

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



**INCIDENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES SOBRE EL
SÍNDROME DE BURNOUT, EN ESTABLECIMIENTOS
EDUCACIONALES DE LA COMUNA DE LAJA.**

Profesor Guía : Gabriela Bahamondes.
Magíster en Desarrollo
Organizacional y Gestión de Personas

Profesor Co-guía : Patricio Sandoval
Magíster en Ergonomía

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

PÍA VALENTINA QUINTANA PÉREZ

Los Ángeles- Chile

2020

INCIDENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT, EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DE LA COMUNA DE LAJA.

Profesor Guía

.....

Gabriela Bahamondes Valenzuela
Magíster en Desarrollo Organizacional
y Gestión de Personas

Profesor Co-guía

.....

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

Jefe de Carrera

.....

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

Director de Departamento

.....

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



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y a mis padres por la oportunidad y el esfuerzo que hicieron, para yo poder llegar a ser una profesional, quienes fueron un apoyo fundamental durante mis largos años de carrera, cuando en varias instancias estuve a punto de tirar todo a la borda. También agradecer a mi hermana por la compañía y preocupación en mis desveladas noches de estudio, y mis abuelos que sin duda alguna se que desde el cielo me mandaron todo su apoyo y fuerza.

Agradecer a mi pololo Diego, con quien pasamos días enteros avanzando en nuestros proyectos, apoyándonos, aguantando nuestro mal humor y estrés, gracias por estar conmigo cada vez que me sentía mal, por tus abrazos y ánimo cuando ya quería abandonar todo.

Agradecer por los amigos que obtuve en esta etapa de mi vida universitaria, Vane, Cami, Vale, Iván, Dani, Nelson, Soto, Nati, Eli, y así muchos más, con los cuales pase muy lindos, gratos y buenos momentos. También agradecer a mis amigas y compañeras en esta última etapa de tesis, Katy y Bárbara por el apoyo en todo momento.

A mis amigas y comadres Jacnina y Victoria, con las que nos apoyamos desde el día uno en esta carrera, y que fueron mis abrazos y mis palabras de aliento cuando ya no daba más. Además agradecer a mi grupo de amigos quienes también me apoyaron y comprendieron cada vez que no podía salir a divertirme, porque debía quedarme en casa estudiando o avanzando con mi proceso final.

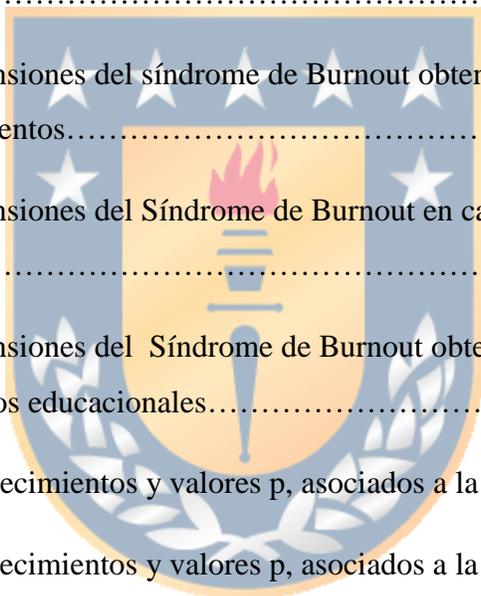
A mi profesora guía, Gabriela Bahamondes, quien al llegar a su oficina con tan solo una vaga idea de lo que pretendía llevar a cabo, me ayudó y creyó en mis capacidades, para lograr este proyecto final.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
I. RESUMEN.....	1
II. INTRODUCCIÓN	2
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	8
3.1 Muestra	8
3.2 Procedimiento preliminar.....	9
3.3 Variables de estudio e instrumentos de medida.....	9
3.4 Instrumentos de medida.	10
3.5 Análisis estadístico.....	13
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
4.1 Caracterización sociodemográfica y sociolaboral.....	14
4.2 Síndrome de Burnout (SB).....	18
4.3 Carga mental de trabajo	20
4.4 Estrés laboral.....	23
4.5 Violencia percibida.	25
4.6 Evaluación segunda etapa.	28
4.7 Relación de dependencia entre las variables Síndrome de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida.	35
4.8 Comparación de resultados de ambos periodos.	36
4.9 Comparación de los periodos de evaluación para las variables S.B y violencia percibida.	37
V.SUGERENCIAS.....	39
VI.CONCLUSIONES.....	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
VIII. ANEXOS	53
IX. APÉNDICE	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Puntajes de corte por dimensión del Síndrome de Burnout.....	11
Tabla 2. Puntajes de corte para carga mental.....	12
Tabla 3. Distribución de características sociodemográficas según establecimiento educacional.....	15
Tabla 4. Distribución características sociolaborales según establecimiento educacional.....	17
Tabla 5. Dimensiones del síndrome de Burnout obtenidos por los docentes de los establecimientos.....	19
Tabla 6. Dimensiones del Síndrome de Burnout en cada establecimiento educacional.....	20
Tabla 7. Dimensiones del Síndrome de Burnout obtenidos en docentes de los establecimientos educacionales.....	30
Tabla 8. Establecimientos y valores p, asociados a la variable carga mental...	36
Tabla 9. Establecimientos y valores p, asociados a la variable estrés laboral...	37
Tabla 10. Comparación porcentual variable Síndrome de Burnout.....	38
Tabla 11. Comparación porcentual variable violencia percibida.....	38



ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1. Nivel general de carga mental de docentes evaluados.....	21
Figura 2. Carga Mental de Trabajo global según establecimiento.....	22
Figura 3. Percepción de carga mental por dimensiones.....	23
Figura 4. Niveles de estrés general en docentes.....	24
Figura 5. Distribución de nivel de estrés percibido según establecimiento...	25
Figura 6. Percepción docente, de lugar de trabajo seguro.....	26
Figura 7. Percepción docente, violencia con apoderados.....	27
Figura 8. Percepción docente, violencia con alumnos.....	28
Figura 9. Casos de Síndrome de Burnout detectado en los docentes de la comuna de Laja.....	29
Figura 10. Percepción Carga Mental de Trabajo según etapa de evaluación...31	
Figura 11. Percepción Carga Mental de Trabajo en los establecimientos, según etapa de evaluación.....	31
Figura 12. Distribución de Carga Mental de Trabajo por dimensiones, según etapa de evaluación.....	32
Figura 13. Percepción de estrés, según etapa de evaluación.....	33
Figura 14. Percepción de estrés en los establecimientos, según etapa de evaluación.....	34
Figura 15. Percepción de violencia en docentes según etapa de evaluación...	35

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Cuestionario Burnout.....	53
Anexo 2. Cuestionario carga mental	57
Anexo 3. Cuestionario estrés laboral.....	61



ÍNDICE DE APÉNDICE

	Pág.
Apéndice 1. Consentimiento informado.....	63
Apéndice 2. Encuesta variables sociodemográficas y sociolaborales.....	64
Apéndice 3. Cuestionario violencia percibida.....	65



I.RESUMEN

Trabajar en instituciones educativas implica, en ocasiones, el desarrollo del agotamiento profesional y la presencia de factores psicosociales, los cuales pueden afectar la salud, el bienestar del profesional y sus condiciones laborales. Se realizó un estudio no experimental, de tipo descriptivo, longitudinal y correlacional, la muestra estuvo compuesta por profesionales de la educación pertenecientes a la comuna de Laja, región del Biobío. El objetivo del estudio fue establecer la incidencia de carga mental, estrés laboral y violencia percibida sobre el Síndrome de Burnout en los docentes. Se realizó una evaluación en dos periodos de tiempo, en los meses de agosto y noviembre de 2019 respectivamente, para determinar la presencia de Síndrome de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida, y observar como las variables cambiaban en el transcurso del semestre escolar, de acuerdo a las exigencias y cargas de trabajo que se iban sumando. Los resultados determinaron que a nivel general, los docentes presentaron Síndrome de Burnout en un 6,1% y 8,2% en primera y segunda etapa de evaluación respectivamente, un 42,9% de los docentes presentaron carga mental en la categoría media-baja, y en segunda instancia presentaron un aumento para la categoría media-alta en un 38,8%. Existió una disminución del estrés funcional aumentando el nivel agudo, en los periodos de evaluación, un 59,2% percibieron algún tipo de violencia por parte de sus alumnos. Luego de realizadas las evaluaciones en ambas etapas no se presentaron asociaciones significativas entre las variables de Síndrome de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida.

Palabras claves: docentes, Síndrome de Burnout, estrés laboral, carga mental, violencia.

II. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el trabajo, si bien representa una actividad beneficiosa para la economía del trabajador y para su salud mental individual y colectiva, ha estado inmerso en un mundo de cambios constantes, producto de la industrialización, automatización, globalización y otros fenómenos económicos, políticos y sociales (Castro, 2005). Sin embargo, el trabajo también ocupa un lugar central en la vida de las personas, pudiendo ser fuente de satisfacción y bienestar, en tanto genera recursos, y además, otorga sentido de pertenencia e identidad; no obstante, también puede ser fuente de insatisfacción, discomfort y producir alteraciones de salud, tanto físicas como psicológicas (Llaneza, 2008). Es por esto, que un entorno laboral saludable es esencial, no solo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad y la calidad de vida general (Barrios y Paravic, 2006).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), las condiciones de trabajo y el empleo tienen fuertes efectos sobre la salud, ya que cuando éstas son adecuadas, pueden tener efectos positivos sobre el empleado, como por ejemplo, dar protección, status social, permitir el desarrollo personal, las relaciones sociales y el estímulo, así como protección en la parte física y psíquica. La salud de los trabajadores es un prerequisite esencial para la productividad y el desarrollo económico; sin embargo, las deficientes y peligrosas condiciones en los empleos generan una gran cantidad de enfermedades que representan grandes costos para los sistemas de salud, para las economías nacionales, perpetuando la pobreza (OMS, 2011). Es por esto, que la salud laboral tiene por objetivo principal la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también el tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo. El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores (Andrade y Gómez, 2008). Los daños a la salud más

evidentes y visibles son los accidentes del trabajo, y de igual importancia son también, las enfermedades profesionales (Parra, 2003). El perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado en las últimas décadas, hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen (Gil Monte, 2012). Los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo se han convertido en uno de los temas de mayor preocupación entre los diversos actores involucrados en el ámbito de las organizaciones, la salud, seguridad e higiene ocupacional (López, García y Pando, 2014). Dentro de los riesgos laborales de tipo psicosocial, el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), ocupan un destacado lugar, ya que son las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, y fuente en la accidentalidad y el absentismo (Ferrel, Sierra y Rodríguez, 2010).

Entre los riesgos psicosociales emergentes de la actividad laboral se encuentra el síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) (Marrau, 2009). Diversos autores han documentado que este síndrome afecta más a profesionales, en el que su trabajo les requiere entrega, implicación y servicios a los demás. De esta manera, son muchos los profesionales potencialmente afectados, entre los que se destacan: enfermeros, médicos, trabajadores sociales, psicólogos, odontólogos, profesores, policías, entre otros (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006). Desde su aparición, el Síndrome de Burnout (SB) se ha definido de muchas maneras, pero la más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson (1981), quienes consideran que este síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás, y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. Por otro lado, Gil Monte (2003), caracteriza el SB, por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y relacionarse con las personas a las que atienden. En general, las personas vulnerables a padecer el síndrome son

aquellos profesionales en los que se observa la existencia de interacciones humanas trabajador-cliente, dichos profesionales pueden ser caracterizados como de desempeño satisfactorio, comprometidos con su trabajo y con altas expectativas respecto a las metas que se proponen, pero cuando los resultados de su gestión no se cumplen, estas personas se ven expuestas a un nivel de estrés constante y sobrecarga laboral (Romero, 2016).

En Chile, el Ministerio de Salud (2016) se refiere al SB o estrés crónico, como a una enfermedad laboral que impacta fuertemente la salud de trabajadores/as, siendo necesario hacer cambios radicales en la manera de enfrentar las tensiones que surgen de la sobrecarga de trabajo, las presiones, el ambiente laboral competitivo, la falta de organización del trabajo, la vivencia prolongada en el tiempo de contextos institucionales poco claros y complejos, o de inseguridad laboral. El SB o también conocido como “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome de sobrecarga emocional”, “síndrome del quemado” o “síndrome de fatiga en el trabajo”, fue declarado por la OMS, en el año 2000, como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Saborío e Hidalgo, 2015); además, este síndrome se ha reconocido oficialmente por la OMS como enfermedad, tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), y cuya entrada en vigencia se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022. Por lo tanto, el SB se incluye así entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control, y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome (Organización médica colegial de España, 2019).

El SB puede tener consecuencias para la salud a corto y a largo plazo, debido a ciertos generadores de estrés, denominados “estresores”, como por ejemplo conflictos de rol, ambigüedad y sobrecarga. La principal diferencia entre el estrés y el SB, es que este último siempre trae consecuencias negativas,

mientras que el estrés tiene efectos positivos y negativos para la vida (Buzzetti, 2005). El concepto de estrés es la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante, y que además, surge para ayudar a enfrentar situaciones nuevas; sin embargo, cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problemas físicos y psíquicos. El estrés laboral es una de las principales causas de ausentismo, toma de decisiones incorrectas y baja motivación de los trabajadores; tiene consecuencias a nivel físico, como irritabilidad, estados depresivos, ansiedad, así como también puede generar accidentes, afectar al rendimiento de los trabajadores, el clima organizacional, y puede ser un factor de riesgo de incapacidad laboral por alteraciones somáticas y/o psicológicas (Dirección del Trabajo, 2001). Uno de los factores generadores de estrés es la carga de trabajo mental, denominada demandas psicológicas, pues constituye, junto con el control y con el apoyo social, uno de los factores que pueden determinar la presencia o ausencia de estrés en el trabajador (González y Gutiérrez, 2006). Es por esto, que hoy en día las personas se encuentran en una situación en que el desempeño del trabajo exige un estado de atención (capacidad de «estar alerta») y de concentración (capacidad de estar pendiente de una actividad o un conjunto de ellas durante un periodo de tiempo) y, cuando se realiza conscientemente y con cierta continuidad, da lugar a la carga mental (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000). La carga mental de trabajo, se define como un conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo (García y Del Hoyo, 2002). En tanto, para Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic y Burgos (2015), la carga mental es un constructo multidimensional definido como la interacción entre las demandas cognitivas de la tarea (memoria y atención), las características de la persona (nivel educativo y autoeficacia) y las características de la situación (presión temporal). Las demandas exigidas en el desempeño de un amplio número de puestos de

trabajo hacen que el concepto de carga mental adquiera una importancia significativa para el área de prevención de riesgos laborales y, en concreto, para el bienestar físico y psicológico de los trabajadores (Rolo, Díaz y Hernández, 2009), esto se debe a que con los años, se ha producido una reducción paulatina de la actividad física en muchos puestos de trabajo y han ido apareciendo nuevos puestos en los que predomina la actividad mental, de forma que el trabajo actual requiere cada vez menos esfuerzo físico y más tratamiento de información (García y Del Hoyo, 2002).

El deterioro físico y emocional de los profesionales que trabajan en áreas como la enseñanza, la salud, el trabajo social y servicios legales de emergencia, comenzó a ser concebido como un problema característico de las profesiones, un proceso de intercambio interactivo entre las personas, con sus variables de naturaleza psicológica e individual, y el medio ambiente (Camacho y Arias, 2009). Según Buzzetti (2005), una de las poblaciones que se encuentran en mayor riesgo en Chile de padecer el SB, es la de los profesionales dedicados a la docencia, esto es debido a que el profesor está sometido constantemente a factores de riesgo psicosocial, tales como situaciones de tipo laboral, familiar o personal; que inciden en la aparición y/o mantenimiento de diversas condiciones que afectan la salud mental del profesor. Para Arias y Jiménez (2013), la profesión docente está sujeta a una serie de presiones internas y externas que afectan la salud de este profesional; un ejemplo de ellas, es ser blanco recurrente de agresividad por parte de padres y alumnos (Cáceres, Campillay, Cvitanic y Bagsted, 2015). La violencia contra los profesores, en el marco de la función docente, es un fenómeno cada vez más frecuente; la violencia que se produce en contra de los profesores y por parte de los estudiantes, es un fenómeno que solo recientemente ha comenzado a aparecer tanto en los trabajos de investigación, como en los tópicos de preocupación pública (Guerra, 2018). En Chile, las denuncias ingresadas de maltrato a profesores, a través de la Superintendencia de Educación, han tenido una progresión ascendente (Galdames y Pezoa, 2016). Según datos entregados por

la unidad de estudios de la Superintendencia de Educación en el año 2016, se obtuvo un total de 177 denuncias, en materia de “maltrato a docente y/o asistentes de la educación”, de las cuales un 2,4% correspondían al género femenino y un 0,6 % al género masculino (Superintendencia de Educación, 2016). Debido a lo anterior, estas situaciones podrían repercutir en los docentes, mostrándose irritables e intolerantes, lo que además de deteriorar la relación con los alumnos, se traduciría en ausentismo reiterado y aumento de licencias médicas a lo largo de los años (Caceres, Campillay, Cvitanic y Bagsted, 2015). La docencia se considera como una profesión estresante, que con mucha frecuencia afecta la salud, la capacidad para desempeñar las tareas y aprovechar al máximo las habilidades y capacidades. El estrés derivado de trabajar en instituciones educativas en contextos cada vez más complejos y demandantes implica, en algunas ocasiones, el desarrollo del agotamiento profesional (SB), el cual puede llegar a afectar la calidad de vida laboral (Arias y González, 2009).

Considerando lo anterior, se plantea que el estrés laboral, carga mental y violencia percibida, afectan en la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes de establecimientos educacionales de la comuna de Laja. Se propuso como objetivo general, establecer la incidencia de carga mental, estrés laboral y violencia percibida sobre el Síndrome de Burnout en los docentes; y como objetivos específicos, i) Identificar las características sociodemográficas de los docentes en estudio, ii) Determinar la presencia de Síndrome de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida en docentes de los respectivos establecimientos, iii) Establecer diferencias en los resultados del Síndrome de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida, en dos periodos de evaluación, de los docentes en estudio, iv) Asociar las variables carga mental, estrés laboral y violencia percibida con el Síndrome de Burnout, en los docentes de cada establecimiento educacional y finalmente, v) Proponer sugerencias de mejora a los establecimientos educacionales, con respecto a los resultados obtenidos.

III. MATERIALES Y MÉTODOS.

El estudio se basó en un diseño no experimental, descriptivo, longitudinal y correlacional.

3.1 Muestra

La muestra de estudio estuvo compuesta por 49 profesionales que ejercen su actividad como docentes, ingenieros o asistentes de la educación en 3 establecimientos pertenecientes a la comuna de Laja, región del Biobío. Cada establecimiento educacional presenta ciclos escolares similares.

-Liceo Polivalente Hermanas Maestras de la Santa Cruz, pertenecientes al sistema de establecimientos particulares subvencionados, se encarga de entregar una educación desde Pre-Kínder hasta cuarto año de enseñanza media. Cuenta con una planta de 55 docentes.

-Liceo Héroes de la Concepción, Área Técnico Profesional (TP), perteneciente al sistema público educacional, imparte tres especialidades, administración, construcciones metálicas y electricidad general. Cuenta con una planta docente de 34 profesionales.

-Escuela Amanda Labarca, es un establecimiento especializado para atender a alumnos con discapacidad intelectual. Cuenta con una planta docente de 16 profesionales, de los cuales 6 son asistentes de la educación, además de tener un equipo multiprofesional para asistir a las diferentes dificultades de sus alumnos.

Criterios de inclusión

- Docentes que quieran ser partícipes de esta evaluación, firmando consentimiento informado.
- Docentes con una antigüedad laboral de a lo menos un año en los respectivos colegios.
- Docentes con una carga horaria no menor a 20 horas semanales trabajadas en aula.

Criterios de exclusión

- No se considerará equipo multiprofesional perteneciente a escuela Amanda Labarca (fonoaudiólogo, kinesiólogos, asistentes sociales y psicólogos).
- Profesores en condición de reemplazantes y trabajadores que no tengan directa relación con la educación de los alumnos.
- Profesionales que formen parte de otro establecimiento u otro trabajo por el cual sea remunerado.

3.2 Procedimiento preliminar.

Para desarrollar esta investigación, se solicitó la autorización y coordinación con las respectivas directoras de los colegios de la comuna de Laja. Seguidamente, se coordinaron reuniones con los docentes para la entrega de información, y luego se hizo entrega del consentimiento informado, especificando que su participación sería de manera voluntaria y confidencial. Posteriormente, se hizo entrega de la encuesta sociodemográfica y los cuestionarios de las variables en estudio (Síndrome de burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida), explicando en qué consistían cada una, y así proceder a la aplicación de los instrumentos de medición.

3.3 Variables de estudio e instrumentos de medida

Para realizar la evaluación de las diferentes variables de estudio, se aplicaron instrumentos validados, con el fin de obtener resultados de los niveles de Síndrome de Burnout, carga mental y estrés laboral. Para la evaluación de las variables sociodemográficas y violencia percibida se ocuparon encuestas de elaboración propia, que fueron sometidas a un panel de expertos.

3.4 Instrumentos de medida.

i) Variables sociodemográficas

Para obtener los datos sociodemográficos, se aplicó un cuestionario breve de elaboración propia, abordando los siguientes aspectos: género, rango de edad, estado civil, cantidad de hijos, años de antigüedad ejerciendo profesión, actividades no remuneradas después de su trabajo, horas semanales trabajadas en aulas, ciclos escolares en el que ejerce, cargo educacional, residencia durante la semana y el tipo de establecimiento (Apéndice 1).

ii) Cuestionario Maslach Burnout Inventory

El Síndrome de Burnout, como factor de riesgo laboral, se evaluó mediante el cuestionario de Maslach y Jackson (1981), denominado “Maslach Burnout Inventory (MBI)”, el cual ha sido validado en Chile por los resultados expuestos por Buzzetti (2005), siendo el más utilizado a nivel mundial, con una fiabilidad cercana al 90%. El instrumento está conformado por una totalidad de 22 ítems, de tipo Likert, cuyo rango de medida de la escala va de cero puntos (nunca), hasta seis puntos (todos los días), y consta de tres subescalas destinadas a medir las tres dimensiones del síndrome: Agotamiento Emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo) compuesto por nueve preguntas a evaluar; Despersonalización (valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento) constituido por cinco preguntas y realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficacia y Realización personal en el trabajo), conformado por ocho preguntas (Anexo 1).

Se considera que un individuo presenta el Síndrome de Burnout si muestra valores altos en agotamiento y despersonalización, y bajos en realización personal (Hederich y Caballero, 2016). La baremación establecida se realizó de acuerdo a los percentiles 33 y 66, obteniendo los siguientes rangos (Tabla 1).

Tabla 1. Puntajes de corte por dimensión del Síndrome de Burnout.

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	$\leq 21,93$	21,94 – 33,08	Mayor a 33,08
Despersonalización	$\leq 5,35$	5,36 – 8,95	Mayor a 8,95
Realización personal	$\leq 43,68$	43,69- 48,12	Mayor a 48,12

Fuente: Rangos de porcentajes, elaboración propia, criterios utilizado percentil 33 y 66.

iii) Carga mental

Para determinar el nivel de carga mental en docentes, se aplicó la Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM), la cual se caracteriza por ser una escala multidimensional, partiendo del enfoque que plantea la alta relevancia de las percepciones del trabajador (Rolo, Díaz, y Hernández, 2009). Está compuesta por 5 dimensiones i) *Demandas cognitivas y complejidad de la tarea*, se relaciona al esfuerzo cognitivo que supone el desempeño del puesto de trabajo, ii) *Consecuencias para la salud*, hace referencia al agotamiento que el desempeño de la tarea produce en el trabajador/a, iii) *Características de la tarea*, describe las interrupciones y distracciones que se generan en el puesto de trabajo, iv) *Organización temporal*, recoge valoraciones sobre la adecuación del tiempo del que dispone el trabajador/a para ejecutar su labor, y v) *Ritmo de trabajo*, se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador/a de organizar el tiempo en el desempeño de la tarea, así como el efecto de un error en los resultados del trabajo. Consta de 20 ítems, las respuestas son de tipo Likert, con un puntaje mínimo de 1 y un máximo de 5. Se obtiene puntaje total y por cada dimensión, donde las puntuaciones bajas indican menor percepción de carga mental de trabajo y las altas corresponden a mayor percepción de ésta (Ceballos, Paravic, Burgos, Barriga, 2014) (Anexo 2).

La baremación establecida para carga mental, se realizó a través de los puntos de corte para los percentiles 25, 50 y 75 (Tabla 2).

Tabla 2. Puntajes de corte para carga mental

Baja	$\leq 0,68$
Media Baja	0,69- 0,83
Media Alta	0,84- 0,98
Alta	$\geq 0,99$

Fuente: Rangos de porcentajes, elaboración propia

iv) Estrés laboral

Para determinar el nivel de estrés en docentes, se procedió a evaluar mediante la escala de estrés percibido PSS-14 (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983). Es una de las más usadas para evaluar el estrés, y está diseñada para medir el grado en que las situaciones de vida son percibidas como estresantes. Está constituida por 14 ítems, las que evalúan cuán impredecible, incontrolable y sobrecargada encuentran su vida los individuos encuestados (Meyer, Ramírez y Pérez, 2013). Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 alternativas, con un rango de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo). Para obtener la puntuación total en el PSS se deben invertir algunos de los ítems, la escala puntúa de 0 a 56; las puntuaciones superiores indican un mayor estrés percibido (Torres, Vega, Vinalay, Arenas y Rodríguez, 2015) (Anexo 3).

v) Cuestionario de violencia percibida para docencia

El cuestionario de violencia percibida, fue de elaboración propia, el cual incorporó preguntas relacionadas a situaciones en la que puedan verse implicados durante su labor de docencia, ya sea tanto con alumnos como con apoderados (Apéndice 2).

3.5 Análisis estadístico

Para determinar y analizar la relación de dependencia entre las variables de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida, se utilizó tablas de contingencia mediante una prueba Chi- cuadrado, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Para la comparación de las variables de carga mental y estrés laboral, se realizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon, que permite comparar dos muestras relacionadas (antes y después), debido a que no se comprobaron los supuestos de normalidad, y también se utilizó una prueba paramétrica T-Student.

Para las variables violencia percibida y Síndrome de Burnout, se realizó una comparación porcentual de ambas etapas.

Los datos fueron analizados en el software Statistica 7.0.



IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Caracterización sociodemográfica y sociolaboral

La primera evaluación se efectuó durante el mes de agosto de 2019, fecha en la cual los docentes daban inicio al segundo semestre escolar. Cabe mencionar que los profesionales habían sido partícipes del paro docente durante los meses de junio y julio de 2019, por lo que en estos meses no habían realizado clases.

La muestra estuvo compuesta por un total de 49 docentes de los distintos establecimientos educacionales de la comuna de Laja, de los cuales un 73,5% correspondió al género femenino. El rango etario que presentó mayor frecuencia para los 3 establecimientos fue de “26 a 31 años”, con un 40,8%; de acuerdo al estado civil, un 46,9% de los profesionales señaló estar soltero/a y un 42,9% de los participantes indicaron estar casados o conviviendo, de lo cual se puede concluir que gran parte de los docentes evaluados se encuentran en la etapa de desarrollo adulto joven. Esto coincide con el estudio realizado por la red de servicios para la educación, en el primer censo docente en Chile (Edu global, 2012), en el cual se indica que la edad de los profesores se encontraba principalmente entre los 25 a 39 años, representado por un total de 48%; en la variable estado civil, se registraron algunas diferencias respecto a los porcentajes ya que, un 37% indicó estar soltero y un 51% estar casado o conviviendo. En cuanto al cargo educacional de los profesionales evaluados, la muestra estuvo compuesta principalmente por docentes, representado por un 81,6%, y el 18,4% restante por ingenieros y técnicos profesionales, los cuales prestan apoyo al profesorado en las asignaturas que les corresponden en cada establecimiento, tales como administración, construcciones metálicas y educación diferencial. Respecto a la residencia durante la semana, un 81,6% de los evaluados indicó residir en la comuna de Laja (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución de características sociodemográficas según establecimiento educacional

	Rango de edad(años)							
	Municipal		Particular subvencionado		Diferencial		Total de datos	
	N	%	N	%	N	%	N	%
20 a 25	2	10,0	1	5,9	1	8,3	4	8,2
26 a 31	6	30,0	8	47,1	6	50,0	20	40,8
32 a 37	4	20,0	2	11,8	1	8,3	7	14,3
38 a 43	4	20,0	0	0,0	0	0,0	4	8,2
44 a 49	2	10,0	2	11,8	2	16,7	6	12,2
50 a 55	2	10,0	4	23,5	1	8,3	7	14,3
Mayor a 55	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	2,0
Total	20	100	17	100,00	12	100,0	49	100
	Estado civil							
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Soltero/a	10	50,0	7	41,2	6	50,0	23
Casado o conviviendo	8	40,0	9	52,9	4	33,3	21	42,9
Viudo/a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Separado/a	2	10,0	1	5,9	2	16,7	5	10,2
Total	20	100	17	100	12	100	49	100
	Cantidad de hijos							
	N	%	N	%	N	%	N	%
	No tiene	9	45,0	4	23,5	4	33,3	17
1 a 2	9	45,0	11	64,7	5	41,7	25	51,0
3 a 4	1	5,0	2	11,8	3	25,0	6	12,2
Más de 4	1	5,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0
Total	20	100	17	100	12	100	49	100
	Cargo educacional							
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Téc. profesional	0	0,0	0	0,0	5	41,7	5
Ingeniero	4	20,0	0	0,0	0	0,0	4	8,2
Docente	16	80,0	17	100,0	7	58,3	40	81,6
Total	20	100	17	100	12	100	49	100
	Residencia durante la semana							
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Laja	16	80,0	13	76,5	11	91,7	40
fuera de Laja	4	20,0	4	23,5	1	8,3	9	18,4
Total	20	100	17	100	12	100	49	100

De acuerdo al ámbito laboral, los docentes evaluados mencionaron tener desde 0 a 5 años de antigüedad ejerciendo su profesión, representado por un 51% del total de la muestra (Tabla 4). Ayala, Ortúzar, Flores y Milesi (2015) señalan que los docentes durante sus primeros años ejerciendo la profesión, experimentan un periodo de tensión y de aprendizaje intensivo, debiendo adaptarse al aula escolar, y a su vez, desarrollar sus habilidades como profesionales. Los docentes se distribuyen principalmente en el 3^{er} ciclo (59,2%), correspondiente a la enseñanza media, la cual prepara al alumno para la etapa de educación superior. Por otro lado, un 60% de los profesionales indicó no realizar alguna actividad remunerada después de su trabajo; y el 40% restante, mencionó realizar actividades deportivas, religiosas y domésticas luego de salir del trabajo, además de ayudar a sus hijos con las tareas y trabajos. Referente a las horas semanales trabajadas en aula, un 65,3% trabajan entre 31 a 40 horas, distribuidas en horas cronológicas en aula y horas no lectivas, entre las cuales están: programación de clases, atención de apoderados, reuniones extra programáticas y consejo de profesores. Estos resultados son similares a los obtenidos en la encuesta TALIS (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2013), en la que un 74,5% de los docentes chilenos señalaron trabajar 30 horas o más.

Tabla 4. Distribución características sociolaborales según establecimiento educacional

Años de antigüedad ejerciendo profesión								
	Municipal		Particular subvencionado		Diferencial		Total de datos	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0 a 5 años	9	45,0	8	47,1	8	66,7	25	51,0
6 a 10 años	5	25,0	3	17,6	1	8,3	9	18,4
11 a 20 años	4	20,0	3	17,6	1	8,3	8	16,3
21 a 30 años	2	10,0	2	11,8	1	8,3	5	10,2
Más de 30 años	0	0,0	1	5,9	1	8,3	2	4,1
Total	20	100	17	100	12	100	49	100
Horas semanales trabajadas en aula								
	Municipal		Particular subvencionado		Diferencial		Total de datos	
	N	%	N	%	N	%	N	%
15 a 20 horas	1	5,0	1	5,9	1	8,3	3	6,1
21 a 30 horas	2	10,0	2	11,8	1	8,3	5	10,2
31 a 40 horas	13	65,0	11	64,7	8	66,7	32	65,3
Más de 40 horas	4	20,0	3	17,6	2	16,7	9	18,4
Total	20	100	17	100	12	100	49	100
Ciclos escolares en el que ejerce el profesorado								
	Municipal		Particular subvencionado		Diferencial		Total de datos	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 ^{er} ciclo	0	0,0	5	29,4	3	25,0	8	16,3
2 ^{do} ciclo	0	0,0	3	17,6	1	8,3	4	8,2
3 ^{er} ciclo	20	100,0	4	23,5	5	41,7	29	59,2
1 ^{er} y 2 ^{do}	0	0,0	1	5,9	1	8,3	2	4,1
2 ^{do} y 3 ^{er}	0	0,0	3	17,6	2	16,7	5	10,2
1 ^{er} , 2 ^{do} y 3 ^{er} ciclo	0	0,0	1	5,9	0	0,0	1	2,0
Total	20	100	17	100	12	100	49	100
Actividades no remuneradas después de su trabajo								
	Municipal		Particular subvencionado		Diferencial		Total de datos	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí	8	40,0	5	29,4	3	25,0	16	32,6
No	12	60,0	12	70,6	9	75,0	33	67,4
Total	20	100	17	100	12	100	49	100

4.2 Síndrome de Burnout (SB)

Según la evaluación de SB señalado por Maslach y Jackson (1981), se identificó un total de 3 docentes con el Síndrome, lo que representa un 6,1% de la muestra, significando que los afectados tienden a tener menor concentración, sin ganas de realizar su labor, a sentirse fatigados y sin empatía con las personas que los rodean. Esto no concuerda con los resultados de Jiménez, Jara y Miranda (2012), quienes en su estudio a docentes municipales obtuvieron que un 40,5% se encontraba afectado por el SB. Referente al rango etario de los docentes afectados en esta evaluación osciló entre los 26 a 37 años, con un promedio de 32 años de edad, correspondiendo a 4,1% mujeres y un 2% a hombres, quienes trabajan con alumnos de enseñanza básica. Darrigrande y Durán (2012), explican este síndrome por los cambios y exigencias impuestas tanto por los directivos, padres y alumnos, en el desarrollo de las funciones del profesorado. De acuerdo a los resultados obtenidos en las dimensiones del SB a nivel general, los datos arrojaron estar en la categoría “bajo”, tanto para cansancio emocional como despersonalización; sin embargo, también presentan baja realización personal, lo cual es negativo y se puede comprender, ya que los docentes mencionaron sentirse cada vez más desvalidos en sus trabajos por el poco apoyo de la entidad sostenedora, ya que cuando sucede alguna situación que los involucra, se da todo el apoyo al alumnado, dejando de lado a los docentes, quienes van demostrando actitudes de distanciamiento hacia su trabajo (Tabla 5). En relación con los resultados obtenidos en esta evaluación, hay concordancia con lo expuesto por Zuniga y Pizarro (2017) en su estudio a docentes de un colegio público regional chileno, arrojando un bajo nivel para realización personal y despersonalización.

Tabla 5. Dimensiones del síndrome de Burnout obtenidos por los docentes de los establecimientos

Dimensión	Alto		Medio		Bajo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Cansancio emocional	8	16,3	14	28,6	27	55,1
Despersonalización	12	24,5	7	14,3	30	61,2
Realización personal	2	4,1	11	22,4	36	73,5

Al dividir los resultados del S.B según establecimiento educacional, se observó que los docentes del colegio particular subvencionado y diferencial, no presentan altos porcentajes en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, más bien los resultados arrojaron un nivel “bajo” en estas categorías (Tabla 6), esto explica que los docentes no presentaran síntomas del Síndrome de Burnout, comentando que el hecho de desconectarse del trabajo y usar tiempo libre para sus actividades personales les favorece, ya que así pueden realizar sus labores diarias con ánimo y entusiasmo. Esto concuerda con lo expuesto por Darrigrande y Durán (2012), quienes en su estudio a docentes chilenos de establecimientos particulares subvencionados mostraron puntajes bajos en cansancio emocional y realización personal. Lo que respecta a los profesores del colegio municipal, la dimensión de despersonalización presentó un rango alto, representado por un 45% de los docentes, expresando una sensación de desmotivación frente a su lugar de trabajo.

Tabla 6. Dimensiones del Síndrome de Burnout en cada establecimiento educacional.

Establecimiento diferencial						
Dimensión	Niveles					
	Alto		Medio		Bajo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cansancio emocional	1	8,3	2	16,7	9	75,0
Despersonalización	0	0,0	2	16,7	10	83,3
Realización personal	0	0,0	4	33,3	8	66,7
Establecimiento municipal						
Dimensión	Alto		Medio		Bajo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Cansancio emocional	2	10,0	7	35,0	11
Despersonalización	9	45,0	3	15,0	8	40,0
Realización personal	1	5,0	5	25,0	14	70,0
Establecimiento particular subvencionado						
Dimensión	Alto		Medio		Bajo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Cansancio emocional	5	29,4	5	29,4	7
Despersonalización	3	17,7	2	11,8	12	70,6
Realización personal	1	5,9	2	11,8	14	82,5

4.3 Carga mental de trabajo

En relación con la variable carga mental de trabajo (CMT), se pudo observar que la mayor parte de los docentes se concentró en la categoría “Media-baja”, representado por un 42,9% del total de la muestra (Figura 1), posiblemente debido a que los docentes, en la primera evaluación (mes de agosto) habían regresado recién de su periodo de vacaciones, llegando descansados y con una

menor carga laboral, no obstante, es importante mencionar que los docentes de colegios municipales se encontraban en una etapa de manifestaciones en los meses anteriores, por ende, el periodo de descanso fue aún mayor.

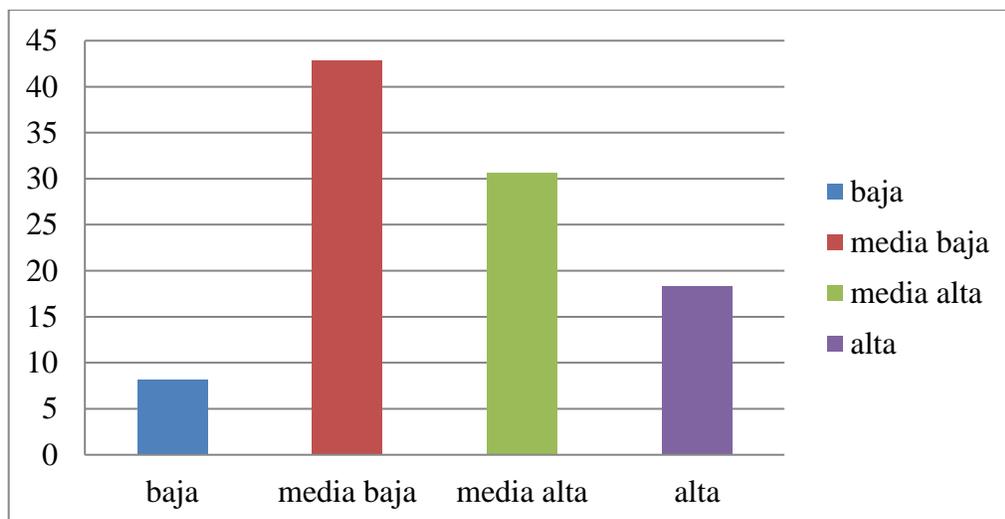


Figura 1. Nivel general de carga mental de docentes evaluados.

Al separar los resultados por establecimiento educacional, los docentes presentaron mayor registro en la categoría “Media-baja” en el establecimiento municipal y particular subvencionado, y para los docentes del establecimiento diferencial, obtuvieron mayor valor (50%) para la categoría “alta”, lo que indica que los profesores presentan una sobrecarga mental (Figura 2), lo que probablemente se debe a que los docentes día a día, trabajan con alumnos que tienen diagnósticos cognitivos y/o físicos y necesidades educativas especiales, tales como trastorno del espectro autista, esquizofrenia, trastornos del lenguaje, conductas opositoras, crisis de epilepsias, entre otros; además de las reiteradas descompensaciones emocionales que padecen los niños/as y adolescentes en sus actividades diarias. Esto concuerda con los resultados de Viteri (2014), en su estudio con docentes de escuela especial de un colegio público, quienes arrojaron una carga mental alta, con un 47%.

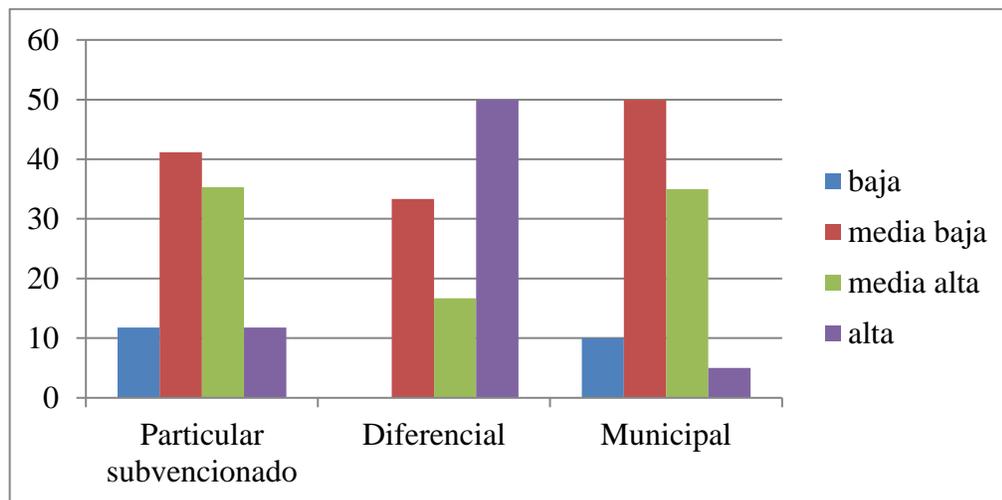


Figura 2. Carga Mental de Trabajo global según establecimiento

De acuerdo a lo expuesto por Ceballos, Paravic, Burgos y Barriga (2014), las puntuaciones bajas indican menor percepción de carga mental de trabajo y las altas corresponden a mayor percepción de ésta. Por lo tanto, los resultados de carga mental que compete a las 5 subdimensiones (Figura 3), tienden a presentar una percepción “media alta”, siendo organización temporal, la que obtiene mayor porcentaje, representada por un 42,9%. Esto se debe a que el desempeño de los docentes es cada vez más agotador, debido a las demandas exigidas y a los problemas que se presentan en las salas de clases, con un nivel de concentración elevado en su área de trabajo, funcionando bajo tiempos acotados para realizar sus labores de docente. Por otro lado “ritmo de trabajo” y “demandas cognitivas y complejidad de la tarea”, tienden a presentar una percepción “alta”, puesto que la exigencia de memorización, concentración y la toma de decisiones en cada puesto de trabajo, además de los tiempos acotados para organizar la tarea, les imposibilita distribuir su jornada de trabajo, como por ejemplo incluir pausas de descanso, análisis de información en conjuntos con docentes del área y así poder disminuir la carga laboral.

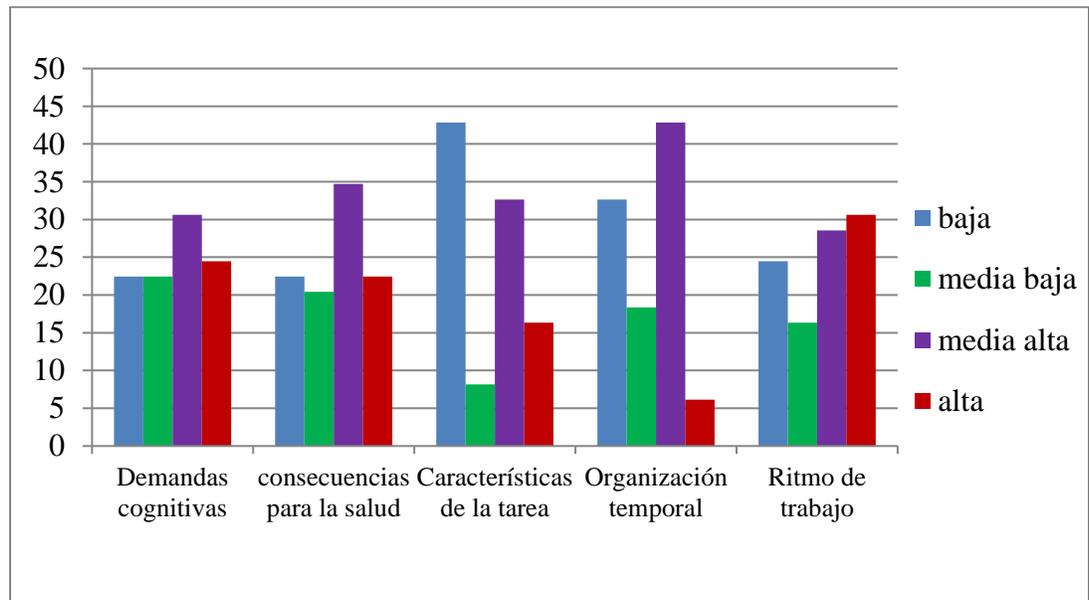


Figura 3. Percepción de carga mental por dimensiones.

4.4 Estrés laboral

En lo que respecta a la escala de estrés percibido, a nivel general, los docentes presentaron una leve tendencia hacia el nivel de estrés “funcional”, representado por un 34,7%. Por su parte, un 20,4% de los docentes presentó un estrés “agudo” (Figura 4), que es considerado el nivel más crítico. Esto puede comprenderse porque los profesores argumentan que la exigencia y la presión, de las situaciones a las que se enfrentan en su labor y la inadecuada relación entre profesores, les afecta en su día a día, siendo estos factores algunas razones para haber convocado al paro de docentes, en los meses Mayo y Junio de 2019. Estos datos no tienen concordancia con lo expuesto por Velázquez, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez (2014) en su estudio a docentes mexicanos de educación media, en el cual se encontró que un 89% presentaron un estrés alto.

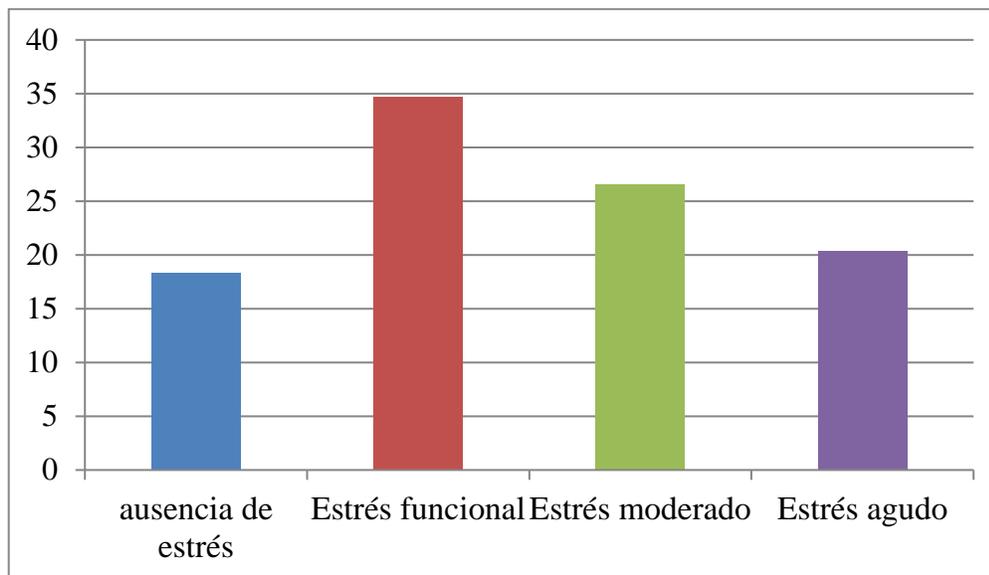


Figura 4. Niveles de estrés general en docentes.

Al evaluar de manera particular los niveles de estrés presentados en los diferentes establecimientos educacionales, se encontró mayor nivel de estrés funcional en los docentes de la escuela diferencial, representado por un 41,7% (Figura 5), el cual puede ser útil para cumplir sus funciones de docencia. Por otro lado, un 58,3% de los docentes presentaron niveles de estrés moderado y agudo, lo que resulta valores superiores en comparación a los otros establecimientos evaluados. Con respecto a los docentes que resultaron con altos niveles de estrés, manifestaron que con los años ejerciendo su profesión, son muchas las situaciones a las que se ven expuestos, entre ellas mencionaron la no disposición de los alumnos para realizar actividades en las asignaturas. En otras ocasiones, los docentes se ven involucrados en diversas situaciones con alumnos, sintiéndose sobrepasados, no siendo capaces de resolver tales conflictos, descuidando su integridad mental y manteniendo un reiterado cansancio. Otra causa de estrés que se sumó fue el no pago de los sueldos en el mes de julio, debido a que estuvieron apoyando la causa del petitorio docente a nivel comunal. Al respecto, Lagos (2019) comenta que algunos elementos que

generan estrés en la vida de los docentes pueden ser el bajo sueldo, la cantidad de alumnos en las salas de clases, la acumulación de actividades propias de su labor, además de la resolución de conflictos en el aula, que es uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los profesores.

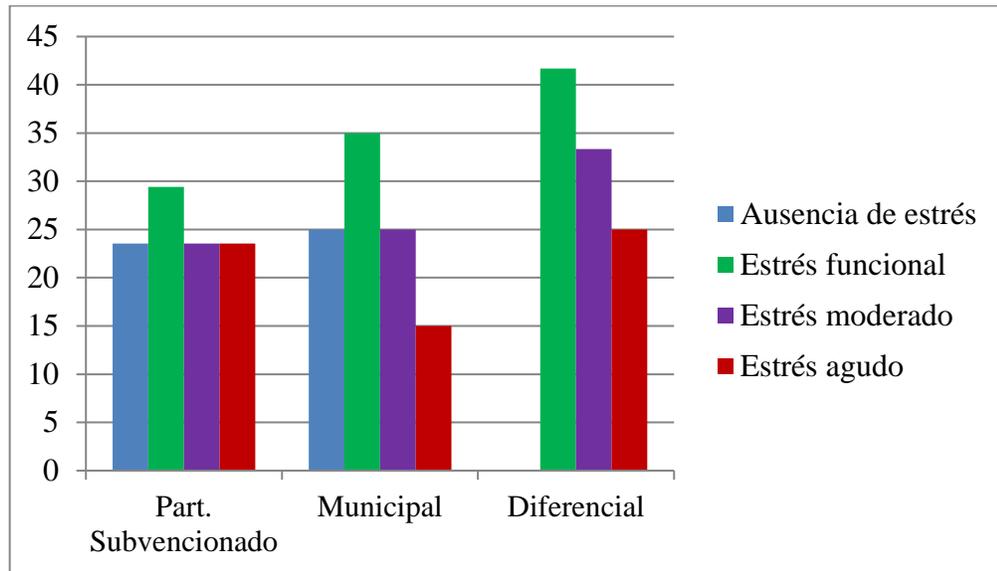


Figura 5. Distribución de nivel de estrés percibido según establecimiento.

4.5 Violencia percibida.

Con respecto a la variable violencia percibida, un 69,4% de los docentes manifestó que sí consideran su lugar de trabajo seguro (Figura 6); sin embargo, señalaron haber presenciado algún tipo de violencia, ya sea por parte de sus alumnos o de sus apoderados. Los docentes plantean que en los establecimientos educacionales hoy en día se preocupan por el bienestar de los alumnos, de manera que la organización no muestra interés a los problemas de violencia a las que se ven expuestos los docentes, descuidando la salud y la integridad de los profesionales. En el análisis de cada establecimiento, se obtuvo que los docentes del colegio particular subvencionado, en comparación a los municipales, son los que consideran más seguro su lugar de trabajo, esto puede deberse, a que los establecimientos municipales dependen de los presupuestos que les entrega el Estado a sus municipios, por ende, no se

invierte lo necesario en estos para resguardar la seguridad, pudiendo aportar con capacitaciones, cursos que involucren a los alumnos, o actividades extraprogramáticas en las que se pueda fomentar el cuidado y la seguridad, tanto de los alumnos como del profesorado, además los establecimientos municipales, velan por cumplir con los objetivos académico (SIMCE, evaluaciones de nivelación, olimpiadas). Por su parte el establecimiento particular subvencionado pertenece a una fundación religiosa, la cual tiene como prioridad la unión de los objetivos académicos con los pastorales, en el cual sus sellos educativos van dirigidos a fomentar el trabajo en equipo y el desarrollo profesional de todos los integrantes de su comunidad educativa, contribuyendo con capacitaciones en la temática del manejo y resolución de conflictos, generando instancias y espacios de diálogos, potenciando líderes y modelos. Esto tiene concordancia con lo señalado por Chávez (2009) en su estudio relacionado con el entorno social de trabajo, en el que docentes de colegios particulares subvencionados encuentran el entorno de su escuela más seguro en comparación con los colegios municipales.

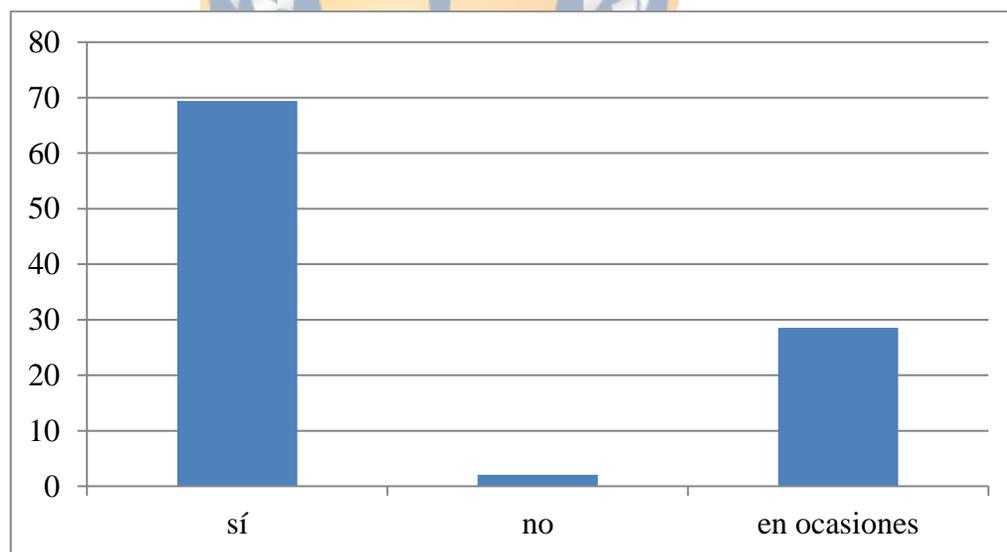


Figura 6. Percepción docente de lugar de trabajo seguro.

Al evaluar la percepción de los docentes sobre la violencia con sus apoderados, un 83,7% de los docentes de establecimientos educacionales señalaron nunca

haber experimentado algún tipo de evento peligroso (Figura 7), sin embargo, han recibido algún tipo de amenaza y agresiones verbales, siendo considerado por los profesores como casos puntuales, ya sea porque tuvieron algún problema con alumnos en las salas de clases, o porque los apoderados desprestigian su labor docente. Al respecto, Rodríguez y Delgado (2010), en su estudio sobre la violencia escolar en escuelas básicas, mencionan que los tipos de agresiones percibidas por docentes, son tanto físicas como verbales, entre las que destacan golpes, empujones, insultos y amenazas, además de violencia psicológica, como humillación e indiferencia.

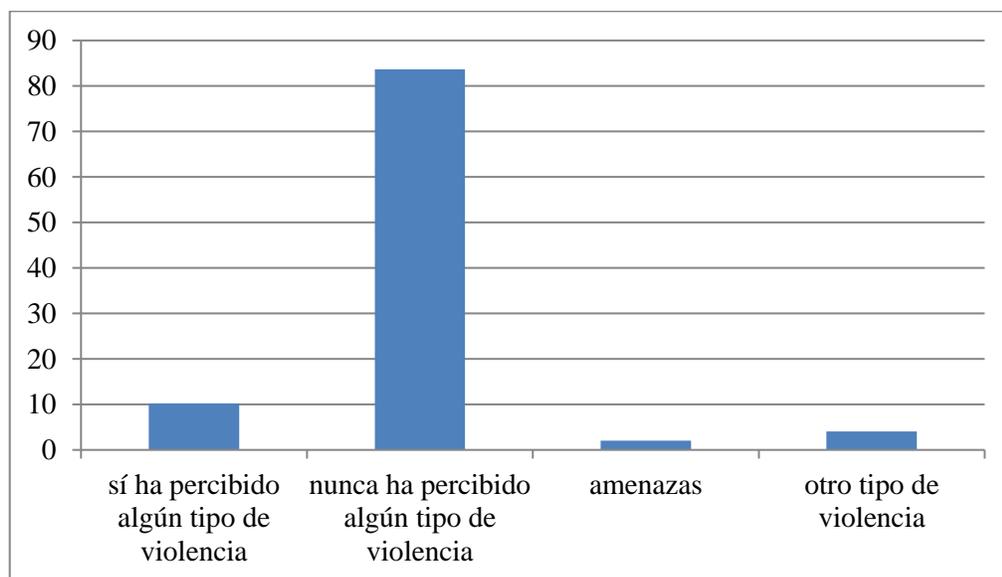


Figura 7. Percepción docente, violencia con apoderados.

Por otra parte, un 59,2% de los docentes mencionaron haber experimentado algún tipo de agresión verbal por parte de los alumnos, tales como faltas de respeto, acusaciones, insultos, burlas, entre otros (Figura 8). Esto concuerda con lo planteado por el Ministerio de Educación (2005), en su encuesta a docentes y alumnos, en la cual un 51,5% de los docentes, mencionó haber recibido con alta frecuencia agresiones, ya sea de tipo física, amenazas permanentes, psicológicas, entre otras.

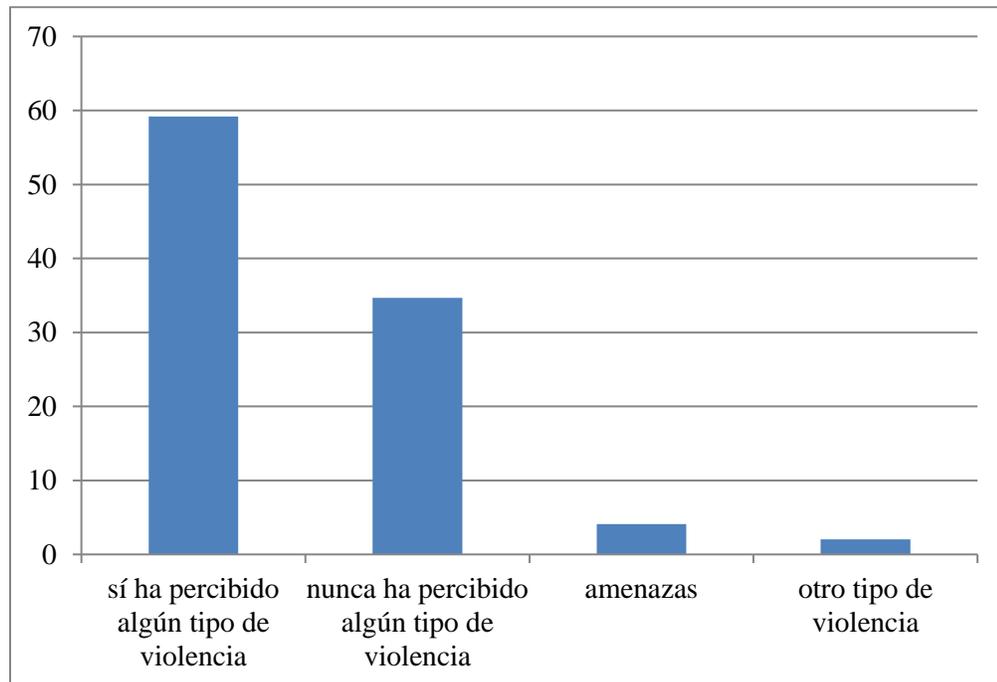


Figura 8. Percepción docente, violencia con alumnos.

4.6 Evaluación segunda etapa.

La evaluación de los docentes en segunda instancia fue durante el mes de noviembre del año 2019. Cabe mencionar que los establecimientos municipales, al adherirse al paro nacional de profesores, se encontraban con extensión horaria en su programa, luego de su horario de clases. Respecto al establecimiento particular subvencionado, permaneció en clases normales durante todo el semestre, cerrando el año escolar en las fechas estipuladas por calendario académico.

4.6.1 Resultados del Síndrome de Burnout y factores psicosociales.

De acuerdo a los resultados del Síndrome de Burnout, se observó un leve aumento de los docentes que padecen el síndrome (Figura 9), a pesar de que la exigencia percibida por los docentes fue mayor, a causa de las recuperaciones de clases en el segundo semestre, viéndose afectados en sus horarios y en la

exigencia por parte del municipio y del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM); en cambio los docentes del establecimiento particular subvencionado, se vieron afectados por las actividades de finalización de semestre.

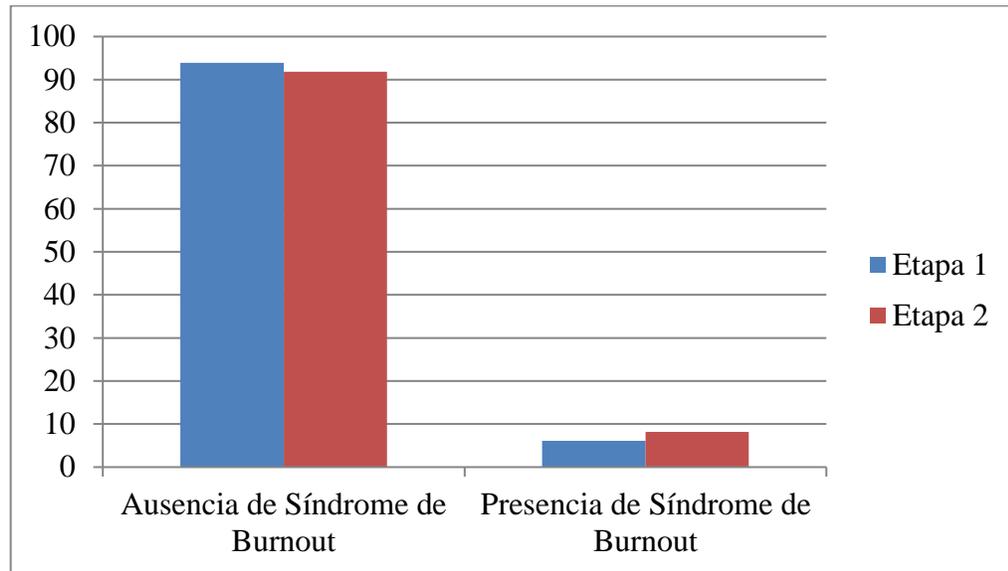


Figura 9. Casos de Síndrome de Burnout detectado en los docentes de la comuna de Laja.

En relación con las dimensiones del Síndrome de Burnout a nivel general, se presentó nuevamente mayor porcentaje en la categoría bajo (Tabla 7). Esto explica que los docentes, a pesar de tener altas exigencias laborales, como recuperación de clases y/o cierre de semestre, logran dominar su ritmo de trabajo y cumplir con las exigencias propias de cada establecimiento, lo que se refleja en los resultados, los cuales no presentan un indicio del Síndrome de Burnout en niveles altos. Sin embargo, a pesar de estos resultados bajos, para la dimensión de cansancio emocional un 22,5% de los docentes evaluados presentaron niveles altos, y en realización personal un 34,7% de los docentes obtuvo un nivel medio, reduciendo sus resultados altos de la primera evaluación. Respecto a lo anterior, se puede mencionar que el clima laboral es de vital importancia para el desarrollo tanto personal como laboral de los

docentes, ya que al estar agotado emocionalmente o que el docente no se sienta realizado como persona, puede traer consecuencias tales como descontento consigo mismo, el sentirse negativamente, desmotivado en el trabajo e insatisfecho con los resultados.

Tabla 7. Dimensiones del Síndrome de Burnout obtenidos en docentes de los establecimientos educacionales.

	C.E		D		R.P.							
	Etapa 1		Etapa 2		Etapa 1		Etapa 2					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%				
Alto	8	16,3	11	22,5	12	24,5	10	20,4	2	4,1	0	0,0
Medio	14	28,6	19	38,8	7	14,3	7	14,3	11	22,5	17	34,7
Bajo	27	55,1	19	38,8	30	61,2	32	65,3	36	73,5	32	65,3

C.E: Cansancio emocional , D: Despersonalización, R.P: Realización personal

En relación con la variable carga mental, la tendencia en la segunda etapa de evaluación fue a disminuir el nivel “alto” y aumentar el nivel “medio alto” (Figura 10), los docentes, si bien se vieron afectados en su extensión horaria, el tiempo para realizar el cierre de sus actividades fue mayor en comparación al que presentan en un semestre normal, de modo que se vio aliviada la carga laboral. Al sumar las categorías altas (alto y medio alto) y las categorías bajas (bajo y medio bajo), se obtuvo que un 52,9% de los docentes del colegio particular subvencionado presentó mayor porcentaje en la categoría “alto”, si bien las funciones laborales de los docentes dependen en gran medida de la época del año, reflejado en los inicios o finales de cada semestre, en este caso el establecimiento particular subvencionado el tiempo al que entregan a su labor es un tanto más acotado en comparación a los demás establecimientos; mientras que la escuela diferencial presentó un 75% en la categoría “bajo” (Figura 11). Respecto a lo anterior, los docentes de la escuela especial, en los meses en que se realizó la segunda evaluación participaron de actividades extraprogramáticas fuera y dentro del establecimiento, tales como semana del 18 de septiembre,

aniversario, celebración día del niño, día del profesor y del asistente, caminatas al aire libre, infiriéndose que a pesar de sus extensos ritmos de trabajo los docentes tuvieron momentos de relajación que favorecieron su carga mental.

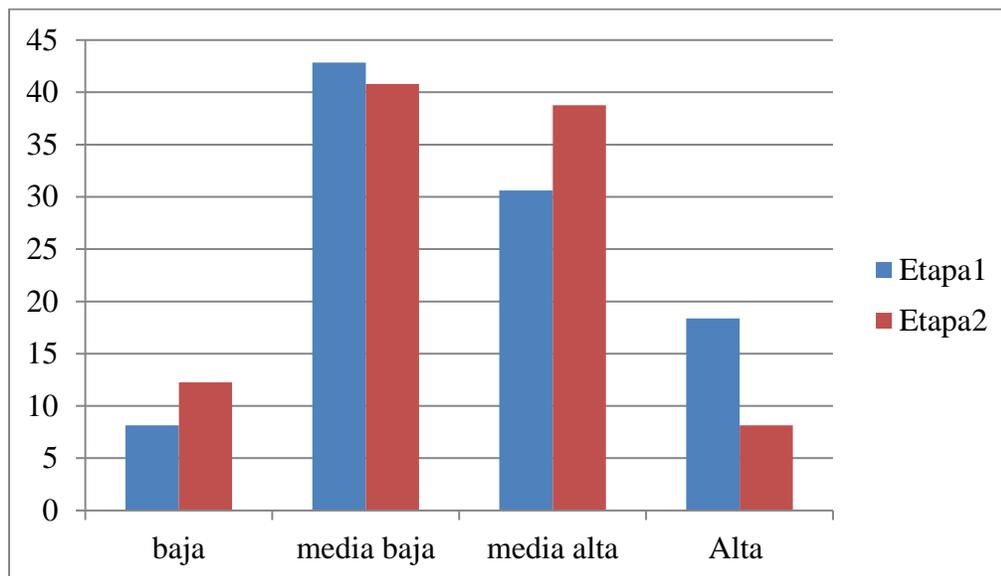


Figura 10. Percepción Carga Mental de Trabajo según etapa de evaluación.

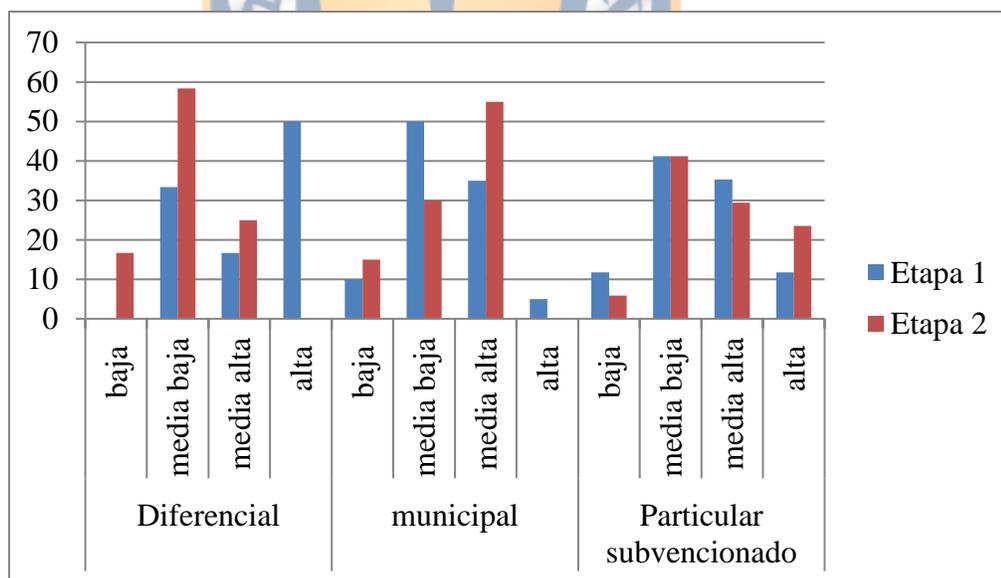
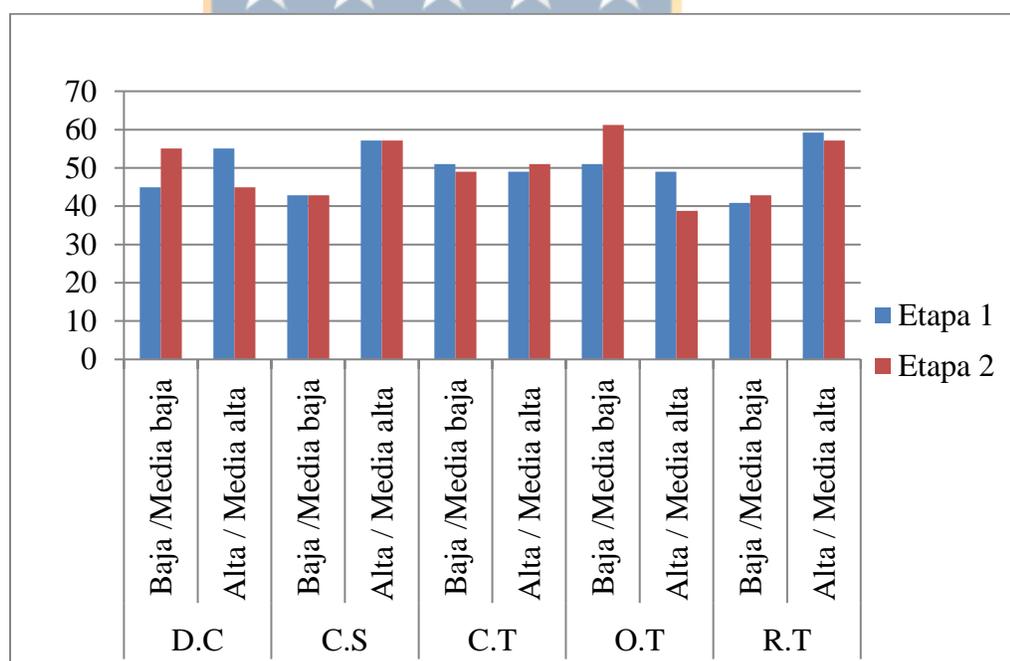


Figura 11. Percepción Carga Mental de Trabajo en los establecimientos, según etapa de evaluación.

Respecto a las dimensiones de carga mental, la tendencia fue a disminuir las categorías “alta/media alta” y a aumentar en las categorías “baja/media baja” (Figura 12), en las dimensiones demandas cognitivas, organización temporal y ritmo de trabajo, lo que supone que la adecuación de los tiempos que dispusieron para realizar sus labores y la distribución de sus horarios, les fue de ayuda para compatibilizar estas dos categorías, equilibrando los tiempos de trabajo, ya que las presiones derivadas del trabajo, no solo en cantidad, que deben realizar los profesores cada día, también pudiese afectar al docente en su vida familiar. Además ciertos factores externos tales como las exigencias por las manifestaciones, extensión horaria y el cierre de semestre, fueron factores claves para que la carga laboral de docentes se viera afectada positivamente.



D.C: Demandas cognitivas, C.S: Consecuencias para la salud, C.T: Características de la tarea, O.T: Organización temporal, R.T: Ritmo de trabajo.

Figura 12. Distribución de Carga Mental de Trabajo por dimensiones, según etapa de evaluación.

Referente al estrés laboral, los docentes presentaron cambios en este periodo de evaluación, observándose una disminución del nivel de estrés “funcional”, lo que quiere decir, que se redujo el estrés que permite ocuparse de forma útil de los deberes, además, aumentaron los niveles de ausencia de estrés y estrés agudo, comprendiéndose que quienes dejaron de ser “funcionales”, se sobreexigieron con mayor demanda de actividades, o por el contrario, se relajaron posiblemente al participar de las actividades extraprogramáticas de fin de semestre (Figura 13).

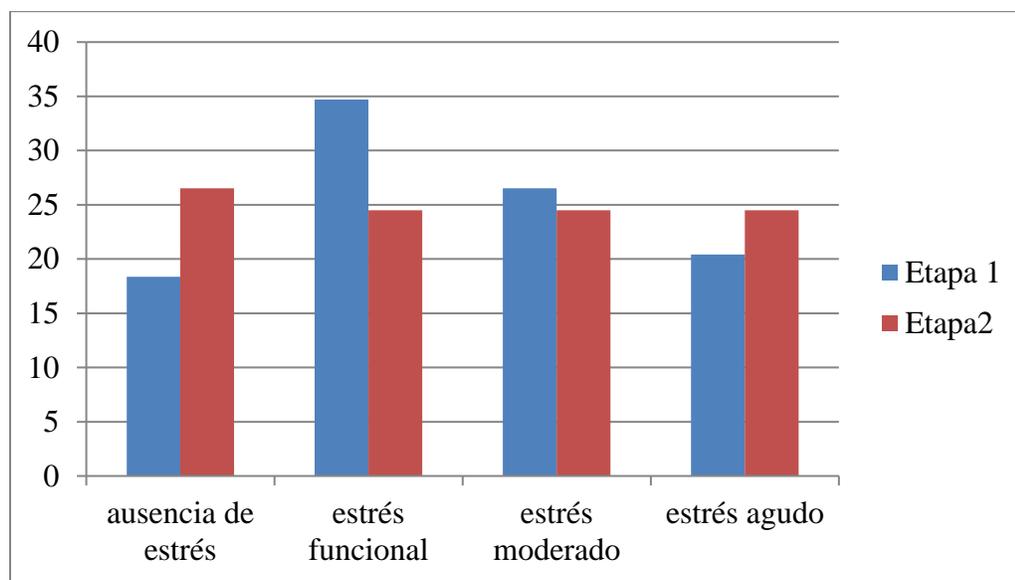


Figura 13. Percepción de estrés, según etapa de evaluación.

Por otra parte, un 50% de los docentes del establecimiento diferencial, presentaron ausencia de estrés, pudiéndose explicar que un factor clave en la disminución de esta variable, y el cual los docentes comentaron, se debe al pago de los sueldos luego de haber sido sancionados sin remuneración durante el mes de agosto, por participar del paro de profesores en los meses de Junio y Julio de 2019 (Figura 14).

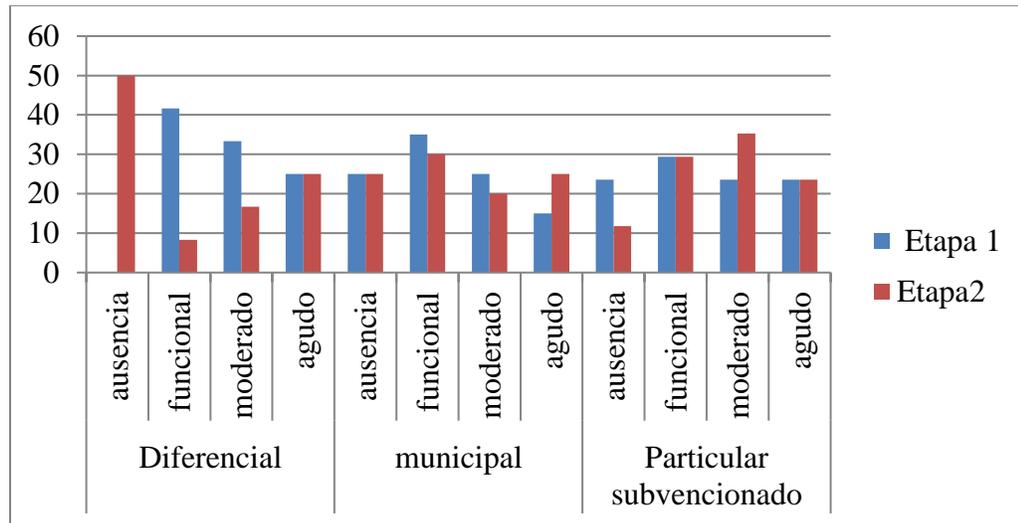


Figura 14. Percepción de estrés en los establecimientos, según etapa de evaluación.

Para la evaluación de violencia percibida en esta segunda etapa, los docentes siguieron recalando que los establecimientos educacionales a los que pertenecen, sí son seguros (Figura 15), mencionando que las agresiones recibidas no son de mayor gravedad, tales como discusiones, insultos por parte de alumnos, faltas de respeto en las salas de clases, levantar calumnias, golpes en momentos de descompensación de los alumnos, entre otras, lo que podría considerarse como una “normalización de la violencia”.

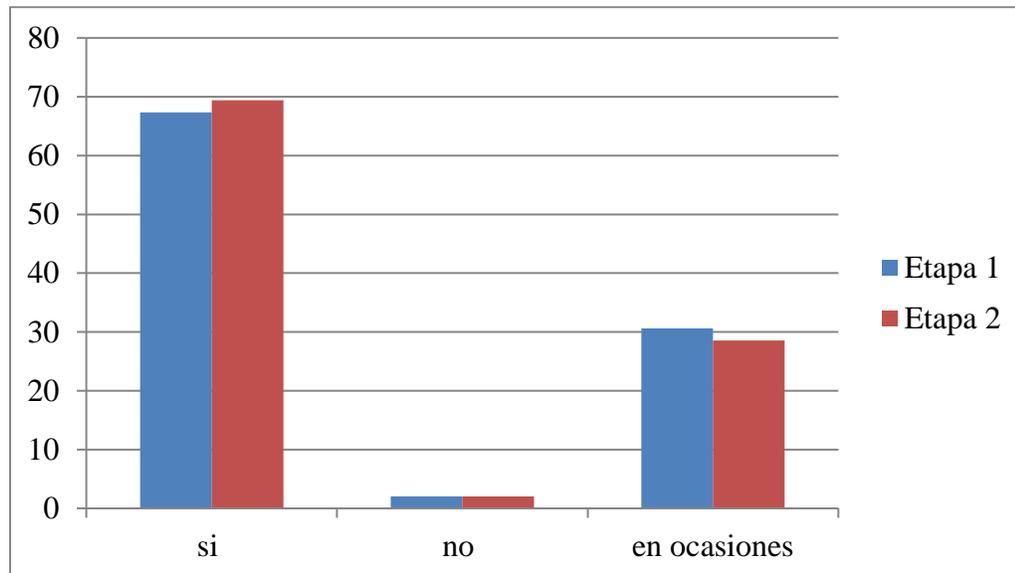


Figura 15. Percepción de violencia en docentes según etapa de evaluación.

4.7 Relación de dependencia entre las variables Síndrome de Burnout, carga mental, estrés laboral y violencia percibida.

No se manifestaron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables S.B. y carga mental ($x^2 = 2,42$, $p = 0,93$). Estos resultados se contradicen con lo determinado por Jaramillo (2006), quien en su estudio realizado a docentes de la región Metropolitana, los resultados arrojaron que la sí existía relación entre la carga mental y el Síndrome de Burnout.

Con respecto a la relación de las variables S.B. y estrés laboral ($x^2 = 4,53$, $p = 0,72$), no se manifestaron asociaciones significativas, lo que concuerda con lo planteado por Montoya y Moreno (2012), quienes en su estudio basado en la relación entre Síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y engagement, concluyeron que el Síndrome de Burnout no se relacionaba de manera directa con el estrés.

Por otro lado, la relación de S.B y violencia percibida ($x^2 = 3,02$, $p = 0,69$), no presentó dependencia estadísticamente significativa, lo que se contradice con lo expuesto por Carvajal (2012), en su estudio de Síndrome de Burnout, a docentes chilenos, el cual da a conocer que la violencia sufrida por los docentes en los establecimientos es una de las consecuencias del Síndrome de Burnout, ya que está directamente relacionado con decaimiento, descontento y desagrado frente a la actividad.

4.8 Comparación de resultados de ambos periodos.

Al comparar los resultados generales de la variable carga mental, no se encontraron diferencias significativas entre los dos periodos de evaluación, por lo tanto, los resultados son estadísticamente similares. Al comparar los puntajes por cada establecimiento, se manifestaron diferencias significativas en la escuela diferencial (Tabla 8), esto quiere decir que la carga mental no afectó a los docentes en la categoría alta, como lo fue en primera instancia, sino que afectó en las categorías baja y media baja en esta segunda etapa.

Tabla 8. Establecimientos y valores p, asociados a la variable carga mental

Carga mental	Valor p
General	0,16
Municipal	0,48
Diferencial	0,01
Particular subvencionado	0,19

Valor de alfa: 0,05

Al comparar resultados para la variable estrés, no se encontraron diferencias significativas entre los periodos de evaluación, lo que explica que los resultados obtenidos entre ambos periodos son estadísticamente similares. Por otro lado, al comparar los resultados de los establecimientos en ambas etapas de evaluación, en el colegio particular subvencionado sí se encontraron diferencias significativas (Tabla 9). En lo que respecta a los resultados de estrés obtenidos

en ambos periodos de evaluación, los docentes obtuvieron alto porcentaje para el nivel de estrés funcional en la primera etapa de evaluación, mientras que en la segunda etapa se obtuvo altos porcentajes para ausencia estrés.

Tabla 9. Establecimientos y valores p, asociados a la variable estrés laboral.

Estrés laboral	Valor p
General	0,96
Municipal	0,77
Diferencial	0,12
Particular subvencionado	0,01

4.9 Comparación de los periodos de evaluación para las variables S.B y violencia percibida.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las evaluaciones en ambos periodos de tiempo, tanto a nivel general, como también por establecimientos, no se encontraron diferencias porcentuales de los docentes que padecen el Síndrome de Burnout (Tabla 10), lo que tiene concordancia con lo expuesto por Darrigrande, Olivares, Aguilar, Marileo, Mansilla y Méndez (2009) en su estudio a docentes de colegios privados y liceos técnicos en Chile, los cuales no se encontraron diferencias significativas en los docentes evaluados. Respecto a la evaluación la violencia percibida por los docentes, tanto a nivel general, como por establecimiento, no existieron diferencias porcentuales significativas de los docentes que percibieron algún tipo de violencia en ambos periodos de evaluación. De acuerdo a los resultados, los docentes sí percibieron algún tipo de violencia, tanto de alumnos como apoderados (Tabla 11). Estos resultados no tienen relación con lo mencionado por Vázquez, Villanueva, Rico y Ramos (2005), quienes en su estudio a la comunidad de la preparatoria 2 en Guadalajara, encontraron que los alumnos, académicos y administrativos y de

servicio, percibieron violencia, encontrando diferencias estadísticamente significativas, entre la percepción de violencia y no-violencia en la escuela, indicando una alta incidencia de este.

Tabla 10. Comparación porcentual variable Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout	Sí (valor p)	No (valor p)
General	0,92	0,70
Municipal	0,50	0,15
Diferencial	1	1
Particular subvencionado	0,87	0,66

Tabla 11. Comparación porcentual variable violencia percibida

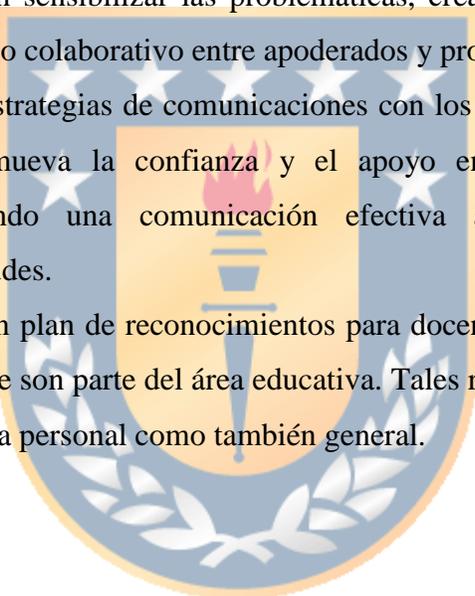
Violencia percibida	Sí (valor p)	No (valor p)
General	0,41	0,54
Municipal	0,79	0,84
Diferencial	0,18	0,25
Particular subvencionado	0,74	0,85

V. SUGERENCIAS

- Aplicar el protocolo de riesgo psicosocial para identificar factores de riesgos organizacionales que pudiesen influir en la labor que desempeñan los docentes. De tener antecedentes de su aplicación, ejecutar las medidas reparatorias respectivas.
- Aplicar instrumentos que apunten a la evaluación de Clima Organizacional, con el objetivo de detectar y establecer medidas de mejora relacionadas con los procesos y dinámicas laborales.
- Reorganizar el tiempo de trabajo de los docentes, modificando las planificaciones anuales, de tal manera que la carga laboral se mantenga constante en niveles bajos o medios, durante todo el periodo escolar, apoyando con periodos de descanso de 10 a 15 minutos que incluya movilidad articular y elongaciones, de tal manera que los trabajadores recuperen las fuerzas perdidas en el desarrollo de sus actividades, además de rotación y equilibrio en las tareas que implica el puesto de trabajo.
- Realizar un programa en el cual se incorporen talleres o charlas, de tal manera que se permita al docente desarrollar el aprendizaje de nuevas destrezas y habilidades.
- Considerar el apoyo de un profesional, el cual instruya a los docentes acerca del estrés laboral y el Síndrome de Burnout, de tal forma que los docentes tengan noción del tema, y puedan ser ellos mismos quienes generen las posibles medidas para afrontar estos.
- Contar con apoyo psicológico para aquellos docentes que puedan verse afectados con el Síndrome de Burnout y estrés laboral, programando estrategias de intervención individuales, grupales u organizacionales.
- De acuerdo a las intervenciones grupales en la prevención y tratamiento del Síndrome de Burnout, se sugiere realizar focus group, en el que los docentes puedan exponer y reflexionar los problemas, de tal forma que se vayan intercambiando opiniones y consejos, e incrementando el

compañerismo y la empatía ante las vivencias expuestas por los docentes.

- Crear canales de comunicación entre docentes y sus pares, realizadas en consejos de cursos, consejos de profesores, en reuniones, o foros, de tal forma que la valoración de la comunidad educativa sea tanto para docentes como también para alumnos.
- Crear un programa para prevenir el cuidado ante la violencia escolar percibida por docentes, presentando estrategias de intervención que incorporen a los apoderados, docentes y alumnos, de manera que permitan sensibilizar las problemáticas, creando un ambiente grato en el trabajo colaborativo entre apoderados y profesores.
- Crear estrategias de comunicaciones con los alumnos, de tal forma que se promueva la confianza y el apoyo entre docentes y alumnos, obteniendo una comunicación efectiva a la hora de presentar inquietudes.
- Crear un plan de reconocimientos para docentes, de tal forma que ellos vean que son parte del área educativa. Tales reconocimientos pueden ser de forma personal como también general.



VI. CONCLUSIONES

- La mayoría de los docentes tenían entre 26 a 31 años de edad, el 46,9% se encontraban solteros, un 51% tienen entre 1 a 2 hijos y la antigüedad fluctuó entre 0 a 5 años, lo que indica que los docentes evaluados se encontraban en una etapa de desarrollo adulto joven.
- Se identificó, en la primera medición, una prevalencia del 6,1% de docentes afectados por el Síndrome de Burnout en los respectivos establecimientos educacionales de la comuna de Laja, y un 8,2% para la segunda etapa de evaluación. Respecto a las dimensiones del Síndrome de Burnout, los docentes presentaron un nivel bajo para todas las dimensiones. Se puede inferir que los docentes no presentan síntomas del Síndrome de Burnout.
- En relación con la variable carga mental general, los docentes presentaron una categoría media baja en primera instancia, y una categoría media alta para la segunda evaluación. Sin embargo, los establecimientos que presentaron una carga mental alta y media alta en la primera y segunda etapa, fueron el establecimiento diferencial y municipal, entendiéndose que en segunda instancia los docentes se encontraban con extensión horaria.
- Se encontró un 20,4% de los docentes con un estrés agudo, siendo la escuela diferencial la que presentó mayor nivel de estrés (41,7%), debido a que las características que presentan los alumnos, requiere de un mayor nivel de concentración por parte del docente.
- En ambas etapas de evaluación, más del 65% de los docentes perciben su lugar de trabajo seguro, a pesar de conocer casos de violencia por parte de sus alumnos y apoderados, ya sea violencia física, psicológica o verbal, lo que se puede concluir entonces que se ha establecido una normalización de estas conductas.

- Al comparar los resultados de las dos etapas de evaluación, no se encontraron diferencias estadísticamente, para las variables carga mental y estrés laboral.
- Al relacionar las variables de carga mental, estrés laboral y violencia percibida con el Síndrome de Burnout, no se presentaron asociaciones estadísticamente significativas. Esto quiere decir que estos factores psicosociales no inciden en el Síndrome de Burnout.
- Se propusieron medidas de corrección a los establecimientos de acuerdo a los resultados obtenidos.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Andrade, V. y Gómez, I. (2008). Salud laboral, investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamientos psicológicos*, 4(10): 9-15. Disponible en: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701/977>
2. Arias, F. y González, M. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Revista Ciencia y Trabajo*, 11(31): 172-176. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Renata_Santos14/publication/28322445_La_Importancia_de_la_Clasificacion_Internacional_de_Enfermedades_en_los_Certificados_de_Salud/links/0deec53ad5a8719b50000000/La-Importancia-de-la-Clasificacion-Internacional-de-Enfermedades-en-los-Certificados-de-Salud.pdf#page=74
3. Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación básica regular de Arequipa. *Revista Pucp, Departamento de educación*, 22(42): 53-76. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291/5288>
4. Ayala, P., Ortúzar, M., Flores, C., y Milesi, C. (2015). Búsqueda de empleo, proceso de inserción y dificultad de adaptación de profesores principiantes. *Pensamiento Educativo. Revista de investigación educacional latinoamericana*, 52(2): 119-135. Disponible en: https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/06/Revista_Estudios_Politica_Educativa_PDFFINAL.pdf
5. Barrios, S. y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de enfermería*, 14(1): 136-141. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>

6. Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G de Chile. Memoria para optar al título de psicólogo, Universidad Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>
7. Caceres, N., Campillay, L., Cvitanic, C. y Bagsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. Revista Salud y Sociedad, 6(1): 50-75. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742477004.pdf>
8. Camacho, C. y Arias, F. (2009). Análisis de la salud y burnout en profesores mexicanos. Revista Ciencia y Trabajo, 11(31): 168-171. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Renata_Santos14/publication/28322445_La_Importancia_de_la_Clasificacion_Internacional_de_Enfermedades_en_los_Certificados_de_Salud/links/0deec53ad5a8719b50000000/La-Importancia-de-la-Clasificacion-Internacional-de-Enfermedades-en-los-Certificados-de-Salud.pdf#page=74
9. Carvajal, C. (2012). El Síndrome de Burnout, una nueva realidad en la educación chilena. Comunicaciones en Humanidades, XV Congreso Internacional de Humanidades, Palabra y Cultura en América latina: Herencias y desafíos, tema: Valores y creencias en el contexto sociolingüístico y cultural latinoamericano. Facultad de Historia, Geografía y Letras. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Santiago de Chile, 71-81. Disponible en: <http://revistas.umce.cl/index.php/Comunicaciones/article/download/657/634/>
10. Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste profesional, breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios. Anuario

Nº 28. Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

11. Ceballos, P., Rolo, G., Hernández, E., Díaz, D., Paravic, T. y Burgos, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en unidades críticas. *Revista latino americana de enfermería*, 23(2): 315-322. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf
12. Ceballos, P., Paravic, T., Burgos, M. y Barriga, O. (2014). Validación de escala subjetiva de carga mental de trabajo en funcionarios/as universitarios. *Revista Ciencia y Enfermería*, 20(2): 73-82. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v20n2/art_08.pdf
13. Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 385-396. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/bed9/2e978f5bca851a79b16d8499b8ca21eeb3d6.pdf>
14. Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Revista Educación y Sociedad*, 30(107): 409-426. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/873/87313702006.pdf>
15. Darrigrande, J., Olivares, V., Aguilar, J., Marileo, C., Mansilla, N. y Méndez, J. (2009). Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en profesores de colegios privados y liceos técnicos de Santiago de Chile. *Revista de Psicología da IMED*, 1(2): 243-252. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5155031>
16. Darrigrande, J. y Durán, K. (2012). Síndrome de Burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago

- de Chile. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 10(3): 72-87. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4120083>
17. Dirección del Trabajo (2001). “Estrés laboral”, programa de la capacidad fiscalizadora y mejoramiento de la atención de usuario. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559_recurso_1.pdf
18. Edu global (2012). Primer censo docente Chile. Disponible en: <http://educacion2020.cl/documentos/primer-censo-docente-chile-2012/>
19. Ferrel, R., Sierra, E. y Rodríguez, M. (2010). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Revista Duazary, 7(1): 29-40. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324006.pdf>
20. Galdames, A. y Pezoa, C. (2016). Violencia hacia los profesores de enseñanza media en la región Metropolitana de Chile. Disponible en: <http://revistafacso.uccentral.cl/index.php/rumbos/article/view/40/35>
21. García, O. y Del Hoyo, M. (2002). Carga mental de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>
22. Gil- Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19(2): 181-197. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
23. Gil- Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. Revista Peruana de medicina experimental y salud pública,

- 29(2): 237-41. Disponible en:
https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es
24. González, E. y Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista latinoamericana de psicología*, 38(2): 259- 270. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80538203.pdf>
25. Guerra, P. (2018). La violencia contra los profesores: aspectos teóricos y prácticos. Biblioteca del Congreso Nacional del Chile, asesoría técnica parlamentaria. Disponible en:
<https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=75748>
26. Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías. y Suárez, J. (2006). Síndrome de Burnout. *Archivos de neurociencias México*, 11(4): 305-309. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
27. Hederich, C. y Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1): 1-15. Disponible en:
<http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/3511/2525>
28. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2000). NTP 544: Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de España. Disponible en:
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_544.pdf
29. Jaramillo, F. (2006). Síndrome de Burnout en docentes de la región Metropolitana. Tesis para optar al grado académico de licenciado en trabajo social. Universidad Academia de humanismo cristiano.

Disponible en :
<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1508/traso181.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Jiménez, A., Jara, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Revista semestral de asociación brasileña de psicología escolar y educacional 16(1): 125-134. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>
31. Lagos, C. (2019). El sistema escolar chileno genera altos niveles de estrés en profesores y estudiantes. Periodismo UDEC. Disponible en: <http://www.periodismoudec.cl/tiemporeal/2019/01/28/el-sistema-escolar-chileno-genera-altos-niveles-de-estres-en-profesores-y-estudiantes/>
32. López, M., García, S. y Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. Revista Ciencia y Trabajo, 16(51): 164-169. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art07.pdf>
33. Llana, J. (2008). “Ergonomía y Psicología Aplicada Manual para la Formación del Especialista”. Disponible en: [https://daucoaging.firebaseio.com/28/Ergonomia-Y-PsicologiaAplicada-Manual-Para-La-Formacion-De-L-Especialista-\(9%C2%AAEd\).pdf](https://daucoaging.firebaseio.com/28/Ergonomia-Y-PsicologiaAplicada-Manual-Para-La-Formacion-De-L-Especialista-(9%C2%AAEd).pdf)
34. Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Revista Fundamentos en Humanidades. Argentina. 10(1): 167- 177.
35. Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behavior, 2: 99-113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
36. Meyer, A., Ramírez, L. y Pérez, C. (2013). Percepción de estrés en estudiantes chilenos de Medicina y Enfermería. Trabajo Original.

- Revista de Educación en Ciencias de la Salud. Facultad de Medicina. Universidad de Concepción. 10(2): 79-85. Disponible en: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol1022013/artinv10213a.pdf>
37. Ministerio de Educación ([MINEDUC],(2013). Contextualización de la enseñanza en Chile, resultados de la encuesta internacional TALIS 2013, OCDE. Disponible en: https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/07/TALIS_FINAL_COMPLETO.pdf
38. Ministerio de Educación ([MINEDUC], (2005). Principales resultados del estudio nacional de violencia en el ámbito escolar. Disponible en: http://www.seguridadpublica.gov.cl/filesapp/pres_ppt.pdf
39. Ministerio de Salud. (2016). Cuidándonos del desgaste laboral, guía de sugerencias y actividades para el afrontamiento del estrés y el burnout en personas y equipos que trabajan en VIH/SIDA y ETS. Comisión Nacional del SIDA. Disponible en : <https://www.minsal.cl/portal/url/item/85381414c5af11a9e04001011e015920.pdf>
40. Montoya, P., y Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement Psicología desde el Caribe, 29(1): 205-227. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21323171011.pdf>
41. Organización Médica Colegial de España (2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. Disponible en : <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
42. Organización Mundial de la Salud. ([OMS], 2011). Conectando la salud y el trabajo, conectar la salud ocupacional y la atención primaria para mejorar la salud de las personas que trabajan, resumen ejecutivo. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/Conectando_Salud_y_Trabajo.pdf?ua=1

43. Parra, M. (2003). Conceptos básicos en la salud laboral. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en : https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190923%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190923T045639Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=cd60b7a549d88856c22409784d75940d44c4aa1edfeb4ee5aff5457cf8a71593
44. Rodríguez, A. y Delgado, G. (2010). Estudio de expresiones de violencia escolar entre estudiantes de escuelas básicas venezolanas. Revista de investigación, 34(70). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142010000200006
45. Rolo, G., Díaz, D. y Hernández, E. (2009). Desarrollo de una escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). Revista de psicología del trabajo y las organizaciones, 25(1): 29-37. Disponible en: https://www.academia.edu/31043355/Desarrollo_de_una_Escala_Subjetiva_de_Carga_Mental_de_Trabajo_ESCAM
46. Romero, J. (2016). Burnout laboral; un malestar progresivo en académicos universitarios. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias de la Conducta. Tesis para optar al título de licenciado en psicología. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67538/TESIS%20FINANCIAL%20BURNOUT%20LABORAL%20REVISADA.pdf?sequence=3>

47. Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. Medicina legal de Costa Rica. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
48. Superintendencia de Educación. (2016). Estadísticas de denuncias de reporte anual. Disponible en: <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2017/07/Estad%C3%ADsticas-de-Denuncias-Reporte-Anual-2016.pdf>
49. Torres, M., Vega, E., Vinalay, I., Arenas, G. y Rodríguez, E., (2015). Validación psicométrica de escalas PSS-14, AFA-R, HDRS, CES-D, EV en puérperas mexicanas con y sin preeclamsia. Artículo de Investigación. Enfermería Universitaria, 12(3): 122-133. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000300122#B16
50. Vázquez, R., Villanueva, A., Rico, A. y Ramos, M. (2005). La comunidad de la preparatoria 2 de la universidad de Guadalajara. Actitudes de sus miembros respecto de la violencia y no violencia escolar. Revista mexicana de investigación educativa, 10(27): 1047-1070. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v10n27/1405-6666-rmie-10-27-1047.pdf>
51. Velázquez, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. y Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. Revista electrónica Medicina, Salud y Sociedad, 4(2): 119-141. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/32405/ZumpangoRodríguezGarcía1.-%20Art.Estrés%20y%20Burnout%20en%20Docentes%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
52. Viteri, A. (2014). Movimientos repetitivos y carga mental como determinantes de trastornos músculo esqueléticos en docentes de

educación especial del colegio público INAL de la ciudad de Quito.
Facultad maestría en seguridad y prevención de riesgos del trabajo.
Disponible en:

http://192.188.51.77/bitstream/123456789/17992/1/62212_1.pdf

53. Zuniga, S. y Pizarro, L. (2017). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. Información tecnológica, vol 29(1): 171-180. Disponible: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>



VIII. ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario Burnout

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa honestamente su sentir. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

POR FAVOR, RESPONDA PENSANDO EN LA SENSACIÓN DE LAS ÚLTIMAS SEMANAS

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes o menos	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Unas pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

Marque con una X bajo el número que indique la frecuencia con que siente cada enunciado:

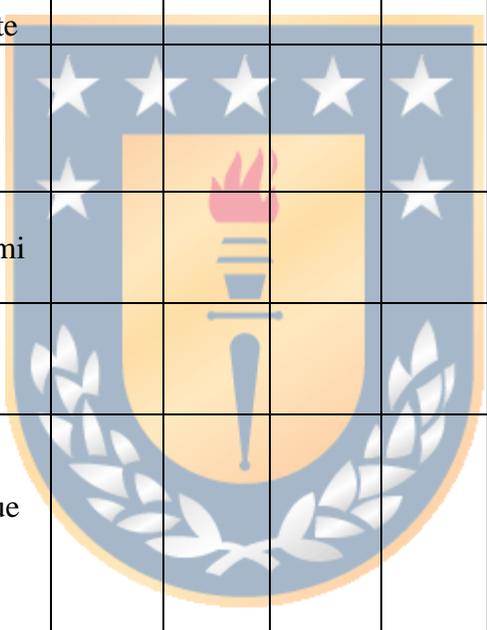
	Nunca	Pocas Veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas Veces Al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1.- Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2.- Me siento cansado al final de la jornada.							

3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4.- Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as							
5.- Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							

Nunca	Pocas Veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas Veces Al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

6.- Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa						
7.- Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as						
8.- Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.						
9.- Creo que con mi trabajo estoy influyendo						

positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10.- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11.- Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13.- Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14.- Creo que trabajo demasiado							
15.- No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as							
16.- Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as							



	Nunca	Pocas Veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas Veces Al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
18.- Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as							
19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20.- Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
21.- En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma							
22.- Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 2. Cuestionario carga mental

A continuación encontrará algunas preguntas relativas a las condiciones y características de su trabajo. Le agradecería que contestara a cada una de ellas con la máxima atención y sinceridad. No hay respuestas correctas ni incorrectas, cualquier respuesta es buena en la medida en que usted responda lo que realmente piensa.

POR FAVOR, RESPONDA PENSANDO EN LA SENSACIÓN DE LAS ÚLTIMAS SEMANAS

Es importante que conteste a todas las preguntas planteadas, marcando con una X en el número según corresponda.

	Muy inadecuada	Inadecuada	Intermedia	Adecuada	Muy adecuada
	★ 1 ★	★ 2 ★	★ 3	4	5
1.- La temperatura en su puesto de trabajo es:	★	★	★		
2.- La iluminación en su puesto de trabajo es :					
3.- El ruido en su puesto de trabajo es:					
4.- El espacio de trabajo en su puesto es :					
5.- La condiciones higiénicas (ejemplo: olores, polvo contaminantes,) en su puesto de trabajo son :					

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	1	2	3	4	5
6.- El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:					
7.- La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es:					
8.- El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:					
9.- Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:					
10.- El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:					
11.- El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es:					
12.- El cansancio que me produce mi trabajo es :					
13.- El número de interrupciones(llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc) durante la realización de mi trabajo es:					
14.- La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es :					

	Total desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total acuerdo
	1	2	3	4	5
15.- Al final de la jornada de trabajo me siento agotado					
16.- Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
17.- Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					
18.- Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo					
19.- En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez.					
20.- Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
21.- Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
22.- En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que					

incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.					
---	--	--	--	--	--

	Muy insuficiente	Insuficiente	Preciso	Suficiente	Muy suficiente
	1	2	3	4	5
23.- El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es :					
24.- El tiempo de que dispongo para realizar mi trabajo es:					
25.- El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:					



ANEXO 3. Cuestionario estrés laboral

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
	0	1	2	3	4
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?					
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?					
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					

9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
	0	1	2	3	4
11.- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
12.- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?					
13.- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?					
14.- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

IX. APÉNDICE

Consentimiento informado

Título de la investigación: *Incidencia de factores psicosociales sobre el síndrome de burnout, en establecimientos educacionales de la comuna de Laja..*

El propósito de este consentimiento informado es explicar brevemente, en qué consiste la investigación que pretendo realizar. El objetivo de este estudio es **establecer la incidencia de carga mental, estrés laboral y violencia percibida sobre el Síndrome de Burnout en los docentes**. Para lo anterior se deberá responder 5 cuestionarios: encuesta variables sociodemográficas, cuestionario carga mental (ESCAM), cuestionario de agresiones, cuestionario estrés laboral (PSS- 14) y cuestionario síndrome de burnout (Maslach burnout inventory); para responder estos cuestionarios tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos.

En 2 meses más se le solicitará volver a responder los cuestionarios para determinar cómo le afecta el tiempo de trabajo.

Acepto ser participe voluntariamente en esta investigación, conducida por Pía Valentina Quintana Pérez, estudiante de Ingeniería en Prevención de Riesgos, en la Universidad de Concepción.

Se asegura confidencialidad y anonimato en la información entregada, siendo utilizada solo para fines académicos.

Al firmar este consentimiento, acepto participar de manera voluntaria de esta investigación conducida por la alumna antes señalada, y respondiendo de forma honesta cada cuestionario entregado.

Nombre del participante:

Firma del participante:

Fecha:

APÉNDICE 2.

Encuesta variables sociodemográficos y sociolaborales

Instrucción: marque con una **X** la alternativa que correspondan a sus características o responda en el caso que se solicite.

La siguiente encuesta abordará los siguientes aspectos:

1.- Rango de Edad a) 20 a 25 años b) 26 a 31 años c) 32 a 37 años d) 38 a 43 años e) 44 a 49 años f) 50 a 55 años g) Mayor a 55 años	2.- Género a) Femenino b) Masculino	3.- Estado civil a) Soltero/a b) Casado/a o conviviendo c) Viudo/a d) Separado/a
4.- Cantidad de hijos a) No tiene b) 1 a 2 c) 3 a 4 d) Más de 4	5.- Años de antigüedad ejerciendo su profesión 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	6.- Horas semanales trabajadas en aula a) 15 a 20 horas b) 21 a 30 horas c) 31 a 40 horas d) Más de 40 horas
8.- Ciclos escolares en el cual ejerce:	9.- Cargo educacional	10.- Su residencia durante la semana es en:
a) Primer ciclo escolar b) Segundo ciclo escolar c) Tercer ciclo escolar	a) Asistentes de aulas b) Ingeniero c) Docente	a) Laja b) Fuera de laja

12.- Actualmente, ¿En qué tipo de establecimiento trabaja?

- a) Municipal
- b) Particular
- c) Particular subvencionado
- d) Escuela Especial

11.- ¿Actividades no remuneradas después de su trabajo?

Si No ¿Cuál? _____

APÉNDICE 3.

Cuestionario violencia percibida

A continuación encontrará enunciados acerca de agresiones en los que usted podría verse implicado durante su labor.

Encierre en un círculo la alternativa de su respuesta.

¿Usted considera que su lugar de trabajo es seguro?	¿Ha experimentado algún tipo de evento peligroso con sus apoderados? ¿Cuál?	¿Ha experimentado algún tipo de agresiones (verbal y no verbal) por parte de sus alumnos?
a) Si b) No c) En ocasiones	a) Nunca b) Sí, agresiones verbales c) Sí, agresiones físicas d) Amenazas e) Otro	a) Nunca b) Sí, agresiones verbales c) Sí, agresiones físicas d) Amenazas e) Otro

Si respondió OTRO con apoderados: ¿Qué otro tipo de agresiones ha presenciado durante su docencia?

Si respondió OTRO con alumnos: ¿Qué otro tipo de agresiones ha presenciado durante su docencia?

