



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROYECTO DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL
Y BURNOUT EN PERSONAL DE AULA DE JARDINES INFANTILES
DE LA COMUNA DE HUALAÑÉ**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA SOCIAL, MENCIÓN
GESTIÓN Y DESARROLLO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES.

Autor:

Gonzalo Mallea Jofré

Profesora guía:

Carolina Iturra Herrera

Talca - Chile

Enero de 2018

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2020

RESUMEN

El presente trabajo reporta los principales hallazgos relacionados con la evaluación de riesgos psicosociales laborales y burnout en una muestra de educadoras y asistentes de párvulos de la región del Maule. La metodología consistió en la aplicación de dos cuestionarios que evalúan cinco dimensiones de riesgo psicosocial y tres dimensiones de burnout respectivamente, validados en población chilena. Los principales resultados indican que la muestra evaluada no presenta indicadores de riesgo de burnout, y muestra una dimensión de riesgo psicosocial en nivel “alto” (“Doble presencia”) y tres dimensiones en nivel “medio” (“Exigencias psicológicas”, “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y “Compensaciones”), así como dos asociaciones significativas, entre una dimensión de burnout y dos subdimensiones de riesgo psicosocial laboral: “agotamiento” y “claridad de rol” y “agotamiento” y “conflicto de rol”, respectivamente. Finalmente, se desarrolla una propuesta de intervención centrada en el desarrollo de liderazgo participativo para jefaturas, la creación de espacios de cuidado de equipos de aula y el diseño participativo de planificaciones de aula junto con la sensibilización en la temática de conciliación de vida familiar y laboral.

Palabras clave: Riesgos psicosociales laborales, burnout, doble presencia, conciliación de vida familiar y laboral.

ABSTRACT

The present study reports the main findings related to the evaluation of occupational psychosocial risks and burnout in a sample of educators and nursery assistants in the Maule region. The methodology consisted in the application of two questionnaires that evaluate five dimensions of psychosocial risk and three dimensions of burnout respectively, validated in Chilean population. The main results indicate that the sample evaluated does not present indicators of burnout risk, and shows a psychosocial risk dimension at "high" level ("Double presence") and three dimensions at "medium" level ("Psychological requirements", "Active work and skill development" and "Compensations"), as well as two significant associations between a burnout dimension and two sub-dimensions of occupational psychosocial risk: "Exhaustion" and "Clarity of role" and "Exhaustion" and "Role conflict", respectively. Finally, a proposal of intervention is developed focusing on the development of participative leadership for headquarters, the creation of spaces for the care of classroom equipment and the participative design of classroom planning along with the awareness on the reconciliation of family and work life.

Key words: Occupational psychosocial risks, burnout, double presence, reconciliation of family and work life.

ÍNDICE

RESUMEN	2
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo	10
2.2. Modelos teóricos explicativos de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo	11
2.2.1. Modelo de Demanda – Control – Apoyo social	11
2.2.2. Modelo de Desbalance Esfuerzo – Recompensa	13
2.3. Salud mental en el trabajo y burnout	14
2.4. La educación preescolar en Chile	18
2.4.1. Condiciones laborales del trabajo docente	19
2.4.1.1. Diseño de perfil del puesto	20
2.4.1.2. Horario de jornada laboral	21
2.4.1.3. Claridad o ambigüedad y conflicto de rol	22
2.5. Factores de riesgo psicosocial laboral en docentes	23
2.6. Equilibrio entre trabajo y familia	24
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Objetivo general	27
3.2. Objetivos específicos	27
3.3. Hipótesis o productos asociados	27
3.4. Grupo objetivo de la intervención	28

3.4.1. Unidad de análisis	28
3.4.2. Definición de la muestra	28
3.4.3. Características de la muestra	28
3.5. Tipo, diseño y procedimientos de la intervención	29
3.5.1. Tipo de investigación	29
3.5.2. Tipo de diseño de investigación	29
3.5.3. Procedimiento	29
i. Contacto inicial	29
ii. Sensibilización	30
iii. Recolección de datos	30
iv. Análisis de datos	30
v. Elaboración del Plan de Intervención	31
3.6. Instrumentos y operacionalización de las variables	31
3.6.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21, versión completa	31
3.6.1.1. Dimensiones que evalúa el SUSESO-ISTAS 21	32
3.6.2. Inventario de Burnout de Maslach	37
3.7. Plan de análisis	37
IV. RESULTADOS	39
V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	45
VI. REFERENCIAS	49
VII. ANEXOS	53

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad esencial para el ser humano, por las múltiples funciones que cumple en su desarrollo individual y social: permite desarrollar nuestras capacidades, ayudar al crecimiento de otras personas, nos brinda un espacio para relacionarnos con otros y crear relaciones nutritivas en los ámbitos afectivo e instrumental (redes de apoyo). Además, el trabajo se relaciona con nuestro estado de salud en la medida que su ejecución puede fortalecer o deteriorar alguno de sus componentes (físico, mental o social). De esto, se sigue que el trabajo puede ser fuente de problemas de salud mental, ya sea por la carga de trabajo que implica, o bien por la escasez de reconocimiento hacia el trabajador, por la inseguridad del trabajo u otros elementos relativos a ese ámbito (Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014; Schaufeli, Bakker y Van Rhenen, 2009). En la literatura, estos elementos en conjunto se llaman “factores psicosociales de riesgo laboral” (FPRL) y tienen creciente presencia como objeto de estudio de las ciencias sociales, principalmente por las consecuencias a nivel económico y de desarrollo social que implican para la sociedad y las propias organizaciones, así como para la salud de las personas (Díaz y Mauro, 2012b; Gómez, Hernández y Méndez, 2014; Moncada, Llorens y Kristensen, 2002, Moreno, 2011; Pérez-Franco, 2013).

En este ámbito, la educación preescolar es de particular interés, principalmente por la escasez de evidencia empírica sobre las condiciones de salud laboral asociadas a su trabajo en docencia (Kelly y Berthelsen, 1995; Hall-Kenyon, Bullough, MacKay y Marshall, 2014; Tsai, Fung y Chow, 2006). En segundo término, es relevante por la importancia que tiene en el desarrollo infantil, contribuyendo a través de su acción a la equidad social especialmente en los sectores más vulnerables (Bucarey, Ugarte y Urzúa, 2014; Felfe y Lalive, 2014). Basados en esa visión, se espera que las personas que trabajan en contacto directo y

permanente con niños y niñas en los jardines infantiles cuenten con condiciones de trabajo tales que les permitan acometer sus tareas de manera acorde a las exigencias institucionales y a las expectativas sociales que existen al respecto.

Relacionado con esto, existe abundante evidencia de que una de las principales manifestaciones de los FRPL es el “síndrome del quemado” o burnout, trastorno ampliamente estudiado en su relación con el trabajo y específicamente con el ámbito docente (UNESCO, 2005; Kyriacou, 2001; Valdivia et al., 2003; Cornejo, 2008; Cornejo, 2009). Junto con esto, se espera hacer una contribución para el diseño de una estrategia de abordaje a nivel institucional de las variables o dimensiones que presenten niveles altos de riesgo psicosocial laboral, para mejorar las condiciones laborales de la muestra estudiada.

La presente investigación se realiza en trabajadoras de aula (educadoras de párvulos y asistentes técnicos) de jardines infantiles VTF de la comuna de Hualañé, provincia de Curicó, región del Maule. La literatura consultada indica que hay múltiples riesgos que podrían afectar la calidad de su desempeño como trabajadoras de aula, entre éstos se pueden señalar la sobrecarga que significan las responsabilidades laborales y familiares, así como la calidad del liderazgo que ejercen las educadoras de aula y las directoras de jardines infantiles. Esto representaría serias dificultades para realizar su trabajo. Por esto es que se hace necesario detectar e identificar estas variables de riesgo psicosociales, para posteriormente diseñar un programa de intervención orientado a modificar las condiciones de riesgo detectadas. Para ello se aplicarán el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo “SUSESO-ISTAS-21”, versión extendida, y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Ambos instrumentos se encuentran validados en la población chilena, por lo que cuentan con normas de validez y confiabilidad para la interpretación de sus resultados. Adicionalmente, el primero de éstos es el único validado en Chile por el

Ministerio de Salud para realizar evaluación de riesgo psicosocial laboral, lo que le otorga un indicador de validez adicional por parte de la autoridad sanitaria en nuestro país.

II. MARCO TEÓRICO

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de enfermedad” (1948, pág. 100). Esta declaración refleja la amplitud y diversidad de dimensiones y ambientes que están relacionados con la salud de las personas. El trabajo no escapa a ello, especialmente si consideramos que éste ha sido históricamente un espacio de expresión y desarrollo del ser humano en los aspectos a los que alude la OMS en la definición citada. El trabajo, así, se relaciona de múltiples maneras con la salud: el salario, la actividad física y mental, el contacto social y el desarrollo de una actividad que provee sentido a la existencia son aspectos en los que el trabajo brinda oportunidad de fortalecer la salud de las personas (Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014; Parra, 2003).

Ahora bien, pese a la existencia de diversos aspectos positivos del trabajo en relación con la salud, existe también evidencia de que el trabajo no es inocuo, ya que bajo ciertas condiciones puede provocar daño a la salud. En este sentido, el Ministerio de Salud (MINSAL, 2011; 2013) refiere que actualmente en Chile la evolución del trabajo ha incidido en que existen cada vez nuevos riesgos de origen físico, químico, biológico, ergonómico y síquico, que afectan de manera significativa la salud del trabajador, directa o indirectamente. Asimismo, Alvarado, Pérez-Franco, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti y Aranda (2012) indican que los cambios en las condiciones y la organización del trabajo en las últimas décadas han significado para los trabajadores una mayor exigencia y menos control sobre sus tareas, lo que ha traído consecuencias en su salud física y mental, así como también ha afectado la capacidad de las organizaciones para lograr sus objetivos. Concretamente, la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) 2009-2010 reveló que los

principales problemas de salud de los chilenos y chilenas asociados al trabajo son: sensación continua de cansancio, dolores de cabeza, problemas para dormir y sentirse tenso o irritable (MINSAL, 2011).

2.1. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Inicialmente, este concepto fue delimitado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984) haciendo referencia a los “factores de riesgo psicosociales del trabajo”, definiéndolos como el conjunto de interacciones entre diferentes elementos del trabajo (organización, condiciones, medio ambiente) y del trabajador (capacidades, necesidades, entre otras), que pueden incidir en la salud del trabajador en sus diferentes ámbitos (física, síquica o social), el desempeño y la satisfacción con el trabajo.

Cuando estas interacciones generan tensión y además se hacen crónicas, aumenta el riesgo de que deriven en enfermedades físicas y mentales, las que a su vez repercutirán en mayores niveles de ausentismo, insatisfacción laboral, rotación y una baja de la productividad, entre otros (MINSAL, 2013). El desafío que plantea este problema, de acuerdo al Ministerio de Salud (2013), es identificar cuáles de dichas tensiones y exigencias repercuten negativamente en la salud y productividad de los trabajadores, para desarrollar una estrategia de vigilancia que facilite a los actores responsables de estos problemas su prevención, control e intervención.

En cuanto a los efectos que tendría la exposición prolongada a FRPL diversos autores (Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández, 2013; Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014; Díaz y Mauro, 2012b; Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014; Moncada, Llorens y

Kristensen, 2002; Moreno y Báez, 2010; MINSAL, 2013a; OIT, 1984; UNESCO, 2005) indican que las consecuencias se pueden apreciar en cuatro niveles: en la salud física del trabajador (trastornos del sueño, gastrointestinales, entre otros), en la salud psicológica (por ej., ansiedad, irritabilidad, deterioro de funciones cognitivas), en los resultados del trabajo y en la organización (ej.: ausentismo laboral, incremento de accidentes del trabajo, abusos y violencia laboral, presentismo (presencia del trabajador en su puesto pero con una productividad descendida atribuible a problemas de salud (Arteaga, Vera, Carrasco y Contreras, 2007)), disminución en la calidad).

2.2. MODELOS TEÓRICOS EXPLICATIVOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

En la actualidad existen algunos modelos teóricos que permiten comprender las relaciones entre los distintos elementos vinculados a los FRPL, que cuentan con amplia evidencia empírica que apoya su explicación de los fenómenos involucrados en las situaciones de riesgo en el trabajo. Estos son, por una parte, el “Modelo Demanda – Control – Apoyo social”, desarrollado por Theorell y Karasek (1996) y por otra el “Modelo de Desbalance Esfuerzo – Recompensa”, descrito por Johannes Siegrist (2000).

2.2.1. MODELO DE DEMANDA – CONTROL – APOYO SOCIAL

Según Astudillo (s.f.), este modelo surge en la década del '70, caracterizada por la presencia de un movimiento que abogaba por otorgar mayor capacidad de decisión a los trabajadores, especialmente en lo tocante a la organización de algunos aspectos de su

trabajo. En términos conceptuales, refleja la relación que existiría entre el grado en que el trabajo obliga al trabajador a realizar ciertos esfuerzos –variable llamada “exigencia psicológica” o “demanda”– y, por otro lado, la capacidad de éste para utilizar su criterio –basado en sus conocimientos y experiencia previa– para decidir o controlar algunos aspectos propios de la tarea que le demanda atención, variable denominada “latitud decisional” o “control” (Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom y Theorell, 1981). Entre las “demandas” podemos mencionar algunas como la cantidad de trabajo, complejidad de las tareas, restricciones o imposiciones de tiempo, interrupciones imprevistas, entre otras. En lo relativo al “control”, encontramos no sólo la capacidad del trabajador para decidir sobre algunos aspectos de la tarea, sino además el grado en que el trabajo le permite desarrollar sus capacidades de aprendizaje, creatividad y lo estimula por medio de la variedad de actividades a realizar durante la jornada.

Existen, de acuerdo a Méndez (2008), cuatro posibles situaciones en la relación entre las demandas y el control:

- Trabajo activo (altas demandas y alto control). En este caso, si las demandas son altas mas no excesivas, se produce como efecto deseado el aprendizaje y crecimiento del trabajador.
- Bajo nivel de tensión (bajas demandas y alto control).
- Tensión psíquica o estrés (altas demandas y bajo control). En esta situación, el bajo control se refiere no sólo a las tareas propias del puesto, sino también a la libertad para controlar el tiempo para participar en ciertos rituales (tomar un café, fumar, o incluso ir al baño).
- Trabajo pasivo o de baja tensión (bajas demandas y bajo control).

Posterior a la formulación teórica inicial de Karasek, el mismo autor junto a Theorell (1996) amplían el modelo introduciendo la variable “apoyo social”, a partir de la observación de que la presencia activa de otras personas en el contexto laboral actuaba (bajo ciertas condiciones) como amortiguador de los efectos nocivos de la alta demanda y escaso control, descritos previamente. El apoyo social incluye dos dimensiones: el apoyo social de los compañeros y el que proviene de los superiores (Díaz y Mauro, 2012b).

Este modelo ofrecería mejor capacidad preventiva en el abordaje de los riesgos psicosociales en el trabajo ya que, de acuerdo a Vega (2001), tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.

2.2.2. MODELO DE DESBALANCE ESFUERZO - RECOMPENSA

Este modelo, por su parte, integra dinámicamente dos elementos descritos por Johannes Siegrist (De Jonge, Bosma, Peter y Siegrist, 2000): el “esfuerzo”, entendido como la motivación, compromiso e inversión energética propia de la ejecución de las tareas asociadas a un puesto de trabajo. Las “recompensas”, por su parte, se definirían como las retribuciones concretas y/o subjetivas que recibiría el trabajador por el esfuerzo invertido en la realización de su tarea. Los autores identifican tres tipos: el salario, el reconocimiento o estima y la seguridad laboral y oportunidades de carrera.

En este sentido, siguiendo a Astudillo (s.f.), el desbalance ocurre cuando el trabajador evalúa negativamente la asociación entre el esfuerzo implicado en la ejecución de la tarea y el reconocimiento que recibe por parte de su entorno. El efecto concreto de este desequilibrio

sería el surgimiento de emociones negativas, que al cronificarse aumentarían la susceptibilidad al estrés (De Jonge, Bosma, Peter y Siegrist, 2000).

La falta de recompensas, en este modelo, podría apreciarse en los siguientes aspectos: amenaza de despido o inestabilidad laboral, precariedad del empleo, cambios ocupacionales forzados o repentinos, degradación de categoría, falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus entre tareas, estudios y categoría (Méndez, 2008).

Como podemos ver, existe una gran variedad de elementos que contribuyen a la comprensión de la multidimensionalidad de los factores de riesgo psicosocial, lo que evidencia la necesidad de concebir la salud mental de los trabajadores como un fenómeno complejo, que involucra múltiples aristas, y que por ello requiere para su abordaje de estrategias diversas que consideren estos elementos de manera integral y efectiva.

2.3. SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y BURNOUT

Se ha señalado la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, haciendo hincapié en su influencia en el estado de salud. En este sentido, es importante referirse a un fenómeno que afecta la salud y el desempeño laboral de las personas, a consecuencia del deterioro que produce en dichos ámbitos. El burnout o “síndrome del quemado” fue descrito por primera vez por Freudenberg en 1974, haciendo referencia a una figura literaria que describía a trabajadores que se caracterizaban por verse “consumidos” por su trabajo, con consecuencias observables en su desempeño y en su relación con las personas. A través del tiempo el concepto ha sufrido algunas modificaciones en su caracterización, siendo definido en la actualidad como un “síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo”

(Maslach, 2009; Maslach y Leiter, 2008; Salanova y Llorens, 2008). Schaufeli y Enzmann (1998, p.36), por su parte, ofrecen la siguiente definición: “estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, [...] 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”.

El burnout ha sido ampliamente estudiado en diversas poblaciones de trabajadores en múltiples países, y pese a que inicialmente se lo describía como un trastorno propio de personas que laboraban en servicios sociales o en trato directo con personas (profesores, personal de salud, servicios de atención al cliente), actualmente se sabe que también afecta a trabajadores que ejecutan labores no asistenciales y a estudiantes universitarios (Salanova y Llorens, 2008).

En términos teóricos, el burnout se compone de tres dimensiones: agotamiento, despersonalización o cinismo e ineficacia o falta de realización personal. El ‘agotamiento’ describe una disminución de los recursos emocionales con que se cuenta para afrontar una situación; la ‘despersonalización’ refiere al establecimiento de una distancia emocional, con presencia de sentimientos y conductas cínicas respecto a los clientes o usuarios con quienes se trabaja; finalmente, la ‘ineficacia’ hace referencia a una autopercepción negativa sobre la capacidad de lograr los objetivos de la tarea (Salanova y Llorens, 2008; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

La investigación ha demostrado que en el desarrollo del burnout el agotamiento es el elemento central y manifestación más evidente del deterioro que sufre el trabajador. Posteriormente a la aparición del agotamiento la persona, en un intento por continuar respondiendo a la exigencia del puesto, desarrolla una separación emocional con los clientes o usuarios, que al cronificarse deviene en despersonalización (Maslach, Schaufeli y Leiter,

2001; Taris, Le Blanc, Schaufeli y Schreus (2005), en Salanova y Llorens, 2008). Es interesante señalar que, según Cherniss (1993; en Salanova y Llorens, 2008), la ineficacia sería el origen del síndrome, por cuanto la falta de confianza en las capacidades propias para acometer el trabajo de manera exitosa resultaría en sucesivas “crisis de eficacia” (Llorens, García, y Salanova, 2005; en Salanova y Llorens, 2008), que denotarían esta diferencia entre demandas y recursos y que, sostenida en el tiempo, sería el origen del agotamiento y posterior despersonalización.

El burnout presenta una serie de particularidades que lo hacen claramente identificable y diferente a otros problemas de salud que pueden presentar los trabajadores (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Maslach y Leiter, 2008), a saber: predominio de síntomas disfóricos como cansancio mental o emocional y fatiga, el énfasis está en los síntomas mentales y conductuales, más que en los físicos, los síntomas del burnout están relacionados con el trabajo, los síntomas se manifiestan en personas que no tienen historia de patología mental, y el descenso en la efectividad y rendimiento en el trabajo ocurren a causa de las conductas y actitudes negativas.

Maslach (2009), haciendo referencia a las consecuencias que puede tener el burnout tanto en los trabajadores como en la organización, indica que toda organización debiera preocuparse por la calidad del trabajo que produce un empleado que sufre burnout, ya que éstos reducen significativamente su desempeño, cometen más errores, ponen menos atención a los detalles y tienen menor capacidad para generar respuestas creativas o novedosas a la hora de resolver problemas. Asimismo, señala que las personas que están experimentando burnout pueden tener un impacto negativo en el clima laboral, ya sea porque su estado anímico comporta mayores índices de conflictividad o porque alteran las tareas cotidianas del trabajo. De este modo, el burnout puede ser “contagioso” y perpetuarse a

través de las interacciones informales en el trabajo. En la misma línea, Maslach y Leiter (2008) refieren que la investigación en temas de conciliación trabajo-familia ha demostrado que el burnout muestra un efecto de “desborde” o “contagio” negativo: trabajadores “quemados” fueron evaluados por sus esposas de manera más negativa, y los trabajadores reportaban que su trabajo afectaba negativamente a su familia y que su matrimonio era insatisfactorio.

Considerando que el burnout es un síndrome que se presenta con ocasión del trabajo, corresponde referirse a sus causas posibles. Inicialmente, las líneas de investigación partían de la premisa de que era un fenómeno de origen individual, para luego -y en base a la evidencia disponible- determinar que más bien es un resultado de la interacción entre aspectos específicos del puesto de trabajo y de la persona que lo sufre (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Específicamente, en la actualidad se sabe que muchas características individuales (edad, estado civil, nivel educativo, rasgos de personalidad y otros) han sido relacionadas con el burnout, sin embargo esas relaciones no son tan fuertes como las que se han determinado entre el síndrome y factores situacionales, lo que sugiere que el burnout es más un fenómeno social que individual (Maslach, 2009). A mayor abundamiento, Maslach y Leiter formularon un modelo que enfatiza en el grado de ajuste que existiría entre el trabajador y algunas áreas críticas de su ambiente de trabajo: carga de trabajo, control, reconocimiento, comunidad, imparcialidad (o justicia) y valores (para una descripción, véase Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Según los autores, en la medida que existe mayor discrepancia entre lo que el trabajador espera de su ambiente laboral en estas áreas y la realidad que vive diariamente, comenzaría el proceso de desgaste que deriva en agotamiento y despersonalización.

2.4. LA EDUCACIÓN PREESCOLAR EN CHILE

La educación es un concepto que puede ser definido de múltiples maneras, considerando que tiene aristas socioculturales, valóricas e históricas. En Chile, la Ley General de Educación (LGE, 2009) la define como un proceso de aprendizaje que abarca diferentes etapas de la vida, y cuya finalidad es propender al desarrollo de las personas a través de la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas.

El sistema educacional chileno se caracteriza por su estructura de oferta descentralizada (Ministerio de Educación (Mineduc), 2001), lo que permite que diferentes instituciones públicas y privadas ofrezcan cobertura de educación en todos sus niveles, lo que incluye en la actualidad al nivel preescolar o educación parvularia. Éste es reconocido como el nivel que está orientado a la educación de niños y niñas menores de seis años. En este marco, la misma citada ley define a la educación parvularia como el nivel educativo que atiende a niños y niñas hasta su ingreso a la educación básica. Su propósito es favorecer el desarrollo integral y aprendizajes significativos en los niños y niñas, de acuerdo a las bases curriculares y apoyando a la familia en su rol insustituible de primera educadora.

Esos aprendizajes significativos, según las Bases Curriculares de la Educación Parvularia (Mineduc, 2005), estarían en función de favorecer el bienestar, el desarrollo pleno y la trascendencia de la niña y del niño como persona, propiciando a la vez su continuidad en el sistema educativo y su contribución a la sociedad, en un marco de valores nacionalmente compartidos y considerando los derechos del niño.

En cuanto a su oferta educativa, entre las instituciones que imparten educación parvularia de manera exclusiva se encuentran la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación de Atención al Menor (INTEGRA). Junto a ellas, existe una oferta de

educación parvularia que se entrega a través de las escuelas básicas municipales y colegios particulares subvencionados y particulares pagados que cuentan con niveles preescolares, y en jardines infantiles particulares (Mineduc, 2014). Existe también otro tipo de oferta educativa parvularia que tiene una doble dependencia, ya que son administrados financieramente por instituciones sin fines de lucro (Municipalidades, ONG's, Fundaciones y Corporaciones), y a la vez tienen supervisión técnico-pedagógica de JUNJI, estos jardines son denominados "Vía Transferencia de Fondos (VTF)". La muestra que fue estudiada en esta investigación corresponde a este último grupo.

2.4.1. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO DOCENTE

El trabajo, cualquiera sea éste, se desarrolla dentro de ciertos márgenes definidos por las características del contexto, del puesto y de la persona. Además de ello, debemos considerar que existen otros elementos que influyen en las características psicosociales que definen la actividad laboral, los que llamaremos "condiciones laborales", que en el caso de la profesión docente se definen según la UNESCO (2005) como "el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes" (pág. 16). Entre las características que definen lo que se considera como 'condiciones laborales' podemos mencionar, por ejemplo: la legislación laboral vigente, el clima laboral existente en el lugar de trabajo, las condiciones materiales y de infraestructura, el diseño del perfil del puesto, la estabilidad laboral, la claridad o ambigüedad de roles y funciones, entre otras. Dado que estos elementos pueden constituir factores protectores o de riesgo psicosocial laboral, aquí se revisan algunas de las condiciones laborales en que se desarrolla la profesión docente en Chile.

2.4.1.1. DISEÑO DE PERFIL DE PUESTO

Típicamente, se puede describir el “puesto de trabajo” como el conjunto de funciones (tareas u obligaciones) asociadas a una posición definida en la estructura organizacional, la que a su vez define la relación entre un puesto y los demás en la organización (Chiavenato, 2007). Así, entendemos el puesto no sólo como un conjunto de roles o funciones, sino también como una red de relaciones al interior de las organizaciones, que están definidas de acuerdo a la pretensión de eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos y metas organizacionales. Expuesta ya la relación entre el trabajo y la salud, se entiende que el puesto de trabajo debe (en términos ideales) tener completa relación con las características corporales del trabajador, lo que alude a tener adaptación ergonómica en cuanto a las posturas corporales que se adoptan en el trabajo (de pie, agachado, sentado, etc.), así como el mobiliario con el cual se trabaja. Asimismo, podemos incluir la importancia de la información (para cada puesto) con la que se cuenta sobre el trabajo, cómo se tiene que realizar y el espacio físico que tiene el trabajador para desempeñar su rol. Lo expuesto con anterioridad tiene relevancia con el logro de metas y la satisfacción laboral que se pueda lograr al interior del establecimiento.

La revisión de la literatura no arroja evidencia sobre el estado del arte en este aspecto específico de las condiciones de trabajo en el ámbito docente nacional, sin embargo, debido a la ya referida heterogeneidad de oferta en el sistema educativo, sumado a la reconocida inexistencia de parámetros comunes para evaluar y financiar a los jardines infantiles (Mineduc, 2014), se puede deducir que existirían asimismo disímiles grados de estructuración de las funciones que cada integrante del equipo de aula (educadora y asistente) debe realizar como parte de su trabajo.

2.4.1.2. HORARIO DE JORNADA LABORAL

En Chile, en términos formales desde el año 2005 que la jornada laboral ordinaria es de 45 horas semanales, salvo en los casos en que existe una jornada laboral extraordinaria, que tiene otros requisitos legales para su cumplimiento efectivo sin menoscabo de los derechos del trabajador (Dirección del Trabajo (DT), 2014).

En el ámbito docente, el Estatuto Docente especifica que la jornada laboral no puede exceder las 44 horas semanales con un solo empleador (Ley n°19.070). En los casos en que un docente mantiene un contrato por menos de 44 horas, nuevamente se observa que existe heterogeneidad en el diseño de los horarios de jornada laboral, lo que muchas veces está asociado a condiciones de precariedad laboral (Cornejo, 2009).

Adicionalmente, existe un alto número de trabajadoras que luego de culminar sus actividades laborales son jefas de hogar, rol en el que deben asumir el peso económico de solventar un hogar, como también realizar las tareas domésticas, de crianza y cuidado de los hijos e hijas y eventualmente de adultos mayores (padres u otros) con quienes comparten domicilio, asumiendo en la práctica una segunda jornada laboral no remunerada (Moncada, Llorens y Kristensen, 2002, Estevan et al., 2014). Específicamente, UNESCO (2005) señala que casi el 40% de los profesores dedica más de 20 horas semanales a labores domésticas. La consecuente escasez de tiempo libre es un factor que limita la implementación de estrategias preventivas extra laborales, por lo cual los programas integrales de prevención en salud del adulto dirigidos al personal de aula deberían tener como base de operaciones el propio establecimiento, de modo que efectivamente se pueda realizar el descanso dentro de la jornada y se reduzca la carga de trabajo fuera de horario (UNESCO, 2005).

2.4.1.3. CLARIDAD O AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL

Kahn y Quinn (1970, en De Arquer, Daza y Nogareda, 1997) definen el rol como “un conjunto de expectativas de conducta asociadas con un puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea”. En concreto, cada persona que ejerce un rol pone en juego expectativas de quienes le rodean, acerca de lo que debe hacer o no. Esto es particularmente relevante en la profesión docente, ya que es la sociedad toda quien le asigna un rol de mucha importancia, y así podemos incluir a los padres y apoderados, los propios estudiantes, los directivos de cada establecimiento, etc.

Estos elementos constituyen fuentes importantes de riesgo psicosocial en el trabajo (Moncada, Llorens y Kristensen, 2002), ya que este conjunto de expectativas no es homogéneo, sino que puede experimentar múltiples variaciones dependiendo de quién las tenga, sin embargo lo central en este sentido es que el propio trabajador tenga cierta claridad respecto de lo que se espera de él. Cuando dicha claridad no existe, o al trabajador le quedan dudas respecto de lo que se espera de él en el ejercicio de sus funciones, se enfrenta a la “ambigüedad de rol”, que es un factor de riesgo psicosocial relevante por cuanto se asocia a diversos problemas de salud. De la misma manera, puede ocurrir que las expectativas de diferentes personas o grupos sociales con quienes debe relacionarse un trabajador –con ocasión de sus labores- sean incompatibles, lo que se llama “conflicto de rol”, dado que el trabajador está en una situación en la que le resulta imposible satisfacer las expectativas de ambos, lo que puede generarle ansiedad y baja autoestima, entre otros problemas de salud mental (De Arquer, Daza y Nogareda, 1997).

2.5. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN DOCENTES

Como se ha visto hasta ahora, los FRPL abarcan elementos de la estructura del trabajo, la cantidad y tipo de labores que se desarrollan, o el apoyo o ausencia de éste por parte de pares y superiores jerárquicos, que influyen decisivamente en la aparición de problemas de salud en los trabajadores.

En el caso específico de los docentes, los riesgos psicosociales más frecuentes que aparecen vinculados a sus tareas habituales serían, de acuerdo a lo descrito por diversos autores (Claro y Bedregal, 2003; Cornejo, 2008; Cornejo, 2009; Cornejo y Quiñonez, 2007; Corvalán, 2005; Kelly y Berthelsen, 1995; Moriana y Herruzo, 2004; Ortiz, Castelvi, Espinoza, Guerrero, Lienqueo, Parra, y Villagra, 2012; Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003; Tsai, Fung y Chow, 2006; UNESCO, 2005), los siguientes:

- La escasa valoración social de su actividad profesional (que influye incluso en su propia valoración profesional).
- La sobrecarga de trabajo (tanto por el número de estudiantes por aula como por la cantidad de labores pedagógicas y administrativas que deben cumplir, que implican permanecer en el puesto después de la hora de salida o llevar trabajo al hogar).
- Ambigüedad de rol.
- Falta de apoyo social, ya sea de pares o autoridades.
- En el caso específico de las mujeres, según Pérez-Franco (2013), aparece un factor asociado a las labores del hogar, en lo que se denomina “doble presencia”. Según Estevan et al. (2014), este riesgo está asociado a un hecho cultural extendido en múltiples países, cual es que las mujeres son quienes asumen en la mayoría de los casos las tareas del hogar, en comparación con los hombres.

Se observa, así, una importante cantidad de factores de riesgo psicosocial que están asociados a la labor docente, especialmente en el grupo que compone la muestra de esta investigación, ya que según datos publicados por el Mineduc (2014), considerando sólo el sistema público de educación ejercen alrededor de 40.000 educadoras de párvulos, así como un número indeterminado de técnicos en educación parvularia, donde más del 99% de la población referida está compuesta por mujeres. Esto agrega, como ya fue mencionado, otro factor de riesgo psicosocial laboral adicional como es la doble presencia.

2.6. EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

Uno de los cambios sociales y laborales más importantes que ha experimentado nuestro país es la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (2007), las mujeres han aumentado significativamente su participación en el ámbito laboral en Chile, superando incluso a los hombres en el aumento de la tasa de participación laboral.

Esta evolución de la participación femenina en el trabajo ha traído aparejada, sin embargo, la visibilización de nuevas complejidades en su relación con el hogar y la familia, esto debido a que de acuerdo a diferentes autores (Carrario, 2008; Díaz y Mauro, 2012a; Estevan et al., 2014; Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer, 2010) la mujer trabajadora continúa siendo la principal responsable de las tareas del hogar, lo que implica en los hechos la existencia de una doble jornada laboral para ella. Este fenómeno, según Estevan et al. (2014), adquiere una conceptualización específica en los trabajos de la socióloga italiana Laura Balbo en la década de los '70, quien buscaba caracterizar la vida de las mujeres

trabajadoras en la era industrial. De acuerdo a lo señalado por Torns (2001), en dicha época las mujeres tenían como único horizonte existencial posible el trabajo y las labores de la casa. De ahí surge el concepto “doble presencia” para denotar esta doble exigencia que viven las mujeres que trabajan remuneradamente y que además deben cumplir con la responsabilidad de las tareas del hogar.

La doble presencia implica no sólo una sobrecarga de tareas y el consiguiente desgaste para la mujer, sino también consecuencias directas para su salud física y mental, que le afectan significativamente más en comparación con los hombres (Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014). Entre estas consecuencias, Díaz y Mauro (2012a) destacan el conflicto de rol que viven permanentemente por la dificultad que significa para ellas cumplir con las exigencias (muchas veces simultáneas) de los roles de trabajadora y jefa de hogar. De acuerdo a la OIT (2009), la interacción entre la vida familiar y laboral de las personas ha cambiado de manera fundamental, lo que está generando costos elevados para las mujeres y las personas que están a su cuidado, pero también para las organizaciones, el mercado del trabajo y el crecimiento económico. Además, refuerza las desigualdades económicas y de género, lo que se ve reflejado en la ENETS 2009-2010 (MINSAL, 2011), que junto con revelar que alrededor del 45% de las mujeres trabajadoras cumplen este doble rol, demuestra que este porcentaje aumenta a medida que los ingresos producto del trabajo son menores, lo que refleja claramente la relación existente entre el nivel de ingresos y la exposición a este factor de riesgo psicosocial. Sin embargo, aún no existe evidencia sólida en nuestro país respecto de la dimensión de riesgo psicosocial “doble presencia” y su relación con otras variables de desempeño en el trabajo o de salud física y mental.

La falta de una distribución equilibrada del trabajo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas

para las familias. Éstas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a las personas que requieren cuidados en el hogar. Además, se priva a los hombres de participar activamente en la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral, esto genera que niños y niñas no cuenten con roles masculinos presentes en su vida cotidiana, dificultando su desarrollo integral.

Por lo anterior, se hace evidente la importancia de implementar acciones concretas para favorecer el equilibrio entre la vida familiar y laboral, que consideren tanto las necesidades como intereses de la organización como de las y los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Diseñar una Propuesta de Intervención que permita disminuir los niveles de riesgo psicosocial “Medio” y “Alto” en las dimensiones respectivas, según el Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, en la población estudiada.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Evaluar las dimensiones de riesgo psicosocial laboral “Exigencias psicológicas”, “trabajo activo y desarrollo de habilidades”, “Apoyo social y calidad del liderazgo”, “Compensaciones” y “Doble presencia” en educadoras y asistentes de párvulos de jardines infantiles VTF de la comuna de Hualañé.
2. Detectar las dimensiones de burnout que presentan un alto grado o mayor nivel en educadoras y asistentes de párvulos de jardines infantiles VTF de la comuna de Hualañé.
3. Determinar las asociaciones entre las dimensiones de riesgo psicosocial laboral y los factores componentes del síndrome de burnout en educadoras y asistentes de párvulos de jardines infantiles VTF de la comuna de Hualañé.

3.3. HIPÓTESIS O PRODUCTOS ASOCIADOS

1. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral de cada subdimensión evaluada con el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión completa.

2. Distribución porcentual de niveles de cada dimensión de burnout evaluada con el Inventario de Burnout de Maslach.
3. Tablas de asociación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones y subdimensiones de riesgo psicosocial laboral, respectivamente.
4. Propuesta de intervención, que aborda las dimensiones con resultado de nivel de riesgo psicosocial “medio” y “alto”, de acuerdo al Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión completa.

3.4. GRUPO OBJETIVO DE LA INTERVENCIÓN

3.4.1. UNIDAD DE ANÁLISIS: personal de aula (educadoras de párvulos y asistentes de párvulos), indistintamente de su rol, edad y antigüedad laboral.

3.4.2. DEFINICIÓN DE LA MUESTRA: 27 educadoras de párvulos y asistentes de párvulos, que trabajan en jardines infantiles tipo VTF de la comuna de Hualañé, región del Maule.

3.4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:

- Educadoras de párvulos y asistentes de párvulos.
- Edades entre 18 y 55 años.
- Trabaja en un jardín infantil tipo VTF de la comuna de Hualañé.

3.5. TIPO, DISEÑO Y PROCEDIMIENTOS DE LA INTERVENCIÓN

3.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN: La investigación es de tipo descriptiva. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que ésta tiene como propósito la especificación de características y rasgos importantes del fenómeno analizado. Según los autores, los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

3.5.2. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: La investigación es de carácter no experimental de corte transeccional, de acuerdo a lo que plantean Hernández, Fernández, y Baptista (2010), quienes lo definen como un estudio que se lleva a cabo sin manipular deliberadamente las variables, efectuándose la recolección de los datos en un solo momento, y solamente se observan los fenómenos en un ambiente natural para el análisis posterior.

3.5.3. PROCEDIMIENTO: El presente Proyecto de Intervención se desarrolló en etapas sucesivas, a saber:

i. Contacto inicial.

El primer paso para iniciar el proceso de diagnóstico y el diseño de la intervención posterior, consistió en tomar contacto con la organización para ofrecer el servicio y evaluar las posibilidades de acción. Para esto, se tomó contacto con el director de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Hualañé, con quien se llevó a cabo una reunión para la presentación de la iniciativa, y la determinación de los alcances y las expectativas asociadas al diagnóstico/intervención.

ii. Sensibilización.

En esta etapa se informó a las directoras de los jardines infantiles de la comuna dependientes de la Municipalidad sobre el proceso de diagnóstico del cual serían parte, a objeto de conocer su disponibilidad e interés de participar del proceso. Esto se realizó a través de dos reuniones informativas, en las cuales se presentaron los objetivos, la metodología y la importancia de este estudio para la organización y para su propio desempeño.

iii. Recolección de datos.

La primera etapa de la recolección de información consistió en la firma del Consentimiento Informado por cada participante y la posterior aplicación de los instrumentos (ver Anexos 6, 7 y 8, respectivamente). El diseño original del proceso de levantamiento de datos contemplaba la realización de dos focus group, posteriores a la aplicación de los cuestionarios, para contrastar y profundizar en la información obtenida con los instrumentos, sin embargo no fue posible realizarlos por diversas contingencias asociadas a dificultades propias del funcionamiento de los jardines infantiles.

iv. Análisis de los datos.

Una vez construida la base de datos con las respuestas, se procedió a analizar la información cuantitativa según los criterios establecidos para ello. Para mayor detalle, ver apartado "Plan de análisis" (página 37).

v. *Elaboración del Plan de Intervención.*

A partir de los datos obtenidos se diseñó y planificó la propuesta de intervención (Ver Anexo 1). Para el desarrollo del diseño, fue necesario reunirse con el director de la Dirección de Desarrollo Comunitario en dos oportunidades, para verificar la viabilidad de lo propuesto y su pertinencia a la cultura organizacional. En esta etapa fue necesario definir el enfoque de la intervención, el alcance, sus objetivos, participantes, materiales y costos, entre otros.

3.6. INSTRUMENTOS Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.6.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21, versión completa.

Este instrumento es el resultado de la adaptación y validación que realizó la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), en conjunto con la DT y la Universidad de Chile (Alvarado et al., 2012), del cuestionario “ISTAS-21”.

La estructura del instrumento presenta 5 dimensiones y 20 subdimensiones psicosociales laborales que cubren el mayor espectro posible de fuentes de riesgo psicosocial en el mundo del empleo actual.

Las respuestas se presentan en formato de escala Likert de 5 puntos, presentando diferentes respuestas según la subdimensión que se evalúa, siendo la más frecuente la que sigue: 0= Siempre; 1= La mayoría de las veces; 2= Algunas veces; 3= Sólo unas pocas veces; y 4= Nunca. Eventualmente estas puntuaciones pueden presentarse inversamente en la evaluación de algunas preguntas. En el caso de las subdimensiones “Inseguridad respecto del contrato de trabajo” e “Inseguridad respecto de las características del trabajo”, parte de la

dimensión “Compensaciones”, las respuestas son: 0= No estoy preocupada por esto; 1= Estoy un poco preocupada; 2= Estoy más o menos preocupada; 3= Estoy bastante preocupada; y 4= Estoy muy preocupada.

El cuestionario entrega resultados clasificando los puntajes obtenidos en cada dimensión y subdimensión en terciles, con el objeto de establecer rangos “bajo”, “medio” y “alto” de exposición a los factores de riesgo psicosocial.

3.6.1.1. DIMENSIONES PSICOSOCIALES QUE EVALÚA EL SUSESO-ISTAS 21

De acuerdo a la literatura revisada, las dimensiones y subdimensiones psicosociales medidas por el SUSESO-ISTAS 21 se definen de la siguiente manera:

Dimensión 1: Exigencias psicológicas. Vega (2001) la define como las “exigencias que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea”. Incluye 5 subdimensiones psicosociales, definidas por la SUSESO (2009) como sigue:

1.1. Exigencias psicológicas cuantitativas.

Se definen como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. Puede ocurrir la situación contraria, con exigencias limitadas o escasas.

1.2. Exigencias psicológicas cognitivas.

Tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez.

1.3. Exigencias psicológicas emocionales.

Incluyen aquellas que afectan los sentimientos, sobre todo cuando requieren capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden ser transferidos y ante quienes se puede mostrar comprensión y compasión.

1.4. Exigencias psicológicas de esconder emociones.

Esta exigencia afecta tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadores esconden al público.

1.5. Exigencias psicológicas sensoriales.

Exigencias laborales en relación con los sentidos, que representan una parte importante de las exigencias impuestas por el trabajo. Se han relacionado con los síntomas somáticos de estrés, probablemente por su relación con variables ergonómicas.

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Es definida por Vega (2001) haciendo referencia a dos elementos esenciales: la capacidad del trabajador de determinar de manera autónoma algunos aspectos de la ejecución del trabajo, así como la posibilidad de desarrollar sus propias capacidades (aprendizaje, creatividad, variedad de trabajo). También incluye 5 subdimensiones psicosociales específicas, que son definidas por la SUSESO (2009) de la siguiente manera:

2.1. Influencia.

La influencia es tener margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.).

2.2. Posibilidades de desarrollo en el trabajo.

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.

2.3. Control sobre los tiempos de trabajo.

Esta dimensión complementa la de influencia, con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador.

2.4. Sentido del trabajo.

El hecho de ver sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos).

2.5. Integración en la empresa.

Estrechamente relacionada con la anterior, sin embargo, se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí.

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo. De acuerdo a Vega (2001), “hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental”. Incluye 5 subdimensiones:

3.1. Claridad de rol.

Esta definición tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. Si el papel a desempeñar no está bien definido puede ser un factor muy estresante.

3.2. Conflicto de rol.

Trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales.

3.3. Calidad de liderazgo.

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores. La calidad de la dirección exhibe una clara relación con la salud de los trabajadores, especialmente la salud mental.

3.4. Calidad de la relación con superiores.

Se refiere al hecho de recibir de superiores información adecuada y suficiente, y ayuda necesaria y oportuna.

3.5. Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo.

Se refiere al hecho de recibir ayuda necesaria y oportuna de los compañeros/as de trabajo, junto con el sentimiento de formar parte de un grupo social.

Dimensión 4: Compensaciones. En esta dimensión, Moncada, Llorens y Kristensen (2002) hablan del control de status, la estima y el salario como recompensas del trabajo. En este caso se incluyen 3 subdimensiones psicosociales específicas:

4.1. Inseguridad respecto del contrato de trabajo.

Esta subdimensión incluye la inseguridad de las condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional. También incluye la estabilidad del contrato y de las remuneraciones y las posibilidades de ascenso en el trabajo.

4.2. Inseguridad respecto de las características del trabajo.

Esta subdimensión se refiere específicamente a la estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza.

4.3. Estima.

Incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. Representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado.

Dimensión 5: Doble presencia. Moncada, Llorens y Kristensen (2002) definen esta dimensión haciendo referencia a la “doble jornada” laboral que surge como consecuencia de la carga de tareas que se deben cumplir en el hogar y que se sucede u ocurre simultáneamente con las tareas propias de la actividad laboral. Incluye dos subdimensiones específicas, que se definen de la siguiente manera:

5.1. Carga de tareas domésticas.

Se refiere a la cantidad de trabajos domésticos y/o familiar que depende del trabajador(a).

5.2. Preocupación por tareas domésticas.

Corresponde a la preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

3.6.2. INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Este inventario fue creado por Maslach y Jackson en 1981 (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). La versión del MBI utilizada es una adaptación catalana del MBI realizada por Ferrando y Pérez en 1996, y validada en docentes chilenos por Buzzetti (2005). Consta de 22 preguntas formuladas de manera afirmativa, con una escala de frecuencia en que se miden las tres dimensiones del burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

El inventario aplicado de esta forma muestra evidencias de confiabilidad para Agotamiento Emocional de aproximadamente 0.90, de 0.76 para Despersonalización y de 0.76 para Realización Personal en el trabajo (Alderete, 2003; Moreno y otros, 1986; Salgado, 1997; Guerrero, 2003; en Buzzetti, 2005).

Las respuestas se presentan en una escala tipo Likert de 7 puntos, con valores de 0 a 6, donde: 0= Nunca, 1= Alguna vez al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= Algunas veces al mes, 4= Una vez por semana, 5= Algunas veces por semana, y 6= Todos los días.

3.7. PLAN DE ANÁLISIS

Para el análisis de los datos se emplearon pruebas paramétricas y no paramétricas. Se utilizó el paquete estadístico SPSS, se obtuvieron frecuencias y porcentajes. Para el análisis de asociación entre las dimensiones de riesgos psicosociales laborales y las dimensiones del síndrome de burnout se utilizó el odds ratio (OR), considerando para ello que éste fuera mayor que 1, que el intervalo de confianza (IC) no incluyera a la unidad y una prueba chi-cuadrada con significancia de $p < 0,05$. Para realizar este análisis en las

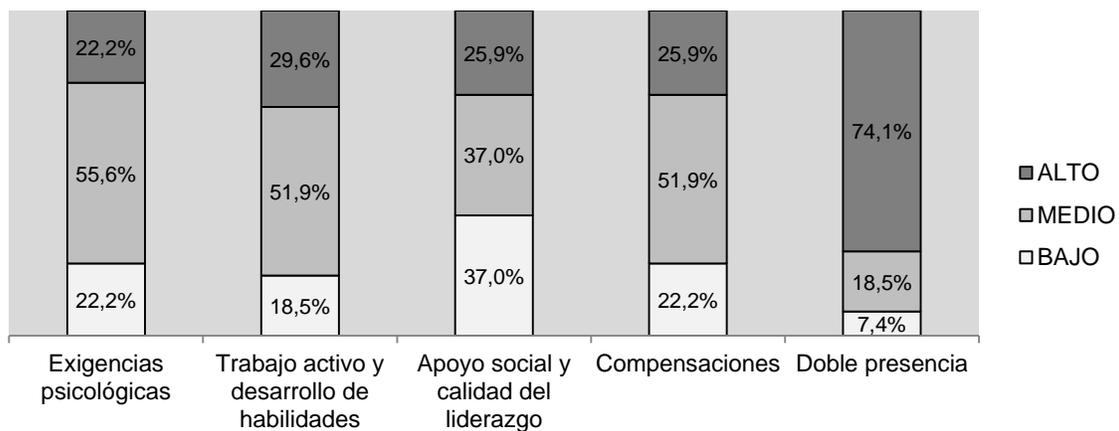
dimensiones de burnout se recodificaron como “sí riesgo” a quienes habían sido calificados en los niveles “alto” y “medio” en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, y en el nivel “bajo” para la realización personal. Luego, para las dimensiones psicosociales de riesgos laborales se tomaron los niveles “alto” y “medio” como “sí riesgo”, contra el resultado “bajo” como “no riesgo”.

Posteriormente, los resultados obtenidos con el Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 fueron contrastados con las normas indicadas por el modelo de vigilancia contenido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL, 2013), que indica distintos niveles de intervención relacionados con los niveles de riesgo que arrojen los datos obtenidos con el instrumento.

IV. RESULTADOS

A partir del análisis de la información obtenida del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, se puede señalar en primer lugar que la dimensión que presenta una mayor proporción de riesgo de afectación a la salud de las trabajadoras parte de la muestra evaluada es “Doble presencia”, con un 74,1% del total de trabajadoras con alto riesgo de desgaste, como se observa en la Figura 1. Esto está asociado, como fue señalado precedentemente, a la alta demanda de esfuerzo que implica contar con una “doble jornada laboral”, por la existencia de tareas del hogar que las evaluadas deben realizar (o cuyo cumplimiento deben monitorear), simultáneamente o a continuación de su jornada laboral en los jardines infantiles parte de la muestra.

FIGURA 1. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral en la muestra evaluada.



Luego, podemos observar que de las dimensiones restantes, tres de ellas presentan una alta proporción de riesgo moderado de exposición a factores de riesgo psicosocial en el

trabajo, específicamente las dimensiones “Exigencias psicológicas” (55,6%), “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” (51,9%) y “Compensaciones” (51,9%).

Posteriormente, al analizar las subdimensiones que componen cada dimensión de riesgo psicosocial, como se observa en la Tabla 1, se aprecia que en el caso de la dimensión “Exigencias psicológicas” las subdimensiones que aportan mayor carga de desgaste son “Exigencias emocionales” (59,3%) y “Exigencias sensoriales” (51,9%). En el primer caso, se aprecia que el 29,6% de la muestra señala que en su trabajo ocurren situaciones que le producen desgaste emocional siempre o la mayoría de las veces, y el 51,8% refiere que el trabajo en sí les genera desgaste emocional algunas o la mayoría de las veces (tabla A3, Anexo 3), mientras que en lo relativo a las exigencias sensoriales, destaca el 88,9% de la muestra que indica que su trabajo le exige mucha concentración, 96,3% considera que le exige mirar con detalle y atención constante, además del 85,2% que sostiene que su trabajo requiere un alto nivel de exactitud en la ejecución de las actividades y tareas la mayoría de las veces o siempre (tabla A5, Anexo 3).

Después, al observar los componentes de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” se aprecia que las subdimensiones que presentan mayor riesgo de desgaste laboral en la muestra evaluada son “Control sobre el tiempo de trabajo” (74,1%) e “Influencia” (55,6%). En el análisis detallado, en la subdimensión referida al “Control...” se encuentra que el 51,8% de las personas evaluadas indican que “nunca” o “sólo algunas veces” pueden decidir cuándo hacer un descanso, 62,9% piensa que tiene muy escaso margen para dejar su trabajo un momento para conversar con alguna compañera, y el 66,6% refiere que nunca o muy pocas veces puede dejar su puesto para realizar algún trámite personal sin pedir permisos especiales (tabla A7, Anexo 3).

TABLA 1. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral en las subdimensiones en la muestra evaluada.

Dimensiones	Subdimensiones	Nivel de riesgo		
		Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	Cuantitativas	33,3%	37,0%	29,6%
	Cognitivas	25,9%	25,9%	48,1%
	Emocionales	11,1%	29,6%	59,3%
	De esconder emociones	22,2%	33,3%	44,4%
	Sensoriales	11,1%	37,0%	51,9%
Trabajo activo Y desarrollo De habilidades	Influencia	14,8%	29,6%	55,6%
	Control sobre el tiempo de trabajo	0,0%	25,9%	74,1%
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	25,9%	48,1%	25,9%
	Sentido del trabajo	51,9%	44,4%	3,7%
Apoyo social y calidad del liderazgo	Integración en la empresa	40,7%	51,9%	7,4%
	Claridad de rol	29,6%	33,3%	37,0%
	Conflicto de rol	37,0%	37,0%	25,9%
	Calidad del liderazgo	22,2%	48,1%	29,6%
	Calidad de la relación con superiores	29,6%	22,2%	48,1%
Compensaciones	Calidad de la relación con compañeros de trabajo	25,9%	44,4%	29,6%
	Estima	29,6%	25,9%	44,4%
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	51,9%	22,2%	25,9%
Doble presencia	Inseguridad respecto de las características del trabajo	7,4%	48,1%	44,4%
	Carga de tareas domésticas	7,4%	22,2%	70,4%
	Preocupación por tareas domésticas	14,8%	48,1%	37,0%

En tanto, en lo relativo a la subdimensión “Influencia”, un porcentaje importante de la muestra señala que no tiene o tiene muy poco poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna (51,8%), o sobre el horario en que trabaja (81,5%), ni escoger a sus compañeras de trabajo (85,2%) al concentrar sus respuestas en “nunca” o “sólo algunas veces”, pero por otra parte indican mayoritariamente que sí pueden decidir en la secuencia u orden en que realizan sus tareas (59,2%), así como declaran un nivel adecuado de

autonomía para decidir sobre sus tareas en general, ya que “nunca” o “sólo algunas veces” otras personas toman decisiones en ese ámbito (40,7%) (tabla A6, Anexo 3).

Respecto de las subdimensiones correspondientes a “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, se aprecia que no existe alto riesgo en ninguna de éstas. Sin embargo, destaca entre las que concentran mayor porcentaje de riesgo alto la subdimensión “Calidad de la relación con los superiores” (48,1%). En este caso las principales dificultades serían, en primer término, la escasa retroalimentación que reciben las trabajadoras por parte de su jefatura, reflejada en el 44,4% que declara que “nunca”, “sólo algunas veces” o “algunas veces” la superior jerárquico ha hablado con las personas acerca de cómo realizan su trabajo. Otra dificultad que se manifiesta es que el 29,6% del personal evaluado percibe que recibe la información necesaria para hacer bien su tarea “sólo algunas veces” o “algunas veces”; la misma situación se replica en el caso de la disposición percibida de la jefatura para escuchar los problemas del personal en el trabajo (44,4%).

Por otra parte, en el análisis de las subdimensiones de la dimensión “Compensaciones”, podemos indicar que las variables que muestran mayor nivel de riesgo son “Inseguridad respecto de las características del trabajo” y “Estima” (ambas con un 44,4%). En el primer caso, la mayor inquietud se relaciona con el cambio de horarios, con un 37% de la muestra evaluada que declara estar “muy preocupada” o “bastante preocupada”. Luego, las inseguridades o preocupaciones aparecen principalmente relacionadas con el traslado a otro jardín infantil contra su voluntad o si hay un cambio de tareas no voluntario (en ambos casos, un 29,6% señala estar “muy preocupada” o “bastante preocupada”) (tabla A17, Anexo 3). Por su parte, en la subdimensión “Estima”, se observa que el 59,3% no percibe un reconocimiento adecuado o suficiente por parte de sus superiores, siendo este ámbito mejor incorporado en las prácticas de las compañeras de labores, quienes en un

55,5% de los casos lo ejercen “la mayoría de las veces” o “siempre”. Paralelamente, existe una percepción mayoritaria de recibir el apoyo necesario en situaciones difíciles (59,2%) y de contar con un trato justo en el trabajo (92,6%). De esta manera, en términos generales un 55,5% de la muestra considera que en base a su trabajo y esfuerzo realizado ha recibido un reconocimiento adecuado “la mayoría de las veces” o “siempre” (tabla A16, Anexo 3).

Finalmente, se aprecia que en la dimensión “Doble presencia”, la subdimensión que presenta mayor riesgo es la denominada “Carga de tareas domésticas” (70,4%), que hace referencia a la cantidad de tareas del hogar que las evaluadas deben realizar al llegar a su domicilio luego de la jornada de trabajo. En este sentido, destaca el 48,1% de respuestas que indican que la evaluada es “la principal responsable y realiza la mayoría de las tareas del hogar”, junto con el 25,9% que refiere realizar aproximadamente la mitad de las tareas del hogar (véase Tabla A19 del Anexo 3). Sin embargo, por otro lado un 59,2% de la muestra declara que “nunca” o “sólo unas pocas veces” las cosas en su casa quedan sin hacer, si se ausenta un día.

Del análisis de los resultados del Cuestionario de Burnout de Maslach, por otra parte, podemos señalar que la gran mayoría de las integrantes de la muestra no presenta riesgo inminente de exhibir sintomatología relacionada con el desgaste profesional, como puede verse reflejado en la Tabla 2. Así, por ejemplo, se observa que el 51,9% de la muestra evaluada manifiesta bajos niveles de agotamiento, dimensión esencial del burnout.

Tabla 2. Distribución porcentual de niveles de las dimensiones de burnout en la muestra evaluada.

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento	51,9	25,9	22,2
Despersonalización	81,5	7,4	11,1
Realización personal	29,6	14,8	55,6

Luego, se observa que el 81,5% de la muestra presenta bajos niveles de despersonalización, lo que se asocia a la presencia regular de conductas de vínculo y conexión emocional con las personas con quienes se trabaja, lo que es especialmente importante con los niños y niñas que asisten a estos programas educativos. Se puede apreciar, asimismo, que un 55,6% del personal de aula evaluado manifiesta alto grado de realización personal con sus labores, lo que se asocia a satisfacción con el trabajo por la ejecución acorde con las expectativas de eficacia que existen respecto del propio desempeño. Sin embargo, es necesario poner atención sobre el porcentaje de personas que muestran altos niveles de agotamiento (22,2%), así como bajos niveles de realización personal con el trabajo (29,6%), ya que constituyen focos que aparecen potencialmente riesgosos de no considerarse dentro de una intervención preventiva de la salud del personal que forma parte de la muestra.

Finalmente, respecto de las asociaciones que existirían entre las dimensiones componentes de ambos constructos, los resultados (Anexo N°3) revelan que no existen asociaciones significativas entre las dimensiones de riesgo psicosocial laboral evaluadas y las dimensiones de burnout. Al realizar el análisis de riesgo entre las dimensiones de burnout y las subdimensiones de riesgo psicosocial laboral (Anexo N°4), se encuentran dos asociaciones significativas: una entre la dimensión de burnout “agotamiento” y la dimensión de riesgo psicosocial laboral “claridad de rol” (OR= 12,00; IC= 1,21-118,88; p= 0,016), y la otra nuevamente entre la dimensión de burnout “agotamiento” y la dimensión de riesgo psicosocial laboral “conflicto de rol” (OR= 7,33; IC= 1,16-46,23; p= 0,025). Esto es llamativo, por cuanto la evaluación realizada con el SUSESO-ISTAS 21 no mostró a estas variables en nivel de riesgo “alto”.

V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De los resultados de la evaluación realizada pueden extraerse variadas y en algunos casos interesantes conclusiones. En primer término, el destacado papel que tiene la variable “Doble presencia” como principal factor de riesgo psicosocial laboral, aspecto que se encuentra directamente relacionado con una temática de investigación emergente en el ámbito laboral en nuestro país, como es la conciliación de vida familiar y laboral. En este sentido, resulta interesante observar que el análisis detallado de los resultados por ítem refleja que la carga de tareas domésticas pareciera tener un fuerte componente cultural, en términos de roles de género autoasignados por las participantes de la investigación. Este aspecto podría ser abordado en trabajos posteriores, relativos a la temática señalada.

En segundo lugar, el resultado de la variable “Exigencias psicológicas” es coherente con lo reportado en múltiples investigaciones realizadas tanto en Chile como en el extranjero, que relevan la alta carga de trabajo que es característica de la profesión docente. En el caso de las variables “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y “Compensaciones”, para comprender sus resultados se debe tomar en cuenta que las actividades que realizan los equipos de aula en cualquier ámbito docente (educación parvularia, básica o media) tienen en general un alto grado de formalización y estructuración, con rutinas que deben cumplir todos los días y durante toda la jornada, lo que reduce de manera importante su capacidad para determinar con mayor autonomía el ritmo y la secuencia de actividades que se realizará dentro del día, en el caso de la primera, y respecto de la segunda las posibilidades de ascenso, mejoramiento de la remuneración o desarrollo de una carrera profesional se aprecian disminuidas ya que estos aspectos no se relacionan directamente con su desempeño.

Si se analizan estos resultados a la luz de la teoría de base, se observa que en el caso del modelo de Siegrist los componentes “Esfuerzo” y “Recompensa” aparecen efectivamente desbalanceados, toda vez que la muestra evaluada declara, por una parte, que su trabajo le implica un alto grado de desgaste, eminentemente emocional y sensorial, y por otra parte perciben que no existe un reconocimiento adecuado o suficiente por parte de las autoridades jerárquicas. En este sentido, es relevante indicar que el reconocimiento sí existe por parte de las compañeras de labores, lo que es probable que esté operando como un amortiguador de desgaste profesional. Sin embargo, es necesario profundizar en este aspecto a objeto de determinar acciones de mejoramiento eficaces en esa área. Desde el modelo de Karasek y Theorell, por otro lado, también se aprecian sus componentes fundamentales, ya que la “Demanda” percibida por el puesto es alta, como fue señalado precedentemente, mas el grado de “Control” con que el personal de aula evaluado refiere contar es más bien restringido, especialmente en lo ligado a la autonomía para manejar los tiempos de trabajo. En el ámbito del “Apoyo social y calidad del liderazgo” es interesante observar que éste, como ya fue señalado, proviene principalmente del grupo de pares. En este aspecto, el superior jerárquico no parece estar contribuyendo a reducir o prevenir el desgaste profesional, por cuanto no se observa que favorezca decididamente la claridad en el ejercicio del rol (lo que se ve reflejado en las asociaciones entre “claridad de rol” y “conflicto de rol” por una parte, y la dimensión de burnout “agotamiento” por otra) ni mantiene una relación fluida y cordial con su personal a cargo. Por las características del rol de liderazgo dentro de la organización, aparece como prioritario desarrollar acciones que apunten a fortalecer la adopción de un estilo de liderazgo más inclusivo, que logre por una parte orientar con claridad en las tareas que le corresponden a cada trabajadora y relacionarse de manera cordial con las personas a su cargo, y por otra que tenga la capacidad de incorporar la

experiencia y conocimientos acumulados por parte de los equipos de aula en el diseño de la rutina de actividades de la jornada, lo que operaría como un reconocimiento al personal y a la vez generaría mayor motivación y compromiso por parte de las trabajadoras.

Al analizar los resultados de la evaluación de burnout, destaca el bajo nivel de la dimensión “Despersonalización”, lo que podría considerarse como un factor protector de la aparición del síndrome. Sin embargo, solamente cerca de la mitad de la muestra evaluada presenta los mismos niveles en la variable “Agotamiento”. Esto implicaría que el personal de aula considera que, si bien cuenta con los recursos emocionales suficientes para atender la demanda que le exige el desempeño de sus labores, la energía con que cuenta para acometer diariamente las tareas propias del cargo se encontrarían en descenso. Esto constituye una alerta si lo consideramos en conjunto con las dimensiones de riesgo psicosocial y la asociación que se demostró que existe entre esta variable del síndrome de burnout y las subdimensiones “Claridad de rol” y “Conflicto de rol”. Esto refleja la necesidad de incorporar estrategias o programas de entrenamiento en habilidades de autocontrol y manejo emocional. De esta manera el personal estará mejor preparado para acometer las tareas de cuidado de los niños y niñas a su cargo, lo que redundará en una disminución del desgaste profesional en este ámbito.

Una limitación que presenta esta investigación, y que obliga a interpretar estos resultados con cautela, es que sus conclusiones se basan únicamente en el análisis cuantitativo de las respuestas de la muestra a los cuestionarios administrados. En este sentido, aun cuando formaba parte del diseño original la realización de focus group, no fue posible realizar la profundización cualitativa esperada a través de esta técnica, que hubiera entregado información valiosa para el análisis de las relaciones entre los diferentes conceptos desde la óptica de las propias participantes. Por ello, constituye un desafío para

futuras investigaciones en este ámbito el complemento entre el levantamiento cuantitativo de datos con la adecuada precisión de éstos mediante técnicas cualitativas como el focus group.

VI. REFERENCIAS

- Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M. y Fernández, A. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, Argentina. *Revista Ciencia y Trabajo*, 15 (48), 140-147.
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140: 1154-1163.
- Ansoleaga, E., Vézina, M., y Montaña, R. (2014). Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Cadernos de Saúde Pública*, 30 (1), 107-118.
- Arteaga, O., Vera, A., Carrasco, C., y Contreras, G. (2007). Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 9 (24): 61-63.
- Asociación Chilena de Seguridad (2015). *Repertorio de medidas de intervención en riesgos psicosociales*.
- Astudillo, P. (s.f.). *Factores psicosociales en el trabajo. ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?* Documento inédito. Disponible en: http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNIC_FACTORES_PSICOSOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf
- Bucarey, A., Ugarte, G., y Urzúa, S. (2014). *El efecto de la educación preescolar en Chile*. Manuscrito no publicado.
- Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar? *La aljaba*, 12, 161-172.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8° ed.) México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Claro, S. y Bedregal, P. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. *Revista médica de Chile*, 131 (2): 159-167.
- Cornejo, R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Revista Docencia*, n° 35.
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar-malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30 (107), pp. 409-426.
- Cornejo, R. y Quiñonez, M. (2007). Factores asociados al bienestar-malestar docente. Una investigación actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5 (5e), pp. 75-80.
- Corvalán, M. (2005). La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. *Revista Enfoques Educativos*, 7(1): 69-79.
- De Arquer, M., Daza, F. y Nogareda, C. (1997). *NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. y Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social science & medicine*, 50 (9), 1317-1327.
- Díaz, X. y Mauro, A. (2012a). *Reflexiones sobre la salud mental y trabajo en Chile. Análisis de casos desde una perspectiva de género*. En: Cárdenas, A., Link, F. y Stillerman, J. (eds.). ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago: Catalonia.
- Díaz, X. y Mauro, A. (2012b). *Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile*. En: Ansoleaga, E., Artaza, O. y Suárez, J. (eds.). Personas que cuidan personas: Dimensión humana y trabajo en salud. Santiago: OPS-UDP.
- Dirección del Trabajo (2014). *Código del trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A. y Romo, M. (2014). Doble presencia, un riesgo psicosocial que evidencia desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, 3 (22), 172-179.
- Felfe, C. y Lalive, R. (2014). *Does early child care help or hurt children's development?* Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y Trabajo*, 16 (49): 9-16.
- Hall-Kenyon, K., Bullough, R., MacKay, K. y Marshall, E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42 (3), 153-162.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° ed). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2007). *Enfoque estadístico - Mujer y trabajo*. Santiago: INE.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. y Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*, 71(7), 694-705.
- Kelly, A. y Berthelsen, D. (1995). Preschool teachers' experience of stress. *Teaching and Teacher Education* 11 (4):345-357.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53 (1), 27-35.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11 (32), 37-43.
- Maslach, C. y Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93 (3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52 (1), 397-422.

- Méndez, A. (2008). *Análisis de un método de evaluación de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, para el caso de una organización chilena*. Memoria para optar al título de ingeniero civil industrial. Universidad de Chile.
- Ministerio de Educación (2001). *La educación parvularia en Chile*. Santiago: Litografía Valiente Ltda.
- Ministerio de Educación (2005). *Bases curriculares de la educación parvularia*. Santiago: Maval Ltda.
- Ministerio de Educación (2013). *Estadísticas de educación 2013*. Santiago: Maval Ltda.
- Ministerio de Educación (2014). *Estado del arte de la educación parvularia en Chile*. Santiago: Alvimpress.
- Ministerio de Salud (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)*. Informe interinstitucional. Santiago.
- Ministerio de Salud (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Santiago.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. (2002). *Método ISTAS-21. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales, conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (1), pp. 4-19.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Moreno, N., Moncada, L., Llorens, C., y Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *Revista New Solutions*, 20 (4), 1-16.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4 (3), 597-621.
- Oficina Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo, naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortiz, M., Castelvi, M., Espinoza, L., Guerrero, R., Lienqueo, P., Parra, R. y Villagra, E. (2012). Tipos de personalidad y síndrome de burnout en educadoras de párvulos en Chile. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 229-239.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez-Franco, J. (2013). Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. *Revista Chilena de Salud Pública*, 18 (1), 52-60.
- Revista Docencia (2012). Panel sobre educación parvularia: condiciones de enseñanza, institucionalidad y calidad de la educación. *Revista Docencia*, N° 48, 98-105.

- Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Salanova, M., Llorens, S. y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Prevención, trabajo y salud*, 28, 16-20.
- Segú, C., Brito, G. y Araya, C. (2013). *Presencia plena. Reflexiones y prácticas para cultivar mindfulness en la vida diaria*. JC Sáez Editor SpA: Santiago de Chile.
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (7), 893-917.
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Superintendencia de Seguridad Social (2009). *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO-ISTAS 21, Versión Completa*.
- Theorell, T., y Karasek, R. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 9.
- Torns, T. (2001). La doble presencia: ¿una propuesta para lograr la conciliación? *Ponencia presentada en las Jornadas "Doble jornada, doble presencia"*, Pamplona, 17.
- Tsai, E., Fung, L., y Chow, L. (2006). Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. *International Education Journal*, 7 (3), 364-370.
- UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile.
- Vega, S. (2001). *NTP 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda – control apoyo social (I)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ANEXO 1. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

JUSTIFICACIÓN

La salud de las personas en el trabajo es uno de los focos que el Ministerio de Salud busca proteger, para lo cual ha diseñado e implantado un Protocolo de Vigilancia que entrega orientaciones y normas para la evaluación de los diferentes factores de riesgo psicosocial que existen en la realidad laboral de Chile. En ese marco, el desafío de cualquier intervención es diseñar e implementar acciones que puedan abordar en conjunto los múltiples aspectos que considera la salud laboral que son evaluados por el Cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

Al analizar los resultados obtenidos por la muestra evaluada, a la luz de lo señalado por el Ministerio de Salud en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (2013), se observa que las trabajadoras de jardines infantiles parte de la muestra presentan en términos globales una situación de “Riesgo Alto, Nivel 1”, ya que presenta sólo una dimensión en alto nivel de riesgo. Esto significa que la organización, en este caso la Ilustre Municipalidad de Hualañé, cuenta con tres meses para implementar medidas correctivas y realizar una reevaluación doce meses después de la aplicación de dichas medidas. Por tanto, el diseño de la intervención está determinado, además de los resultados obtenidos en la evaluación, por el plazo impuesto por el Ministerio de Salud en el instrumento referido. Por lo anterior, el conjunto de medidas que se propone a continuación incorpora actividades de cuidado de la salud de las trabajadoras en los niveles organizacional e individual, dado que según Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), la evidencia empírica existente en evaluación de programas de intervención en salud ocupacional indica que aquellos que combinan medidas en ambos niveles son los que presentan mejores resultados. Adicionalmente, de acuerdo a lo señalado por el MINSAL (2013a) y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2015), en el desarrollo

de medidas correctivas es fundamental contar con la activa participación de las y los funcionarios, a objeto de recoger su experiencia como fuente de información valiosa para la pertinencia y efectividad de las intervenciones diseñadas. Adicionalmente, esta participación de los trabajadores opera como una forma de reconocimiento a su trabajo a la vez que involucra a los principales afectados en la búsqueda de soluciones y genera motivación, compromiso y adherencia a las diferentes medidas que se implementen.

OBJETIVO GENERAL

Objetivo estratégico:

Reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial en niveles “Alto” y “Medio” detectados, a través del diseño y ejecución de un conjunto de acciones enmarcadas en una política de salud en el trabajo de carácter participativo, que involucre a todos los trabajadores y niveles jerárquicos de la muestra.

Objetivo operacional:

Obtener un 50% de riesgo de desgaste “Bajo” en todas las dimensiones evaluadas en la muestra de trabajadoras.

Indicador: Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSES-ISTAS 21, doce meses después de la implementación de las medidas correctivas propuestas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formalizar espacios de cuidado de equipos de aula, en cada jardín infantil.
- Favorecer el desarrollo de un estilo de liderazgo participativo y cercano con las trabajadoras.
- Generar espacios de tiempo dentro de la jornada de trabajo, que las trabajadoras puedan utilizar para descanso o realización de trámites personales.

- Potenciar las habilidades directivas de las educadoras y directoras de jardines infantiles de la muestra, focalizando en la relación centrada en la tarea y el reconocimiento a la labor del personal bajo su dirección.
- Fortalecer las capacidades de autonomía, trabajo coordinado y mejora continua en cada equipo de aula.
- Capacitar a las trabajadoras en técnicas de autocuidado que les permitan desarrollar y fortalecer su capacidad de autorregulación emocional y alivio de la sobrecarga sensorial dentro de la jornada laboral.
- Establecer un procedimiento de información transparente acerca de las condiciones de trabajo, que abarque al personal que ingrese y a la fuerza de trabajo actual.
- Desarrollar acciones de sensibilización con las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles jerárquicos en temas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Se diseñaron objetivos específicos en base a las principales problemáticas detectadas, que consideran la realización de una serie de actividades que pueden impactar en una o más dimensiones de riesgo psicosocial, cuya finalidad es mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras que forman parte de la muestra. Dado que las dificultades evidenciadas se circunscriben al ámbito del trabajo en áreas específicas, que necesariamente están relacionadas entre sí, se espera que las actividades propuestas impacten en más de un objetivo específico.

Actividad N°1.

Jornada de sensibilización en “Factores de riesgo psicosocial y salud ocupacional”.

En esta jornada participarán la totalidad de las y los funcionarios de jardines infantiles de la comuna de Hualañé, donde se dará a conocer el marco conceptual básico acerca de la salud en el trabajo, los elementos que pueden afectarla y los resultados de la evaluación que origina la presente propuesta de intervención. Posteriormente se motivará a las y los asistentes a formar parte activa del proceso de creación e implementación de medidas correctivas para superar las brechas detectadas, en las diferentes instancias que serán informadas oportunamente.

Actividad N°2

Instalación de un sistema de planificación por equipo de sala.

En esta actividad, se espera que las planificaciones de actividades de sala sean generadas por el equipo de aula, con tareas específicas a cumplir por cada integrante. La distribución de tareas deberá ser discutida y acordada previamente, considerando las capacidades, experiencia y atribuciones de cada persona del equipo.

Objetivos específicos que impacta

- Favorecer el desarrollo de un estilo de liderazgo participativo y cercano con las trabajadoras.
- Potenciar las habilidades directivas de las educadoras y directoras de jardines infantiles de la muestra, focalizando en la relación centrada en la tarea y el reconocimiento a la labor del personal bajo su dirección.
- Fortalecer las capacidades de autonomía, trabajo coordinado y mejora continua en cada equipo de aula.

Resultados esperados

- Fortalecer la capacidad de trabajo coordinado.
- Generar un espacio de reconocimiento a la experiencia de cada trabajadora.
- Fortalecer técnicamente el trabajo del personal del equipo.
- Brindar un espacio de retroalimentación mutua y permanente entre las integrantes del equipo de sala.
- Fortalecer la motivación y el compromiso de las trabajadoras, a partir de su participación activa en el proceso.

Productos comprometidos

- Formato estandarizado de planificación de actividades, que considere tareas específicas y distribuidas participativamente entre las integrantes del equipo.

Actividad N°3

Taller de capacitación en la práctica de mindfulness

De acuerdo a Segú, Brito y Araya (2013), la práctica de mindfulness es parte de la tradición budista, y en occidente ha sido ampliamente estudiada y sus efectos beneficiosos han sido documentados en múltiples estudios, entre los que se incluyen la moderación y regulación de emociones negativas, disminución de sintomatología asociada a patologías del estado de ánimo, además de la provisión de un espacio de alivio de tensiones a través de la conexión mental con el momento presente, liberándose la persona de preocupaciones y de la sobrecarga sensorial y mental que implica la vida diaria. De ahí que la instalación de estas prácticas aparece como un objetivo deseable para el personal de sala de los jardines infantiles, puesto que junto con los beneficios señalados, permitiría mejorar la calidad del servicio educativo que se presta y fortalecer la satisfacción de las familias.

Objetivos específicos que impacta

- Formalizar espacios de cuidado de equipos de aula, en cada jardín infantil.
- Capacitar a las trabajadoras en técnicas de autocuidado que les permitan desarrollar y fortalecer su capacidad de autorregulación emocional y alivio de la sobrecarga sensorial dentro de la jornada laboral.

Resultados esperados

- Personal de sala con mayor capacidad de autorregulación emocional.
- Reducción de desgaste emocional en trabajadoras de aula.
- Disminución de la sobrecarga sensorial generada por el trabajo diario.

Productos comprometidos

- Lista de asistencia del personal de aula a capacitación en la práctica de mindfulness.
- Certificación de aprobación del curso “Capacitación en la Técnica de Mindfulness aplicada a educadoras y técnicas en párvulos” para el 100% del personal de sala de jardines infantiles de la comuna de Hualañé.

Actividad N°4

Mesa de trabajo para diseño de espacios saludables en el trabajo en jardines infantiles de la comuna de Hualañé.

Según expone ACHS (2015), la participación de los trabajadores en los espacios de decisión que están relacionados con sus condiciones de trabajo fortalece su compromiso con la organización, a la vez que potencia su motivación y adherencia al cumplimiento de las acciones asociadas a dichas decisiones. Por tanto, se espera que se realice una convocatoria a representantes de todos los estamentos de los jardines infantiles (directoras, educadoras y técnicas en educación parvularia) junto a representantes de la Municipalidad de Hualañé, a objeto de formalizar la generación de espacios de tiempo dentro de la semana que las trabajadoras puedan utilizar discrecionalmente, como tiempo de descanso dentro del lugar de trabajo, o bien para la realización de trámites personales fuera del jardín infantil.

Objetivos específicos que impacta

- Generar espacios de tiempo dentro de la jornada de trabajo, que las trabajadoras puedan utilizar para descanso o realización de trámites personales.
- Favorecer el desarrollo de un estilo de liderazgo participativo y cercano con las trabajadoras.

Resultados esperados

- Personal cuenta con espacios de tiempo para realizar actividades personales o de descanso, dentro de la jornada laboral.
- Disminución del desgaste profesional ocasionado por la ejecución de las tareas.
- Aumento de la satisfacción laboral de las trabajadoras.

Productos comprometidos

- Procedimiento que fija condiciones y acciones requeridas para el uso de tiempos laborales con fines de descanso o personales. Este Procedimiento debe involucrar necesariamente el apoyo de los equipos de aula del jardín infantil, de acuerdo a la evaluación que realice la directora en conjunto con las educadoras de aula.

Actividad N°5

Diseño de estrategia de sensibilización para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a implementarse en cada jardín infantil de la comuna.

Esta actividad debe considerar al menos dos acciones que involucren el concepto de conciliación de vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad. Esto implica transmitir la idea de que todas las personas que comparten el compromiso familiar son responsables del cuidado de ésta y de las actividades asociadas a su existencia, y por consiguiente de las tareas del hogar, de acuerdo a lo que señala el Servicio Nacional de la Mujer (2014) en la materia. Se pretende que estos conceptos se incorporen paulatinamente en el lenguaje de la comunidad de trabajadoras de los jardines infantiles, para lo cual se considera el diseño de afiches con mensajes alusivos a la temática, que inviten a la reflexión sobre las prácticas que están asociadas a la conciliación tanto en el trabajo como en el hogar. Luego, se considera una segunda acción, consistente en una jornada de capacitación en la temática, cuyo diseño sea participativo e invite a la reflexión en este tópico.

Objetivos que impacta

- Desarrollar acciones de sensibilización con las trabajadoras y trabajadores de todos los niveles jerárquicos en temas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad.

Resultados esperados

- Trabajadoras sensibilizadas en la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

Productos comprometidos

- Afiches alusivos a la temática de conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- Certificación de participación en “Jornada de Capacitación en Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal, en la lógica de Corresponsabilidad”, para el 100% del personal de jardines infantiles de la comuna.

Actividad n°6

Diseño e implementación de un Procedimiento de Inducción.

Como parte de los procesos asociados al área de Recursos Humanos, la inducción cumple la función de introducir al trabajador nuevo en las tareas y condiciones generales de trabajo, de manera situada y acompañada por alguien designado para tal efecto. En este caso particular, la inducción debe considerar la entrega de información relativa a las tareas propias del cargo, además de aspectos administrativos tales como el horario de trabajo y el lugar físico en que se desempeñarán dichas funciones, junto con las condiciones específicas y excepcionales en que dichas funciones o aspectos administrativos podrían sufrir modificaciones. En este ámbito es importante considerar que estas modificaciones deben ser en lo posible acordadas junto con la trabajadora, o de no ser posible el acuerdo por razones de buen servicio, que sean informadas con la debida antelación y explicando las razones que fundamentan tal decisión de cambio, según corresponda.

Objetivos que impacta

- Establecer un procedimiento de información transparente acerca de las condiciones de trabajo, que abarque al personal que ingrese y a la fuerza de trabajo actual.

Resultados esperados

- Funcionarias en conocimiento de las tareas y actividades específicas asociadas a su cargo, además de aspectos administrativos tales como horarios de trabajo, ubicación física del lugar de trabajo y condiciones de cambio de funciones u horarios.

Productos comprometidos

- Documento formal denominado “Procedimiento de Inducción para personal que ingresa a la organización”.

**ANEXO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL
LABORAL DE CADA SUBDIMENSIÓN EVALUADA CON EL CUESTIONARIO SUSESO-
ISTAS 21, VERSIÓN COMPLETA**

Figura A1. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral de las subdimensiones pertenecientes a la dimensión “Exigencias Psicológicas” en la muestra.

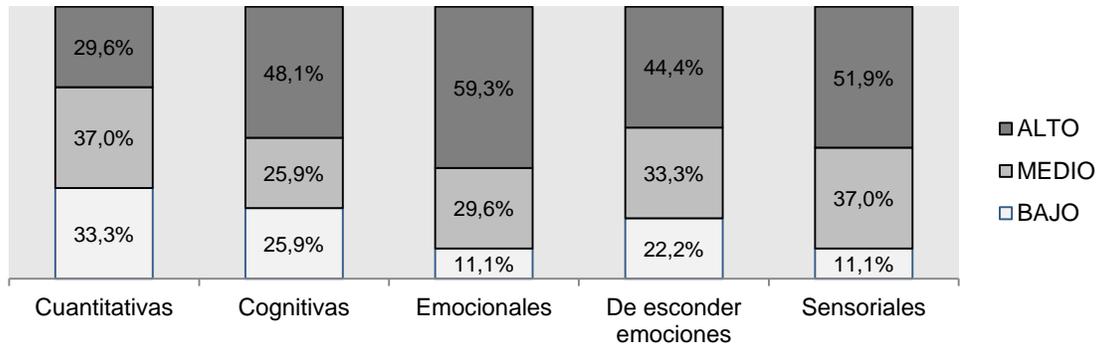


Figura A2. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral de las subdimensiones pertenecientes a la dimensión “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” en la muestra.

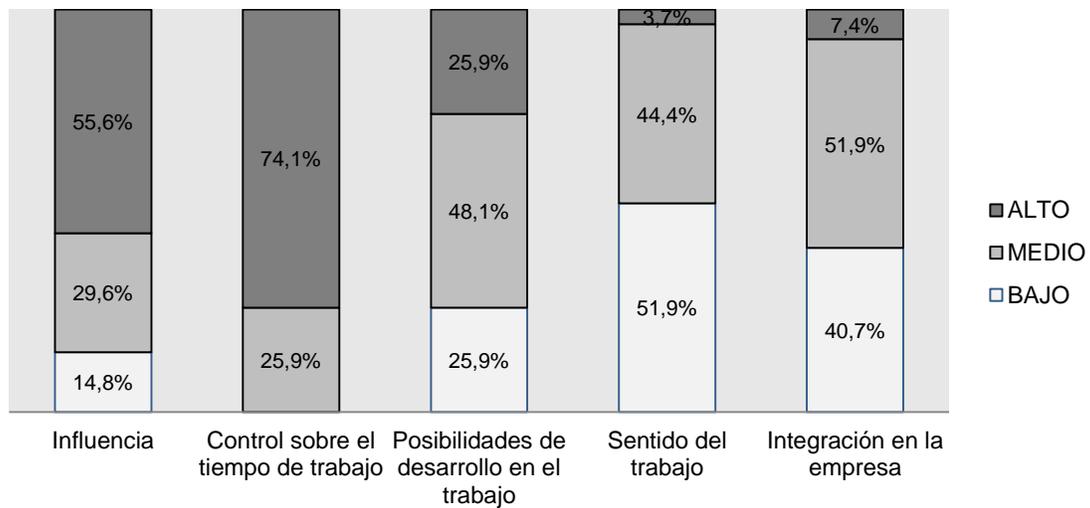


Figura A3. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral de las subdimensiones pertenecientes a la dimensión “Apoyo Social y Calidad de Liderazgo” en la muestra.

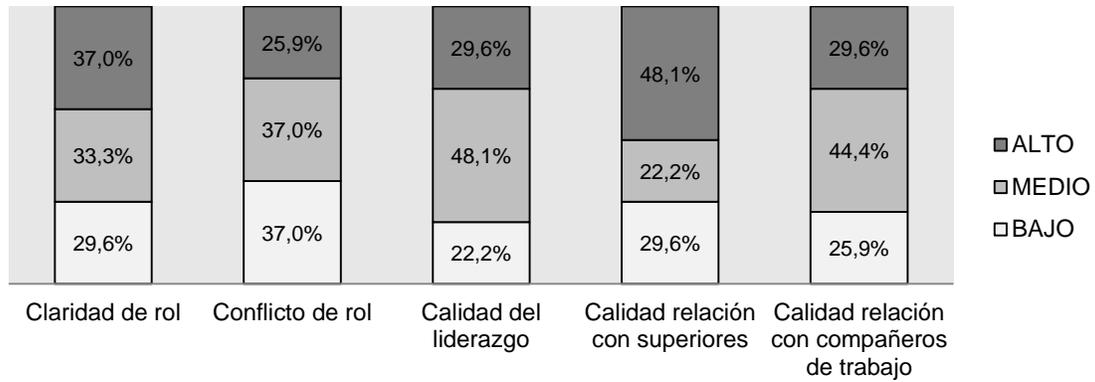


Figura A4. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral de las subdimensiones pertenecientes a la dimensión “Compensaciones” en la muestra.

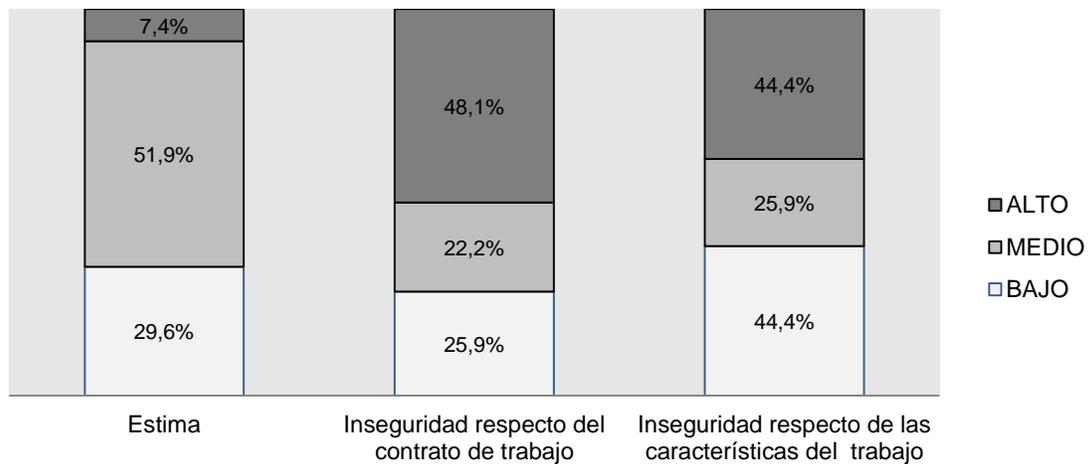
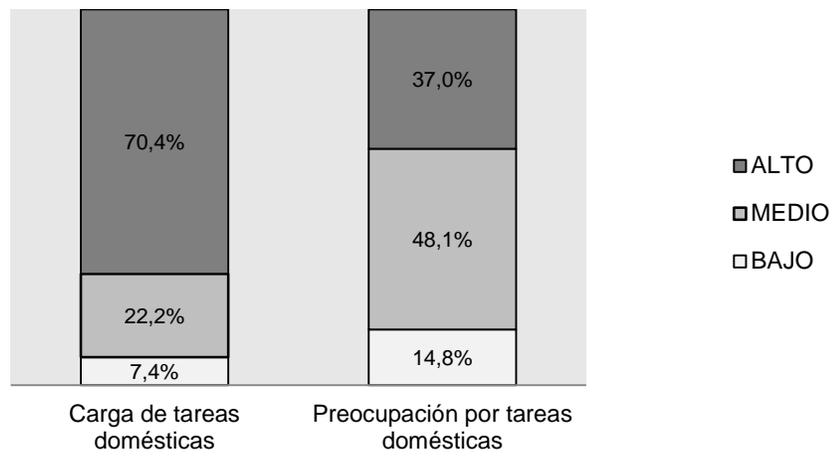


Figura A5. Distribución porcentual de niveles de riesgo psicosocial laboral de las subdimensiones pertenecientes a la dimensión “Doble Presencia” en la muestra.



**ANEXO 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO
SUSESO-ISTAS 21, VERSIÓN COMPLETA, AGRUPADAS POR DIMENSIÓN Y
SUBDIMENSIÓN**

Tabla A1. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Exigencias Psicológicas”, subdimensión “Exigencias psicológicas cuantitativas”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	0	29,6	40,7	22,2	7,4
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	33,3	44,4	14,8	7,4	0
¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	11,1	7,4	33,3	33,3	14,8
¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	40,7	40,7	18,5	0	0
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	22,2	11,1	40,7	25,9
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	7,4	7,4	33,3	40,7	25,9
¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	40,7	33,3	14,8	11,1	0

Tabla A2. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Exigencias Psicológicas”, subdimensión “Exigencias psicológicas cognitivas”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	0	3,7	11,1	25,9	59,3
En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	0	7,4	22,2	33,3	37
¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	0	0	11,1	25,9	63
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	0	3,7	25,9	40,7	29,6
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	7,4	11,1	44,4	25,9	11,1
¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	11,1	22,2	29,6	11,1	25,9
El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios o instalaciones?	11,1	7,4	14,8	29,6	37
En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	0	3,7	7,4	25,9	63

Tabla A3. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Exigencias Psicológicas”, subdimensión “Exigencias psicológicas emocionales”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	3,7	22,2	44,4	18,5	11,1
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	11,1	33,3	37	14,8	3,7

Tabla A4. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Exigencias Psicológicas”, subdimensión “Exigencias psicológicas de esconder emociones”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	25,9	22,2	48,1	3,7	0
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	29,6	22,2	44,4	3,7	0

Tabla A5. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Exigencias Psicológicas”, subdimensión “Exigencias psicológicas sensoriales”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Su trabajo requiere mucha concentración?	0	0	11,1	33,3	55,6
¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	0	0	3,7	22,2	74,1
¿Su trabajo requiere atención constante?	0	0	3,7	7,4	88,9
¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	3,7	3,7	7,4	51,9	33,3

Tabla A6. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, subdimensión “Influencia”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?	14,8	25,9	22,2	29,6	7,4
¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	3,7	18,5	29,6	25,9	22,2
¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	77,8	7,4	3,7	0	11,1
¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	48,1	3,7	18,5	11,1	18,5
¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	81,5	0	0	3,7	14,8
¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	22,2	14,8	25,9	14,8	22,2
¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	0	11,1	29,6	25,9	33,3

Tabla A7. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, subdimensión “Control sobre el tiempo de trabajo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	33,3	18,5	25,9	3,7	18,5
¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	63	3,7	11,1	11,1	11,1
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	25,9	37	25,9	11,1	0
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	22,2	44,4	18,5	7,4	7,4

Tabla A8. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, subdimensión “Posibilidades de desarrollo en el trabajo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	14,8	11,1	29,6	22,2	22,2
¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?	0	0	7,4	55,6	37
¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?	0	22,2	25,9	22,2	29,6
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0	0	3,7	29,6	66,7
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	0	11,1	29,6	59,3
¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	0	0	3,7	33,3	63
¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	0	11,1	18,5	25,9	44,4

Tabla A9. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, subdimensión “Sentido del trabajo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?	3,7	0	0	33,3	63
Las tareas que hace ¿le parecen importantes?	0	3,7	0	25,9	70,4
¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	0	3,7	0	7,4	88,9

Tabla A10. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, subdimensión “Integración en la empresa”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?	3,7	11,1	25,9	25,9	33,3
¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	0	3,7	22,2	37	37
¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	7,4	7,4	29,6	48,1	7,4
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	7,4	7,4	51,9	33,3

Tabla A11. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, subdimensión “Claridad del rol”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	0	3,7	22,2	37	37
¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	0	0	14,8	14,8	70,4
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	0	3,7	25,9	70,4
¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?	3,7	0	7,4	33,3	55,6

Tabla A12. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, subdimensión “Conflicto de rol”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?	37	29,6	25,9	7,4	0
¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	51,9	14,8	25,9	7,4	0
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	29,6	29,6	33,3	7,4	0
¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	37	44,4	18,5	0	0
¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?	70,4	11,1	18,5	0	0

Tabla A13. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, subdimensión “Calidad del liderazgo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional (capacitación)?	11,1	3,7	37	25,9	22,2
Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	0	11,1	18,5	48,1	22,2
Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	14,8	33,3	33,3	18,5
Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	0	11,1	25,9	37	25,9
Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que las trabajadoras estén a gusto en el trabajo?	3,7	11,1	25,9	40,7	18,5
Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	0	11,1	22,2	37	29,6

Tabla A14. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Apoyo social y calidad del liderazgo”, subdimensión “Calidad de la relación con los superiores”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, sea laboral o personal?	11,1	7,4	22,2	40,7	18,5
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	0	11,1	18,5	44,4	25,9
¿Su superior habla con usted acerca de cómo realiza su trabajo?	11,1	11,1	22,2	37	18,5
Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	7,4	37	7,4	48,1
¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	0	14,8	29,6	22,2	33,3

Tabla A15. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Apoyo social y calidad del liderazgo”, subdimensión “Calidad de la relación con los compañeros de trabajo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	7,4	3,7	25,9	40,7	22,2
¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	3,7	25,9	48,1	22,2
¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?	3,7	11,1	18,5	40,7	25,9
¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	0	0	7,4	48,1	44,4
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	0	14,8	33,3	51,9
En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un equipo de trabajo?	0	0	11,1	29,6	59,3

Tabla A16. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Compensaciones”, subdimensión “Estima”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	11,1	22,2	25,9	29,6	11,1
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	7,4	14,8	22,2	29,6	25,9
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	3,7	11,1	25,9	25,9	33,3
En mi trabajo me tratan injustamente	66,7	25,9	7,4	0	0
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	11,1	11,1	22,2	29,6	25,9

Tabla A17. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Compensaciones”, subdimensión “Inseguridad respecto al contrato de trabajo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Estoy muy preocupada	Estoy bastante preocupada	Estoy más o menos preocupada	Estoy un poco preocupada	No estoy preocupada por esto
¿Está preocupada por si le despiden o no le renuevan el contrato?	7,4	3,7	11,1	33,3	44,4
¿Está preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?	7,4	3,7	11,1	44,4	33,3
¿Está preocupada por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?	37	11,1	18,5	11,1	22,2
¿Está preocupada por si no le hacen un contrato indefinido?	18,5	7,4	14,8	3,7	55,6
¿Está preocupada por si no le ascienden?	7,4	3,7	14,8	3,7	70,4

Tabla A18. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Compensaciones”, subdimensión “Inseguridad respecto a las características del trabajo”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Estoy muy preocupada	Estoy bastante preocupada	Estoy más o menos preocupada	Estoy un poco preocupada	No estoy preocupada por esto
¿Está preocupada por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?	18,5	11,1	18,5	22,2	29,6
¿Está preocupada por si le cambian de tareas contra su voluntad?	22,2	7,4	7,4	22,2	40,7
¿Está preocupada por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?	11,1	25,9	18,5	25,9	18,5

Tabla A19. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Doble presencia”, subdimensión “Carga de tareas domésticas”.

Pregunta	Categorías de respuesta			
	Sólo hago tareas puntuales	Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar	Hago aprox. la mitad de las tareas del hogar	Soy la principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar
¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a ud.? (aseo, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.).	18,5	7,4	25,9	48,1

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	25,9	33,3	7,4	14,8	18,5

Tabla A20. Distribución porcentual de respuestas de la dimensión “Doble presencia”, subdimensión “Preocupación por tareas domésticas”.

Pregunta	Categorías de respuesta				
	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	11,1	40,7	18,5	18,5	11,1
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (cuidar un hijo enfermo, accidente de algún familiar, etc.)	22,2	25,9	33,3	14,8	3,7

ANEXO 4. TABLAS DE ASOCIACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y LAS DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

Dimensión de riesgo psicosocial laboral	Dimensiones de burnout			
		Agotamiento	Despersonalización	Realización personal
Exigencias psicológicas	valor-p	,080	,185	,430
	OR	6,67	1,313	2,500
	IC	0,66-67,46	1,03-1,66	0,24-25,71
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	valor-p	,163	,238	,601
	OR	4,80	1,294	1,867
	IC	0,45-50,15	1,03-1,62	0,17-19,92
Apoyo social y calidad del liderazgo	valor-p	,516	,382	,365
	OR	1,688	2,769	,462
	IC	0,34-8,22	0,26-29,04	0,08-2,5
Compensaciones	valor-p	,918	,185	,822
	OR	0,909	1,313	,800
	IC	0,14-5,58	1,03-1,66	0,11-5,58
Doble presencia	valor-p	,157	,484	,340
	OR	2,083	1,250	1,471
	IC	1,38-3,13	1,02-1,52	1,12-1,92

ANEXO 5. TABLAS DE ASOCIACIÓN ENTRE LAS SUBDIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y LAS DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

Dimensión de riesgo psicosocial laboral	Subdimensión	Dimensiones de burnout				
		Agotamiento	Despersonalización	Realización personal		
Exigencias psicológicas	Cuantitativas	valor-p	,057	,080	,551	
		OR	5,50	1,385	1,750	
		IC	0,87-34,46	1,04-1,84	0,27-11,15	
	Cognitivas	valor-p	,021	,426	,943	
		OR	,090	,441	1,071	
		IC	0,01-0,90	0,05-3,42	0,16-7,15	
	Emocionales	valor-p	,077	,381	,882	
		OR	2,182	1,263	,824	
		IC	1,41-3,37	1,02-1,55	0,06-10,61	
	De esconder emociones	valor-p	,080	,895	,430	
		OR	6,667	1,176	2,500	
		IC	0,65-67,46	0,10-13,06	0,24-25,71	
	Sensoriales	valor-p	,057	,023	,882	
		OR	2,400	,071	,824	
		IC	1,49-3,85	0,01-1,05	0,06-10,61	
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia	valor-p	,936	,302	,334
			OR	,917	1,278	,353
			IC	0,11-7,66	1,03-1,58	0,04-3,09
Control sobre el tiempo de trabajo		valor-p	,228	,143	,943	
		OR	3,056	1,333	1,071	
		IC	0,47-19,65	1,03-1,71	0,16-7,15	
Posibilidades de desarrollo en el trabajo		valor-p	,580	,426	,064	
		OR	,614	,441	,188	
		IC	0,10-3,48	0,05-3,42	0,03-1,19	
Sentido del trabajo		valor-p	,180	,557	,901	
		OR	2,880	1,800	1,111	
		IC	0,60-13,74	0,24-12,98	0,21-5,80	
Integración en la empresa		valor-p	,072	,296	,280	
		OR	4,444	3,333	2,700	
		IC	0,83-23,58	0,31-34,83	0,43-16,93	

Nota: Valor- p: <0,05; OR: odd ratio; IC: intervalo de confianza.

Dimensión de riesgo psicosocial laboral	Subdimensión	Dimensiones de burnout			
		Agotamiento	Despersonalización	Realización personal	
Apoyo social y calidad del liderazgo	Claridad del rol	valor-p	,016	,108	,206
		OR	12,00	1,357	4,083
		IC	1,21-118,88	1,03-1,77	0,41-40,45
	Conflicto de rol	valor-p	,025	,382	,401
		OR	7,333	2,769	2,182
		IC	1,16-46,23	0,26-29,04	0,34-13,75
	Calidad de la relación con sus superiores	valor-p	,901	,601	,133
		OR	,900	1,867	,267
		IC	0,17-4,69	0,17-19,92	0,04-1,56
	Calidad de la relación con sus compañeros de trabajo	valor-p	,580	,738	,373
		OR	,614	1,500	,444
		IC	0,10-3,48	0,13-16,26	0,07-2,70
	Calidad del liderazgo	valor-p	,410	,185	,822
		OR	2,200	1,313	,800
		IC	0,32-14,72	1,03-1,66	0,11-5,58
Compensaciones	Estima	valor-p	,472	,108	,561
		OR	1,852	1,357	,595
		IC	0,34-10,04	1,03-1,77	0,10-3,44
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	valor-p	,332	,557	,901
		OR	,469	1,800	1,111
		IC	0,10-2,18	0,24-12,98	0,21-5,80
	Inseguridad respecto de las características del trabajo	valor-p	,957	,234	,340
		OR	,923	,190	1,471
		IC	0,05-16,45	0,01-3,71	1,12-1,92
Doble presencia	Carga de tareas domésticas	valor-p	,157	,484	,340
		OR	2,083	1,250	1,471
		IC	1,38-3,13	1,02-1,52	1,12-1,92
	Preocupación por tareas domésticas	valor-p	,315	,302	,826
		OR	3,273	1,278	1,313
		IC	0,29-36,31	1,03-1,58	0,11-14,92

Nota: Valor- p: <0,05; OR: odd ratio; IC: intervalo de confianza.

ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está invitada a participar del proyecto de investigación titulado:

PROYECTO DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y BURNOUT EN PERSONAL DE AULA DE JARDINES INFANTILES DE LA COMUNA DE HUALAÑÉ

Este estudio será realizado por el Psicólogo Gonzalo Mallea Jofré, el que para todos los efectos asume como Investigador Responsable de esta investigación.

El objetivo principal de este estudio es: Desarrollar una intervención tendiente a mejorar las condiciones de salud mental laboral de una muestra de personal de aula de jardines infantiles de la comuna de Hualañé, a partir de los resultados del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial laboral y burnout realizado para tal efecto.

Su participación en este estudio es voluntaria y si Ud. está de acuerdo, se le realizarán los siguientes procedimientos, ninguno de los cuales le implicará un gasto:

- Responder el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21”, de modo anónimo.
- Responder el “Cuestionario de Burnout de Maslach”, de modo anónimo.

La participación en estas actividades no involucra pago o compensaciones.

Es importante que sepa que Ud. no sufrirá ningún riesgo, incomodidad o molestia con la realización de estos procedimientos y si algo ocurriese el autor de este estudio estará totalmente disponible para ayudarle o contestar cualquier inquietud.

Su participación es de gran importancia para el desarrollo de este estudio ya que estará contribuyendo a poder desarrollar una intervención tendiente a reducir las condiciones de desgaste profesional y mejorar la calidad de vida laboral del personal de aula de los jardines infantiles de la comuna de Hualañé.

Se garantiza que sus datos personales se mantendrán en completa privacidad y anonimato. Todos los datos y documentos de este estudio los mantendrá archivados durante 5 años el investigador responsable, periodo después del cual serán eliminados.

Los resultados de esta investigación pueden ser publicados, sin identificar a los participantes, en medios de difusión con objetivos académicos.

Usted tiene la libertad para decidir si quiere participar del estudio y puede retirar su autorización en cualquier momento, sin necesidad de justificarse.

Este Consentimiento Informado será firmado en 2 copias, quedando una en su poder y otra en poder del Investigador Responsable. A continuación, se indican los datos de contacto del investigador responsable para aclarar sus dudas e inquietudes siempre que Ud. lo encuentre necesario.

- Nombre del Investigador Responsable: GONZALO MALLEA JOFRÉ
- Teléfono: 65881965
- Correo electrónico: gonzalomallea@gmail.com

Firma del Investigador Responsable

Declaro que leí este documento, estoy de acuerdo con lo expuesto y acepto participar de este estudio.

Nombre del participante: _____

RUT: _____

Firma del participante del estudio

Ciudad y Fecha: _____, _____ de _____ 20_____

ANEXO 7. INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH

MI FUNCIÓN ES:		Educadora de párvulos
		Técnico en educación parvularia

Frente a cada afirmación, marque con una "X" según la frecuencia con que se presentan, de acuerdo a la siguiente escala:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 0 = Nunca | 4 = Una vez a la semana |
| 1 = Alguna vez al año o menos | 5 = Varias veces a la semana |
| 2 = Una vez al mes o menos | 6 = A diario |
| 3 = Algunas veces al mes | |

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotada							
2	Al final de la jornada me siento agotada							
3	Me encuentro cansada cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
8	Me siento "quemada" por el trabajo							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrada por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases							
18	Me encuentro animada después de trabajar junto con los alumnos							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

**ANEXO 8. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
EL TRABAJO SUSESO-ISTAS 21**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO-ISTAS 21

Preguntas sobre exigencias laborales y de su vida familiar.

A.3. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

- 0. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas
- 1. Sólo hago tareas puntuales
- 2. Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar
- 3. Hago aproximadamente la mitad de las tareas del hogar
- 4. Soy la principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar

A.4. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

- 0. Nunca
- 1. Sólo alguna vez
- 2. Algunas veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

A.5. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

- 0. Nunca
- 1. Sólo alguna vez
- 2. Algunas veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

A.6. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

- 0. Nunca
- 1. Sólo alguna vez
- 2. Algunas veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Las siguientes preguntas tratan sobre la relación entre la cantidad de trabajo que tiene y el tiempo del que dispone para éste.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	4	3	2	1	0
B2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
B3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	0	1	2	3	4
B4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	4	3	2	1	0
B5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
B6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	0	1	2	3	4
B7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre algunas características de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	4	3	2	1	0
B9	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	4	3	2	1	0
B10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	4	3	2	1	0
B11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	4	3	2	1	0
B12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
B13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	4	3	2	1	0
B14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?	4	3	2	1	0
B15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	4	3	2	1	0
B16	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	4	3	2	1	0

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B17	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
B18	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
B19	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
B20	¿Su trabajo requiere mucha concentración?	4	3	2	1	0
B21	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	4	3	2	1	0
B22	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
B23	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B24	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?	4	3	2	1	0
B25	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	0	1	2	3	4
B26	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	0	1	2	3	4
B27	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
B28	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	0	1	2	3	4
B29	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	0	1	2	3	4
B30	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	0	1	2	3	4
B31	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	0	1	2	3	4
B32	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	0	1	2	3	4
B33	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
B34	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas se refieren al contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo y la integración dentro de la empresa o institución.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B35	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	0	1	2	3	4
B36	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?	0	1	2	3	4
B37	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?	4	3	2	1	0
B38	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0	1	2	3	4
B39	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
B40	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	0	1	2	3	4
B41	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	0	1	2	3	4
B42	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?	0	1	2	3	4
B43	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
B44	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	0	1	2	3	4
B45	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?	0	1	2	3	4
B46	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	0	1	2	3	4
B47	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	0	1	2	3	4
B48	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4

Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

Nº	Pregunta	Estoy muy preocupada	Estoy bastante preocupada	Estoy más o menos preocupada	Estoy un poco preocupada	No estoy preocupada por esto
B49	¿Está preocupada por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
B50	¿Está preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?	4	3	2	1	0
B51	¿Está preocupada por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?	4	3	2	1	0
B52	¿Está preocupada por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
B53	¿Está preocupada por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?	4	3	2	1	0
B54	¿Está preocupada por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?	4	3	2	1	0
B55	¿Está preocupada por si no le hacen un contrato indefinido?	4	3	2	1	0
B56	¿Está preocupada por si no le ascienden?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B57	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	0	1	2	3	4
B58	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	0	1	2	3	4
B59	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	0	1	2	3	4
B60	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	0	1	2	3	4
B61	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
B62	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?	0	1	2	3	4
B63	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?	4	3	2	1	0
B64	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
B65	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
B66	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	4	3	2	1	0
B67	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas se refieren a situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B68	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
B69	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
B70	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	0	1	2	3	4
B71	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
B72	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
B73	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus compañeros y/o compañeras de trabajo actual.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B74	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	0	1	2	3	4
B75	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
B76	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B77	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)	0	1	2	3	4
B78	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
B79	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
B80	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	0	1	2	3	4
B81	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	0	1	2	3	4
B82	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B83	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
B84	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
B85	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
B86	En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
B87	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	1	2	3	4