem sobre el reporte de los accidentes, la opción más seleccionada fue la de insatisfecho, teniendo apenas una sola persona más que en la postura de indiferencia. Por otro lado, entre un 25% y 33% de los deportistas de alto rendimiento señalaron sentirse satisfecho y totalmente satisfecho con esta variable en los tres distintos ítems. Como postura negativa, es decir, entre insatisfecho y totalmente insatisfecho de la forma en que se evitan e investigan los accidentes en el trabajo, se encontró una diferencia de apenas una persona, siendo el resultado total de 12 y 11 personas consecutivamente, pudiendo notarse así la poca relevancia y rechazo que parece tener esta variable en los encuestados, ya que la mayoría de la muestra se encontraba entre estas dos categorías.

Tabla 17

Las precauciones de seguridad tomadas en tu lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	3	7,5	7,5	7,5
Insatisfecho	10	25,0	25,0	32,5
Indiferente	13	32,5	32,5	65,0
Satisfecho	12	30,0	30,0	95,0
Totalmente satisfecho	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 18

Las advertencias que te dan sobre los peligros en el lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	3	7,5	7,5	7,5
Insatisfecho	5	12,5	12,5	20,0
Indiferente	19	47,5	47,5	67,5
Satisfecho	10	25,0	25,0	92,5
Totalmente satisfecho	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Como resultado de los ítems que hacen referencia a la seguridad en el lugar de trabajo, se observó que entre 13 y 19 sujetos encuestados señalaron sentirse indiferente con

respecto a las precauciones de seguridad tomadas en el lugar de trabajo y las advertencias que les dan sobre peligros en el lugar de trabajo. Por consiguiente, entre 30% y 35% de los deportistas se encuentran entre satisfechos y totalmente satisfechos con las variables descritas. Sin embargo, un 20% de los sujetos señalaron sentirse entre insatisfechos y totalmente insatisfechos en relación a las advertencias que les dan sobre los peligros en el lugar de trabajo, a diferencia de la otra variable, donde un 32.5% presentó esta postura.

En relación a las precauciones de seguridad tomadas en el lugar de trabajo, se puede observar que a menos de la mitad de la muestra le resulta indiferente las mismas, lo cual hace parecer que no es un factor de relevancia para su buen desempeño en el trabajo. Mientras que, en cuanto a las advertencias se encontró un mayor grupo con postura de indiferencia con respecto a los peligros, lo que hace notar nuevamente el desinterés por parte de los mismos ante dichas variables.

Tabla 19

Como se controlan los peligros en el lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	3	7,5	7,5	7,5
Insatisfecho	8	20,0	20,0	27,5
Indiferente	17	42,5	42,5	70,0
Satisfecho	9	22,5	22,5	92,5
Totalmente satisfecho	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 20

Como se manejan/mueven los materiales/productos peligrosos

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	2	5,0	5,0	5,0
Insatisfecho	3	7,5	7,5	12,5
Indiferente	19	47,5	47,5	60,0
Satisfecho	14	35,0	35,0	95,0
Totalmente satisfecho	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a la forma en que se controlan los peligros en el lugar de trabajo, se evidenció que un 42,5% de los sujetos presentaron una postura de indiferencia ante ella. Por su parte, un 30% de los deportistas señalaron sentirse entre satisfechos y totalmente satisfechos con este ítem. A diferencia de un 27.5% que demostraron una postura entre insatisfechos y totalmente insatisfechos con respecto al control de peligros.

Por otro lado, en relación a la forma en que se manejan/mueven los materiales/productos peligrosos, un 47.5% de los sujetos encuestados señalaron una postura de indiferencia. Además, un 40% de los deportistas se encontraron entre satisfechos y totalmente satisfechos. Lo restante, es decir, un 12.5% señalaron la opción de insatisfechos y totalmente insatisfechos. Por ello, en relación a ambos ítems, pareciera ser de poca relevancia el modo en que se controlan los peligros y el manejo de los productos peligrosos, o que los mismos no tienen incidencia en el desempeño de su trabajo.

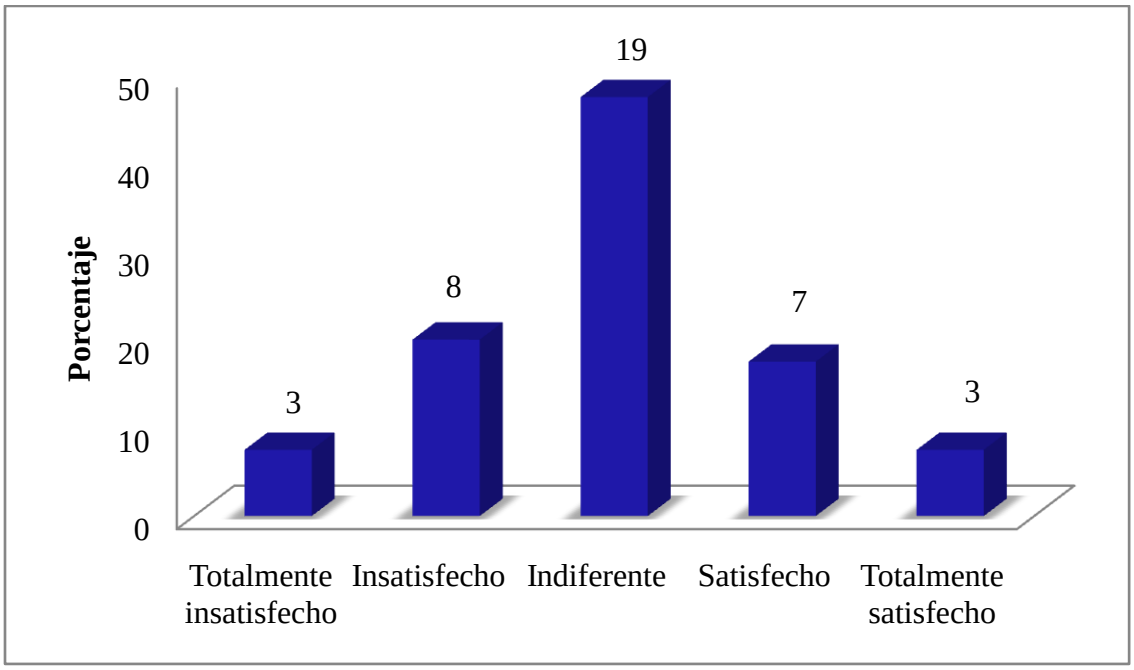

Gráfico 23: El entrenamiento de seguridad que has recibido

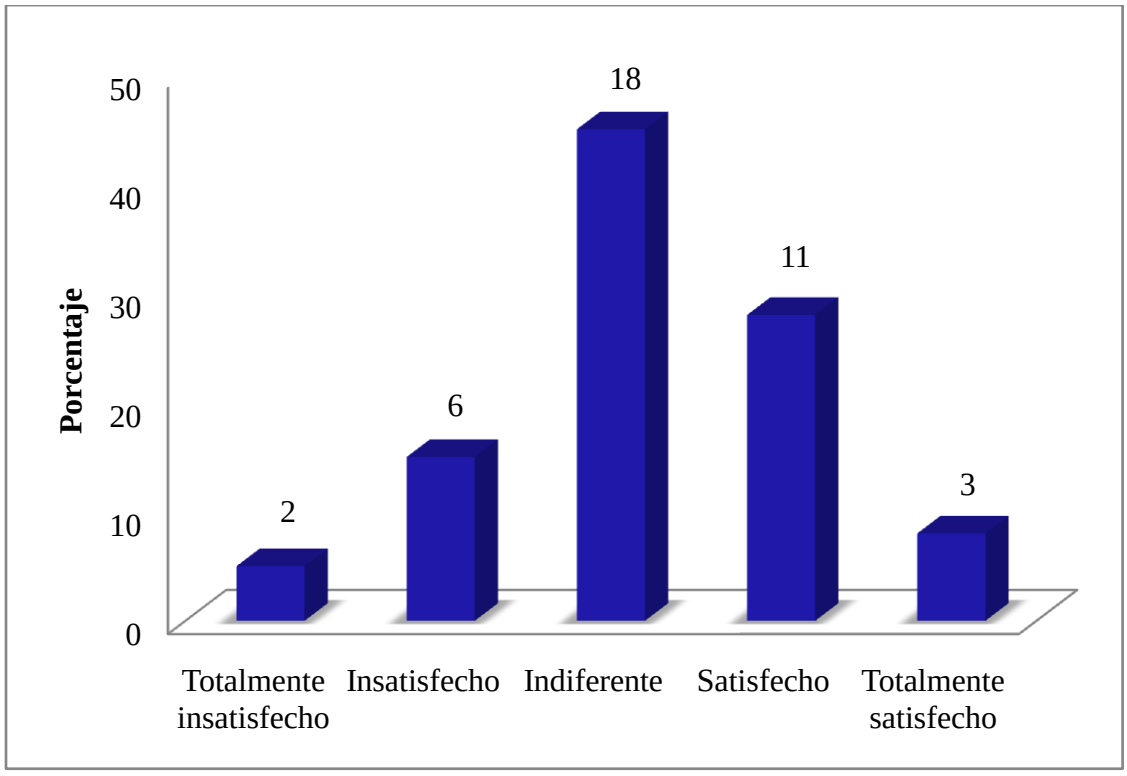

Gráfico 24: El entrenamiento de seguridad disponible para usted a través de su trabajo

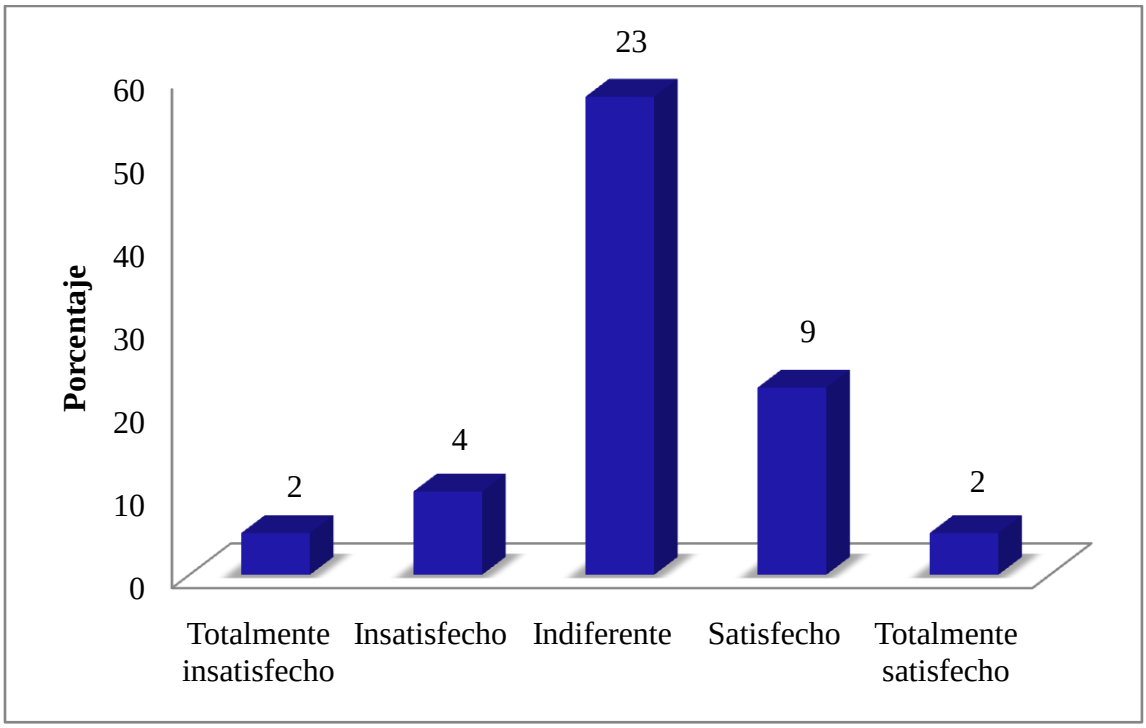

Gráfico 25: El entrenamiento de seguridad que reciben otros trabajadores

Al observar los gráficos anteriores se puede evidenciar que en relación al entrenamiento de seguridad que ha recibido cada jugador y el entrenamiento de seguridad disponible para ellos en su lugar de trabajo, los sujetos presentan una postura de indiferencia, arrojando resultados entre 45% y 48%. A diferencia del ítem relacionado al entrenamiento de seguridad que reciben otros trabajadores, donde continúan con la postura de indiferencia pero con más de la mitad de la muestra encuestada, específicamente, 23 de 40 sujetos.

En relación a la opción de satisfechos y totalmente satisfechos, se puede observar que entre 10 y 14 sujetos presentaron esta postura con respecto a los tres ítems descritos. Mientras que, entre 6 y 11 deportistas señalaron estar insatisfechos y totalmente insatisfechos con respecto a los entrenamientos de seguridad, tanto para ellos como para sus pares.

Tabla 21

Los sistemas de prevención de incendios que tienes en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Totalmente insatisfecho	3	7,5	7,5	7,5
Insatisfecho	5	12,5	12,5	20,0
Indiferente	19	47,5	47,5	67,5
Satisfecho	11	27,5	27,5	95,0
Totalmente satisfecho	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar el ítem relacionado con los sistemas de prevención de incendios que los deportistas tienen en el trabajo, se evidenció que un 47.5% de los sujetos encuestados presentaron una postura de indiferencia con respecto a esta variable. Sin embargo, 14 sujetos señalaron estar entre satisfechos y totalmente satisfechos con estos sistemas. Lo restante, es decir, 20% de los futbolistas se encontraron entre insatisfechos y totalmente insatisfechos con este ítem. Por ello, se puede decir que un gran porcentaje de la muestra no considera de gran relevancia la prevención de incendios o que no tienen conocimiento de la ubicación de los mismos.

Variable: Síndrome de Burnout

Dimensión: Agotamiento Emocional

Tabla 22

Estoy emocionalmente defraudado con el trabajo deportivo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	16	40,0	40,0	40,0
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	16	40,0	40,0	80,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	90,0
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	95,0
Pienso o siento esto a diario	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a este ítem, relacionado con sentirse defraudado con el trabajo deportivo que realizan, se encontraron al 80% de los encuestados entre dos categorías, donde señalan nunca haberlo sentido o pensado y alguna vez al año lo pensaron o sintieron; dividiéndose en un 40% para cada categoría. Además de ello, un 10% de los futbolistas señalaron haber pensado o sentido defraudados con el trabajo deportivo alguna vez al mes. Por último, apenas un 5% señaló pensarlo o sentirlo alguna vez a la semana e igualmente, el 5% restante sentirlo o pensarlo a diario. En términos generales se evidenció que los futbolistas no suelen sentirse emocionalmente defraudados con su trabajo, destacando el nunca haberlo pensado y alguna vez al año.

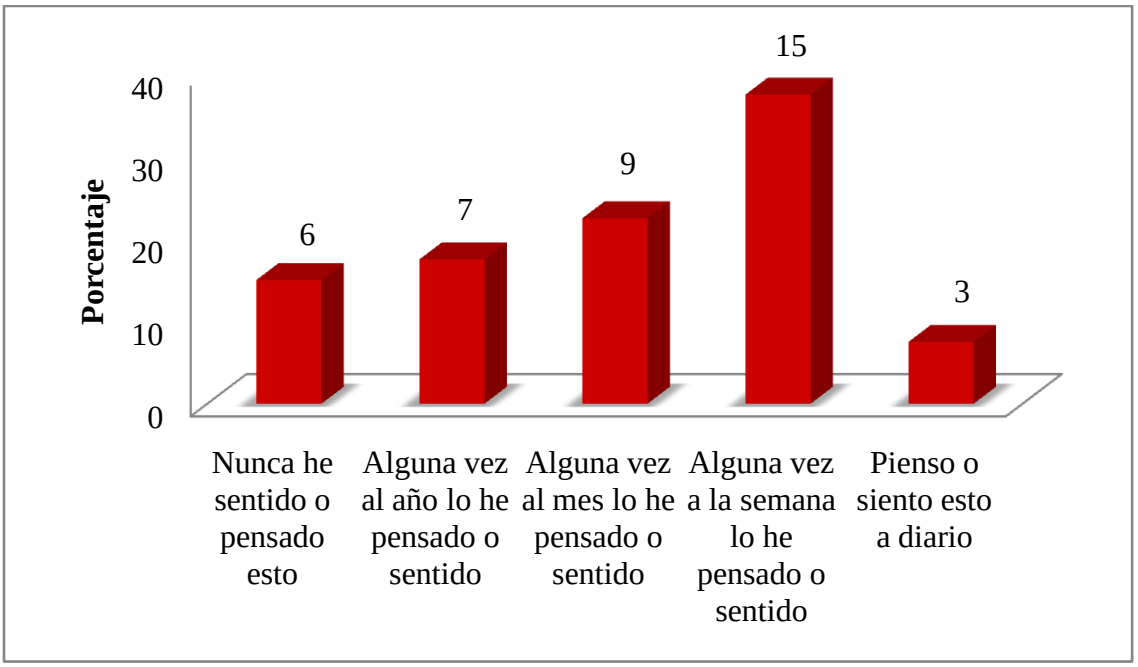

Gráfico 26: Cuando termino el entrenamiento o la competición estoy más cansado físicamente de lo que es habitual

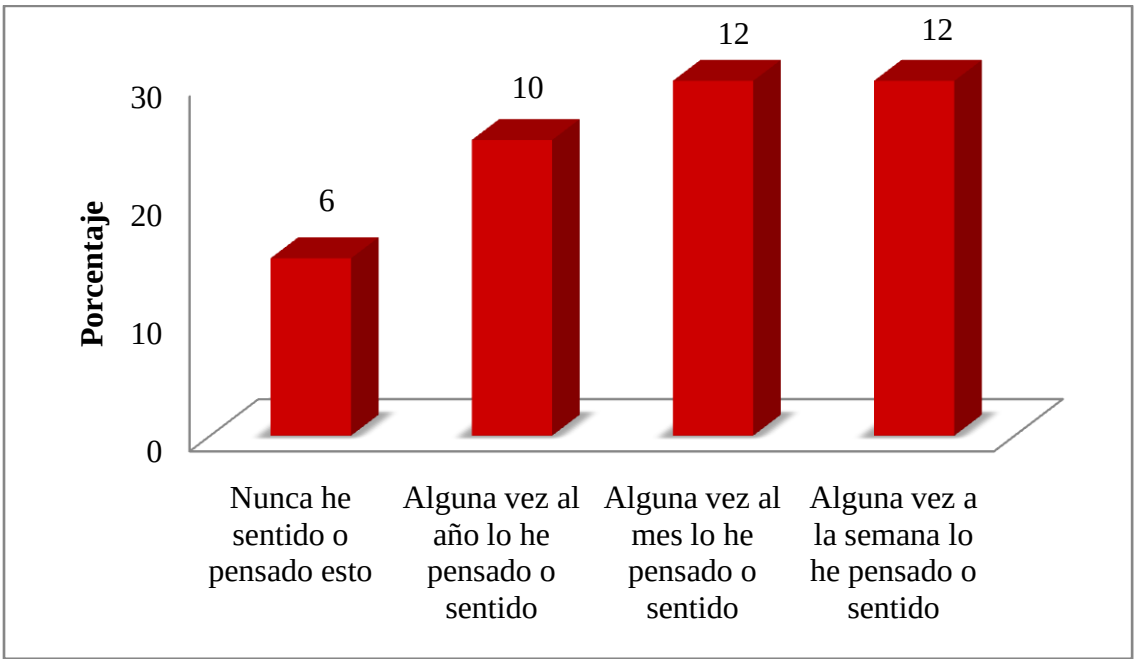

Gráfico 27: Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento con otro entrenamiento o competición me siento fatigado/a

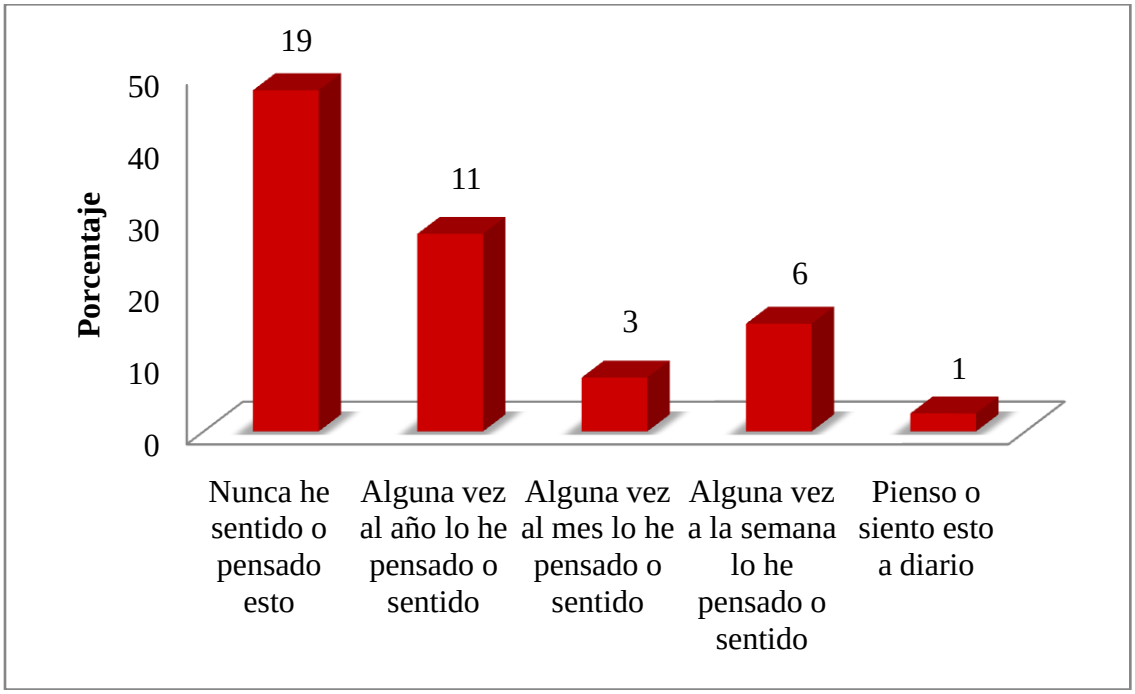

Gráfico 28: Cuando me planteo seguir con mi práctica deportiva me encuentro muy desganado/a.

Al analizar los gráficos 26, 27, y 28; relacionados al entrenamiento o competición de la muestra encuestada, se encontraron distintas opiniones con respecto a cada ítem. Por un lado, el 37.5% de los encuestados demostraron que alguna vez a la semana se han sentido más cansados de lo habitual al terminar el entrenamiento. Aunado a ello, un 30% de los sujetos también seleccionaron esta categoría con respecto a sentirse fatigo al levantarse por las mañanas y tener que enfrentar otro entrenamiento. Mientras que, en relación a plantearse seguir con la práctica deportiva y sentirse muy desganado por ello, sólo un 15% señalaron haberlo pensado o sentido alguna vez a la semana.

Por otra parte, entre un 22.5% y 30% de la muestra encuestada, señalaron que alguna vez al mes han sentido o pensado sentirse más cansado físicamente al terminar el entrenamiento y sentirse fatigado al levantarse por las mañanas y tener que enfrentarse con otro entrenamiento. A diferencia del gráfico 28, donde apenas un 7.5% de los futbolistas escogieron que alguna vez al mes se sintieron muy desganados al plantearse seguir con su práctica deportiva.

En relación a los gráficos 26 y 27, se puede evidenciar que un 15% señaló nunca haber sentido o pensado lo relacionado a ambos ítems. Aunado, entre un 17.5 y 25% señalaron alguna vez al año haber pensado o sentido más cansancio al terminar un otro entrenamiento. En el caso de sentirse muy desganados al plantearse seguir con la práctica deportiva, un gran porcentaje de los sujetos encuestados señalaron nunca haberlo sentido o pensado, resaltando un 47.5% de los mismos. Mientras que, un 27.5% señaló haber pensado o sentido esto alguna vez al año.

Por último, en relación al gráfico 26, 3 de los 40 futbolistas encuestados señalaron pensar o sentirse a diario más cansados físicamente de lo habitual cuando terminan el entrenamiento. Por otro lado, apenas 1 deportista señaló sentirse a diario muy desganado al plantearse seguir con su práctica deportiva. Todo esto, hace pensar que en términos generales, los deportistas se sienten cansados con sus entrenamientos, tanto al terminar como al levantarse por las mañanas y tener que enfrentar el mismo. Sin embargo, un dato relevante es que, a pesar del cansancio y la fatiga que los mismos señalaron sentir al menos semanalmente; ellos siguen con su práctica deportiva y señalan no sentirse desganado con respecto a continuar con la misma, lo cual pareciera tener relación con que les gusta y/o apasiona su trabajo.

Tabla 23

Mi actividad me está desgastando excesivamente

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	31	77,5	77,5	77,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	87,5
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	3	7,5	7,5	95,0
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	1	2,5	2,5	97,5
Pienso o siento esto a diario	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 24

Estoy frustrado/a en mi actividad deportiva

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	24	60,0	60,0	60,0
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	8	20,0	20,0	80,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	3	7,5	7,5	87,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	97,5
Pienso o siento esto a diario	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a los ítems relacionados con la actividad deportiva, se evidenció que un 77.5% de los sujetos señalaron nunca haber pensado o sentido desgaste excesivo producto de la misma. Aunado, un 60% señalaron la misma postura con respecto a sentirse frustrado en la actividad deportiva. Por otro lado, entre un 10% y 20% de los encuestados señalaron alguna vez al año haber pensado o sentido desgaste por la actividad deportiva y frustración en ella. Además, un 7.5% de la muestra señaló en ambos ítems haberlo pensado o sentido alguna vez al mes.

Por otro lado, 1 de los 40 sujetos encuestados señaló pensar o sentir alguna vez a la semana que la actividad deportiva lo estaba desgastando. Igualmente, apenas 1 sujeto señaló pensarlo o sentirlo a diario. A diferencia de sentirse frustrado en la actividad deportiva, 4 sujetos señalaron pensarlo o sentirlo alguna vez a la semana y sólo 1 sujeto señaló pensarlo o sentirlo a diario.

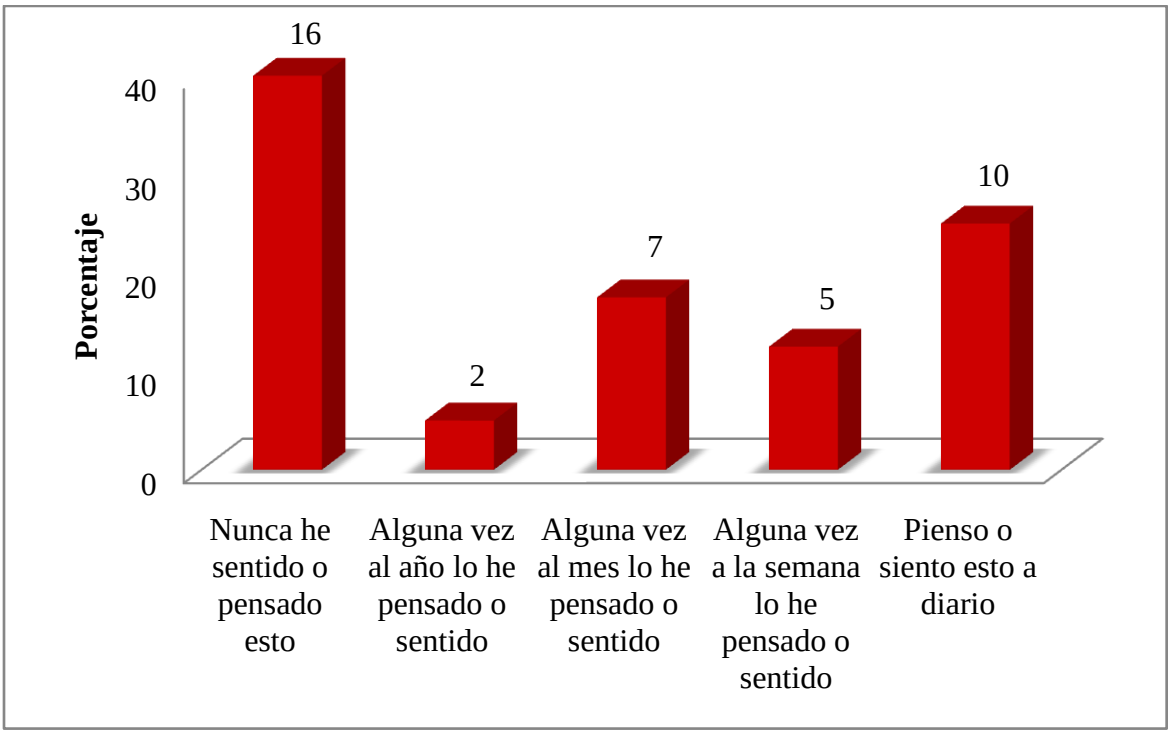

Gráfico 29: Me encuentro al límite de mis posibilidades

Como puede evidenciarse en el gráfico relacionado a esta variable, un 40% de la muestra encuestada señalaron nunca haber pensado encontrarse al límite de sus posibilidades; mientras que un 25% señaló haber sentido o pensado esto a diario. Un 17.5% de los sujetos señalaron haberlo pensado o sentido alguna vez al mes, un 12.5% a la semana y apenas un 5% señalaron pensarlo o sentirlo alguna vez al año. Esto indica que en términos generales, las opiniones con respecto a este ítem se encuentran variadas, pues un grupo se encuentra más hacia un extremo, es decir, nunca o alguna vez al año lo han pensado o sentido; mientras otro grupo expresa pensarlo o sentirlo alguna vez a la semana o a diario. Lo restante, se encuentra justo en el medio de la escala, lo que hace pensar que puede existir cierta diferenciación en cuanto a ítems relacionados con temas más personales que grupales.

Tabla 25

Llevar una disciplina adecuada en mi actividad deportiva me agota emocionalmente

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	17	42,5	42,5	42,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	11	27,5	27,5	70,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	80,0
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	1	2,5	2,5	82,5
Pienso o siento esto a diario	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a la tabla expuesta, 17 de los 40 sujetos señalaron nunca haber sentido o pensado que llevar una disciplina adecuada en la actividad deportiva los agota emocionalmente. Aunado a ello, 11 sujetos expresaron que alguna vez al año lo han pensado o sentido. Además, 7 futbolistas señalaron pensarlo o sentirlo a diario. Por su parte, 4 sujetos escogieron la opción de alguna vez al mes lo han pensado o sentido. Mientras que, apenas 1 sujeto señaló que alguna vez a la semana ha pensado o sentido que llevar una disciplina adecuada en su actividad deportiva lo agota emocionalmente. Todo esto trae consigo que, la mayoría de la población, es decir, un 70%, nunca o alguna vez al año han pensado o sentido agotamiento emocional por llevar una disciplina adecuada con respecto a la actividad deportiva. Sin embargo, un pequeño porcentaje señaló sentirlo a diario, lo cual podría crear inestabilidad en el equipo, pues no todos se amoldan a la disciplina impuesta.

Dimensión: Despersonalización

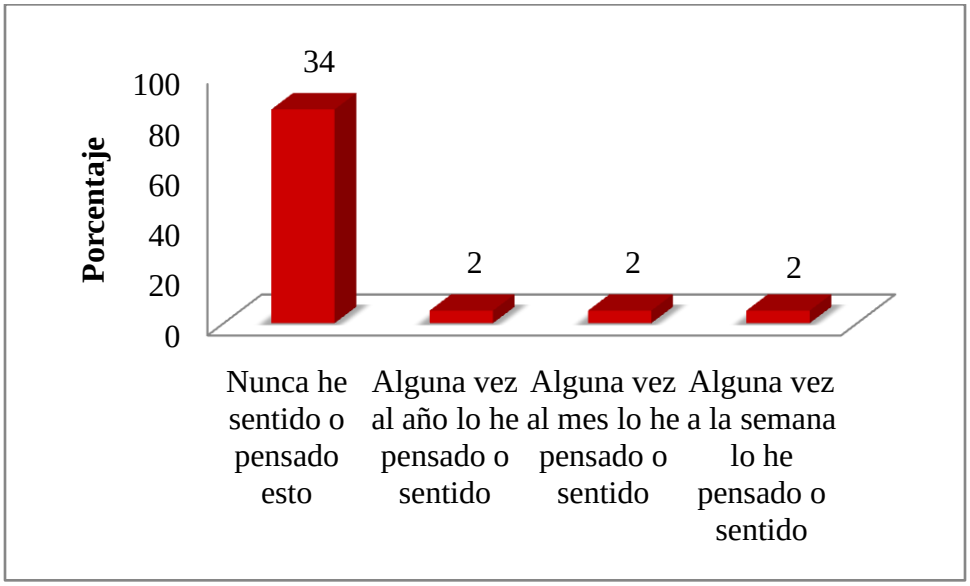

Gráfico 30: Algunas personas que me rodean en mi práctica deportiva las trato como si fueran cosas

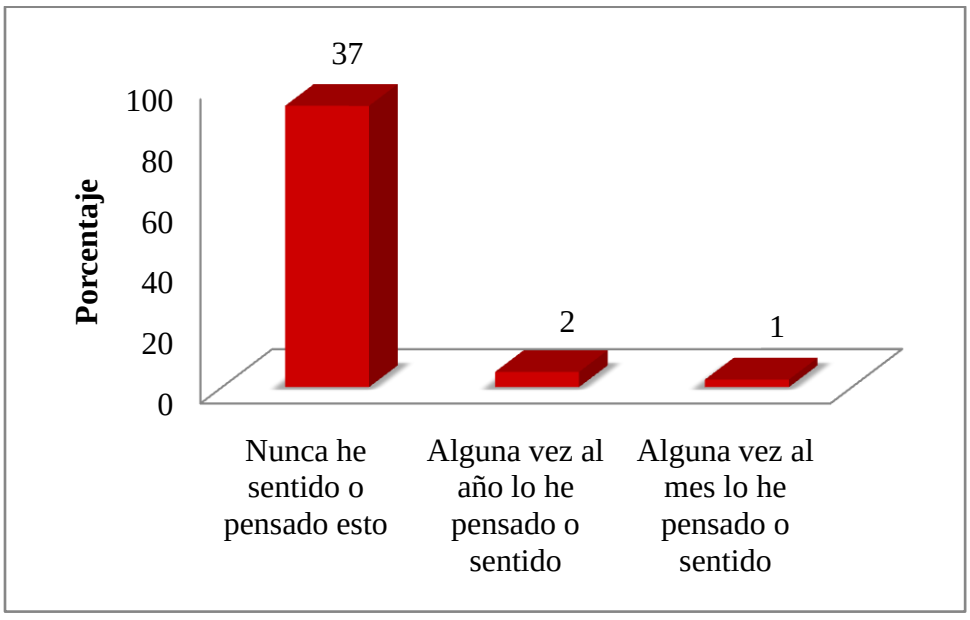

Gráfico 31: Trato a algunas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo como si fuesen objetos

Al analizar los gráficos anteriores, relacionados con tratar a las personas que los rodean en la práctica y ámbito deportivo como cosas u objetos, se evidenció que entre un 85% y 92% de la muestra encuestada señalaron nunca haber pensado o sentido esto. Además de ello, un 5% de los deportistas de alto rendimiento señalaron alguna vez al año haber sentido que trataron como cosas u objetos a otras personas en la práctica y ámbito deportivo. Otro 5% de la muestra señaló alguna vez al mes haber sentido que trataron como "cosas" a personas que los rodean en la práctica deportiva deportivo, mientras que en relación a la práctica deportiva sólo un 2.5% señaló sentirlo alguna vez al mes.

Por otro lado, en el caso del trato hacia algunas personas como "cosas" en la práctica deportiva, se encontró un porcentaje de 5% de sujetos que señalaron que alguna vez a la semana lo han sentido o pensado. En el caso del otro ítem relacionado al ámbito deportivo, ningún sujeto seleccionó esa opción. En ninguna de estas dos variables fue escogida la categoría de pensar o sentirlo a diario. En términos generales, se evidenció que el tratar como objetos o "cosas" a los demás, no sucede en el caso de este equipo, ni en la práctica diaria ni en su ámbito deportivo.

Tabla 26

Estar mucho tiempo con la gente que me rodea en el ámbito deportivo me cansa

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	20	50,0	50,0	50,0
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	10	25,0	25,0	75,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	5	12,5	12,5	87,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	97,5
Pienso o siento esto a diario	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 27

Realizar mi actividad deportiva en contacto directo con la gente me cansa

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	33	82,5	82,5	82,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	87,5
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	92,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	97,5
Pienso o siento esto a diario	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar la variable relacionada con las personas que los rodean y el cansancio que éstas les generan, se evidenció que la mitad de la muestra, es decir, el 50% señaló que nunca han sentido o pensado que estar mucho tiempo con la gente que los rodea en el ámbito deportivo los cansa. Sin embargo, un 25% señalaron haberlo pensado alguna vez al año. A diferencia del otro ítem, donde un 82.5% de los encuestados señalaron nunca haber sentido que realizar la actividad deportiva en contacto directo con la gente les cansa y apenas un 5% señaló haber sentido esto alguna vez al año.

Por otro lado, un 12.5% señalaron alguna vez al mes haberse sentido cansados por estar mucho tiempo con las personas que los rodean en el ámbito deportivo. Mientras que, sólo un 5% de los sujetos señalaron esta misma opción en relación a sentirse cansados por realizar la actividad deportiva en contacto directo con la gente. Aunado, entre un 5% y 10% de la muestra señalaron que alguna vez a la semana pensaron o sintieron lo descrito en ambos ítems. Por último, apenas un 2,5% (equivalente a 1 sujeto de los 40 encuestados), señaló pensar o sentir esto a diario.

Se evidenció que el contacto con las demás personas no es un factor generador de cansancio para los deportistas de alto rendimiento. Sin embargo, pareciera que realizar la actividad deportiva en contacto directo con las personas puede tener menos incidencia en el cansancio de los jugadores que el estar mucho tiempo con la gente que los rodea en el ámbito deportivo en sí, puesto que en esta última hay más posibilidades de que ocurra, pues el segundo mayor porcentaje se encontró en haberlo sentido o pensado alguna vez al año.

Tabla 28

Me he hecho más duro con la gente

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	13	32,5	32,5	32,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	7	17,5	17,5	50,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	7	17,5	17,5	67,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	6	15,0	15,0	82,5
Pienso o siento esto a diario	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación a la tabla anterior, se evidenció que un 32.5% de los sujetos encuestados señalaron nunca haber pensado o sentido que se han hecho más duros con la gente. Sin embargo, un 52.5%, es decir, más de la mitad de la muestra, se encontró distribuida en partes iguales (17.5%) entre haberlo sentido pensado alguna vez al año, al mes o diario. Lo restante, es decir, 15% señaló haberlo pensado o sentido alguna vez a la semana. Por lo tanto, para los futbolistas el hacerse más duro con la gente es un punto clave, pues las opiniones sobre sentirlo o pensarlo están distribuidas, y el nunca haberlo sentido sólo fue seleccionado por menos de la mitad de los deportistas; mientras el mayor porcentaje recae en pensarlo o sentirlo en distintos tiempos.

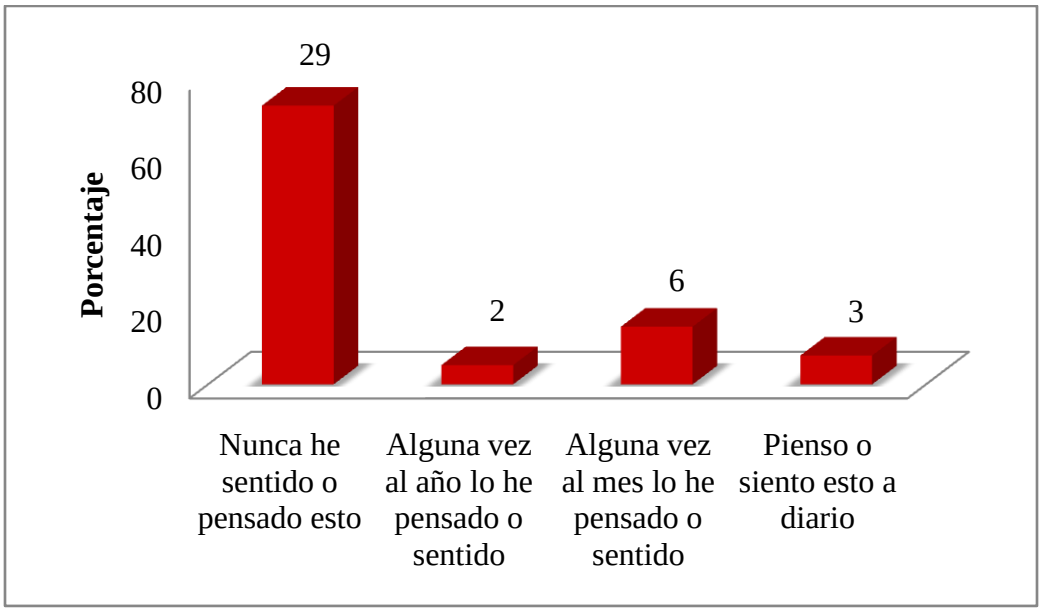

Gráfico 32: Me preocupa que esta actividad deportiva me esté endureciendo emocionalmente

Al analizar el gráfico anterior, se observó que la mayoría de la muestra nunca ha sentido preocupación en relación a que la actividad deportiva los esté endureciendo emocionalmente, siendo de un 72.5%. Por otro lado, un 15% señalaron que alguna vez al mes han sentido o pensado esto. Además, un 7.5% señalaron sentir esta preocupación a diario. Apenas un 5% señalaron que alguna vez al año han pensado o sentido esta preocupación. Ningún sujeto escogió la opción de haber pensado o sentido esto alguna vez a la semana.

En relación a este ítem y en términos generales, existe poca preocupación por parte de los futbolistas con respecto a que la actividad deportiva los esté endureciendo a nivel emocional.

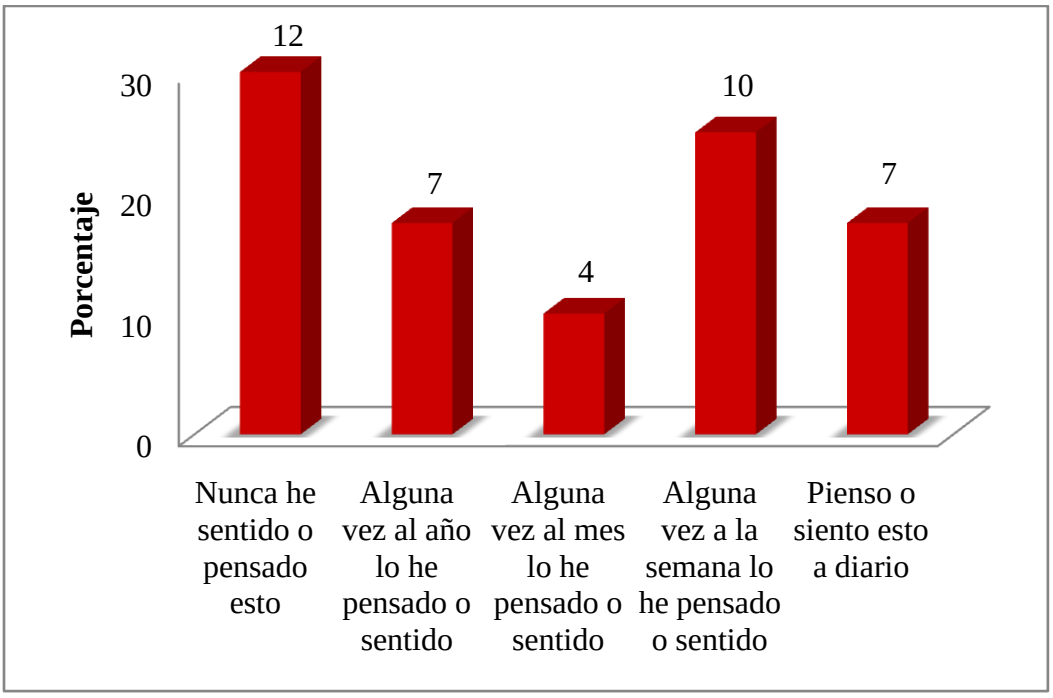

Gráfico 33: Con la práctica deportiva me he dado cuenta que hay que ser duro/a con las personas

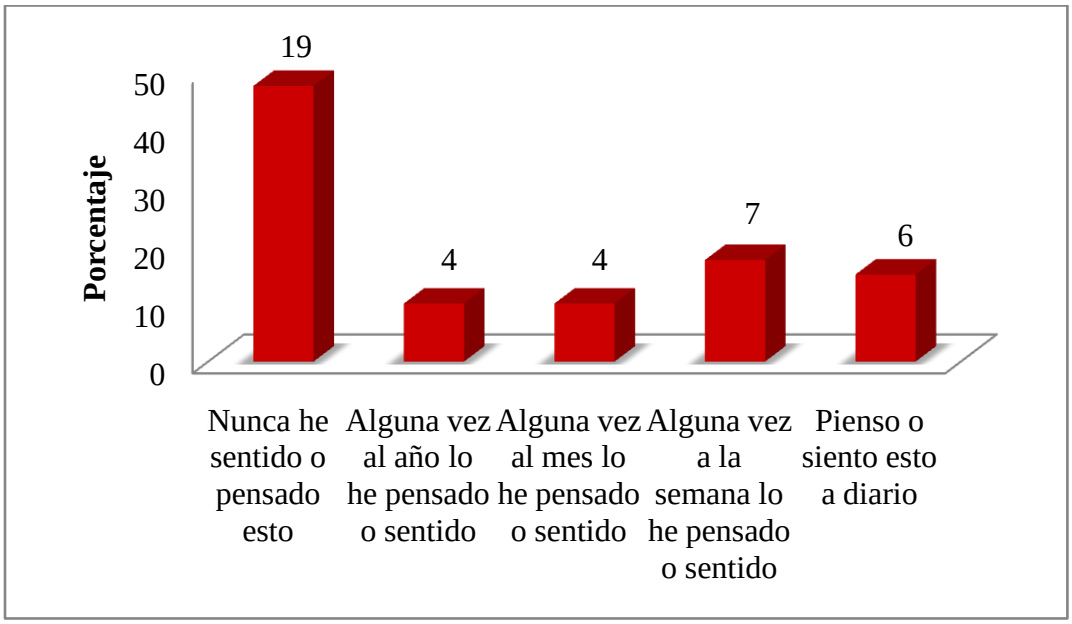

Gráfico 34: Mi práctica deportiva me ha endurecido emocionalmente para tratar con las personas

Con respecto a los gráficos anteriores, un 30% de los sujetos señalaron nunca haber pensado o sentido que con la práctica deportiva deben ser duros con las personas. Mientras

que, un 47.5% señalaron la misma postura con respecto a sentir que la práctica deportiva los ha endurecido para tratar con las personas. Entre un 17.5% y un 25% de los futbolistas señalaron que alguna vez a la semana sintieron o pensaron lo relacionado con ambas variables. Además, entre un 15% y 17.5% de los deportistas señalaron que piensan o sienten a diario que con la práctica deportiva hay que ser más duro con las personas y que es la práctica deportiva la que los ha endurecido para tratar con las personas. Por otro lado, entre 4 y 7 sujetos señalaron alguna vez al año pensar o sentir lo referente a estos dos ítems, mientras que, apenas un 10% de los sujetos encuestados señalaron alguna vez al mes pensarlo o sentirlo.

Se pudo observar que las opiniones son variadas con respecto a sentir que con la práctica deportiva hay que ser más duro con las personas, siendo la respuesta más seleccionada la de nunca lo han sentido o pensado; mientras que la segunda más escogida fue la de alguna vez a la semana. Esto hace que sea de relevancia el tema del endurecimiento emocional visto desde la cara del fútbol. A diferencia del otro ítem, donde la gran mayoría niega el mismo, a pesar de algunos sujetos distribuidos a lo largo de alguna vez pensarlo o sentirlo

Tabla 29

Realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en mi actividad deportiva

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	27	67,5	67,5	67,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	5	12,5	12,5	80,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	85,0
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	90,0
Pienso o siento esto a diario	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar la variable relacionada con la poca importancia que le dan los deportistas a lo que les ocurra a las personas que los rodean en su actividad deportiva, se observó que más de la mitad de la muestra, es decir, un 67.5% de los sujetos, señalaron que nunca han sentido o pensado esto. Sin embargo, un 12.5% señalaron sentirlo o pensado alguna vez al año. Aunado, un 10% señalaron pensarlo a diario y apenas un 5% sentirlo o pensarlo alguna vez al mes o a la semana. Por ello, los futbolistas encuestados, en términos generales, sienten importancia por lo que les suceda a las personas que los rodean en su actividad deportiva.

Tabla 30

En mi actividad deportiva sólo hay que pensar en uno/a mismo/a

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	25	62,5	62,5	62,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	72,5
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	82,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	92,5
Pienso o siento esto a diario	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En relación al ítem relacionado a que en la actividad deportiva sólo hay que pensar en uno mismo, se evidencia que más de la mitad de la muestra, es decir, un 62.5% señalaron que nunca han sentido o pensado esto. Un 30% de los sujetos se encontraron distribuidos en partes iguales entre pensarlo o sentirlo alguna vez al año, al mes y a la semana (10% cada opción). Lo restante, es decir, 7.5% señalaron sentir o pensar esto a diario. Todo esto trae consigo que los futbolistas, en este caso los del equipo Estudiantes de Caracas Sport Club, opinan que no sólo hay que pensar en uno mismo, lo que hace parecer que tienen un gran sentido de equipo.

Dimensión: Reducida Realización Personal

Tabla 31

Comprendo fácilmente a las personas que me rodean en el ámbito deportivo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	3	7,5	7,5	7,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	17,5
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	27,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	37,5
Pienso o siento esto a diario	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabla 32

Influyo positivamente en las vidas de otras personas de mi actividad deportiva

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	2	5,0	5,0	5,0
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	2	5,0	5,0	10,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	6	15,0	15,0	25,0
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	7	17,5	17,5	42,5
Pienso o siento esto a diario	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar la variable relacionada con las personas que los rodean en el ámbito deportivo, se observó que más de la mitad de la muestra seleccionada, es decir, entre un 57.5% y un 62.5% señalaron que piensan o sienten a diario que comprenden fácilmente a

las personas que los rodean en el ámbito deportivo y que además influyen positivamente en la vida de otras personas a través de la actividad deportiva. Aunado, entre un 10% y 17.5% de los sujetos señalaron alguna vez a la semana haber sentido o pensado lo relacionado a ambos ítems. Por otro lado, un 20% dividido en partes iguales (10% cada opción) señalaron haber sentido o pensado alguna vez al mes y al año lo correspondiente al primer ítem, es decir, comprender fácilmente a las personas que lo rodean en el deporte. A diferencia de la influencia positiva que los futbolistas tienen en la vida de otras personas a través de la actividad deportiva, donde un 15% señalaron sentirlo alguna vez al mes y un 5% al año. Para finalizar, apenas entre un 5% y 7.5% de los deportistas señalaron haber sentido o pensado lo correspondiente a los dos ítems, alguna vez al año. En términos generales se evidenció que los futbolistas poseen una visión positiva tanto con las otras personas de su equipo, como en la buena influencia que los mismos podrían tener sobre ellas; lo cual los aleja de poseer una reducida realización personal.

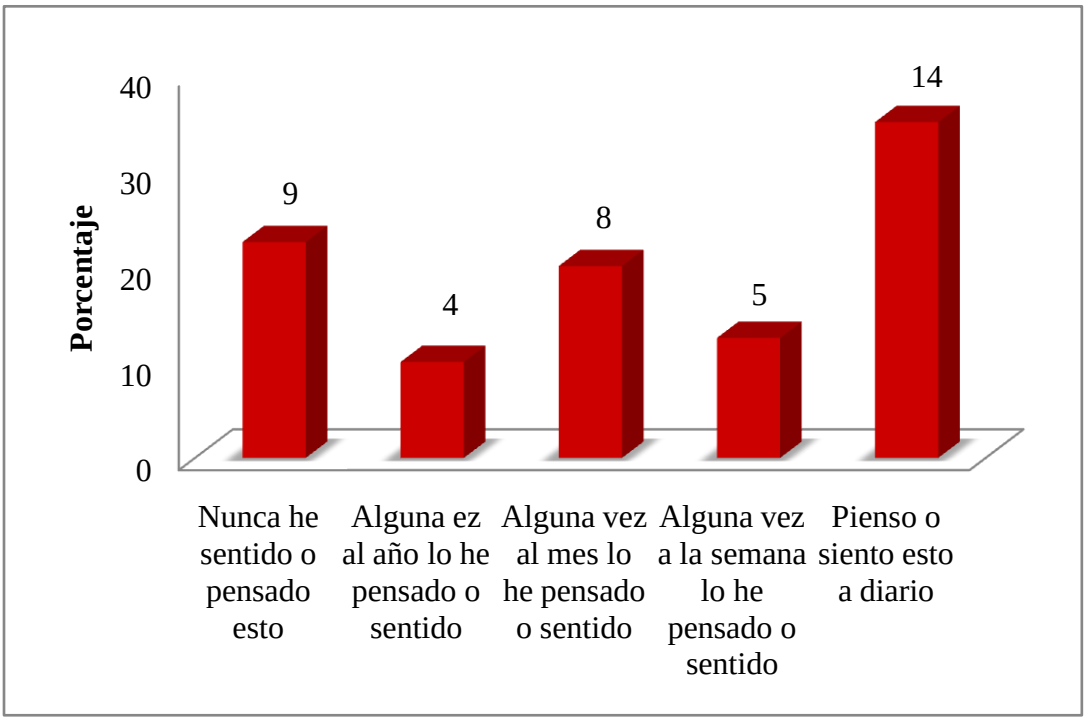

Gráfico 35: Soy efectivo tratando los problemas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo

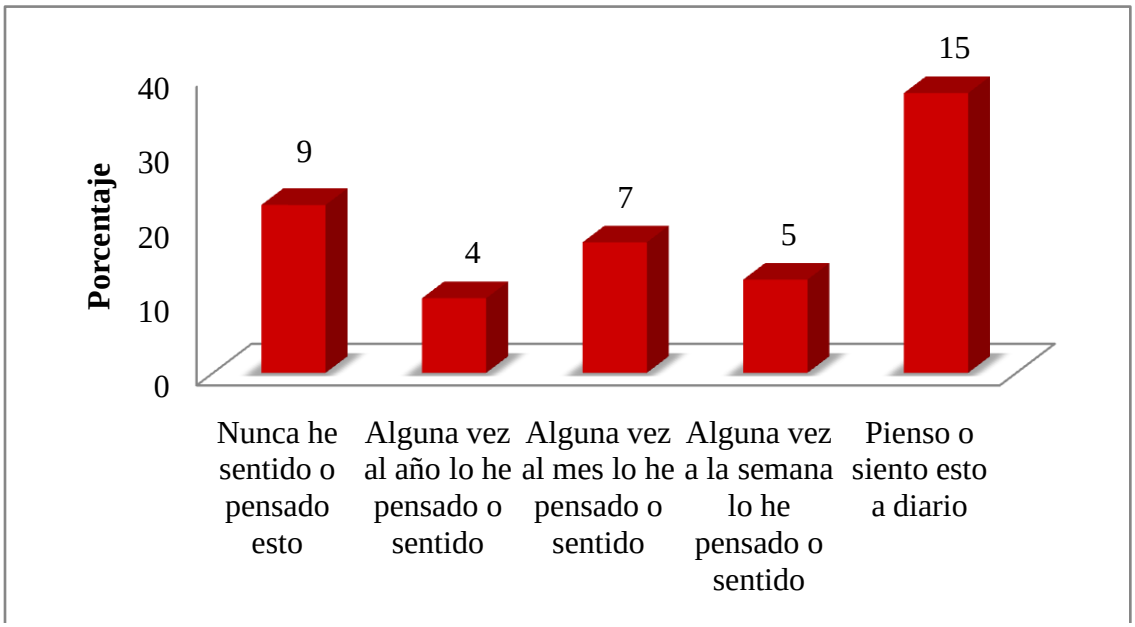

Gráfico 36: En el ámbito de mi actividad deportiva los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

Con respecto a los gráficos anteriores, se evidenció que entre un 35% y 37.5% de los sujetos encuestados demostraron que sienten o piensan a diario que son efectivos tratando los problemas de las personas que los rodean en el deporte y que los problemas emocionales son tratados de la forma adecuada en el ámbito deportivo. El 22.5% de los sujetos demostraron nunca haber pensado o sentido que son buenos en tratar los problemas de otros ni que los problemas emocionales sean tratados de la manera correcta en su ámbito. Aunado, entre un 17.5% y 20% señalaron haber sentido o pensado alguna vez al mes lo relacionado a ambos ítems, mientras el 12.5% de los sujetos señalaron haber pensado o sentido lo descrito, alguna vez a la semana. Para finalizar, apenas el 10% de los deportistas señalaron haberlo pensado o sentido alguna vez al año en ambas variables.

Como se pudo observar, la distribución de la muestra en relación a estos dos ítems se encuentra distribuida. A pesar de que la opción con mayor porcentaje es la de pensarlo o sentirlo a diario, no es ni la mitad de la población en ambos casos. Es por esta razón que no todos los futbolistas pertenecientes al equipo Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC) se

encuentran a gusto con el trato de los problemas, tanto a nivel personal con otros como con el trato que les dan en su respectivo ámbito.

Tabla 33

Me encuentro muy energético/a en mi actividad deportiva

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	5	12,5	12,5	12,5
Alguna vez al año lo he pensado o sentido	1	2,5	2,5	15,0
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	1	2,5	2,5	17,5
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	12	30,0	30,0	47,5
Pienso o siento esto a diario	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Al analizar la tabla respectiva, se observó que más de la mitad de los deportistas, es decir, un 52.5% de ellos, señalaron haber pensado o sentido a diario que se encuentran muy energéticos en su actividad deportiva. Aunado a ello, un 30% señalaron alguna vez a la semana haber pensado o sentido lo referente a este ítem. Por contraparte, un 12.5% señalaron nunca haber pensado o sentido esa gran energía al encontrarse en su actividad deportiva. Un 5% señalaron pensarlo o sentirlo alguna vez al año o al mes (2.5% en cada opción).

Es necesario destacar que, en este caso, más de un 80% de la muestra demostró sentirse muy energéticos en sus actividades deportivas, ya que señalaron las opciones de pensarlo a diario o a la semana. Sin embargo, 5 de los 40 sujetos demostraron nunca haberlo sentido o pensado, lo que podría conducir a un pequeño desequilibrio a nivel de desempeño del equipo y por ende, podría tener incidencia en el grado de Burnout del mismo.

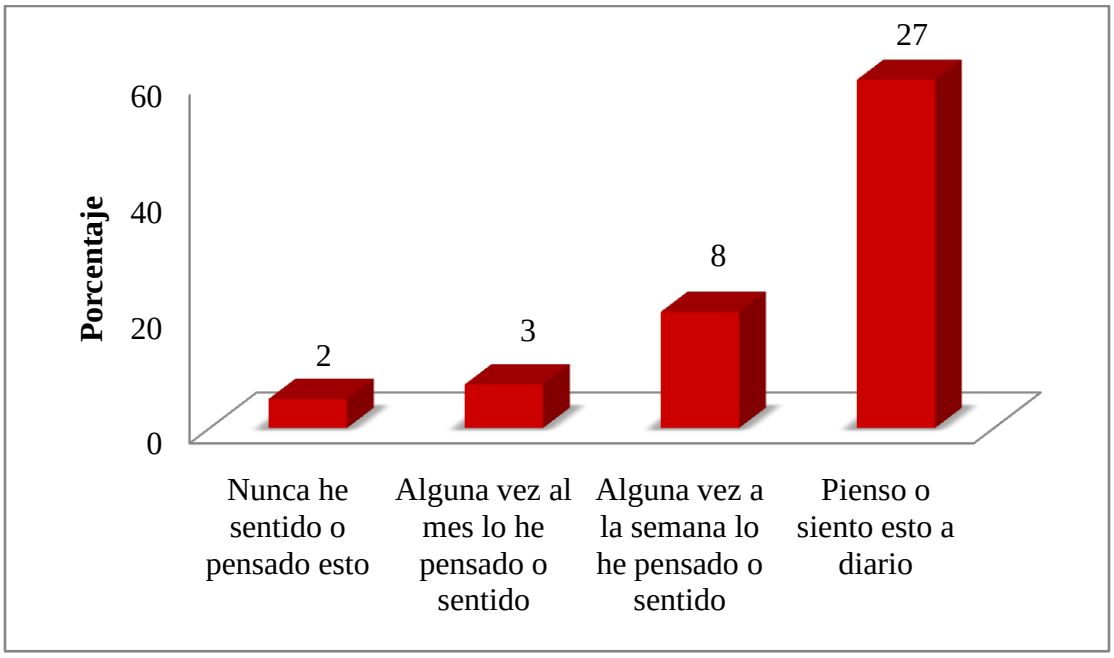

Gráfico 37: Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi actividad deportiva

Al analizar el gráfico anterior, se puede observar que más de la mitad de la muestra, es decir, el 67.5% de los sujetos señalaron haber sentido o pensado a diario que pueden crear con facilidad un clima agradable en su actividad deportiva. Aunado a ello, 8 de los 40 sujetos encuestados señalaron alguna vez a la semana haber sentido o pensado lo referente al ítem. Por otro lado, 3 personas señalaron sentirlo o pensarlo alguna vez al mes y 2 de los 40 deportistas señalaron nunca haberlo sentido o pensarlo. Ningún deportista señaló la opción de haberlo pensado o sentido alguna vez al año.

En relación a este ítem, se evidenció que el clima en la actividad deportiva es agradable, pues la mayoría de deportistas señalaron que pueden hacer el mismo de esa manera. Sin embargo algunos sujetos no lo sienten a diario ni a la semana, lo que podría estar causando un posible rechazo ante los mismos y por ende, podría tener incidencia en el grado de aparición del Síndrome en estos futbolistas.

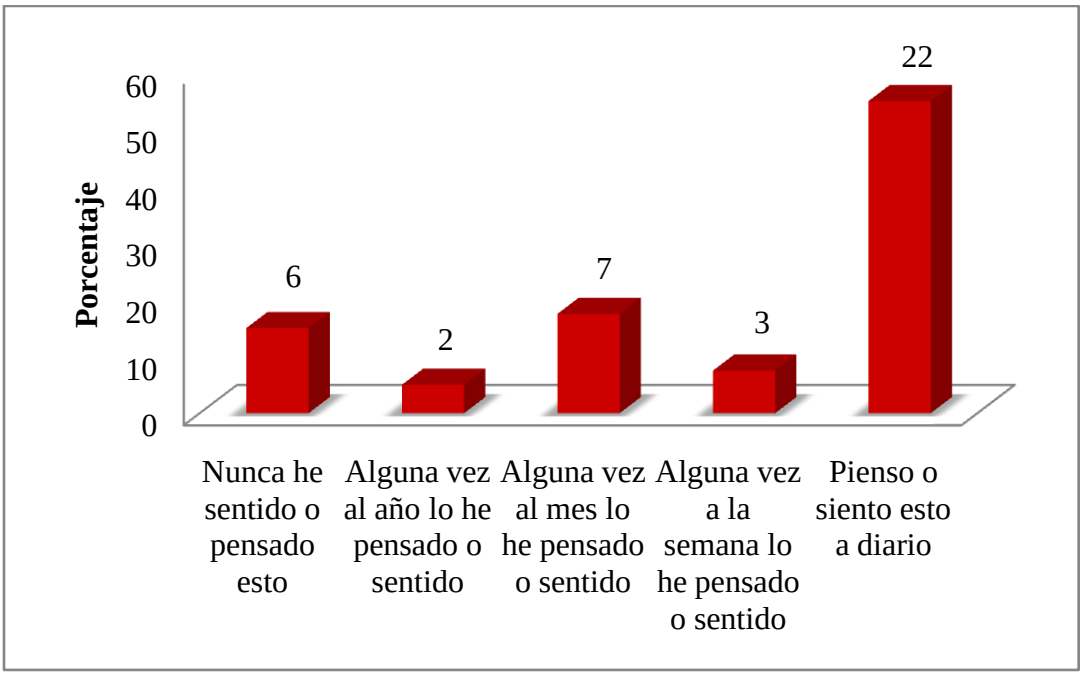

Gráfico 38: Después de haber realizado mi actividad deportiva con quienes me rodean en el ámbito deportivo me siento estimulado/a

Con respecto al gráfico anterior, más de la mitad de los futbolistas, es decir, 55% de ellos, señalaron que a diario han sentido o pensado que después de realizar su actividad deportiva con quienes los rodean el ámbito deportivo se sienten más estimulados. Por su parte, un 17.5% demostraron haber sentido o pensado alguna vez al mes lo relacionado al ítem. Un 15% señalaron nunca haber pensado o sentido estimulación con quienes los rodean luego de culminar su práctica. El 7.5% señalaron sentirlo alguna vez a la semana mientras que un 5% alguna vez al año sienten o piensan ello.

Es por ello, que en términos generales los deportistas se sienten motivados con los otros al culminar la práctica, a pesar de que un porcentaje señala nunca haberse sentido motivado con los demás al finalizar. Esto demuestra que se sienten apasionados con su actividad deportiva, lo cual aleja el síndrome de Burnout de estos jugadores.

Tabla 34

Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta actividad deportiva

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nunca he sentido o pensado esto	1	2,5	2,5	2,5
Alguna vez al mes lo he pensado o sentido	1	2,5	2,5	5,0
Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido	4	10,0	10,0	15,0
Pienso o siento esto a diario	34	85,0	85,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Como se evidenció en la tabla anterior, una gran mayoría de la muestra, es decir, el 85%, reflejó pensar o sentir a diario la creencia de conseguir muchas cosas valiosas en la actividad deportiva. Aunado, un 10% señalaron pensar o sentir alguna vez a la semana lo referente a este ítem. Apenas un 5% repartido en partes iguales (2.5% en cada opción) señalaron haberlo pensado o sentido alguna vez al mes y nunca haberlo sentido. Ningún sujeto señaló haberlo pensado o sentido alguna vez al año.

Al analizar estos resultados, se evidenció que la actividad deportiva, en este caso el fútbol, representa el camino para conseguir diferentes cosas valiosas a lo largo del mismo. Es por ello, que los deportistas reflejan la importancia que el mismo tiene para ellos, lo que podría afectar de manera positiva y negativa en la presencia del síndrome, pues si el mismo es considerado relevante para conseguir cosas valiosas, puede generar sentimientos de todo tipo al avanzar en la carrera profesional.

A partir de los análisis grupales realizados y los resultados positivos en la mayoría de los mismos, se decidió analizar de una manera distinta para evidenciar si realmente los deportistas de alto rendimiento lo presentan y en qué grado; es decir, al no encontrar un dato relevante a nivel grupal se decidió analizar sujeto por sujeto. Investigando más sobre el tema, se encontraron diferentes escalas para medir el grado de presencia de este síndrome por persona; sin embargo, estaban realizadas para el instrumento de Maslach y Jackson aplicado al área de la salud y al área educativa, no existía una para el instrumento de

deportistas. Es por esta razón, que se decidió realizar una escala propia, donde se pudiese evaluar la situación de cada sujeto con respecto a esta variable.

Para ello, se decidió sumar el puntaje máximo que podría sacar un individuo con respecto a cada dimensión del Síndrome de Burnout. Así, encontramos que con respecto a Agotamiento Emocional, el puntaje máximo es de 40 puntos. Aunado, la dimensión Despersonalización presenta 50 puntos como máximo. Por último, la dimensión relacionada a Reducida Realización Personal tendrá como puntaje máximo 40. Por ello, la escala del grado de presencia del Síndrome de Burnout en cada dimensión, estaría conformada de la siguiente manera:

Tabla 35

Nivel o grado de Síndrome de Burnout

Dimensión	**Nivel**			**Promedio**
	Bajo	**Medio**	**Alto**	
Agotamiento Emocional	<=13	Entre 14 y 26	>=40	24,33
Despersonalización	<=17	Entre 18 y 34	>=50	31,00
Reducida Realización Personal	>=13	Entre 14 y 26	<=40	24,33
Promedio	14,33	22,00	43,33	

Además de ello, se decidió separar por sexo y así visualizar mejor qué grupo representaba mayor o menor presencia del Síndrome y el grado del mismo:

Tabla 36

Puntaje por cada dimensión y sujeto del grupo femenino

N°	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Reducida Realización Personal	Promedio
1	22	13	35	23,33
2	16	28	32	25,33
3	23	14	38	25,00
4	16	20	34	23,33
5	18	21	36	25,00
6	16	20	36	24,00
7	14	17	23	18,00
8	14	13	39	22,00
9	15	22	36	24,33
10	20	16	36	24,00
11	17	14	27	19,33
12	12	15	29	18,67
13	16	13	25	18,00
14	24	18	29	23,67
15	38	31	25	31,33
16	25	24	27	25,33
Promedio	19,13	18,69	31,69	23,17

Como se evidenció en la tabla anterior, en el caso del grupo femenino, no se encontraron resultados de gran relevancia para el posible padecimiento del Síndrome. Sin embargo, no se debe desatender a este grupo, pues su salud física y mental siempre será importante para el buen desempeño y mejora del equipo.

Tabla 37

Puntaje por cada dimensión y sujeto del grupo masculino

N°	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Reducida Realización Personal	Promedio
1	15	14	40	23,00
2	9	10	22	13,67
3	15	22	27	21,33
4	19	18	33	23,33
5	20	20	38	26,00
6	14	17	38	23,00
7	18	31	26	25,00
8	19	25	27	23,67
9	20	20	30	23,33
10	12	10	27	16,33
11	11	10	40	20,33
12	15	18	33	22,00
13	20	19	28	22,33
14	19	32	27	26,00
15	16	14	30	20,00
16	19	19	34	24,00
17	30	42	24	32,00
18	15	13	28	18,67
19	11	14	32	19,00
20	16	15	40	23,67
21	19	10	32	20,33
22	20	11	33	21,33
23	23	26	28	25,67
24	28	18	36	27,33
Promedio	17,63	18,67	31,38	22,56

Al analizar la tabla anterior relacionada con el grupo masculino, puede observarse que en términos generales no existe un puntaje resaltante en cuanto a cada dimensión. Sin embargo, se evidenció un solo caso donde supera los puntajes de cada área. El sujeto #17 obtuvo una puntuación de 30 en Agotamiento Emocional, lo cual señala un nivel medio alto de padecimiento del mismo. Además, tuvo 42 puntos en Despersonalización, siendo éste un

nivel medio alto de la dimensión. Por último, reflejó un puntaje de 24 en la dimensión de Reducida Realización Personal, lo cual representa un grado medio de la misma.

Por esta razón, pareciera que uno de los cuarenta sujetos encuestados puede padecer del Síndrome de Burnout, mientras que lo restante demuestra la no aparición del mismo.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez analizado por separado las dos variables correspondientes al estudio, se evidenciaron distintos hallazgos relacionados a bases teóricas expuestas a comienzos de la investigación. Es importante destacar que se demostró que la variable condiciones laborales no influye en la aparición del Síndrome de Burnout, en este caso de los deportistas de alto rendimiento pertenecientes al equipo Estudiantes de Caracas Sport Club. Por esta razón, el análisis de las mismas continúa evaluándose de manera individual.

Sobre la variable Condiciones Laborales se quiso evaluar si las mismas eran las más adecuadas y a su vez, observar la influencia que podían tener sobre la situación física y mental de los deportistas. Una vez analizado el instrumento referente a la variable mencionada, se pudo notar que en términos generales, en el equipo de Estudiantes de Caracas Sport Club existe unas buenas condiciones de trabajo.

Por un lado, se compararon los resultados obtenidos por cada dimensión para mejorar y facilitar el análisis. En relación al diseño ambiental, los deportistas se orientaron a las opciones de mayor escala, lo cual demuestra un buen estado de iluminación y calidad de aire. Con respecto al punto sobre iluminación, se consideró esencial para la contribución de unas buenas condiciones de trabajo, ya que la misma es imprescindible para la práctica y disfrute del deporte con normalidad, tanto en el ámbito profesional como recreativo. En el caso de que el nivel del mismo fuese reducido, losjugadoresbuscarían otras instalaciones, equipo o simplemente se cansarían de la situación hasta el punto de abandonar el mismo y crear un sentimiento negativo que podría aportar a la aparición del Síndrome. (JProyecta, 2016)

Del mismo modo, la calidad de aire se encontró aceptada por los deportistas, lo cual demostró que los mismos no sufren o no practican cerca de ambientes contaminados y que en el caso de los ambientes cerrados donde laboran, gozan de aire para realizar sus

actividades; lo cual realiza un gran aporte en cuanto a temas de respiración de los futbolistas.

Por otro lado, las superficies donde laboran los deportistas de alto rendimiento de la investigación fueron vistas con una postura de indiferencia. Esto resulta un factor preocupante, debido a que refleja un desinterés por las condiciones de las mismas y se debe tomar en cuenta que la superficie en donde se desarrolla la actividad deportiva es un factor de suma importancia para poder lograr las metas u objetivos que se plantean los deportistas y podría llegar marcar la diferencia. (Sport Services Infraestructura, 2019)

Otro aspecto importante a señalar, es la dimensión relacionada con las instalaciones donde los deportistas de alto rendimiento se desempeñan. En estos ítems y en términos generales, los futbolistas demostraron tener una postura de satisfacción con los mismos. Sin embargo, un hallazgo importante fue que la segunda postura más común luego de la mencionada, fue la de indiferencia; destacando en la mayoría y siendo la más seleccionada en sólo un ítem. Es por esta razón, que se reflejó la poca relevancia de las mismas para los deportistas, lo cual debería generar el sentimiento contrario, pues, elmantenimiento de escenarios deportivoses fundamental, ya que son vitales tanto para la práctica profesional y para la aficionada; aumentando su vida útil. Además, un escenario deportivo en óptimas condiciones permitirá velar por la seguridad de los deportistas en general. (Civideportes, 2016)

Aunado a lo expuesto, las instalaciones no sólo se basan en lo recreativo, pues los baños y el comedor forman parte de ello. Lo ameno de las instalaciones obtuvo la mayor postura como indiferencia, lo cual refleja la poca relevancia que les dan. Por su parte, los baños, en su mayoría, fueron valorados. Todo lo anterior trae consigo una posible postura de conformidad con este aspecto, a pesar de la postura de indiferencia en diversos puntos; aunque esto último podría señalar que el foco de interés o importancia de los futbolistas no se encuentra en esta área.

Seguidamente, la dimensión sobre organización de trabajo, comprende diversos ítems donde la opción más seleccionada por los sujetos investigados fue la de sentirse

satisfechos con lo descrito en cada una de ellas. Por un lado, los puntos sobre el tiempo de trabajo se observaron como aceptados por los deportistas, lo cual arroja que se sienten a gustos y por ende, puede motivarlos a continuar en ese ambiente con esa condición. Aunado a ello, la flexibilidad que pueden tener en su trabajo hace un aporte importante, pues esto motiva más a los trabajadores, aumenta su productividad, Crea entornos de trabajo agradablesy donde prima la confianza. Contribuye al desarrollo de una comunicación efectiva, aporta a la resolución de conflictos y a la creación de mejores tácticas estratégicas paras solucionar los problemas, ayuda a que los empleadores se fortalezcan, mejora el desempeño, entre otros factores. (Universia Uruguay, 2019) Lo que, en este caso, demostró ser valorado por los futbolistas de Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC), encaminándolos a buenas condiciones laborales.

Por otro lado, en relación al diseño general del sistema de trabajo, el porcentaje mayor se encontró en la postura de satisfechos. Sin embargo, la segunda opción más seleccionada fue la de indiferencia, lo cual causa preocupación debido a que un buen diseño de sistema de trabajo encamina al buen logro de las funciones y por ende, de los objetivos. Un grupo de los sujetos no parecen valorar o concebir como relevante este punto.

Posteriormente, con respecto a la cantidad y calidad de información que los deportistas tienen en su trabajo, demostraron sentirse satisfechos en términos generales. Resulta importante destacar que, la segunda opción seleccionada fue la de indiferencia, lo cual no demuestra que las condiciones sean inadecuadas pero sí refleja la poca importancia que los futbolistas le dan al manejo y cantidad de información. Es de suma preocupación, ya que, como explica Fur (2013), "independientemente del sector de actividad en que se encuentre, es la información, sin la cual las posibilidades de competir con éxito son muy escasas" (p.1). Por lo tanto tenerla en cuenta, valorarla y mejorar el manejo y la calidad de la misma será imprescindible para avanzar, en este caso, como equipo de fútbol.

Por el contrario, la dimensión relacionada a equipos y herramientas fue la mejor seleccionada por los deportistas, pues todos los ítems asociados a ésta rondaron a más de la mitad de la muestra entre satisfechos y totalmente satisfechos. Se pudo observar que el equipo Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC) no presenta dificultades en cuanto a

mantenimiento, número, eficiencia y eficacia de máquinas, lo cual deja bien reflejado las excelentes condiciones en las que se encuentran.

Otro aspecto importante a considerar, es la dimensión relacionada a Salud y Seguridad, la cual fue la más seleccionada con postura de indiferencia en comparación con el resto de las dimensiones de este instrumento. A excepción de la forma en que se reportan los accidentes laborales, los demás ítems fueron señalados como indiferentes. Esto trae consigo un tema en cual debe realizarse énfasis por parte del equipo, ya que los accidentes pueden evitarse o prevenirse, y en el caso de los deportistas es de suma importancia, pues evitar una lesión, desgarre, o cualquier tipo de accidente es adelantarse a cualquier inconveniente que pudiese desmejorar el desempeño del equipo. Pareciera que en este tema, las condiciones laborales no pueden definirse como buenas o malas, pues la postura de los futbolistas no lo deja ver claramente.

Para finalizar, con lo respectivo a la variable de Condiciones Laborales, se observó que esta variable no tiene influencia en el síndrome; ya que, en este caso las condiciones en términos generales son las adecuadas, a excepción de algunos detalles que pudiesen mejorarse. En consecuencia, no se pudo dar respuesta a la condición que tuviese mayor influencia en la aparición del Síndrome, puesto a que las mismas no se correlacionaron, como se explicó anteriormente.

Al mismo tiempo, se analizó de manera detallada el Síndrome de Burnout que podían presentar los deportistas de alto rendimiento, en este caso; del equipo Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC). De esta manera, se encontraron distintos hallazgos que aportan a estudios actuales y futuros.

En tal sentido, una vez evidenciado que las variables de estudio no parecían tener influencia sobre la otra, se decidió analizar de diferentes maneras el Síndrome, con el fin de encontrar posibles puntos de relevancia, sujetos con síntomas o encaminados hacia el mismo. Por ello, en lo que respecta a la dimensión de Agotamiento Emocional se observaron posturas similares en relación a algunos ítems. De este modo, el sentimiento de

defraude en el trabajo fue visto como poco pensado o sentido, lo cual los aleja de una postura negativa en esta área.

Además de ello, los puntos relacionados a cansancio y desgano, bien será por la actividad o en el trabajo deportivo; fueron seleccionados como más relevantes, es decir, un gran porcentaje de los sujetos se encontraron en la postura de alguna vez haberlo sentido al mes, a la semana y a diario. Esto representa un punto importante sobre el cual se debe hacer énfasis, pues cuando esta fatiga puede invadir además del área laboral, las áreas personales de nuestra vida, como las relaciones sociales y familiares y nuestra vida personal; pudiendo llegar a un punto en que no se disfruten ni los hobbies que los individuos solían realizar. (Eden Springs España, 2019)

Aunado a lo mencionado anteriormente, es importante recalcar que a pesar de que el fútbol es la situación laboral de los sujetos encuestados, puede verse más allá. Así como se mencionó en las bases teóricas, Carlín y Garcés de Los Fayos exponen que a pesar de ser profesión es necesaria la recreación y el disfrute personal a través del mismo. Es por esta razón, que los deportistas podrían equilibrar las mismas y mejorar en relación a desempeño de ellos y del equipo.

En este sentido, lo que respecta al sentimiento de frustración de los individuos encuestados, se encontró un hallazgo relacionado a un pequeño porcentaje de los sujetos. Resulta de gran importancia que exista un porcentaje de deportistas que seleccionaron la opción de haberlo sentido o pensado, independientemente del tiempo o de las veces, el sentimiento negativo ha estado presente. Este punto es esencial en la posible aparición del síndrome, ya que por un lado se relaciona con la teoría sociocognitiva del yo específicamente con el modelo de Pines donde los trabajadores, en este caso los deportistas, visualizan de manera existencial su trabajo siendo el sentimiento de frustración lo que lleva a la desilusión en el trabajo, y por ende a otras emociones negativas impactando en primera instancia a esta dimensión.

En este mismo orden de ideas, y como último aspecto de la dimensión descrita se evidenció que más de la mitad de la muestra señalaron sentirse al límite de sus posibilidades. Esto refleja un punto clave, pues podía afectar en algunas de las otras dimensiones relacionadas a la motivación, energía, entre otras.

Por otro lado, se encuentra la dimensión de Despersonalización. Es importante resaltar que en ella se configura todo lo relacionado al trato con otras personas, a la preocupación por otros, al egoísmo y al endurecimiento emocional. En primer lugar, la gran mayoría de los deportistas señalaron nunca haber pensado o sentido que tratan a personas que los rodean en el ámbito del deporte como cosas. Sin embargo, un pequeño porcentaje señaló haberlo sentido una vez al año; creando la posibilidad de posibles roces con otros y a su vez un posible aislamiento de los demás.

Aunado a ello, un cuarto de la muestra señalaron haber sentido o pensado entre alguna vez al mes, a la semana o a diario, cansancio en la actividad deportiva por presencia de otras personas. A pesar de ser un porcentaje pequeño si se suma con otras variables u otros hallazgos encontrados podría indicar algún indicio de este padecimiento. Así mismo en términos generales los deportistas demostraron sentirse a gusto con tener contacto con las personas de su ámbito.

En este mismo orden de ideas menos del 25% de los deportistas encuestados señalaron o mostraron sentir preocupación porque la actividad deportiva los esté endureciendo emocionalmente, mientras que más de la mitad de la muestra señalaron que el fútbol los han convertido en personas más duras que los otros. Este punto resulta de suma importancia ya que puede ser negativo y positivo para el equipo y la persona ya que un pequeño porcentaje demuestra este pequeño problema y otros sentencian a la actividad laboral generadora de una frialdad emocional hacia los otros. Todo esto trae consigo problemas en la vida laboral y personal en los jugadores y por ende una influencia en la aparición del síndrome.

A diferencia de los puntos anteriores relacionados con esta dimensión el ítem relacionado a la percepción de sí mismo (egoísmo) demostraron no pensar solo en ellos mismos lo cual evidencia un sentimiento de equipo y preocupación por los otros. Esto hace notar que existen altos niveles de autoconciencia por parte de los futbolistas de Estudiantes De Caracas Sport Club (ECSC) a diferencia del modelo de Autocontrol, que si bien expone estos altos niveles, también señala que los mismos perciben discrepancias que son afrontadas con una "retraída mental" conductual, lo que lleva a la despersonalización. En este caso, no se evidenciaron grandes discrepancias que pudiesen asemejar un desvío del trabajador en cuanto a esta dimensión. En términos generales, se preocupan por los otros sujetos de su ámbito deportivo, por el trato hacia ellos, y por el endurecimiento emocional que su actividad laboral les pueda generar.

Por otra parte, la dimensión relacionada a la Reducida Realización Personal fue la de resultados más congruentes y del lado positivo de la escala, es decir, donde la mayoría se situaron en los pensamientos o sentimientos comunes de cada ítem. De este modo, la comprensión e influencia que tienen en cuanto a los problemas y vida de las personas en el ámbito deportivo es muy bien visto, ya que la gran mayoría expresa comprender e influir en el otro; lo cual es de relevancia puesto que reafirma el lazo que como equipo deben tener y ayuda al ambiente de trabajo, distanciando el Síndrome de este caso.

Además de ello, otro tema abordado en esta dimensión fue el de trato de problemas tanto a nivel personal como grupal. En relación a ambos, la población se vio distribuida en dos segmentos: unos hacia alguna vez al mes, semana o diario lo han pensado o sentido y la otra mitad hacia alguna vez al año o nunca. Esto generó un nivel de disconformidad por parte de la mitad de los mismos hacia el trato de los problemas personales y la influencia que ellos tienen en los de los demás. Claro está, que este punto refleja un tema importante en cuanto al desempeño del trabajador y ambiente laboral se refiere. Sin embargo, no es desencadenante en sí del Síndrome, sino necesita una serie de compendios para que sumados generen la posible aparición.

Otro aspecto, fue la energía que los mimos tienen al encontrarse con su práctica deportiva. Más del 80% reflejó sentirla, lo cual contrasta con ítems de otras dimensiones donde algunos señalaron sentirse cansados o agotados físicamente. A pesar de ello, se pudo reflejar nuevamente el aporte expuesto de Carlín y Garcés de Los Fayos, donde dejan a reflexión que el deporte no puede ser visto únicamente como profesión sino también debe visualizarse o sentirse como recreación y disfrute. Para Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC) pareciera reflejarse la reflexión de estos autores, pues los sujetos expresaron sentirse enérgicos en la actividad deportiva y cansados al finalizar, lo cual no necesariamente refleja la posible aparición del Síndrome de Burnout por agotamiento, sino pareciera únicamente que utilizan el fútbol a modo de trabajo y de diversión.

Asimismo, en términos generales, los jugadores de fútbol del equipo estudiado demostraron generar un buen clima de trabajo. Más del 65% señalaron pensarlo o sentirlo a diario y el porcentaje mayor consecutivo expresaron a alguna vez a la semana. Es importante que haya estabilidad en relación a este tema, pues el aspecto psicológico del clima laboral refleja la manera en que se encuentra funcionando la organización, en este caso el equipo,trayendoconsigoque el ambiente sea de confianza, de temor o de inseguridad. Es por esta misma razón, que la forma en que un individuo se comporte en su lugar de trabajo no depende únicamente de su personalidad sino también de la manera en que percibe su clima de trabajo; impactando directamente en un punto esencial para la aparición o no del Síndrome. (Galicia, García y Monserrat, s.f)

Como últimos puntos relacionados a esta dimensión, se encuentra, por un lado, el sentirse impulsado al terminar su práctica deportiva con otras personas. En este punto, más de la mitad de la muestra señalaron sentirlo a diario, lo cual puede enlazarse con ítems anteriores relacionados con la motivación y el trato hacia otros; pudiéndose notar nuevamente la importancia de los otros para cada deportista y la unión de equipo que expresan. Aunado a ello, el mayor porcentaje positivo obtenido en todos los ítems de este instrumento, fue el de conseguir cosas valiosas por el fútbol, reflejando un gran porcentaje de 95% entre sentirlo a diario y alguna vez a la semana. Esto pudo expresar que los deportistas visualizan importante el fútbol porque pueden conseguir algo más allá, bien sea

crecer a nivel profesional, o cosas valiosas a nivel personal; lo cual suma a su motivación, interés y energía del día a día.

Como se pudo reflejar anteriormente, el Síndrome de Burnout puede expresarse a través de estas tres dimensiones. Analizándolas detalladamente se evidenciaron ciertas discrepancias. En términos generales, a nivel grupal no se evidenció la aparición del Síndrome, pues en las mismas los porcentajes rondaron ante lo establecido. Por parte de este equipo, no se observó a primera instancia grandes niveles de estrés, al contrario; los mismos reflejan sentirse a gusto con sus compañeros y demostraron mayores resultados en lo que refiere a comportamiento individual, es decir, todo aporte individual o ítem relacionado con ello, tuvieron mayor porcentaje hacia sentimientos positivos (ayudar a los otros, influir en los otros, etc.). La pérdida de interés tanto personal como con el otro, no pareciera estar presente en este equipo; lo cual según Freudenberger es una de las características del Síndrome.

Dado que en el análisis en términos grupales no arrojó la presencia del Síndrome, debido a que todos los promedios grupales se encontraban acorde al promedio por cada dimensión; se decidió analizar por sujeto, a través de la escala definida y descrita al final del capítulo de análisis de datos. Una vez hecho esto, se analizó por sexo para visualizar si existía diferenciación entre ambos y poder realizar un análisis mayor. A partir de ello, se evidenció que apenas un sujeto, de sexo masculino, pareciera que puede sufrir de este Síndrome, pues los puntajes en cada una de las dimensiones se encontraron en la mayor parte de la escala.

Realizando un análisis más profundo de este sujeto, se observó que el mismo respondió tener 17 años de edad. Esto genera una interrogante, la cual estaría definida por la relevancia que puede tener la edad en la aparición del Síndrome, puesto que el sujeto descrito se encontró en la escala mayor referente a la misma. Un pensamiento quizás común, sería, que a mayor edad y tiempo dedicado al trabajo, mayor podría ser la probabilidad de padecer el mismo. Sin embargo, el resultado arrojado da pie a ponerlo en cuestión, pues en la investigación se evidenció un único y posible caso orientado a la menor

edad estudiada. El mismo puede guardar relación con el aporte de Cohn, quien expresó claramente que la edad no es un factor determinante para poder padecer o no el Síndrome. Además, comprobó que las presiones intensas experimentadas durante la infancia efectivamente pueden dar lugar a padecerlo y no sólo en el contexto deportivo sino, en cualquier otro (como el escolar). (Carlín y Garcés de Los Fayos, 2010)

Esto último puede representar que dicho sujeto pudo sufrir en alguna etapa de vida, infancia o adolescencia, de presiones que actualmente le está originando una mayor probabilidad de padecer Síndrome de Burnout. Así como describió Cohn, la acumulación de estas presiones puede generar en un futuro este padecimiento, dejando a un lado la situación laboral en la que se encuentre. Sin embargo, este sujeto señaló también situarse en la escala de practicar diariamente de 5 a 7 horas, lo cual, a diferencia del porcentaje mayor de la muestra, este individuo practica más que el promedio del equipo Estudiantes de Caracas. Además de ello, lleva de 5 a 8 años jugando fútbol, lo cual vuelve a situarlo sobre los encuestados promedios. Pudiese existir un factor que lo esté desmotivando, bien sea a nivel personal en el lugar de trabajo (comodidad del mismo, compromiso) o grupal (problemas con los demás, poca relación).

CAPÍTULO VII
CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de las condiciones laborales sobre el Síndrome de Burnout en deportistas de alto rendimiento, en el caso de estudio, en Estudiantes de Caracas Sport Club; quienes mostraron interés y decidieron colaborar con el recaudo de información, pues la misma representaba un gran valor para ellos, debido a que conocer el estado en que se encuentran sus jugadores y sus opiniones sobre las condiciones de trabajo, equipo y el sentir con respecto al tema, los beneficiaría a nivel grupal y personal; dado que conocerían más allá de las canchas y del día a día a sus jugadores, trayendo oportunidades de mejora que al final, se reflejarían en un mayor desempeño y éxito.

En primer lugar, se decidió estudiar la variable Condiciones Laborales puesto que para Relaciones Industriales es de suma importancia saber la situación en la que se encuentran los trabajadores. Unas condiciones inadecuadas pueden influir en la desmejora del trabajador y la organización. Éstas son de suma importancia, pues reflejan el estado en que la empresa, o en este caso, el equipo, se pueden encontrar o incluso encaminar. La calidad, la limpieza de las instalaciones donde laboran, las medidas de seguridad, los puestos de trabajo; son esenciales para el trabajador, pues el mismo podría verse afectado por situaciones inadecuadas en ella al generarle sentimientos negativos, tanto a nivel personal como laboral.

Por otro lado, se escogió la variable Síndrome de Burnout para poder analizar de manera más profunda al trabajador y poder visualizar así no solo la condición física sino la mental en la que se encuentra. Aunado a ello, distintas investigaciones habían sido realizadas referentes a esta variable pero en su gran mayoría, el síndrome había sido estudiado en profesionales asistenciales (médicos y enfermeros), en policías y en

educadores. Fue de suma relevancia encontrarse con un trabajador distinto: el deportista. El deporte había sido visto a lo largo de la historia como algo más recreativo que de trabajo en sí, hasta el momento en que tomó mayor interés investigativo, introduciéndose un poco más en el área de las ciencias sociales y psicología. En comparación a los otros tipos de trabajadores mencionados, habían sido muy pocos los trabajos y estudios referente a los deportistas y esta patología. Fue así como tomó mayor relevancia al momento de escoger las variables a investigar.

En segundo lugar, se decidió determinar la influencia de estas dos variables en el equipo Estudiantes de Caracas Sport Club. En esta investigación se evidenció que una variable no influía sobre la otra, por lo que, como se ha explicado anteriormente, se analizaron por separado para encontrar mayores hallazgos, similitudes o en su defecto, congruencias existentes.

Con respecto a la variable condiciones laborales, se pudo analizar por dimensión y se llegó a la conclusión de que el equipo Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC) presenta buenas condiciones de trabajo. Todo esto se reflejó analizando las distintas dimensiones. Aquellas relacionadas con herramientas y máquinas, y diseño ambiental,destacaron por ser muy mayormente valoradas por los futbolistas. A diferencia de la dimensión relacionada con la salud y seguridad, ya que ésta fue tomada por los deportistas con gran grado de indiferencia, lo cual podría estar relacionado con poco conocimiento e importancia del mismo.

Todo lo anteriormente mencionado demostró que el equipo parece tener muy buenas condiciones laborales en términos generales, lo que puede facilitar, motivar, incentivar el trabajo de cada uno de estos futbolistas; ya que funciona como una segunda casa para ellos pues es su trabajo, su pasión y a la vez su distracción y recreación en su día a día. Es importante destacar la relevancia de la dimensión asociada a salud y seguridad, pues es ésta la que proporcionará precaución con respecto a los temas referentes y por ende, podrá evitar errores o peligros; lo cual debe ser considerado en un futuro cercano como siguientes acciones a tomar por parte del equipo de fútbol.

En tercer lugar, se decidió analizar la variable Síndrome de Burnout de manera grupal e individual para evidenciar la presencia o no del mismo. Como se ha descritoanteriormente,en términos grupales no hay mayor significancia en cuanto a las respuestas obtenidas y la aparición del mismo; reflejando unos resultados positivos en relación a sentir, pensar, sobre temas personales, de equipo, de trabajo y valor del mismo.Producto de ello, al analizar individualmente, se creó una escala, la cual midió en tres niveles el Síndrome de Burnout: bajo, medio y alto. Por un lado, todos los sujetos del grupo femenino se encontraron en escala baja en relación a las tres dimensiones del Síndrome: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Reducida Realización Personal. A pesar de ello, uno de los individuos del grupo femenino presentó un puntaje de grado medio en Reducida Realización Personal; pero obtuvo poca relevancia puesto que en las otras dimensiones se encontraba en grado bajo, lo que no necesariamente refleja un problema laboral sino pudiese asociarse con uno personal, relacionado más con aspectos negativos de ella que con aspectos del equipo.

A diferencia de lo descrito previamente, en el grupo masculino se presentó un sujeto con puntaje medio/alto en dos de las tres dimensiones del Síndrome,sin embargo los puntajes del mismo no son alarmantes lo cual no sentencia a padecerlo actualmente sino como un sujeto que podría llegar a padecer del mismo si no se toman las medidas adecuadas para ayudarlo. Es importante destacar que, con este sujeto, se creó una disyuntiva y consigo un tema reflexión, por temas de edad, tiempo de dedicación y años de práctica ya que el mismo apenas cuenta con 17 años de edad pero practica más tiempo que el promedio; reflejando un tema de preocupación a futuro si no se toman las medidas necesarias para evitar la futura y completa aparición del mismo.

Ahora bien, al analizar de manera más profunda para dar respuesta a los restantes objetivos específicos de la investigación referentes a la incidencia de las distintas dimensiones del Síndrome en el deportista que presenta esta patología, se puede concluir que, la dimensión que mayor tuvo influencia en el caso del futbolista que podría presentar el Síndrome, fue la Despersonalización; con un porcentaje de 84% con respecto al 100% de

puntaje a obtener. Seguidamente, Agotamiento Emocional con un 75% y Reducida Realización personal con un 60%. Esto puede guardar relación con la pérdida de idealismo y la deshumanización, relacionada a su vez con la dimensión de Agotamiento Emocional, que fue la segunda más valorada. Cuando ambas dimensiones poseen puntajes altos (en el caso de esta investigación, por encima de medio) se relacionan, lo que conlleva a pensar que podría asociarse tanto con un conflicto laboral como personal. No obstante y a pesar de los puntajes por encima del grado medio en estas dos últimas, se podría pensar que guarda más relación con un problema personal, puesto que, a pesar de que refleja su rechazo hacia otros, individualismo, estrés, entre otros factores; el análisis del equipo reflejó tener buenas ambiente laboral en términos generales, lo cual no debería estar incidiendo de manera negativa en este sujeto.

En otro orden de ideas y analizando desde otro punto de vista, pareció importante tocar un tema recurrente en el día a día, y que en esta investigación podría tomar un papel relevante: Venezuela y su crisis económica, social y política. Ciertamente, es un punto clave, pues no sólo afecta a la persona como trabajador sino en todo ámbito. Partiendo de ello, se pensó que podía afectar de alguna manera el estudio, pues no sólo a nivel de búsqueda de información; sino porque podría estar influyendo esta crisis en las condiciones laborales del equipo y también en su día a día como persona y trabajador.

Aunado a ello, se decidió investigar y analizar también puntos que, una vez aplicados los instrumentos, se pudieron notar distintos aspectos a simple vista que llamaron la atención; como es el caso de la clase social de los futbolistas y su nivel educativo. Al discutirlo con el equipo técnico, pudimos recaudar la información de los mismos. Por un lado, 3 jugadores de la categoría profesional no terminaron sus estudios de bachillerato y apenas 4 futbolistas de esta misma categoría tienen un estudio técnico o universitario. A pesar de ello, la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol de Venezuela les brinda la oportunidad a los deportistas a partir de 20 años de edad a optar por estudiar bachillerato de manera virtual, pudiendo terminar sus estudios. Sin embargo, tal como se expone no todos tienen esa ventaja, pero son muy pocos en relación a la población de Estudiantes de Caracas Sport Club los que realmente no tienen educación media.

Por otra parte, hay variedad en relación a clase social. La categoría de Profesional Masculino cuenta en su mayoría con jóvenes de clase media, aproximadamente cuatro de media baja y apenas tres de clase alta. A diferencia de las mujeres, quienes en su gran mayoría son de clase media baja.

Pudiendo notar las diferencias ante estas variables mencionadas previamente, se pensó en la posibilidad de que los jugadores de fútbol padecieran o estuviesen encaminados a sufrir del Síndrome de Burnout; ya que los puntos referentes a la crisis actual que pasa el país, el nivel social y educativo que tienen, hizo pensar en algún momento que podrían afectar a los mismos de manera negativa. Al analizar los resultados obtenidos y reflejando apenas uno de los cuarenta encuestados como persona posible a padecer el mismo, se creó la disyuntiva de: ¿por qué sólo una persona?

Se concluyó que las personas encuestadas, en este caso, los futbolistas del equipo Estudiantes de Caracas Sport Club (ECSC), se encuentran en un buen posicionamiento con respecto al país que los envuelve, es decir, la mayoría viene de una clase media baja o media, donde este equipo les proporcionó un ambiente distinto y probablemente mejor al que ya venían acostumbrados; lo cual opacaría en tal caso cualquier condición laboral deficiente o inexistente (como el caso de la dimensión asociada a seguridad y salud laboral). Además de ello, ECSC les brinda oportunidades de crecimiento a nivel laboral (fútbol), ya que los mismos pueden surgir en el camino y apostar por algo aún mejor. Aunado a ello, el nivel educativo de la mayoría los reduce a no poseer las mejores oportunidades fuera del fútbol, pues no tienen un camino o rama definida.

Por otro lado, el fútbol se convierte para ellos en más que un típico trabajo forzoso, pues parece que es visualizado también como actividad recreativa, pues la gran mayoría señaló el cansancio pero también la motivación existente, aportando a la idea de Carlín y Garcés de los Fayosquienes señalaron que debía verse como ambas. Para culminar, el tema de la situación país puede no estar influyendo de manera negativa, pues a pesar de las adversidades, ECSC brinda grandes beneficios a sus jugadores, pues el hogar y la

alimentación son parte de los beneficios ellos; restándole una gran preocupación que diferentes personas tienen actualmente y convirtiéndolos en jugadores motivados, con gran sentido de equipo, con sus valores marcados y dejando en evidencia la importancia de vivir a través del trabajo, la recreación y los aportes que tienen a pesar de las circunstancias externas, en las condiciones de trabajo y en la no aparición del Síndrome.

Recomendaciones

A futuras investigaciones:

1. Realizar un nuevoestudio, considerando otras variables como factores que influyan en la aparición del Síndrome de Burnout en deportistas profesionales ya que, en el presente caso, las condiciones laborales no causaron influencia en los sujetos encuestados.

2. Con respecto a las condiciones laborales, sería interesante realizar una investigación similar pero abarcando temas relacionados al salario, diferenciación y puntos relevantes en los contratos de trabajo, violencia, fanaticada, entre otros.

3. Realizar estudios longitudinales para comprender con mayor profundidad el comportamiento del Burnout en deportistas de alto rendimiento, ya que estos sujetos suelen tener más presión en etapas específicas de la disciplina que desempeñe, por lo que es posible que se evidencien los síntomasdel Burnoutaúnmás en momentos de alto estrés.

4. Es recomendable comparar dos o más equipos de fútbol, así como también dos o más deportes, para así tener una visión de 360 grados de lo que podría ocurrir en ambientes de trabajo diferentes con condiciones laborales distintas.

A la Organización en la cual se llevó a cabo la investigación, Estudiantes de Caracas Sport Club:

1. Tener un canal de comunicación más amplio y claro con los futuros tesistas ya que los tiempos de respuesta influyen en las entregas correspondientes del trabajo de grado.
2. Mejorar la comunicación entre el equipo técnico y los jugadores a nivel de situaciones que puedan generar problemas entre los integrantes del equipo y sus superiores, así como también entre sus pares.

3. Mejorar las superficies en las cuales se desempeñan los jugadores, pues las mismas son esenciales para su práctica diaria, evitando así lesiones, caídas, entre otras.

4. Tomar medidas preventivas acerca de incendios y otros peligros; practicar cada cierto tiempo éstas y así crear un sistema de seguridad ante cualquier riesgo.

5. Informarse sobre otro tipo de enfermedades laborales,analizando las mismas y detectando a tiempo cualquier tipo de patología, para evitar problemas futuros en el individuo y en el equipo.

6. En relación al sujeto que podría padecer del Síndrome, si no es tratado a tiempo se recomienda ayuda psicológica para poder detectar si se asocia a un problema emocional-personal o grupal.

7. Atender de forma adecuada y oportuna aquellas situaciones que puedan darse dentro del equipo e incidir negativamente en los resultados esperados, causándoles desmotivación, estrés y descontento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Recuperado de https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf

Alonso, E. (2014). El síndrome de Burnout en Trabajo Social. Universidad de Valladolid, España. Recuperado dehttps://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7150/1/TFG-G679.pdf

Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.* Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003

Bellón, J. (17 de septiembre de 2012). Estadística Descriptiva con el SPSS. *Epidemiología Molecular de Enfermedades Infecciosas.* Recuperado de: https://epidemiologiamolecular.com/estadistica-descriptiva-spss/

Bembidre, C. (2010, noviembre, 14). Definición de Instalación. Recuperado de https://www.definicionabc.com/general/instalacion.php

Briones, G. (2002) Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Recuperado de: https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/02/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-cuantitativa-en-las-ciencias-sociales.pdf

Carlín, M., De Los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología, 26.* (1) ,169-180. Recuperado de https://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf

Carlín, M., Garcés de los Fayos, E. (2010). El Síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología, 26* (1), 169-180. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf

Civideportes. (2016). Por qué es importante el mantenimiento de escenarios deportivos. Recuperado de https://civideportes.com.co/blog/mantenimiento-de-escenarios-deportivos/

Dávila, J., Romero, P. (2010). *Relación entre el síndrome de Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

De Francisco, C., Arce, C., Garcés de los Fayos, E. (2012). Inventario de Burnout en Deportistas Revisado (IBD-R). *Revista de Psicología del Deporte, 21* (2), 271-278. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/260964909_Inventario_de_Burnout_en_Deportistas_Revisado_IBD-R

De Francisco, C., Arce, C., Pilar, M., Vales, A. (2016). Antecedentes y consecuencias del Burnout en deportistas: estrés percibido y depresión. *International Journal of Clinical and HealthPsychology, 16* (1), 239-246. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/337/33747008003.pdf

Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre. (2010, Junio, 22). Deportista de Alto Rendimiento. *COLDEPORTES.* Recuperado de:http://www.coldeportes.gov.co/atencion_ciudadania/glosario_tematico/centro_servicios_biomedicos/deportista_alto_rendimiento

EcuRed. (s.f). Herramienta. Recuperado de https://www.ecured.cu/Herramienta

EcuRed. (s.f). Seguridad y salud del trabajo. Recuperado de https://www.ecured.cu/Seguridad_y_salud_del_trabajo

Eden Springs España. (2019). Qué es el cansancio emocional y cómo prevenirlo. Recuperado de https://www.aguaeden.es/blog/que-es-el-cansancio-laboral-y-como-prevenirlo

Estudiantes de Caracas Sport Club. (2015). Institución. Recuperado de http://estudiantesdecaracas.com/sitio/institucion/

Estudiantes de Caracas Sport Club. (2018). *EstudiantesCSC: Tú haces la diferencia.*

Fur, E. (2013, 29 de abril). Importancia de la información en la empresa. *Círculo de economía de la Provincia de Alicante*. Recuperado de http://www.circuloeconomiaalicante.com/blog/importancia-de-la-informacion-en-la-empresa/

Galicia, S., García, M., Montserrat, L. (s.f). La importancia del clima organizacional en la productividad de las empresas. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html s.f

Garcés de Los Fayos, E. (octubre de 2008). *Burnout en deportistas: estrategias de intervención y prevención.* Quinto Congreso, Asociación Española de Ciencias del Deporte, Murcia, España. Recuperado de: https://www.cienciadeporte.com/images/congresos/leon/psicologia%20y%20control%20motor/garcesburnout.pdf

García-Jarillo, M., De Francisco, C. y Garcés de Los Fayos, E. (2015). El Síndrome de Burnout en deportistas: estudio piloto sobre la percepción del psicólogo deportivo a través del método .Delphi. *Cuaderno de Psicología del deporte, 16(1)*, 243-250. Recuperado de: https://revistas.um.es/cpd/article/view/254601/192231

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Recuperado de: https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ta edición. Recuperado de: http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., León, A. (2007). El Síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y medición. Recuperado de http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf

Hidalgo, L., Morales, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, *32* (1), 2215-5287. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Infante, M., González, C. (2012). Estudio de la organización del trabajo en puesto de trabajo seleccionado. El caso de una agencia de viajes. *TURyDES, 5* (12), 13-17. Recuperado de http://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html

Jaume, O. (27 de noviembre de 2010). Teorías y Modelos I [mensaje en un blog]. Recuperado de https://www.xatakaciencia.com/fisica/teorias-y-modelos-i

JProyecta. (2016). Instalaciones deportivas. Recuperado de http://jproyecta.com/instalaciones-deportivas/

Litis, K. (2019, 03 de septiembre). Definición de diseño ambiental y conceptos relacionados. *Diccionario de Arquitectura y Construcción*. Recuperado de http://www.parro.com.ar/definicion-de-dise%F1o+ambiental

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega* (Doctoral). Universidad de Vigo, España. Recuperado de http://www.investigo.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1

Manzano, G., Ayala, J. (2013). Nuevas perspectivas: hacia una integración del concepto de burnout y sus modelos explicativos. *Anales de psicología, 29* (3),800-809. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282013000300019&script=sci_abstract

Martínez, A. (2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.* Universidad de la Rioja. Recuperado de http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anabella.pdf

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo, 32* (1), 37-43. Recuperado de: https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf

Montagut, E. (2014, Junio, 13). Las condiciones laborales de los obreros en el siglo XXI. *Los ojos de hipatía.* Recuperado de: https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/las-condiciones-laborales-de-los-obreros-en-el-siglo-xix/

Moya, F. (2017, mayo). Burnout, Optimismo y Deporte. Escuela Internacional de Doctorado UCAM. Murcia, España. Recuperado de: http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2679/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ojeda, G. (2016). *Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana* (Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Carlos, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4930/Ojeda_mg.pdf?sequence=1

Olivares-Faúndez, V. (2016) Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *ResearchGate*.Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout

Organización Mundial de Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de:https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

Organización Mundial de La Salud. (2017, Octubre 10). Salud mental en el lugar de trabajo. *OMS.* Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Actividad física*. Recuperado de https://www.who.int/topics/physical_activity/es/

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Recuperado de https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080

Pedrosa, I., García-Cueto, E. (2014). Pedrosa, I., García-Cueto, E. (2014). Estudio del síndrome de burnout en deportistas: prevalencia y relación con el esquema corporal. *UniversitasPsychologica*, 13(1), 135-143. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.esbd

Pedrosa, I., Suárez, J., Pérez, B. y García, E. (2011, noviembre, 12). Adaptación preliminar al castellano del AthleteBurnoutQuestionnaire en futbolistas. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada.* Recuperado dehttps://core.ac.uk/download/pdf/71866150.pdf

Puhl, S., Izcurdia, M., G., Oteyza y Escayol, M. (2016). Síndrome de Burnout en Profesionales que Asisten a Víctimas de Violencia Familiar. *Anuario de Investigaciones.* Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696023.pdf

Saborío, M., Hidalgo, L., (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica, vol. (32),* 120-142. Recuperado de:http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Silva, R. y Vivas, I. (2016). *Factores Personales y Recursos Laborales que Predicen el Engagement en Docentes a Tiempo Parcial de una Universidad Privada del Perú*. (Postgrado). Universidad del Pacífico. Recuperado dehttp://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sola, V. (2015, junio, 30). Qué significa ser un deportista de alto rendimiento. *Universidad San Sebastián.* Recuperado de http://www.uss.cl/newsletter-uss/2015/06/30/que-significa-ser-un-deportista-de-alto-rendimiento/

Sport Services Infraestructura. (2019). Superficies deportivas. Recuperado de https://www.sportservices.com.mx/superficies-deportivas

Tejada, A. (2005, Septiembre 16). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: Definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico.* Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80100510

Universia Uruguay. (2019, 21 de enero). Por qué la flexibilidad laboral es importante.*Universia Uruguay.* Recuperado de https://noticias.universia.edu.uy/empleo/noticia/2012/10/25/977087/que-flexibilidad-laboral-es-importante.html

Vázquez, E., Apraiz, M. (2015, enero, 29). Relación laboral de deportistas profesionales. *Tu abogado defensor*. Recuperado dehttps://www.tuabogadodefensor.com/deportistas-profesionales/

ANEXOS

Anexo A: Inventario de Burnout en Deportistas Revisado (IBD-R)

Sexo: _____ Edad: _____ Categoría: _____
Tiempo que le dedica al fútbol: _____
Desde cuándo practica al fútbol: _____

Instrucciones

1. El siguiente es un instrumento usado con fines meramente académicos para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

2. A continuación, se presentan 26 afirmaciones las cuales deben ser contestadas en su totalidad. Las mismas son de carácter confidencial.

3. No coloque su identificación personal, ya que se trata de un estudio anónimo.

4. Al lado de cada afirmación hay una escala de cinco (5) opciones de respuesta, que van desde "Nunca he sentido o pensado esto" hasta "Pienso o siento esto a diario". Por favor, escoja solamente una (1) opción de respuesta por cada afirmación, colocando una "X" en el recuadro correspondiente a la opción de su elección. No deje afirmaciones sin contestar.

Enunciado y número de ítem	**(1) Nunca he sentido o pensado esto**	**(2) Alguna vez al año lo he pesado o sentido**	**(3) Alguna vez al mes lo he pensado o sentido**	**(4) Alguna vez a la semana lo he pensado o sentido**	**(5) Pienso o siento esto a diario**
1. Estoy emocionalmente defraudado con el trabajo					

deportivo que realizo.					
2. Algunas personas que me rodean en mi práctica deportiva las trato como si fueran “cosas”.					
3. Cuando termino el entrenamiento o la competición estoy más cansado físicamente de lo que es habitual.					
4. Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento con otro entrenamiento o competición me siento fatigado/a.					
5. Comprendo fácilmente a las personas que me rodean en el ámbito deportivo.					
6. Trato a algunas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo como si fuesen objetos.					
7. Cuando me planteo seguir con mi práctica deportiva (entrenamiento o competición) me encuentro muy					

desganado/a.					
8. Estar mucho tiempo con la gente que me rodea en el ámbito deportivo me cansa.					
9. Soy efectivo/a tratando los problemas de las personas que me rodean en el ámbito deportivo.					
10. Mi actividad me está desgastando excesivamente.					
11. Influyo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi actividad deportiva.					
12. Me he hecho más duro/a con la gente.					
13. Me preocupa que esta actividad deportiva me esté endureciendo emocionalmente.					
14. Me encuentro muy energético/a en mi actividad deportiva.					
15. Estoy frustrado/a en mi actividad deportiva					
16. Con la práctica deportiva me he					

dado cuenta que hay que ser duro/a con las personas.					
17. Realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en mi actividad deportiva.					
18. Realizar mi actividad deportiva en contacto directo con la gente me cansa.					
19. Mi práctica deportiva me ha endurecido emocionalmente para tratar con las personas.					
20. Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi actividad deportiva.					
21. Después de haber realizado mi actividad deportiva con quienes me rodean en el ámbito deportivo me siento estimulado/a.					
22. Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta actividad deportiva.					
23. Me encuentro al límite de mis posibilidades					

24. En mi actividad deportiva sólo hay que pensar en uno/a mismo/a.					
25. En el ámbito de mi actividad deportiva los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
26. Llevar una disciplina de trabajo en mi actividad deportiva me agota emocionalmente.					

Anexo B: Cuestionario de Satisfacción del Entorno Laboral Físico

Sexo: _____ Edad: _____ Categoría: _____
Tiempo que le dedica al fútbol: _____
Desde cuándo practica al fútbol: _____

Instrucciones

1. El siguiente es un instrumento usado con fines meramente académicos para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

2. A continuación, se presentan 37 ítems relacionados con la satisfacción del entorno laboral físico donde usted se desempeña, los cuales deben ser contestados en su totalidad y en base a lo que usted siente o considera. Los mismos son de carácter confidencial.

3. No coloque su identificación personal, ya que se trata de un estudio anónimo.

4. Al lado de cada ítem hay una escala de cinco (5) opciones de respuesta, que van desde "Totalmente insatisfecho" hasta "Totalmente satisfecho". Por favor, escoja solamente una (1) opción de respuesta por cada afirmación, colocando una "**X**" en el recuadro correspondiente a la opción de su elección. No deje afirmaciones sin contestar.

Enunciado y número de ítem	**(1) Totalmente insatisfecho**	**(2) Insatisfecho**	**(3) Indiferente**	**(4) Satisfecho**	**(5) Totalmente satisfecho**
1. La iluminación en tu área de trabajo					
2. La dirección de la luz que entra en tu área de trabajo					
3. La calidad del aire en tu área de trabajo					
4. Las superficies en las que normalmente					

caminas					
5. Las superficies en las que trabajas frecuentemente					
6. El ambiente general en tu área de trabajo					
7. En general, el tipo de instalaciones dadas en el trabajo					
8. La limpieza de las instalaciones en tu trabajo					
9. La limpieza de los cambiadores/baños que utilizas					
10. Las instalaciones recreativas disponibles					
11. El tamaño de las instalaciones para comer/comedor proporcionado					
12. La limpieza de las instalaciones para comer/comedor					
13. Lo ameno de las instalaciones para comer/comedor					
14. Como está programado tu tiempo en el trabajo					
15. La cantidad de trabajo que debe hacer					
16. La cantidad de actividad/movimiento requerido para hacer tu trabajo					
17. La flexibilidad de tu ritmo de trabajo					
18. El diseño general de tu					

sistema de trabajo					
19. La cantidad de tiempo que te dan para completar tu trabajo					
20. La calidad de información que recibes para hacer tu trabajo					
21. Como se maneja la información (por ejemplo, se mueve y almacena) en el trabajo					
22. El número de herramientas/máquinas con las que tienes que trabajar					
23. La eficiencia de las herramientas con las que tienes que trabajar					
24. La efectividad de las herramientas con las que trabajas					
25. La efectividad de las máquinas con las que trabajas					
26. La eficiencia de las máquinas con las que trabajas					
27. Como se evitan los accidentes en el trabajo					
28. La forma en que se reportan los accidentes en el trabajo					
29. La forma en que se investigan los accidentes en el trabajo					
30. Las precauciones de seguridad tomadas en tu lugar de					

trabajo					
31. Las advertencias que te dan sobre los peligros en el lugar de trabajo					
32. Como se controlan los peligros en tu lugar de trabajo					
33. Como se manejan/mueven los materiales/productos peligrosos					
34. El entrenamiento de seguridad que has recibido					
35. El entrenamiento de seguridad disponible para usted a través de tu trabajo					
36. El entrenamiento de seguridad que reciben otros trabajadores					
37. Los sistemas de prevención de incendios que tienes en el trabajo					