

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
CAMPUS LOS ÁNGELES
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL.



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNTOMAS DE NEUROSIS
OCUPACIONAL: ANÁLISIS DE SU RELACIÓN EN DOCENTES DE
LA COMUNA DE LOS ÁNGELES.**

Profesor Guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional

Profesor Co-Guía: Fabián Milla Araneda
Ingeniero Forestal

SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA
OPTAR A TÍTULO DE INGENIERO EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS.

FRANCISCO CARTES MEDINA

LOS ÁNGELES – CHILE

2017

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNTOMAS DE NEUROSIS
OCUPACIONAL: ANÁLISIS DE SU RELACIÓN EN DOCENTES DE
LA COMUNA DE LOS ÁNGELES.**

Profesor Guía

Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional

Profesor Co-guía

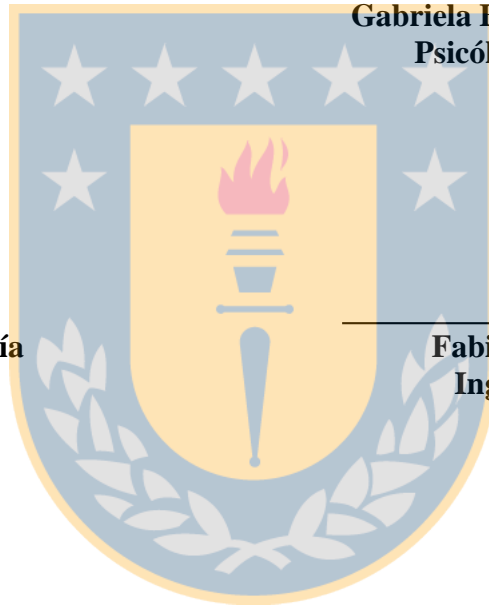
Fabián Milla Araneda
Ingeniero Forestal

Jefe de Carrera

Juan Patricio Sandoval Urrea
Profesor Asistente
Ingeniero de Ejecución Forestal
Magíster en Ergonomía

Director de Departamento

Pablo Novoa Barra
Profesor Asistente
Ingeniero de Ejecución Forestal
Magíster en Ciencias Forestales
Magíster en Ergonomía



AGRADECIMIENTOS

Quiero comenzar agradeciendo a mis padres por el apoyo incondicional durante todo este proceso y en general durante toda mi vida, gracias por sus consejos y palabras de aliento, por haber confiado en mí hasta en los peores momentos, por todas las herramientas que me han entregado y que forman una parte de lo que hoy soy como persona, sin duda son los mejores que un hijo puede desear. Agradecer también a mis hermanos Alejandro y Manuel, que de una u otra forma me han apoyado y fortalecido en todo este camino universitario, y por supuesto siempre voy a recordar con alegría los momentos que pasamos viviendo juntos en Los Ángeles, en especial agradezco a Erwin, mi hermano isleño, que pese a la distancia siempre estuvo presente entregándome su consejo y motivación para seguir adelante, ustedes hermanos son una parte fundamental en mi vida. Sin ustedes familia, tal vez no hubiese podido terminar esta etapa, son lo esencial en mi vida por lo que siempre voy a agradecer y retribuir todo lo que me han dado.

Sin duda en el proceso universitario se encuentran grandes amigos que se terminan queriendo como hermanos, por lo que agradezco a ellos y sus familias los buenos momentos vividos en Los Ángeles. Son muchos los amigos y vivencias, por lo que no voy a mencionarlos ya que la lista es muy larga, pero ustedes saben que al igual que en estos años seguiremos compartiendo alegrías, conversaciones y algún bebestible.

A mis profesores Gabriela y Fabián, quienes con su tiempo y trabajo contribuyeron a la conclusión de este proyecto, aunque en el camino parecía difícil, por lo que agradezco su paciencia pero sobre todo el apoyo y confianza que mostraron a mis ideas.

Por último, a los cuatro establecimientos educacionales y sus directores, gracias por permitirme realizar mi trabajo investigativo y por la excelente disposición en todo momento. Espero que este proyecto sea un pequeño aporte para mejorar las relaciones interpersonales y salud laboral de vuestras instituciones.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

I. RESUMEN	1
II. INTRODUCCIÓN	2
III. MATERIALES Y MÉTODOS	6
3.1 Muestra	6
3.2 Variables de estudio e instrumentos de medición.....	6
<i>i. Características socio-demográficas y laborales</i>	6
<i>ii. Clima Organizacional</i>	7
<i>iii. Sintomatología de Neurosis Ocupacional</i>	8
3.3 Procedimiento	9
3.4 Análisis estadístico.....	10
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	11
4.1 Características socio-demográficas y laborales de la muestra.	11
4.2 Evaluación del Clima Organizacional.	13
4.3 Evaluación de la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional.....	18
4.4 Relación entre los síntomas auto-percibidos de Neurosis Ocupacional con dimensiones del Clima Organizacional.	20
4.5 Relación de variables socio-demográficas y laborales con la sintomatología de Neurosis Ocupacional.	24
4.6 Recomendaciones.	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. BIBLIOGRAFÍA	30
VII. ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Evaluación de las dimensiones del Clima Organizacional según la Mediana.	8
Tabla 2. Características socio-demográficas de la muestra según el establecimiento educacional.	11
Tabla 3. Características laborales de la muestra según el establecimiento educacional.	12
Tabla 4. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo A (N=16).	13
Tabla 5. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo B (N=31).	14
Tabla 6. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo C (N=21).	14
Tabla 7. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo D (N=35).	15
Tabla 8. Auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional obtenidos en cada uno de los cuatro establecimientos de financiamiento municipal.	18
Tabla 9. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo A.	20
Tabla 10. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo B.	21
Tabla 11. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo C.	22
Tabla 12. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo D.	23

ÍNDICE DE FIGURAS

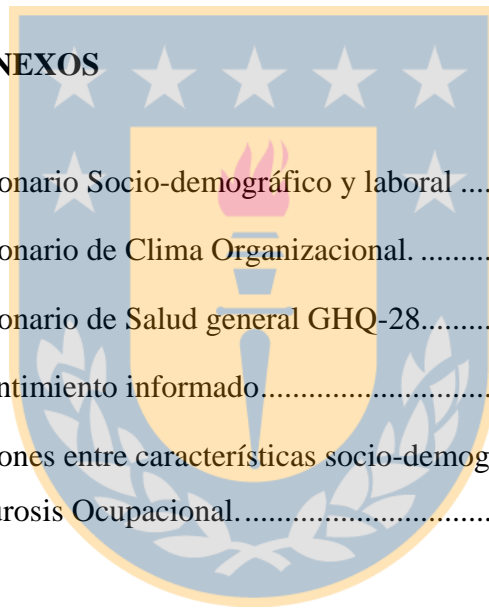
Pág.

Figura 1. Apreciación general del Clima Organizacional según el establecimiento educacional.	17
Figura 2. Porcentaje de casos de síntomas de Neurosis Ocupacional según liceo.	20

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo 1. Cuestionario Socio-demográfico y laboral	36
Anexo 2. Cuestionario de Clima Organizacional.	37
Anexo 3. Cuestionario de Salud general GHQ-28.....	39
Anexo 4. Consentimiento informado.....	41
Anexo 5. Relaciones entre características socio-demográficas y laborales con síntomas de Neurosis Ocupacional.....	42



I. RESUMEN

Los problemas de salud mental son cada vez más comunes en la población laboral, siendo el ejercicio de enseñar, una de las profesiones que presenta numerosos factores de riesgo psíquico. En Chile, el marco legal establece como vínculo concreto a la salud mental de las personas en el trabajo, la enfermedad profesional “neurosis ocupacional”. En este sentido, el clima organizacional aparece como un tema de gran poder explicativo en la autopercepción de patologías mentales como depresión, ansiedad, insomnio, somatizaciones y trastornos sociales. El objetivo general de este estudio fue evaluar la influencia del Clima Organizacional en la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional, en docentes de cuatro establecimientos municipales de enseñanza media de la comuna de Los Ángeles. La muestra se constituyó de 103 profesores, a los cuales se les aplicó tres cuestionarios para evaluar las variables: características socio-demográficas y laborales, clima organizacional y síntomas auto-percibidos de neurosis ocupacional. Los resultados obtenidos indican que tres establecimientos poseen un clima organizacional predominantemente sano, mientras que uno categoriza como regular. Asimismo, en un liceo los profesores auto-percibieron mayoritariamente síntomas somáticos, mientras que en las otras tres instituciones poseen mayor tendencia a auto-percibir síntomas de ansiedad e insomnio. El análisis correlacional permitió establecer una influencia negativa de la estabilidad laboral sobre los síntomas de neurosis ocupacional; por el contrario las dimensiones estructura, motivación laboral y comunicación registraron una influencia positiva sobre la sintomatología, en un establecimiento. Finalmente, se lograron identificar relaciones entre síntomas somáticos y las variables Antigüedad laboral, Género y Edad, principalmente.

Palabras clave: docentes, síntomas, salud mental, neurosis ocupacional, clima organizacional.

II. INTRODUCCIÓN

El trabajo, como actividad primordial para el desarrollo de la sociedad, tiene por su naturaleza cotidiana y continua a lo largo de la vida, una gran influencia en la salud de los trabajadores. Existen numerosos factores condicionantes de riesgo, como por ejemplo, el tipo de actividad laboral y las condiciones en que se debe desarrollar. Estos factores, así como las posibles predisposiciones de cada individuo, pueden generar alteraciones en la salud, tanto física y/o mental, y disminución en la calidad de vida de los trabajadores por una prolongada exposición a los mismos (Betancourt, 1999). Los problemas de salud mental son cada vez más comunes en la población laboral, estimándose que hasta 1 de cada 5 personas puede presentar síntomas de algún trastorno mental en el curso de un año (Trucco y Rebolledo, 2011). La salud mental involucra un amplio rango de conductas, emociones, cogniciones y aptitudes. En general, la persona que goza de buena salud mental se siente bien, tolera grados razonables de presión, se adapta a las circunstancias que cambian, disfruta de buenas relaciones personales y es capaz de trabajar de acuerdo con su capacidad (Trucco, 2004).

En Chile, el marco legal establece como vínculo concreto de la salud mental de las personas en el trabajo, a la enfermedad profesional “Neurosis Ocupacional” (Astudillo, 2014), la cual según el Artículo N° 19 de la modificación del año 2006 del Decreto Supremo N° 109, indica que las neurosis ocupacionales “pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastornos de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno de somatización y por dolor crónico”. Este concepto de enfermedad profesional ha sido normado en Chile mediante la Ley N° 16.744, de “Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales” del año 1968. A su vez, el Decreto Supremo N° 109 reglamenta la “calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, indicando en el Artículo N° 16 que “para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen

en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico”. Por otra parte, el Artículo N° 19 establece el correspondiente factor de riesgo de enfermedad ocupacional a “todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica excesiva y se compruebe relación de causa a efecto” (Trucco y Rebolledo, 2011).

Según las evidencias científicas, una de las profesiones que presentan factores de riesgo psíquico es el ejercicio de enseñar. Los profesores deben estar preparados para enfrentar la desmotivación del alumnado, la presión de padres y/o apoderados o bien, lidiar con la falta de recursos para solucionar los problemas y conflictos de grupos (Silva, Quintana, Jiménez y Rivera, 2005). Además, en esta profesión existen determinantes fundamentales que causan problemas de salud mental, como por ejemplo, conflicto de roles, políticas inconsistentes y confusas respecto de la conducta de los estudiantes, clima laboral negativo, escasa participación en la toma de decisiones y el bajo apoyo social recibido por parte de compañeros y supervisores (Buzzetti, 2005). Asimismo, no todas las funciones de los profesores se realizan en la institución y en el horario de clases, ya que en muchas ocasiones, los docentes extienden en su hogar la jornada laboral, terminando o planificando actividades para sus estudiantes (Marrau, 2004). Estas situaciones de riesgo se evidencian en una investigación desarrollada por la encuesta de Caracterización Socio Económica Nacional (CASEN) en el año 2000, en donde los profesionales de la educación chilena percibieron en un 65,5% un deterioro en su salud mental (Jara, Jiménez y Miranda, 2012). A pesar de la relevancia del rol de los profesores, las condiciones en las cuales se desarrolla dicha práctica no siempre son las más apropiadas, ya que según un estudio de caso realizado en Chile sobre condiciones de trabajo y salud docente (Parra, 2004), se determina que en las últimas décadas se ha resaltado la importancia que tienen estos factores en la práctica de la docencia y el impacto de los mismos sobre la calidad y condiciones de vida de los profesores; además, se tiene evidencia de un exceso

de trabajo en la labor docente, lo que atenta contra la salud de esta población, influyendo además en la calidad del proceso educacional. A causa de las condiciones laborales presentes en cada establecimiento, los profesores ven afectada su salud y también los resultados de su trabajo, por lo que es necesaria una buena gestión de recursos humanos en el establecimiento (Caceres, Campillay, Cvitanic y Bargsted, 2015).

La interacción de los recursos humanos con sus organizaciones origina un fenómeno denominado Clima Organizacional (González-Burboa, Manríquez y Venegas, 2014), el que puede definirse como el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento (Ahmed, Khan y Butt, 2012). Igualmente, Hellrieger y Slocun (2009) señalan que este conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización, puede ser inducido por la forma en que ésta interactúa con sus miembros y con su ambiente. A nivel educativo, el Marco para la Buena Dirección (Ministerio de Educación, 2005), enfatiza que el Clima constituye un sistema dinámico que puede ser modificado por las decisiones de la dirección para influir positivamente en el desempeño de los colaboradores de la organización y en esta misma línea, la importancia del rol del director en la generación de climas organizacionales adecuados para potenciar el proyecto educativo y los logros de aprendizaje de los estudiantes. No obstante, el Clima Organizacional o escolar se puede ver afectado por la insatisfacción monetaria, carga horaria y los directivos que conforman la organización, ya que se pueden presentar líderes positivos o negativos (Gutiérrez, 2014). Por consiguiente, el Clima Organizacional aparece como un tema de gran poder explicativo en la forma de trabajo y autopercepción de los docentes en su vida laboral, e inclusive supone un aspecto determinante en la aparición de problemas de tipo emocional, psicológico y de patologías como crisis de pánico, depresiones, angustia, ansiedad u otras (Ministerio de Educación, 2010); del mismo modo, pueden

generar en los integrantes de la organización, niveles de estrés, descontentos, frustraciones en las expectativas y relaciones personales insatisfactorias (Pulido, 2003). A raíz de lo anterior, se plantea que el Clima Organizacional de establecimientos educacionales municipales de enseñanza media de la comuna de Los Ángeles, influye significativamente en la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional.

El objetivo general de este estudio es evaluar la influencia del Clima Organizacional en la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional, en docentes que desempeñan sus labores en establecimientos municipales de enseñanza media de la comuna de Los Ángeles. Asimismo, para dar cumplimiento al propósito del estudio, se proponen como objetivos específicos:

- i) Evaluar el Clima Organizacional en establecimientos de nivel medio con financiamiento municipal de la comuna de Los Ángeles;
- ii) Evaluar la auto-percepción de sintomatología de Neurosis Ocupacional del personal docente de cada establecimiento;
- iii) Evaluar características sociodemográficas y laborales de los docentes de la muestra;
- iv) Analizar la relación entre las dimensiones del Clima Organizacional y los síntomas auto-percibidos de Neurosis Ocupacional;
- v) Analizar la relación entre las características socio-demográficas y laborales y los síntomas auto-percibidos de Neurosis Ocupacional, y finalmente,
- vi) Proponer medidas que orienten a mejorar el Clima Organizacional en los establecimientos educacionales evaluados.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se enmarcó dentro de un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional. La población correspondió a docentes de cuatro establecimientos de la comuna de Los Ángeles, región del Bío-Bío, Chile. Para asegurar la homogeneidad de las muestras, se estableció que los cuatro establecimientos educacionales sean de enseñanza media, pertenecientes al sistema público y bajo la supervisión del Departamento de Educación Municipal.

3.1 Muestra

La muestra se constituyó de 103 docentes, quienes participaron voluntariamente. Como criterio de inclusión se estableció que solo el personal docente de aula con 20 o más horas semanales por contrato y una antigüedad mínima de 1 año en el establecimiento podrían participar del proyecto. Como criterio de exclusión del estudio se definió a profesores en condición de reemplazantes y trabajadores que no tengan directa relación con la educación de los alumnos.

3.2 Variables de estudio e instrumentos de medición

i. Características socio-demográficas y laborales

Para evaluar estas características se diseñó un cuestionario utilizando como referencia lo planteado por Parra (2004) y el Ministerio de Educación (2016). Entre las variables de carácter personal se encuentran el género, estado civil y rango de edad; mientras que en las variables laborales se incluyeron antigüedad laboral en el establecimiento, horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente, tiempo de descanso efectivo en la jornada laboral, horas semanales de trabajo por contrato, horas semanales de trabajo no lectivo y horas semanales de docencia en aula. El instrumento aplicado se encuentra en el Anexo 1.

ii. Clima Organizacional

El mecanismo utilizado para evaluar esta variable correspondió a un cuestionario de Clima Organizacional (Anexo 2) , el cual fue aplicado por Mora (2014) y corresponde a una adaptación del instrumento de Litwin y Stringer (1968) validado mediante coeficiente de Alfa de Cronbach y arrojando un nivel de confiabilidad de los ítem de 0,903. Este cuestionario está compuesto por 33 preguntas integradas en ocho dimensiones claves, las cuales son:

1. Estructura: representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la claridad y limitaciones de las reglas, procedimientos que enfrentan en el desarrollo de su trabajo.
2. Responsabilidad: es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
3. Recompensa: corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Apoyo: es el sentimiento de los miembros sobre la existencia de una relación amistosa y de ayuda en la organización.
5. Motivación laboral: es el grado en que los empleados muestran interés por su trabajo, tratan de prosperar y están comprometidos con su labor.
6. Estabilidad laboral: es el grado en que el trabajador percibe que su permanencia en la institución está segura.
7. Oportunidad de desarrollo: representa el grado en que el individuo siente que su trabajo le da oportunidad para su crecimiento personal, ya que percibe sus funciones como variadas, desafiantes y dignas de ser realizadas.
8. Comunicación: Es el grado en que las comunicaciones son fluidas y oportunas, especialmente entre los directivos y funcionarios/as.

Se utilizó la escala de respuesta de Likert de 5 puntos: muy de acuerdo, de acuerdo, no estoy seguro, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Las respuestas fueron codificadas a través de la asignación de valores desde el 1, el cual refleja la percepción más desfavorable, hasta el 5, cuyo valor corresponde a la percepción más favorable en el caso de que la pregunta esté redactada de manera positiva; si el ítem está redactado de manera negativa, los valores para calificar cada categoría se invierten. Se estableció como puntaje de corte para cada dimensión, una mediana de 3 puntos, medida que permite plantear que si las dimensiones poseen mayoritariamente puntuaciones por sobre dicho valor, entonces definirán que el establecimiento goza de un Clima Organizacional con tendencia a ser sano. Por el contrario, aquellas ubicadas bajo la mediana señalada, indican que el Clima Organizacional se inclina a ser enfermo. En la tabla 1 se presentan las categorías de cada dimensión del Clima Organizacional, acuerdo a su mediana.

Tabla 1. Evaluación de las dimensiones del Clima Organizacional según la Mediana.

Categorías	Mediana
Completamente sana	5
Predominantemente sana	4
Regular	3
Predominantemente enferma	2
Completamente enferma	1

Fuente: Redlich y Trautmann (1996).

iii. Sintomatología de Neurosis Ocupacional

Para evaluar la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional se utilizó el cuestionario General Health Questionnaire (Goldberg y Williams, 1978). Si bien, esta prueba fue elaborada con la intención de identificar la severidad de disturbios psiquiátricos menores, se considera que, en realidad, lo que mide es salud mental y no el estado de salud general, como fue su propósito inicial (García, 1999). Por este motivo, se considera atinente este instrumento para la

evaluación de síntomas auto-percibidos de Neurosis Ocupacional ya que según la Ley N° 16744/1968 esta enfermedad profesional se considera como la única patología psíquica asociada a la salud mental laboral. Se trabajó con una versión utilizada y validada en Chile del General Health Questionnaire de 28 ítems (Pastorino, 2007), el cual consta de cuatro dimensiones de siete preguntas cada una (Anexo 3). La dimensión A refiere síntomas somáticos; la B, ansiedad e insomnio; la C, disfunción social y la D, depresión. Se utilizó una puntuación de tipo Likert que consiste en asignar valores de 0, 1, 2 y 3 a cada una de las cuatro posibles respuestas que se ordenan progresivamente de mejor a peor auto-percepción. Se definió un punto de corte de 10/11, donde se asume ausencia de síntomas en alguna de las cuatro presentaciones de Neurosis Ocupacional si la sumatoria del puntaje de respuesta es inferior o igual a 10, por el contrario, si la sumatoria del puntaje de respuesta para cada ítem es superior o igual a 11 se asume presencia de sintomatología en cualquiera de las cuatro dimensiones.

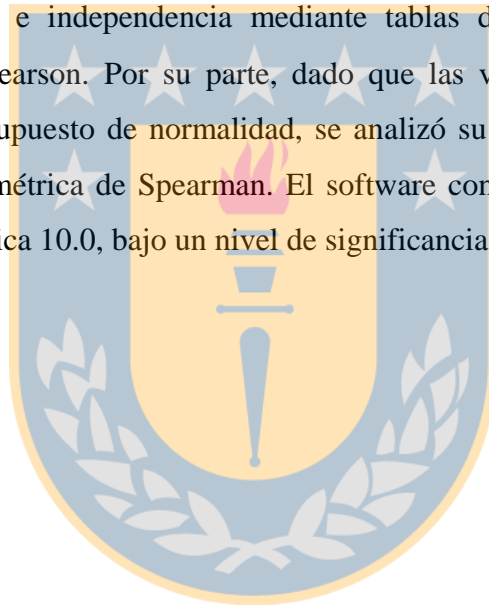
3.3 Procedimiento

Se procedió a requerir la autorización de forma escrita para la realización del estudio, en el Departamento de Educación Municipal y en los liceos de enseñanza media, los cuales son: Liceo Industrial A-65, Samuel Vivanco Parada; Liceo A-61, Coeducacional Santa María; Liceo Comercial B-64, Diego Portales Palazuelos y Liceo Técnico B-63, Juanita Fernández Solar. Posterior a la obtención de la autorización, se coordinó con directores de los establecimientos las fechas y horas de las evaluaciones. Se realizaron reuniones previas para seleccionar a los docentes participantes, quienes debían cumplir con los criterios de inclusión y exclusión, informándoles además la metodología y carácter voluntario de evaluación, objetivo de la investigación y anonimato. Seguidamente, se procedió a la aplicación de los instrumentos de medición, sin límite de tiempo, a los profesores que expresaron su conformidad con la realización del estudio mediante la firma de un consentimiento informado

(Anexo 4). Los tres cuestionarios se entregaron a los participantes junto con una nota que explicaba la forma de contestar y el respectivo agradecimiento por la colaboración.

3.4 Análisis estadístico

Se realizó un análisis descriptivo de la muestra y se verificó el supuesto de normalidad de cada variable cuantitativa en estudio a través de una prueba Shapiro-Wilk's. Para el caso de variables cualitativas se determinó la relación de dependencia e independencia mediante tablas de contingencia con una prueba χ^2 de Pearson. Por su parte, dado que las variables cuantitativas no cumplieron el supuesto de normalidad, se analizó su relación a través de una prueba no paramétrica de Spearman. El software con el que se trabajaron los datos fue Statistica 10.0, bajo un nivel de significancia de 0,05.



IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Características socio-demográficas y laborales de la muestra.

De los 103 docentes que participaron en el estudio, el 44,6% correspondió al género masculino, mientras que el 55,4% al género femenino. Las edades oscilaron mayoritariamente entre los 54 a los 64 años (33,1%) y respecto al estado civil informado, el 47,5% se encuentra casado(a), en cambio el 48,5% corresponde a profesores solteros(as). Para resguardar el anonimato de los participantes de la investigación, los resultados se presentan sin la identificación particular de cada establecimiento. El detalle total de las características socio-demográficas evaluadas se encuentra señalado en la tabla 2.

Tabla 2. Características socio-demográficas de la muestra según el establecimiento educacional.

	Liceo A		Liceo B		Liceo C		Liceo D		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	16	15,5	31	30,3	21	20,3	35	33,9	103	100
Distribución según género										
Masculino	6	37,5	17	54,8	7	33,3	16	45,7	46	44,6
Femenino	10	62,5	14	45,2	14	66,7	19	54,3	57	55,4
Distribución según estado civil										
Casado (a)	6	37,5	19	61,2	7	33,3	17	48,5	49	47,5
Soltero (a)	10	62,5	12	38,8	14	66,7	14	40,0	50	48,5
Separado (a) o divorciado (a)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	11,5	4	4,0
Viudo (a)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Distribución según rango de edad										
20 a 31 años	3	18,7	6	19,4	7	33,3	8	22,9	24	23,3
32 a 42 años	5	31,3	8	25,8	5	23,8	9	25,7	27	26,2
43 a 53 años	6	37,5	6	19,3	2	9,6	4	11,4	18	17,4
54 a 64 años	2	12,5	11	35,5	7	33,3	14	40,0	34	33,1

De la totalidad de la muestra, el 49,5% posee una antigüedad laboral entre 1 a 5 años principalmente. Al ser consultados por las horas semanales fuera de la jornada laboral que dedican a trabajo docente, el 42,7% indicó que designa

entre 1 a 5 horas, 21,4% entre 6 a 10 horas y un 26,2% más de 10 horas a la semana. Un 26,2% de la muestra informó que posee entre 5 a 10 minutos de descanso en su jornada laboral, mientras que un 27,2% posee más de 30 minutos diarios. Según las horas semanales por contrato, mayoritariamente los docentes evaluados poseen más de 40 horas (66%), de las cuales dedican entre 1 a 5 horas de trabajo no lectivo (74,8%) y 31 a 40 horas de trabajo en aula (56,3%). La especificación de las características laborales consultadas se muestra a continuación en la tabla 3.

Tabla 3. Características laborales de la muestra según el establecimiento educacional.

	Liceo A		Liceo B		Liceo C		Liceo D		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	16	15,5	31	30,3	21	20,3	35	33,9	103	100
Distribución según antigüedad laboral en el establecimiento										
1 a 5 años	8	50,0	17	54,8	10	47,6	16	45,8	51	49,5
6 a 10 años	3	18,7	2	6,5	4	19,0	3	8,5	12	11,6
11 a 20 años	2	12,5	4	12,9	2	9,6	8	22,8	16	15,6
21 a 30 años	1	6,3	2	6,5	2	9,6	2	5,7	7	6,8
Más de 30 años	2	12,5	6	19,3	3	14,2	6	17,2	17	16,5
Distribución según horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente										
0	1	6,2	3	9,7	0	0,0	6	17,2	10	9,7
1 a 5	8	50,0	16	51,6	5	23,8	15	42,8	44	42,7
6 a 10	4	25,0	8	25,8	5	23,8	5	14,3	22	21,4
Más de 10	3	18,8	4	12,9	11	52,4	9	25,7	27	26,2
Distribución según el tiempo efectivo de descanso en la jornada laboral										
5- 10 min.	7	43,7	7	22,6	7	33,3	6	17,1	27	26,2
11-20 min.	3	18,8	7	22,6	6	28,6	8	22,9	24	23,3
21-30 min.	4	25,0	11	35,5	1	4,8	8	22,9	24	23,3
Más de 30 minutos	2	12,5	6	19,3	7	33,3	13	37,1	28	27,2
Distribución según horas semanales de trabajo por contrato										
20-29	1	6,3	2	6,5	0	0,0	1	2,9	4	3,9
30-35	0	0,0	4	12,9	7	33,3	3	8,6	14	13,6
36-40	0	0,0	2	6,5	6	28,6	9	25,7	17	16,5
Más de 40	15	93,7	23	74,1	8	38,1	22	62,8	68	66,0
Distribución según horas semanales de trabajo no lectivo										
5-10	14	87,6	21	67,7	15	71,4	27	77,1	77	74,8
11-15	1	6,2	4	12,9	3	14,3	4	11,4	12	11,6
15-20	0	0,0	2	6,5	1	4,8	3	8,6	6	5,8
Más de 20	1	6,2	4	12,9	2	9,5	1	2,9	8	7,8
Distribución según horas semanales de docencia en aula										
15-20	0	0,0	5	16,1	3	14,3	0	0,0	8	7,8
21-30	2	12,5	8	25,8	5	23,8	3	8,6	18	17,5
31-40	6	37,5	13	42,0	12	57,1	27	77,1	58	56,3
Más de 40	8	50,0	5	16,1	1	4,8	5	14,3	19	18,4

4.2 Evaluación del Clima Organizacional.

En las tablas 4, 5, 6 y 7 se muestra la categorización de las dimensiones del Clima Organizacional (de cuatro establecimientos educacionales), de acuerdo a la frecuencia de las medianas obtenidas en cada una de ellas, además de su correspondiente porcentaje asociado a la muestra. En el Liceo A, cuya muestra se conformó de 16 docentes voluntarios, fueron percibidas mayoritariamente como predominantemente sanas las dimensiones Estructura (62,5%), Responsabilidad (50%) y Motivación laboral (68,7%); mientras que fueron percibidas como regulares las dimensiones Recompensa (37,5%), Oportunidades de desarrollo (37,5%) y Comunicación (43,7%); por último, las dimensiones Apoyo y Estabilidad laboral fueron apreciadas como predominantemente enferma y completamente enferma, con un 37,5% y 31,2%, respectivamente.

Tabla 4. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo A (N=16).

Dimensiones	C.S		P.S		Regular		P.E		C.E	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estructura	2	12,5	10	62,5	3	18,7	1	6,3	0	0,0
Responsabilidad	2	12,5	8	50,0	5	31,2	1	6,3	0	0,0
Recompensa	1	6,3	4	25,0	6	37,5	3	18,7	2	12,5
Apoyo	2	12,5	4	25,0	3	18,7	6	37,5	1	6,3
Motivación laboral	4	25,0	11	68,7	1	6,3	0	0,0	0	0,0
Estabilidad laboral	1	6,3	3	18,6	4	25,0	3	18,7	5	31,2
Oportunidades de desarrollo	1	6,3	3	18,7	6	37,5	4	25,0	2	12,5
Comunicación	2	12,5	2	12,5	7	43,7	4	25,0	1	6,3

Con C.S: completamente sana; P.S: predominantemente sana; P.E: predominantemente enferma; C.E: completamente enferma.

Como se puede observar en la tabla 5, en el Liceo B, cuya muestra estuvo conformada de 31 docentes, fueron percibidas mayormente como predominantemente sanas las dimensiones Estructura (51,6%), Responsabilidad (58,2%), Recompensa (45,3%), Apoyo (58,2%), Motivación laboral (67,7%) y Estabilidad laboral (28,9%), mientras que las dimensiones Oportunidad de

desarrollo y Comunicación fueron categorizadas como regular, ambas con un 42% de la muestra.

Tabla 5. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo B (N=31).

Dimensiones	Categorías		C.S		P.S		Regular		P.E		C.E	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estructura	4	12,9	16	51,6	8	25,8	3	9,7	0	0,0	0	0,0
Responsabilidad	1	3,2	18	58,2	11	35,4	1	3,2	0	0,0	0	0,0
Recompensa	2	6,4	14	45,3	11	35,4	4	12,9	0	0,0	0	0,0
Apoyo	6	19,3	18	58,2	5	16,1	2	6,4	0	0,0	0	0,0
Motivación laboral	3	9,7	21	67,7	7	22,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Estabilidad laboral	5	16,1	9	28,9	3	9,8	7	22,6	7	22,6	7	22,6
Oportunidades de desarrollo	0	0,0	11	35,4	13	42,0	7	22,6	0	0,0	0	0,0
Comunicación	4	12,9	9	28,9	13	42,0	5	16,2	0	0,0	0	0,0

Con C.S: completamente sana; P.S: predominantemente sana; P.E: predominantemente enferma; C.E: completamente enferma.

En el caso del Liceo C, con una muestra de 21 profesores, se percibieron como predominantemente sanas las dimensiones Estructura (38,1%), Responsabilidad (57,1%), Apoyo (61,9%), Motivación laboral (61,9%), Oportunidades de desarrollo (33,4%) y Comunicación (71,4%), por su parte fueron percibidas como regular las dimensiones Recompensa (42,8%) y Estabilidad laboral (33,4%).

Tabla 6. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo C (N=21).

Dimensiones	Categorías		C.S		P.S		Regular		P.E		C.E	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estructura	4	19,0	8	38,1	6	28,6	3	14,3	0	0,0	0	0,0
Responsabilidad	1	4,8	12	57,1	5	23,8	3	14,3	0	0,0	0	0,0
Recompensa	0	0,0	7	33,4	9	42,8	1	4,8	4	19,0	4	19,0
Apoyo	3	14,3	13	61,9	2	9,5	2	9,5	1	4,8	1	4,8
Motivación laboral	2	9,5	13	61,9	5	23,8	1	4,8	0	0,0	0	0,0
Estabilidad laboral	3	14,3	4	19,0	7	33,4	3	14,3	4	19,0	4	19,0
Oportunidades de desarrollo	1	4,8	7	33,4	6	28,6	4	19,0	3	14,3	3	14,3
Comunicación	2	9,5	15	71,4	2	9,5	1	4,8	1	4,8	1	4,8

Con C.S: completamente sana; P.S: predominantemente sana; P.E: predominantemente enferma; C.E: completamente enferma.

Como se muestra en la tabla 7 en el Liceo D, en el cual participaron del estudio 35 profesores, fueron percibidas mayormente como completamente sanas las dimensiones Estructura (74,3%), Apoyo (60%) y Motivación laboral (54,3), mientras que fueron apreciadas como predominantemente sanas las dimensiones Responsabilidad (57,1%), Recompensa (42,8%), Estabilidad laboral (42,8%), Oportunidades de desarrollo (54,2%) y Comunicación (51,4%).

Tabla 7. Categorización de las dimensiones del Clima Organizacional en Liceo D (N=35).

Dimensiones	Categorías	C.S		P.S		Regular		P.E		C.E	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estructura		26	74,3	7	20,0	2	5,7	0	0,0	0	0,0
Responsabilidad		14	40,0	20	57,1	1	2,9	0	0,0	0	0,0
Recompensa		9	25,7	15	42,8	8	22,9	3	8,6	0	0,0
Apoyo		21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0,0	0	0,0
Motivación laboral		19	54,3	16	45,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Estabilidad laboral		4	11,5	15	42,8	2	5,7	9	25,7	5	14,3
Oportunidades de desarrollo		9	25,7	19	54,2	5	14,3	1	2,9	1	2,9
Comunicación		16	45,7	18	51,4	1	2,9	0	0,0	0	0,0

Con C.S: completamente sana; P.S: predominantemente sana; P.E: predominantemente enferma; C.E: completamente enferma.

Cabe señalar la similitud entre las instituciones B y C, donde del total de dimensiones, seis correspondieron a la categoría predominantemente sana y dos a regular. En general, el establecimiento con tendencia a poseer un Clima Organizacional más sano fue el Liceo D, con un 38% de percepción completamente sana y un 62% del total de dimensiones, predominantemente sana. Por el contrario, el establecimiento con tendencia a poseer un Clima Organizacional más enfermo fue el Liceo A, con un 62% de percepción del total de las dimensiones entre regular, predominantemente enfermo y completamente enfermo. En los cuatro establecimientos municipales, la dimensión Responsabilidad la identificaron como predominantemente sana, asimismo la dimensión Estructura en tres de los cuatro liceos, lo que significa que los docentes comprenden con claridad las reglas y procedimientos que

deben afrontar en el desarrollo de su labor y poseen una alta percepción acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Los resultados refutan los obtenidos por Mora (2014), quien en un estudio realizado a la planta docente de un establecimiento educacional particular subvencionado de la región del Bío-Bío, evidenció que las dimensiones más significativas son Apoyo y Motivación laboral, lo que manifiesta que el sentimiento de los docentes sobre la existencia de una relación amistosa y de ayuda en el establecimiento es favorable, asimismo el grado en que los profesores muestran interés por su trabajo, tratan de prosperar y están comprometidos con su trabajo.

Las dimensiones con percepciones más desfavorables por parte de los docentes fueron Recompensa, Oportunidades de desarrollo y Comunicación con mayor tendencia a categorizar como regular. De igual forma Estabilidad laboral clasificado como regular en el Liceo C y completamente enferma en el Liceo A, lo que se traduce que los profesionales docentes no sienten mayor retribución por el trabajo bien hecho, tampoco sienten asegurada su permanencia en su establecimiento, las oportunidades de crecimiento personal son menores y la comunicación entre directivos y profesores son poco fluidas y pertinentes. Si bien no existe abundante evidencia del Clima Organizacional en establecimientos educacionales, sí se ha determinado en el sector de salud. Los resultados anteriormente expuestos coinciden con los identificados por Troncoso y Zurita (2003), quien en un estudio al personal del hospital de Villarrica se lograron percatar que entre las dimensiones con percepciones más desfavorables estuvieron Comunicación y Estabilidad laboral.

En la figura 1, se muestra la distribución de las medianas de cada dimensión y la tendencia global por establecimiento. En general, de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación del Clima Organizacional se logró observar que, a excepción del Liceo A, categorizado como regular, los establecimientos educacionales evaluados presentan un Clima Organizacional favorable, a juicio de sus docentes, con tendencia a ser predominantemente sano.

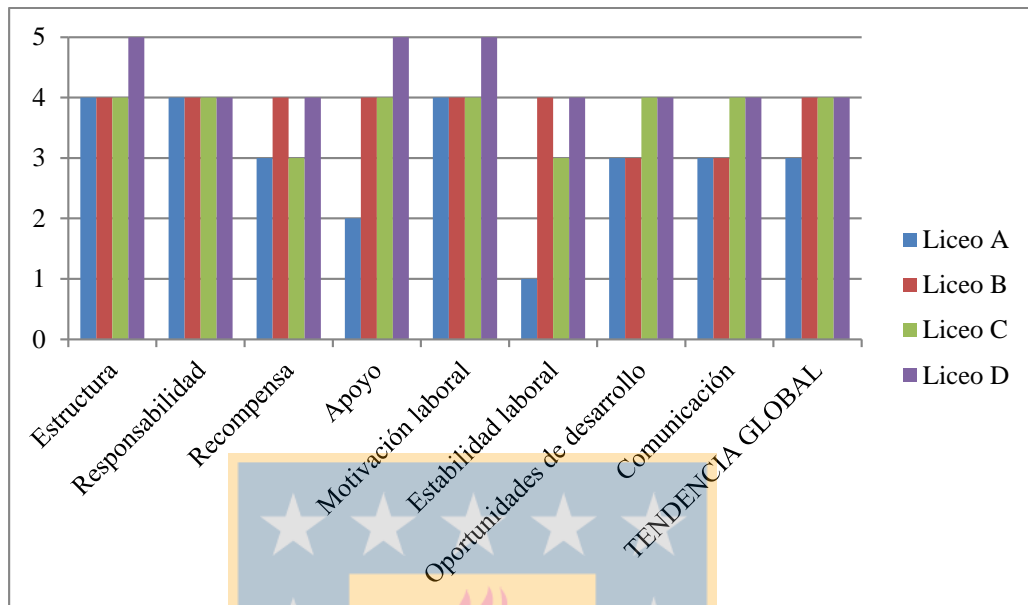


Figura 1. Apreciación general del Clima Organizacional según el establecimiento educacional.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Rivera (2000), quien en un estudio en dos unidades educativas de enseñanza media de la ciudad de Antofagasta, logró advertir percepciones favorables por parte de los docentes del Clima Organizacional en ambas instituciones.

Para los establecimientos es de gran importancia contar con un Clima Organizacional favorable, ya que condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones y determina en las personas enraizamiento, arraigo y permanencia, generando en el comportamiento eficacia, diferenciación, innovación y adaptación (Valverde y Valverde, 2001).

4.3 Evaluación de la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional.

En cuanto a la percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional los docentes de los establecimientos educacionales evaluados, se obtuvieron los resultados señalados en la tabla 8.

Tabla 8. Auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional obtenidos en cada uno de los cuatro establecimientos de financiamiento municipal.

		Síntomas somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión
Liceo A (N=16)	Caso	5	6	3	1
	%	28,7	37,5	18,8	6,3
	No caso	11	10	13	15
	%	71,7	62,5	81,2	93,7
Liceo B (N=31)	Caso	9	11	7	3
	%	29,0	35,5	22,6	9,8
	No caso	22	20	24	28
	%	71,0	64,5	77,4	90,2
Liceo C (N=21)	Caso	6	8	3	3
	%	28,6	38,1	14,3	14,3
	No caso	15	13	18	18
	%	71,4	61,9	85,7	85,7
Liceo D (N=35)	Caso	6	3	1	0
	%	17,1	8,6	2,9	0,0
	No caso	29	32	34	35
	%	82,9	91,4	97,1	100,0

En los liceos B, A y C se obtuvieron porcentajes similares de auto-percepción de síntomas somáticos con un 29%, 28,7% y 28,6%, respectivamente, del total de docentes encuestados en cada institución. Asimismo, la dimensión Ansiedad e Insomnio presentó porcentajes semejantes de auto-percepción en los Liceos C (38,1%), sucesivo del Liceo A (37,5%) y Liceo B (35,5%). Por su parte, los síntomas de Disfunción social presentó mayor apreciación en los Liceos B y A con un 22,6% y 18,8%. El porcentaje más alto de percepción de síntomas de depresión lo obtiene el liceo C con un 14,3% de su muestra, aunque la prevalencia de este tipo de presentación clínica de Neurosis Ocupacional es la más baja en los cuatro establecimientos. Estos resultados contrastan con los

obtenidos por Valdivia, Avendaño, Bastías, Milicic, Morales y Schareger (2003), quienes en un estudio a profesores de la región Metropolitana, Tercera, Quinta y Séptima, lograron identificar una prevalencia de trastornos mentales de 4,3% para Depresión, y un 24% de Ansiedad. Además, en dicho estudio los autores destacan una discordancia entre los problemas de salud diagnosticados en este grupo laboral y la mejor percepción de salud que ellos tienen de sí mismos, identificando que este fenómeno podría explicarse por la tendencia del profesorado a asumir por defecto la existencia de ciertos padecimientos como una condición propia de la labor docente. Así, más que ser percibidos estos como problemas de salud, podrían ser interpretados como una circunstancia propia, y aceptada del trabajo habitual (ausencia de conciencia de enfermedad).

En términos generales, el liceo B fue el que mayor número de casos advierte en cada tipo de afección mental y por el contrario, el liceo D obtuvo menor auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional. Por otra parte, del total de la muestra (103 profesores), 40 docentes (38%) presentaron sintomatología en a lo menos una de las cuatro patologías, registrándose 6 profesores con síntomas en todas las dimensiones, lo que concuerda con lo obtenido por Claro y Bedregal (2003), quienes en un estudio al profesorado de 12 escuelas de Puente Alto, Chile, lograron evidenciar 40 docentes (28,6%) con síntomas de trastornos emocionales detectados con el General Health Questionnaire en la versión de 12 ítem. Los resultados además concuerdan con los percibidos por Cifuentes (1995), quien identificó un 40% de casos que presentaron sintomatología de tipo Ansiosa, Depresiva o Somática, en docentes de una comuna de la provincia de Concepción. Si bien se presentan similitudes en los resultados obtenidos en diferentes estudios en docentes, estos datos deben ser analizados con cautela pues, por limitaciones metodológicas, se comparan indicadores obtenidos con distintos instrumentos.

En términos generales, en los liceos A, B y C existe una mayor cantidad de casos que auto-percibieron síntomas de Ansiedad e Insomnio con un 37,5%,

35,5% y 38,1% respectivamente, del total de profesores evaluados de cada establecimiento, mientras que el liceo D presenta mayor cantidad de casos de síntomas somáticos con un 17,1% (Figura 2).

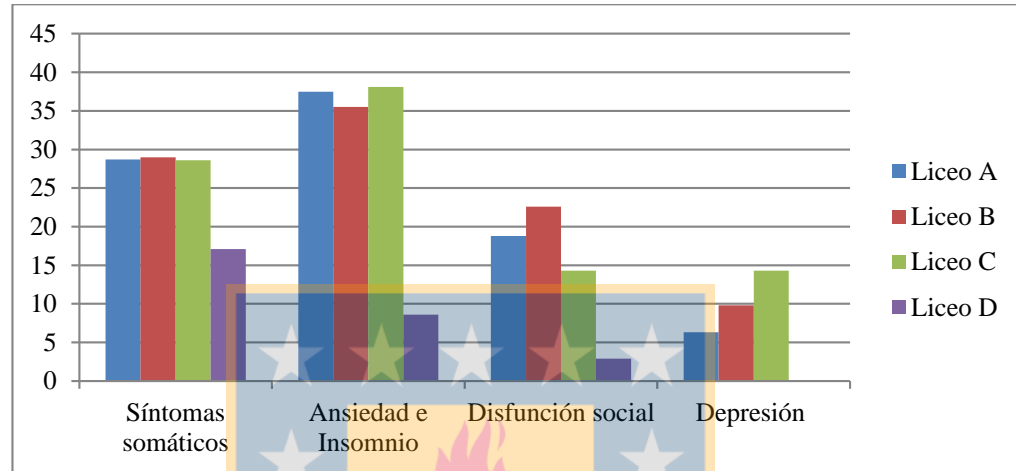


Figura 2. Porcentaje de casos de síntomas de Neurosis Ocupacional según liceo.

4.4 Relación entre los síntomas auto-percibidos de Neurosis Ocupacional con dimensiones del Clima Organizacional.

Respecto al Liceo A, las variables que se correlacionaron significativamente fueron Síntomas somáticos, Ansiedad e insomnio y Depresión con la dimensión Estabilidad laboral; de igual forma lo hizo Disfunción social con la dimensión Estructura. (Tabla 9).

Tabla 9. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo A.

Variabes	Síntomas somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión
Estructura	-0,47	-0,44	-0,58	-0,31
Responsabilidad	-0,19	0,03	-0,27	-0,02
Recompensa	0,07	-0,09	-0,04	-0,06
Apoyo	-0,05	-0,14	-0,28	-0,16
Motivación laboral	-0,17	0,13	0,07	0,17
Estabilidad laboral	-0,51	-0,64	-0,46	-0,69
Oportunidades de desarrollo	-0,25	-0,27	-0,30	-0,25
Comunicación	0,12	0,07	0,03	0,07

Valores en rojo indican correlaciones significativas (prueba de correlación de Spearman $p < 0,05$).

Se aprecia una relación inversamente proporcional en todas las correlaciones significativas. Por su parte, se evidencia una influencia negativa de la dimensión Estabilidad laboral, con la tendencia a advertir síntomas de Neurosis Ocupacional, ya que fue percibida como predominantemente enferma, en la evaluación del Clima Organizacional. Lo que concuerda con los resultados obtenidos por Gálvez, Gutiérrez y Zapico (2011), quienes en un estudio a trabajadores inmigrantes de España, consiguieron advertir que la Estabilidad laboral influye de forma negativa en la presentación de Síntomas psicossomáticos y de Ansiedad; asimismo con lo expuesto por Gil-Monte (2012), quien en una investigación bibliográfica logró identificar una relación negativa de la falta de Estabilidad laboral con el aumento de los niveles de Ansiedad en la población trabajadora de Perú. La dimensión Estructura, evaluada como predominantemente sana en este estudio, influye de manera positiva, en particular con la baja identificación de síntomas de Disfunción social.

Para el caso del Liceo B, sólo la dimensión Estructura se encuentra correlacionada significativamente con la variable Depresión (Tabla 10).

Tabla 10. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo B.

Variabes	Síntomas somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión
Estructura	-0,12	-0,21	0,02	-0,36
Responsabilidad	-0,11	-0,26	-0,17	-0,17
Recompensa	0,05	-0,11	-0,23	-0,12
Apoyo	0,12	0,17	0,09	0,07
Motivación laboral	-0,08	-0,16	-0,34	-0,00
Estabilidad laboral	0,04	0,01	-0,17	-0,00
Oportunidades de desarrollo	-0,02	0,05	-0,16	-0,09
Comunicación	-0,03	-0,06	-0,06	-0,18

Valores en rojo indican correlaciones significativas (prueba de correlación de Spearman $p < 0,05$)

Siendo la relación inversamente proporcional, lo que refleja una influencia positiva de ésta dimensión sobre la menor percepción de Síntomas depresivos,

debido a que fue percibida por los trabajadores docentes como predominantemente sana. Resultado que contrasta con lo obtenido por Fernández-D'pool, Fenández y Acevedo (2005) quienes, en un estudio de trabajadores petroleros identificaron que la dimensión que resultó con significancia fue Estructura, la que reflejó ser un factor importante de tipo psicosocial influyendo como un estresor organizacional, que puede desencadenar síntomas psicológicos en los trabajadores (ansiedad y depresión).

Con respecto al Liceo C, la dimensión Estructura presenta relación con todas las presentaciones clínicas de Neurosis Ocupacional; por su parte, la dimensión Apoyo presentó significancia con la variable Depresión; a su vez, la dimensión Motivación laboral se relacionó con la percepción de Síntomas somáticos; finalmente, la variable Comunicación exhibió significancias con los Síntomas somáticos y de Disfunción social (Tabla 11).

Tabla 11. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo C.

Variables	Síntomas somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión
Estructura	-0,55	-0,45	-0,49	-0,54
Responsabilidad	-0,26	-0,12	-0,17	-0,31
Recompensa	-0,35	-0,27	-0,38	-0,37
Apoyo	-0,38	-0,36	-0,39	-0,54
Motivación laboral	-0,52	-0,40	-0,20	-0,29
Estabilidad laboral	-0,15	0,03	-0,11	-0,13
Oportunidades de desarrollo	-0,25	-0,37	-0,29	-0,18
Comunicación	-0,45	-0,27	-0,46	-0,26

Valores en rojo indican correlaciones significativas (prueba de correlación de Spearman $p < 0,05$)

Se aprecian relaciones inversamente proporcionales en todas las correlaciones significativas, lo que expresa que mientras mejor sea la percepción de las dimensiones del Clima Organizacional, menor será la auto-percepción de Síntomas de Neurosis Ocupacional. Por consiguiente, se muestra una influencia positiva en todas las dimensiones del Clima Organizacional, ya que fueron percibidas en su totalidad como predominantemente sanas, resultados que

contrastan con los percibidos por Boada I-Grau, De Diego y Agulló (2004), quienes en un estudio a funcionarios de dos municipios de la provincia de Tarragona, España, detectaron una influencia negativa de la dimensión “Apoyo sobre la manifestación de síntomas psicosomáticos”.

Finalmente en el Liceo D, los síntomas somáticos se relacionaron con las dimensiones Estructura, Recompensa, Motivación laboral y Oportunidades de desarrollo; por su parte los síntomas de Ansiedad e insomnio se correlacionaron significativamente con las dimensiones Estructura y Recompensa; la variable Disfunción social se relacionó con las dimensiones Oportunidades de desarrollo y Comunicación; por último los síntomas de Depresión se relacionaron con la dimensión Recompensa (Tabla 12).

Tabla 12. Relación entre síntomas de Neurosis Ocupacional y dimensiones del Clima Organizacional en el Liceo D.

Variables	Síntomas somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión
Estructura	-0,48	-0,42	-0,12	-0,30
Responsabilidad	-0,26	-0,26	-0,22	-0,16
Recompensa	-0,44	-0,52	-0,29	-0,36
Apoyo	-0,20	-0,26	-0,32	-0,12
Motivación laboral	-0,42	-0,30	-0,26	-0,25
Estabilidad laboral	-0,17	-0,07	-0,12	-0,04
Oportunidades de desarrollo	-0,46	-0,29	-0,48	-0,23
Comunicación	-0,21	-0,19	-0,44	-0,30

Valores en rojo indican correlaciones significativas (prueba de correlación de Spearman $p < 0,05$).

Se observa una relación inversamente proporcional en todas las correlaciones significativas. La alta cantidad de variables relacionadas puede ser un indicio de la influencia favorable de la percepción del Clima Organizacional sobre la baja prevalencia de síntomas de Neurosis Ocupacional, puesto que mayoritariamente en este establecimiento las dimensiones fueron evaluadas como predominantemente sanas y completamente sanas. En términos generales, contrasta con la bibliografía revisada, ya que mayoritariamente en los estudios

referentes al Clima Organizacional, se observa una influencia desfavorable de éste frente a la percepción de patologías asociadas a salud mental.

En resumen, se puede apreciar una influencia positiva de las dimensiones del Clima Organizacional en la auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional en los establecimientos que participaron del estudio a excepción del Liceo A, que presenta una influencia negativa de la dimensión Estabilidad laboral con la tendencia a advertir síntomas de Ansiedad e Insomnio.

4.5 Relación de variables socio-demográficas y laborales con la sintomatología de Neurosis Ocupacional.

No se detectaron correlaciones significativas en el Liceo A. Por su parte, en el Liceo B se apreció relación entre la variable Antigüedad laboral en el establecimiento y la manifestación de síntomas somáticos (*Valor - p = 0,03*), donde fueron mayoritariamente casos entre 1 a 5 años de antigüedad. Por otra parte en el Liceo C, se detectaron significancias entre la percepción de Síntomas somáticos y las variables Género (*Valor - p = 0,04*) y Estado civil (*Valor - p = 0,04*), donde todos los casos detectados fueron del género femenino, asimismo la totalidad de casos eran solteros(as), resultado que concuerda con los obtenidos por Mercado y Hernández (2010), quienes en un estudio en una universidad estatal de la ciudad de Chillán, constataron mayor prevalencia de la percepción del trastorno de somatización en mujeres. Finalmente el Liceo D registró relaciones entre Síntomas somáticos con las variables Rango de edad (*Valor - p = 0,01*) y Horas semanales de docencia en aula (*Valor - p = 0,02*), donde las edades de los casos detectados fluctuaron mayormente entre los 43 a 53 años, mientras las horas de trabajo en sala tendió a ser mayor a 40 semanales; por último la percepción de síntomas de Disfunción social presentó relación significativa con la variable Horas semanales de trabajo no lectivo (*Valor - p = 0,01*). Cabe destacar la mayor cantidad de relaciones con la manifestación de Síntomas somáticos, lo que

concuera con lo expuesto por Serra (2012), quien afirma que la edad y el género son aspectos importantes en el fenómeno de las somatizaciones, donde ambas variables se relacionan en la prevalencia, el tipo y la cantidad de síntomas experimentados. El registro de todas las relaciones analizadas se encuentra en el Anexo 5.

4.6 Recomendaciones.

En primer lugar, se recomienda la realización de mediciones de Clima Organizacional de forma periódica, ya que al igual que las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de cada institución, es cambiante en el tiempo. Posterior a la evaluación, se deben tomar medidas correctivas de acuerdo a las dimensiones del Clima Organizacional peor percibidas.

Con el propósito de mejorar la percepción de la dimensión **Recompensa**, se recomienda otorgar incentivos (económicos y/o no monetarios) a los profesionales docentes por su buen desempeño, los cuales pueden ser: felicitación de forma personal y/o reconocimiento público (siendo específico en qué es lo que se está haciendo bien); envío de notas de felicitación; promover el reconocimiento por parte de los colegas, ya que así el premio adquiere un singular valor y prestigio, debido a que proviene de los propios compañeros; realizar eventos de reconocimiento por años de antigüedad laboral, puntualidad, metas alcanzadas, entre otras. Sin embargo, la magnitud del incentivo debe ser en proporción a la importancia de la acción realizada, puesto que, si es demasiado insignificante puede ofender a los ganadores y generar la sensación de estar siendo subestimado, por el contrario, si son demasiado importantes, pueden crear en el establecimiento el sentimiento de falta de equidad.

A fin de mejorar la percepción de la dimensión **Oportunidades de desarrollo**, es de vital importancia que exista una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal docente. En primer lugar, diagnosticar cuales son las reales necesidades de capacitación de cada

profesional; ofrecer herramientas para que los profesores puedan lograr sus metas (gestionar asistencias a congresos de educación, facilidades horarias para docentes que quieran estudiar posgrados o postítulos); brindar oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales, evitando de esta forma, el trabajo monótono y repetitivo; posibilidad de ascenso a cargos superiores, de esta manera, si el docente tiene anhelos de superación y gusto por su actividad, con esfuerzo y preparación llegará a obtener un desarrollo personal.

Se debe trabajar sobre la percepción de una relación amistosa y de ayuda en la organización para mejorar la apreciación de la dimensión **Apoyo**, por lo cual es preciso contar con la ayuda de los colegas y superiores cuando se presentan desafíos difíciles; la dirección del establecimiento debe preocuparse por los problemas de sus docentes, lo que piensan y sienten con respecto a su trabajo; fomentar el sentimiento de pertenencia al equipo de trabajo, entre otras.

Se aconseja a la dirección de cada establecimiento investigar sobre cuáles son las causas reales de la deficiente percepción de la dimensión **Estabilidad laboral**, en las cuales pueden influir características como el tipo de contrato, cambios en los métodos de trabajo o las exigencias laborales en cada establecimiento educacional.

Finalmente, para mejorar la percepción de la dimensión **Comunicación** se propone promover la crítica constructiva interna, generando los espacios (reuniones) para que se pueda desarrollar; a su vez, la retroalimentación es necesaria para que se produzca comunicación real; implementación de un buzón de sugerencias; mantener informados a los docentes sobre materias importantes del establecimiento, para ello se propone conformar un “grupo comunicacional” que intervenga como facilitador en la difusión de información a todo el establecimiento, de esta forma se evitan confusiones y se agiliza el tiempo de respuesta; incentivar la comunicación mediante la participación activa de todos

los funcionarios con el fin de generar una cultura participativa dentro de cada establecimiento.

Si bien, las recomendaciones están orientadas como medidas preventivas aplicadas en los establecimientos, la gestión de algunas de ellas se sugiere al Departamento de Educación Municipal de la comuna de Los Ángeles, determinado por su potestad sobre las instituciones educacionales. Las estrategias propuestas en este estudio, implican sostenibilidad y perdurabilidad a través del tiempo, sin embargo, se debe estimular periódicamente la creatividad e innovación en el proceso de implementación de medidas correctivas al Clima Organizacional, pues es de esta forma que se logra obtener mayores índices de receptividad y acogida en los trabajadores docentes.



V. CONCLUSIONES

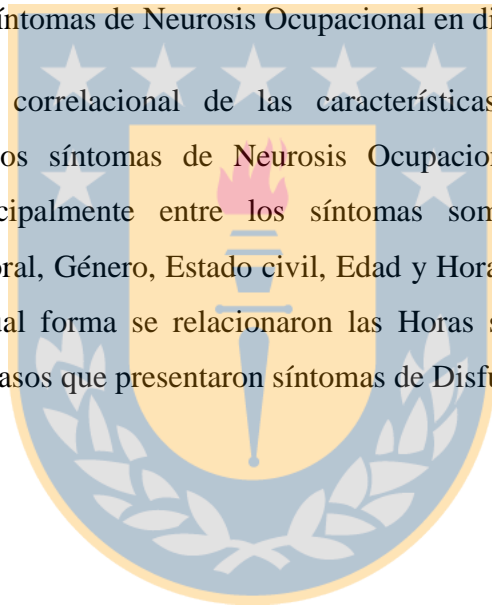
La evaluación del Clima Organizacional en cuatro establecimientos educacionales determinó que tres de ellos (B, C y D) poseen una tendencia a ser percibidos como sanos, destacando el Liceo D con un 38% de percepción (del total de dimensiones) completamente sana y un 62% predominantemente sana. Por el contrario, el establecimiento con tendencia a poseer un Clima Organizacional más enfermo fue el Liceo A, con un 62% de percepción del total de las dimensiones entre regular, predominantemente enfermo y completamente enfermo. Esto se explica por la mala comunicación existente entre profesores y directivos, el escaso apoyo percibido entre los docentes, las pocas expectativas de crecimiento laboral que ofrece la institución y principalmente, a la baja sensación de estabilidad laboral, la cual puede estar siendo influenciada por la antigüedad laboral que mayoritariamente es de 1 a 5 años (50% de la muestra).

Con respecto a la presencia de síntomas de Neurosis Ocupacional, la tendencia en los establecimientos A, B y C es a percibir más indicios de Ansiedad e insomnio, por su parte el Liceo D mayormente presentó casos de sintomatología somática. El liceo B fue el que mayor número de casos advierte en cada tipo de afección mental, por el contrario, el liceo D obtuvo menor auto-percepción de síntomas de Neurosis Ocupacional. De los 103 profesores encuestados, 40 presentaron sintomatología en a lo menos una de las cuatro patologías (38%), registrándose 6 profesores con síntomas en todas las dimensiones.

El análisis correlacional de las variables cuantitativas determinó que existe relación en el Liceo A, primordialmente en la dimensión Estabilidad laboral con los síntomas de Neurosis Ocupacional, teniendo ésta una influencia negativa en ellos. En el Liceo B, sólo la variable Depresión se encuentra correlacionada significativamente con la dimensión Estructura, reflejando una

influencia positiva de esta dimensión sobre la menor percepción de Síntomas depresivos. Por su parte en el Liceo C, los síntomas de Neurosis Ocupacional se relacionaron principalmente con las dimensiones Estructura, Motivación laboral y Comunicación, lo que demuestra una influencia positiva de éstas ya que fueron evaluadas como predominantemente sanas. El liceo D Existe una alta cantidad de variables relacionadas y dado que las dimensiones del Clima Organizacional fueron evaluadas como predominantemente sanas y completamente sanas, se evidencia la influencia positiva de éste sobre la baja prevalencia de síntomas de Neurosis Ocupacional en dicha institución.

En el análisis correlacional de las características Socio-demográficas y laborales con los síntomas de Neurosis Ocupacional se logró identificar relaciones principalmente entre los síntomas somáticos y las variables Antigüedad laboral, Género, Estado civil, Edad y Horas semanales de docencia en aula. De igual forma se relacionaron las Horas semanales de trabajo no lectivo con los casos que presentaron síntomas de Disfunción social.



VI. BIBLIOGRAFÍA

1. Ahmed, N., Khan, M. y Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4): 259-267. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650>.
2. Astudillo, P. (2014). Factores Psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. Nota técnica (004-2014), disponible en: http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNIC_FACTORES_PSICOSOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf.
3. Betancourt, O. (1999). *Salud y seguridad en el trabajo*. OPS/OMS – FUNSAID. Quito, Ecuador. Disponible en: [file:///C:/Users/Elozabet/Downloads/SALUD Y SEGURIDAD%252520OSCAR%252520BETANCOURT%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Elozabet/Downloads/SALUD_Y_SEGURIDAD%252520OSCAR%252520BETANCOURT%20(1).pdf).
4. Boada I-Grau, J., De Diego, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Revista Psicothema*, volumen 16, número 1, páginas 125-131. Disponible en: <http://www.psycothema.com/pdf/1171.pdf>.
5. Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Escuela de Psicología, Universidad de Chile. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>.
6. Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C. y Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo Psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento. *Revista Latinoamericana de*

Psicología de la Salud y Social, 6(1): 0718-7475. Disponible en: <http://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/938/750>.

7. Cifuentes, M. (1995). La Salud Mental del profesorado. Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción, Chile. Disponible en: http://www.educacionypedagogia.cl/Cuerpo/la_salud_mental_del_profesorado.htm.

8. 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. v.131: 159-167. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003498872003000200005.

9. Decreto Supremo 109. (1968[Modificada el 2006]). Aprueba el Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 16.744, de 1° De Febrero De 1968, que estableció el Seguro Social contra los Riesgos por estos Accidentes y Enfermedades. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la República de Chile. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391>.

10. Fernández-D´Pool, J., Fernández, P. y Acevedo, J. (2005). Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. Revista Salud de los Trabajadores. Volumen 13, número 1, enero-junio, 2005, páginas 7-17. Universidad de Carabobo, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839269002.pdf>.

11. Gálvez, M., Gutiérrez, M. y Zapico, N. (2011). Salud laboral y salud mental en población trabajadora inmigrante. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. 57, suplemento 1:1-262. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion7.pdf>.

12. García, C. (1999). Manual para la utilización del cuestionario de salud general de Goldberg. Adaptación Cubana. Revista Cubana Médica; 15(1): 88-

97. Disponible en:
http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol15_1_99/mgi10199.pdf.
13. Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 29(2):237-41. Disponible en:
<file:///C:/Users/Elozabet/Downloads/RIESGOS+PSICOSOCIALES+EN+EL+TRABAJO+Y+SALUD+OCUPACIONAL.pdf>.
14. Goldberg, D. y Williams, P. (1978). A user's guide to the General Health questionnaire. United Kingdom.
15. González-Burboa, A., Manríquez, C. y Venegas, M. (2014). Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal. *Revista Ciencia y Trabajo*, 16(51): 152-157). Disponible en:
<http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art05.pdf>.
16. Gutiérrez, C. (2014). Clima Organizacional en las Comunidades Educativas. Universidad Austral de Chile, Valdivia. Disponible en:
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/ffg984c/doc/ffg984c.pdf>.
17. Hellrieger, D. y Slocun, J. (2009). Comportamiento organizacional doceava edición. Disponible en:
<https://librospsique.files.wordpress.com/2016/12/comportamiento-organizacional-12ed-don-hellriegel-john-w-slocum.pdf>.
18. Jara, M., Jiménez, A. y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral de la Asociación Brasileira de Psicología Escolar y Educativa*, 16(1): 125-134. Disponible en:
<http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>.
19. Ley 16744. (1968). Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social. Diario Oficial de la República de Chile. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>.
20. Litwin, G y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

21. Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Revista Fundamentos en Humanidades*, 5(10): 53-68. . Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>.
22. Mercado, M. y Hernández, D. (2010). Análisis descriptivo con alcance explicativo respecto de la percepción de síntomas clínicos del trastorno de somatización en estudiantes universitarios. Tesis para optar al título de psicólogo. Universidad del Bío-Bío. Facultad de Educación y Humanidades. Departamento de Ciencias Sociales. Escuela de Psicología. Chile. Disponible en:
<http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1306/1/Hernandez%20Marquez%2C%20Diego%20Ignacio.pdf>.
23. Ministerio de Educación. (2005). Marco para la buena dirección. Publicación de la Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo, Chile. Disponible en:
http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103070155490.MINEDUC.Marco para la Buena Direccion.pdf.
24. Ministerio de Educación. (2010). Salud Mental en los Docentes de Escuelas Municipalizadas y Resultados en la Prueba SIMCE. Departamento de Estudios y Desarrollo. División de Planificación y Presupuesto, Chile. Disponible en:
<https://centroestudios.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/100/2017/07/Informe Final-Uchile-RubenAlvarado.pdf>.
25. Ministerio de Educación. (2016). Incremento de horas no lectivas establecidas por la Ley N° 20.903, uso y asignación. Gobierno de Chile. Disponible en:
http://especial.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/31/2017/04/Orientaciones_Horas_No_Lectivas.pdf.
26. Mora, V. (2014). Estudio del clima organizacional de la planta docente de un establecimiento educacional particular subvencionado. Tesis, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío Bío. Disponible en:

http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1027/1/Mora_Rui_Vania.pdf.

27. Parra, M. (2004). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO. Santiago, Chile. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>.

28. Pastorino, M. (2007). Factores Psicosociales del Trabajo y Síndrome de Burnout en trabajadores de la Salud. Tesis para optar al grado de Magister en Salud Pública. Universidad de Chile. Santiago, Chile. Disponible en: http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/523/Tesis_Ma.%20Sol%20Pastorino.pdf?sequence=1.

29. Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Ed. Facultad de Psicología UNMSM, Lima. Citado por Reyes (2009). Clima Organizacional y Salud Mental Laboral en la Universidad. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2009_n23/pdf/a05v13n23.pdf.

30. Redlich, J. y Trautmann, C. (1996). Un Estudio aplicado de clima organizacional en el estamento no académico de la Universidad Austral de Chile, sede Valdivia. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial. Universidad Austral de Chile, Valdivia.

31. Rivera, M. (2000). El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la puesta en marcha de la Reforma Educativa. Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Antofagasta, Chile. Disponible en: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>.

32. Serra, R. (2012). Síntomas somáticos funcionales, psicopatología y variables asociadas: un análisis en diferentes poblaciones. Tesis doctoral. Universidad Autótona de Barcelona, España. Disponible en:

<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/129580/rsg1de1.pdf?sequence=1>.

33. Silva, C., Quintana, R., Jiménez, O., y Rivera, C. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile. Tesis, Escuela de Enfermería, Universidad Bío-Bío.

34. Troncoso, Y. y Zurita, M. (2003). Clima Organizacional en el Hospital de Villarrica. Tesina presentada como requisito para optar al Grado de Licenciado en Administración. Universidad Austral de Chile, Valdivia. Disponible en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fet853c/doc/fet853c.pdf>.

35. Trucco, M. (2004). El Estrés y la Salud Mental en el trabajo: documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. Revista Ciencia y Trabajo, 6(14): 185-188). Chile, disponible en: http://www.proyectoaraucaaria.cl/documentos/estres_salud_mental_trabajo.pdf.

36. Trucco, M. y Rebolledo, P. (2011). Neurosis profesional o enfermedad común. Síntomas y estresores. Revista Médica de Chile; 139(10): 1370-1377. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872011001000019&script=sci_arttext#back.

37. Valdivia, G., Avendaño, C., Bastías G., Milicic, N., Morales, A. y Scharager, J. (2003). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuelas de Medicina y Psicología. Facultad de Medicina y Ciencias Sociales. Disponible en: http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf.

38. Valverde, A. y Valverde, S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficiencia del instituto oftalmológico. Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Human/Alvarez_V_S/cap2.htm.

VII. ANEXOS

Anexo 1.

CUESTIONARIO SOCIO-DEMOGRÁFICO Y LABORAL

Encierre en un **CÍRCULO** la alternativa que corresponde a sus características.

Género	Estado Civil	Rango de edad
a) Masculino b) Femenino	a) Casado(a) b) Soltero(a) c) Separado(a) o divorciado(a) d) Viudo(a)	a) 20 a 31 años b) 32 a 42 años c) 43 a 53 años d) 54 a 64 años

Antigüedad laboral en este establecimiento	Horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente
a) 0 a 5 años b) 6 a 10 años c) 11 a 20 años d) 21 a 30 años e) más de 30 años	a) 0 b) 1 a 5 c) 6 a 10 d) más de 10

Tiempo de descanso efectivo en la jornada laboral	Horas semanales de trabajo por contrato	Horas semanales de trabajo no lectivo	Horas semanales de docencia en aula
a) 5-10 minutos b) 11-20 minutos c) 21-30 minutos d) más de 30 minutos	a) 20-29 b) 30-35 c) 35-40 d) más de 40	a) 5-10 b) 11-15 c) 15-20 d) más de 20	a) 15-20 b) 21-30 c) 31-40 d) más de 40

Anexo 2.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento consta de 33 preguntas, utilizando una escala de respuesta de 5 opciones: **MUY DE ACUERDO, DE ACUERDO, NO ESTOY SEGURO, EN DESACUERDO, TOTALMENTE EN DESACUERDO**. Marque con una **X** la casilla de respuesta de su preferencia.

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.- Aquí se me ha explicado el funcionamiento del establecimiento educacional; quién tiene la autoridad y cuáles son las responsabilidades y tareas de cada uno.					
2.- En algunas actividades en que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo en este establecimiento educacional.					
3.- En este establecimiento educacional los trabajos están bien asignados y organizados.					
4.- En este establecimiento educacional a veces no se sabe bien quién tiene que decidir las cosas.					
5.- En este establecimiento educacional hay poca confianza en la responsabilidad de las personas para desarrollar su trabajo.					
6.- Quienes dirigen este establecimiento educacional, prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con el Director(a).					
7.- En este establecimiento educacional el director(a) da las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja a los docentes la responsabilidad sobre el trabajo específico.					
8.- En este establecimiento educacional no se confía mucho en el criterio individual porque casi todo el trabajo que hacemos se revisa.					
9.- Para que un trabajo de buenos resultados es necesario que sea hecho con un alto nivel de conocimientos.					
10.- En este establecimiento educacional cada personal realiza el trabajo que le corresponde a su cargo y no deben asumir responsabilidades que no le competen.					
11.- En este establecimiento educacional se piensa que las personas deben resolver por sí solas los problemas del trabajo y no recurrir para todo al Director(a) o Subdirector(a).					
12.- Uno de los problemas existentes en este establecimiento educacional, es que el personal no es responsable de su trabajo.					

13.- En este establecimiento educacional los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores.					
14.- En este establecimiento educacional existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.					
15.- En este establecimiento educacional a quien comete un error se le aplica castigos.					
16.- No importa si hago las cosas bien, porque nadie me lo reconoce.					
17.- En este establecimiento educacional, las críticas son bien intencionadas.					
18.- Cuando tengo que hacer algún trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros o colegas.					
19.- Cuando tengo que hacer algún trabajo difícil puedo contar con la ayuda de mi(s) superior(es).					
20.- La dirección de este establecimiento educacional se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas.					
21.- Las personas en este establecimiento educacional muestran intereses por el trabajo que realizan.					
22.- Las personas de este establecimiento educacional se esfuerzan bastante por desarrollar eficientemente su labor.					
23.- En este establecimiento educacional la gente está comprometida con su trabajo.					
24.- Me preocupan los efectos que puedan tener sobre la estabilidad de mi empleo, los cambios de métodos de trabajo y las exigencias laborales en este establecimiento educacional.					
25.- Me preocupa que por una reorganización en este establecimiento educacional se vea afectada la estabilidad de mi trabajo.					
26.- Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en este establecimiento educacional.					
27.- Este establecimiento educacional se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.					
28.- En este establecimiento educacional existen muy pocas posibilidades de ascensos en cargos superiores.					
29.- En este establecimiento educacional no se dan las oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales.					
30.- En este establecimiento educacional se nos mantiene desinformados sobre materias que deberíamos saber.					
31.- Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente.					
32.- Existe una buena comunicación entre la dirección y los docentes.					
33.- El personal contratado de este establecimiento educacional cree más en el rumor que surge sobre un cierto hecho, que en la información oficial.					

Anexo 3.

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL GHQ-28.

Por favor conteste **todas las preguntas**, marcando con una **X** la respuesta que, a su juicio, mejor puede aplicarse a usted. En las últimas semanas:

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

A.7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?	B.7. ¿Se ha notado nervioso y “a punto de explotar” constantemente?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.1. ¿Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?	D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
<input type="checkbox"/> Más activo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en lo absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?	D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?
<input type="checkbox"/> Más rápido que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en lo absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Más tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las	D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?
<input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en lo absoluto
<input type="checkbox"/> Casi lo mismo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?	D.4. ¿Ha pensado en la posibilidad de irse lejos para evitar los problemas que lo
<input type="checkbox"/> Más satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> Claramente, no
<input type="checkbox"/> Casi lo mismo que lo habitual	<input type="checkbox"/> Me parece que no
<input type="checkbox"/> Menos satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> Se me ha cruzado por la mente
<input type="checkbox"/> Mucho menos satisfecho	<input type="checkbox"/> Claramente lo he pensado
C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la	D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios perturbados?
<input type="checkbox"/> Más tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos útil que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos útil que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	D.6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?
<input type="checkbox"/> Más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales cada día?	D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repetidamente a la cabeza?

Anexo 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación que lleva por título “Neurosis Ocupacional y Clima Organizacional: análisis de su relación en docentes de la comuna de Los Ángeles”, conducida por Francisco Cartes Medina, alumno de la Universidad de Concepción. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es evaluar el Clima Organizacional, así como la influencia de esta variable en la autopercepción de síntomas de Neurosis Ocupacional en docentes de nivel medio que ejercen bajo el sistema educacional municipal.

Me han indicado también que tendré que responder tres cuestionarios, los cuales tomarán aproximadamente 20 minutos de mi tiempo.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente CONFIDENCIAL y ANÓNIMA, y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Si tengo alguna duda sobre el proyecto, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante mi participación en él y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación sin que esta acción me afecte de alguna manera. De igual forma, si posteriormente aún posea alguna inquietud, podré contactar al investigador al correo electrónico francartes@udec.cl.

Nombre del participante _____

Firma del participante _____ Fecha: _____

Anexo 5.

Relaciones entre características socio-demográficas y laborales con síntomas de Neurosis Ocupacional.

	Liceo A							
	Síntomas somáticos		Ansiedad e insomnio		Disfunción social		Depresión	
	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>
Género	0,19	0,88	0,07	0,78	1,34	0,24	1,77	0,18
Estado civil	0,95	0,32	1,77	0,18	0,27	0,86	0,64	0,43
Rango de edad	2,19	0,53	4,05	0,25	2,87	0,41	1,77	0,61
Antigüedad laboral en este establecimiento	5,69	0,22	6,55	0,16	3,34	0,50	1,37	0,84
Horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente	2,42	0,48	2,48	0,47	1,77	0,61	4,62	0,20
Tiempo de descanso efectivo en la jornada laboral	3,39	0,33	0,17	0,98	1,77	0,61	1,06	0,78
Horas semanales de trabajo por contrato	2,34	0,12	1,77	0,18	0,24	0,61	0,07	0,70
Horas semanales de trabajo no lectivo	1,03	0,59	1,37	0,50	0,52	0,76	0,15	0,92
Horas semanales de docencia en aula	5,13	0,07	3,97	0,14	1,50	0,47	1,06	0,58
	Liceo B							
	Síntomas somáticos		Ansiedad e insomnio		Disfunción social		Depresión	
	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>
Género	0,15	0,69	0,53	0,46	0,01	0,88	0,18	0,66
Estado civil	0,01	0,91	0,32	0,56	0,06	0,79	1,09	0,26
Rango de edad	4,60	0,20	3,07	0,38	1,12	0,77	2,26	0,51
Antigüedad laboral en este establecimiento	10,16	0,03	8,53	0,07	2,09	0,71	4,97	0,28
Horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente	5,83	0,12	6,70	0,08	5,61	0,13	3,11	0,37
Tiempo de descanso efectivo en la jornada laboral	3,14	0,36	2,03	0,56	0,93	0,81	5,93	0,11
Horas semanales de trabajo por contrato	1,55	0,67	4,26	0,23	1,34	0,71	1,15	0,76
Horas semanales de trabajo no lectivo	4,90	0,17	4,42	0,21	1,10	0,77	2,67	0,44
Horas semanales de docencia en aula	0,48	0,92	0,63	0,88	1,35	0,71	6,71	0,08

Liceo C									
	Síntomas somáticos		Ansiedad e insomnio		Disfunción social		Depresión		
	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	
Género	4,20	0,04	0,40	0,52	1,75	0,18	1,75	0,18	
Estado civil	4,20	0,04	0,40	0,52	1,75	0,18	1,75	0,18	
Rango de edad	4,48	0,48	2,58	0,46	2,33	0,50	2,33	0,50	
Antigüedad laboral en este establecimiento	2,54	0,63	7,85	0,09	2,08	0,72	2,08	2,72	
Horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente	3,71	0,15	4,34	0,11	3,18	0,20	3,18	0,20	
Tiempo de descanso efectivo en la jornada laboral	1,86	0,60	2,01	0,56	0,19	0,97	0,19	0,97	
Horas semanales de trabajo por contrato	3,41	0,18	1,71	0,42	1,75	0,41	1,75	0,41	
Horas semanales de trabajo no lectivo	0,91	0,82	2,34	0,50	1,40	0,70	1,40	0,70	
Horas semanales de docencia en aula	5,64	0,13	3,54	0,31	0,85	0,83	0,85	0,83	
Liceo D									
	Síntomas somáticos		Ansiedad e insomnio		Disfunción social		Depresión		
	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	
Género	0,44	0,50	0,58	0,44	0,86	0,35	0,86	0,35	
Estado civil	2,46	0,29	1,11	0,57	1,54	0,46	1,08	0,57	
Rango de edad	10,76	0,01	3,98	0,26	1,54	0,67	1,54	0,67	
Antigüedad laboral en este establecimiento	3,23	0,51	3,89	0,42	4,11	0,39	4,97	0,28	
Horas semanales fuera de la jornada laboral dedicadas a trabajo docente	1,28	0,73	2,67	0,44	2,97	0,39	1,37	0,71	
Tiempo de descanso efectivo en la jornada laboral	2,32	0,50	2,24	0,52	1,74	0,62	1,74	0,62	
Horas semanales de trabajo por contrato	1,54	0,67	0,45	0,92	0,60	0,89	0,60	0,89	
Horas semanales de trabajo no lectivo	3,97	0,26	0,97	0,80	10,98	0,01	0,30	0,95	
Horas semanales de docencia en aula	7,77	0,02	0,97	0,61	0,30	0,85	0,30	0,85	

Valores en rojo indican correlaciones significativas (prueba de correlación χ^2 de Pearson $p < 0,05$)