

UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERIA

**RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA
UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE, 2006**

Tesis presentada por parte
de los requisitos para optar
al grado de Licenciado en
Enfermería

Jacqueline Ingrid Paillacar Cárcamo
VALDIVIA – CHILE
2006

Profesor patrocinante:

Nombre : Fredy Seguel Palma
Profesión : Enfermero
Grados : Magíster en Salud Publica, mención en Salud Ocupacional.

Instituto : Enfermería
Facultad : Medicina.
Firma :

Profesores informantes:

Nombre : Beate Messing Grube.
Profesión : Enfermera.
Grados :

Instituto : Enfermería.
Facultad : Medicina.
Firma :

Nombre : Tatiana Victoriano R.
Profesión : Enfermera.
Grados :

Instituto : Enfermería.
Facultad : Medicina.
Firma :

Fecha de Examen de Grado: 25 Junio 2007

Dedicado a:

A mis padres, Irma y Bernardino, por los sacrificios, esfuerzo, desvelos y sabias palabras entregadas con tanto amor en mis momentos de debilidad.

A mi familia, amigos y futuras colegas, por su constante apoyo y momentos de felicidad entregados.

A las personas tan queridas que desde el cielo día a día protegieron e iluminaron mi camino.

Al cuerpo docente del Instituto de Enfermería, por los consejos y conocimientos entregados durante estos cinco años de formación profesional.

Gracias por acompañarme en esta vida

“Persevera y Triunfaras”

INDICE

<u>MATERIAS</u>	<u>PÁGINAS</u>
RESUMEN	5
SUMMARY	6
INTRODUCCION	7
MARCO TEORICO	9
OBJETIVOS	18
MATERIAL Y METODOS	19
RESULTADOS	36
PROYECCIONES PARA EL TRABAJO DE ENFERMRIA	82
DISCUSION	83
CONCLUSIONES	87
BIBLIOGRAFIA	89
ANEXOS	91

RESUMEN

Los docentes universitarios son considerados un grupo susceptible a los factores de riesgo psicosocial, los cuales se definen como *“el conjunto de características del trabajo que en contacto con las capacidades, necesidades o expectativas del docente inciden negativamente en su salud”* (Gómez Etxeverría, 2003).

El objetivo de desarrollar este estudio, es determinar la prevalencia de los factores citados anteriormente en el trabajo de los docentes de la Facultad de Medicina de la UACH.

Para ello, se realizó un estudio de tipo cuantitativo descriptivo de corte transversal. Se consideró una muestra del total de los docentes que tuvieran contrato por jornada de 33 horas y completa, que además tengan como mínimo un año de experiencia académica. Dicha muestra consideró a 163 individuos, teniendo un 55% de docentes que no aceptaron la encuesta por diferentes motivos, quedando la muestra de 53 docentes con jornada completa y 20, con 33 horas de jornada.

La recolección de información se realizó mediante la auto aplicación de las encuesta, tabulando posteriormente los datos mediante la creación de tablas en el programa EXCEL 2000.

En relación a los resultados obtenidos, cabe destacar, que los docentes de la Facultad de Medicina, presentan pocos factores de riesgo psicosociales que pudieran relacionarse con algún trastorno de estrés laboral, pero si se puede decir, que poseen factores protectores tanto a nivel personal, como organizacional que son dignos de rescatar, de los cuales se podrían nombrar y resaltar, el reconocimiento del trabajo por parte de la organización y el sentimiento de pertenencia que tienen cada uno de los docentes con la institución. Tomando en cuenta que estos factores psicosociales, se piensa influyen en el estado de salud de los docentes, en el grupo de estudio se puede decir que su estado de salud es bueno, según la percepción de los individuos, y por la frecuencia de enfermedades que refirieron tener durante el año. Por último, no se debe olvidar el factor negativo, que aunque no es muy influyente, no deja de ser un riesgo que se presenta en las labores de los docentes, el factor principal es la alta exigencia, tanto mental como emocional que implica, que muchas veces las tareas cotidianas se realicen en forma asertiva y metodológica.

SUMMARY

University teachers are considered a susceptible group to psychosocial work risk factors, which can be defined as *“the set of work characteristics that in contact with the individual’s capacities, necessities or expectations affect negatively his or her health”* (Gómez Etxeverria,2003).

The objective of the present study was to determine the prevalence and psychosocial risk factors of the university teachers’ work environment within the Faculty of Medicine at Universidad Austral de Chile. With that purpose, a descriptive, cross-sectional study based on quantitative methods was carried out. A sample of full-time and part-time teachers with at least one year of academic experience was considered for the study. This sampling unit considered 163 individuals, including 55% of the academics who did not accept the questionnaire for different reasons so the total sample unit was 53 full-time teachers and 20 part-time teachers with a thirty-three-hour work week.

The compilation of information was carried out by means of a self-study survey, tabulating the collected data through an Excel pivot table .In relation to the obtained results, it must be highlighted that the professors of the faculty present low psychosocial risk factors that would be considered as a work-related stress, but we can affirm that they possess protective factors at both a personal and organizational level. It is important to mention the organization’s recognition of the professors’ work and his or her feelings of belonging to the institution. Keeping in mind, that these psychosocial factors are thought to affect the academics’ state of health, in the surveyed group it can be concluded that the academics perceive their health to be in good condition. This is also evident in the low illness rate of the professors. Finally, we can not forget that even though, this negative factor is not yet affecting the university teachers, it is a serious risk to the academics’ tasks. The main factors are the high mental and emotional demands required to carry out their daily tasks in an assertive and methodological way.

1. INTRODUCCION

El interés por la eficiencia y productividad, acompañado de un ambiente laboral adecuado, han motivado muchos estudios con el objetivo de identificar los riesgos en el trabajo del cuerpo docente, ya sean estos físicos como psicológicos, que afectan directa o indirectamente el bienestar de ellos, consecuencia que conlleva a la disminución de la productividad en la empresa y en el caso de la docencia, una considerable baja de la calidad académica en la educación.

Los factores de riesgo psicosociales, son aquellos que se sitúan en el ámbito laboral, familiar y social, los cuales al prolongarse en el tiempo, se transforman en factores estresores, provocando alteraciones tanto biológicas, como psicológicas en el individuo que lo experimenta, en este caso el docente de nivel superior. Las enfermedades producidas por estos factores son variados, una de las consecuencias son el ausentismo laboral, que trae consigo la disminución de la producción y la pérdida monetaria por los días no trabajados.

Los antecedentes entregados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un estudio realizado en países de Europa y América del Norte, concluyó que en “Estados Unidos el gasto por el tratamiento contra la depresión de sus trabajadores cuesta, entre 30 y 44 millones de dólares al año, y como es considerada una enfermedad que afecta a casi una décima parte de la población trabajadora, produce nada menos que 200 millones de días de trabajo perdidos al año”, en comparación con países de Europa “Alemania pierde por trastornos de salud mental, que es causa principal del ausentismo laboral, mas de 5.000 millones de marcos anuales”, en el caso de Chile, según los datos de la encuesta realizada por el Colegio de Profesores A. G. en conjunto con el Ministerio de Educación, concluyó que “El trastorno de salud mental mas frecuente encontrado en el profesorado chileno es la depresión mayor (29,1%), seguido por los cuadros ansiosos (23.1%)” (OIT, 2001).

En el caso de los docentes universitarios, especialmente los que forman profesionales de la salud, grupo que se encuentra dentro de los individuos que presentan mayor nivel de factores estresores externos, por el hecho de tener que trabajar largas jornadas, en sistema de turnos, con personas descompensadas biopsicológicamente, teniendo que lidiar con una sensación de impotencia frente a las enfermedades y la alta responsabilidad en las tareas cotidianas, cabe señalar que estos factores perturban el bienestar de los trabajadores, para poder corregir esto y lograr un cuerpo de docentes, con una calidad de vida óptima o aceptable, que conlleve a mejorar la calidad de la educación y la formación de los profesionales de la salud, que sean capaces de desarrollarse en plenitud, pesquisando en si

mismo, como en su entorno, los factores estresores, de tal forma de modificar y disminuir la tasa de enfermedades del trabajo.

Para enfermería, este es un tema del área de Salud Ocupacional, donde su rol no está claramente definido, puesto que no se ha incluido por completo en la malla de estudios de pregrado. A pesar de ello, el profesional de esta disciplina, posee como cualidad la capacidad de liderar un equipo de trabajo, y enfrentar con optimismo las tareas diarias en conjunto con las personas que laboran en este ámbito, enfrentando los factores de riesgo laboral, de prevención o recuperación de la salud, en forma integral, como se caracteriza la disciplina de enfermería.

Para finalizar, la motivación para realizar este estudio, nace de la necesidad de conocer las condiciones de trabajo de los docentes de la Facultad de Medicina, con el fin de entregar una base de datos a la Universidad Austral de Chile, para que esta institución educativa tenga antecedentes, en caso que se pesquisen cuadros estresores en el ambiente organizacional del cuerpo Docente de nivel superior.

2. MARCO TEORICO

❖ **Reseña Histórica**

En Octubre de 1959 comienza a funcionar la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile, siendo su primer Decano el *Doctor Roberto Barahona Silva* y el *Doctor Italo Caorsi Chauquer* el primer Decano en ejercicio.

Si bien es cierto, originalmente su fundación fue en el año 1959, la Facultad comenzó sus actividades académicas, un año después, con la *Escuela de Tecnología Médica (1960)*, siendo ésta la primera del país. Posteriormente, se crearon las siguientes escuelas:

- *Escuela de Enfermería en el año 1963.*
- *Escuela de Obstetricia y Puericultura en el año 1965.*
- *Escuela de Medicina en el año 1967.*
- *Escuela de Terapia Ocupacional en el año 2004.*
- *Escuela de Odontología en el año 2005.*

El organigrama que presenta la Facultad, esta constituido actualmente de la siguiente forma:

- *Decano Doctor Mario Calvo G.*
- *Prodecana Doctora Marianela Caro D.*
- *Secretaria Académica Doctora Silvia Hein G.*
- *Cuatro Directores de las Oficinas de Extensión, Investigación, Graduados y Educación Médica.*
- *Seis Directores de Escuelas de la Facultad.*
- *Dieciocho Directores de los Institutos con sus respectivos docentes académicos.*

La misión de esta institución educacional, consiste en “contribuir en la Salud de la población chilena, en especial en la región sur del país, mediante la formación de profesionales de la salud, con una base en el desarrollo del conocimiento biomédico, con investigación básica, clínica y de salud pública, sumado a altos valores éticos, que aseguren una atención óptima, ya sea en el fomento, promoción, recuperación y rehabilitación de esta”. (www.uach.cl/facultades/med)

❖ Salud

Antiguamente el sistema de salud estaba orientado, a curar la enfermedad de las personas. Sin embargo, en la actualidad este concepto ha variado, pues, el sistema de salud se enfoca en promover la salud de los individuos y no sólo se habla de una salud física, sino que también mental y social.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definición correcta de salud es “*un estado de bienestar físico, mental y social completo, no simplemente la ausencia de enfermedad o padecimientos*”. Sin embargo, esta definición presenta limitaciones, si tomamos en cuenta el proceso salud enfermedad que viven los individuos que padecen patologías crónicas, como la diabetes, hipertensión, dislipidemia, entre otras, quienes logran vivir en armonía, obteniendo un alto grado de bienestar en sus vidas. Tras considerar esta visión continua de salud enfermedad, Laddy y Pepper (1998) definieron, a pesar de lo subjetivo del tema, bienestar señalado como “*la posibilidad de cada persona de actuar a la medida de sus capacidades, la habilidad de ajustarse y adaptarse, a circunstancias variadas, una sensación de bienestar manifestada por el propio individuo y una sensación que todo concuerda y esta en armonía*” (Marriner – Tomey, 1994).

Consecuentemente con lo anterior, se puede deducir que la sensación de bienestar es diferente en cada individuo, por lo que es importante reconocer los factores, que aumentan el grado de éste, para no interrumpir el proceso, donde el individuo actúa en forma activa y responsable, convirtiéndose en el promotor de su salud y/o bienestar.

❖ Trabajo

Trabajo se ha definido desde diferentes puntos de vista, como el sociológico, antropológico y económico. En este caso, nos guiaremos por la definición según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “*Una condición de existencia del hombre que tiene como objetivo crear satisfacciones*” y por la definición descrita en el Código del Trabajo que dice “*es un derecho y deber social*”. De acuerdo a esto, se puede deducir que el trabajo es un acto social beneficioso en varios aspectos para el ser humano, por ejemplo en el ámbito económico, sirve para satisfacer necesidades individuales y familiares que la sociedad va generando, como el caso de la alimentación, vestuario, tecnología, movilización entre otros; en el ámbito social, se sabe que el ser humano es un ente interactivo y en este concepto, el trabajo contribuye a las relaciones sociales del trabajador con sus colegas, elevando así la cultura social e intelectual (OIT, 2001).

Por esta serie de beneficios que otorga el trabajo, se dice que contribuye a la promoción de la salud, pues permite satisfacer las necesidades del individuo y grupo familiar, por esto el deber de la comunidad, es asegurar que todas las personas puedan acceder a un empleo, con condiciones materiales y físicas adecuadas, para que el individuo se desarrolle en forma óptima, ya que de caso contrario, las condiciones laborales pueden afectar considerablemente el estado de bienestar de la salud de las personas; cabe señalar, que entre estos daños se pudieron conocer dos importantes, accidentes laborales y enfermedades profesionales (OIT, 2001).

Estos daños son producidos por dos tipos de factores, que participan en la actividad laboral, como son:

- Factores de riesgo materiales.
- Factores de riesgo psicosociales.

⇒ ***Factores de riesgo material***

Las condiciones básicas de un lugar de trabajo, incluyen que este sector sea un lugar cerrado o abierto, con límites más menos definidos, con agua potable, servicios sanitarios, iluminación adecuada, calefacción o ropa de abrigo correspondiente entre otros. Condiciones que al verse alteradas podrían afectar la salud o bienestar de los individuos que laboran en aquel sitio, causando alteraciones biológicas en los funcionarios del lugar (Parra, 2003).

En el caso de los profesionales de la salud, a estos factores materiales del lugar de trabajo se suman, los riesgos ocupacionales físicos (problemas de saneamiento básico), químicos (agentes esterilizantes, fármacos, radiaciones), biológicos (VHB, VHC, VIH) y psicológicos organizacionales.

En este caso, existe una entidad que cumple un rol fundamental en la prevención, recuperación y seguimiento de las personas que laboran en salud, o en cualquier establecimiento que se vean afectadas con estos factores de riesgo, materiales, físicos y psicológicos, como es la Salud Ocupacional, un área aún un tanto desconocida, pero que a pesar de eso tiene un apoyo legal en la Ley N° 16.744/68 donde en el año 1995, extendió sus beneficios al sector público. Dentro de esta ley que alberga a la Salud Ocupacional, se mencionan seis características principales (Parra, 2003), que son:

- *UNIFORME*: Todos los individuos tienen derecho a prestaciones según necesidad.
- *SOLIDARIA*: Los beneficios se reparten en forma equitativa entre los solicitantes.
- *INTEGRAL*: Cubre todas las áreas derivadas del accidente o enfermedad laboral.
- *UNIVERSAL* : Se extiende a todos los trabajadores afiliados.
- *SUBSIDIARIA*: Derecho respaldado por un compromiso del gobierno.
- *POSITIVA*: estimula diferentes métodos para lograr un beneficio común.

Para que estas características se cumplan, el equipo de salud ocupacional debe estar constituido por personal especializado, que vaya en pro de la seguridad en el lugar de trabajo, previniendo o mejorando el área biológica como física del lugar de trabajo. Según Manuel Parra (2003) los profesionales involucrados en la salud ocupacional son:

- **Ingenieros y técnicos en prevención de riesgo:** los cuales reducen o eliminan los riesgos laborales, mediante sus conocimientos o capacidades.
- **Especialistas en salud laboral y medicina del trabajo:** actúan pesquisando enfermedades causadas directamente por el trabajo o proponiendo medidas para prevenirlas.
- **Especialistas en psicología social, laboral y organizacional:** evalúan la situación para posteriormente proponer medidas que disminuyan los riesgos a los cuales están sometidos los trabajadores.
- **Especialistas en organizaciones:** proponen medidas que influyen a nivel organizacional, especialmente en el aspecto social, para disminuir los factores de riesgo laborales.
- **Enfermería:** realizando promoción y educación de salud ocupacional en los profesionales.
- **Ergonomía:** influye en las condiciones del trabajo, para disminuir los riesgos físicos.

Sin embargo y considerando que el área de la salud ocupacional, cuenta con una variedad de especialidades, sólo con el trabajo en equipo en forma oportuna y de calidad se logrará el objetivo final, que es disminuir los riesgos y prevenir las enfermedades o accidentes en el trabajo (Parra, 2003).

⇒ *Factores de Riesgo Psicosociales*

La OIT (1998) define los riesgos psicosociales como “*Las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado; y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias*”.

Una definición relacionada con el ámbito de los docentes universitarios, estipula que son “*el conjunto de características del trabajo que en contacto con las capacidades, necesidades o expectativas del docente inciden negativamente en su salud*” (Gómez Etxebarria, 2001).

Entre los factores psicosociales, que influyen negativamente en el bienestar del docente, se encuentran los que están asociados al contenido de las tareas, o sea, a la valoración social que se dá al trabajo del personal o cada uno de ellos:

1. ***Trabajo repetitivo o en cadena:*** Trabajo donde diariamente se repite una secuencia que conlleva un estado de fatiga, monotonía y por ende mayor probabilidad de accidentes en el trabajo, por el exceso de confianza.
2. ***Ambigüedad del rol:*** El trabajador no conoce definidamente sus funciones y/o responsabilidades de su cargo en la institución.
3. ***Conflicto del rol:*** Resistencia del trabajador para realizar ciertas tareas encomendadas, ya sea ir en contra de sus valores o bien estar fuera del rol que él presenta.
4. ***Identificación del producto:*** Es la relación entre lo que se espera del trabajador y sus funciones.
5. ***Responsabilidad elevada:*** Grado de involucramiento del trabajador en relación a las personas, empresa y producto, convirtiéndose en una obligación.
6. ***Innovación tecnológica:*** Derivado de la nueva tecnología y el poco apoyo en las capacitaciones para su correcta utilización.
7. ***Relaciones interpersonales:*** Son las interacciones formales e informales, que se efectúan en el ámbito laboral, con los compañeros o directivos.
8. ***Comunicación formal e informal:*** Genera relaciones interpersonales durante la ejecución del trabajo, disminuyendo el aislamiento del trabajador.
9. ***Sentimiento de no pertenencia:*** Que se produce por una rotación en los lugares de trabajo, causando una falta de interés del trabajador.
10. ***Conflicto grupal:*** Causan gran ausentismo laboral.
11. ***Ritmo de trabajo:*** Exigencia o velocidad en lo que se requiere el producto.
12. ***Evaluación del desempeño:*** Identificación del cumplimiento de las funciones por parte del trabajador y el reconocimiento de estos.

13. **Estabilidad laboral:** Consiste en la garantía de permanecer en un lugar de trabajo por la eficiencia mostrada en sus labores.
14. **Remuneración:** Reconocimiento monetario por el trabajo realizado.
15. **Liderazgo:** Tipo y calidad de relación interpersonal entregada por los directivos de la empresa.
16. **Relación trabajo / familia:** Es necesario un equilibrio entre la vida laboral y familiar, caso contrario, se produce ausentismo laboral, familiar o disminución en la producción.

En síntesis, los principales factores de riesgo psicosociales que influyen en forma positiva o negativa en la salud de los trabajadores, de acuerdo al informe entregado por la OIT en 1998.

❖ ***Daño en la salud de los trabajadores***

En el año 2000 el Colegio de Profesores de Chile A.G. en conjunto con el Ministerio de Educación, realizaron un estudio para determinar las enfermedades que sufre el profesorado y así incorporarlas a la Ley N° 16.774, sobre accidentes o enfermedades del trabajo. Esta encuesta se realizó en docentes de enseñanza primaria, secundaria y técnico profesional (479 encuestados), cuyos resultados fueron comparados con una muestra del sector salud. Las conclusiones de este estudio fueron que, dentro de las enfermedades más prevalentes en el cuerpo docente, se encuentran:

-	Alteraciones de peso	11,7%
-	Antecedentes de fracturas	6,2%
-	Problemas vocales	4,4%
-	Ansiedad	4,3%
-	Dislipidemia	3,4%
-	Hemorroides	3,4%
-	Depresión	3,2%

En relación, a las condiciones que mejor representan los daños a la salud producidos por el ejercicio profesional de la docencia se encuentran:

- *Problemas nutricionales:* bajo peso, sobrepeso, obesidad, dislipidemia.
- *Problemas vocales:* en la emisión de la voz, como son la disfonía o afonía.
- *Problemas de salud mental:* depresión, ansiedad, con mayor predominio en mujeres.
- *Problemas circulatorios:* hemorroides, varices.
- *Alteraciones visuales.*
- *Lumbago.*

Cabe destacar en este estudio, que en el ámbito psicológico, el cuerpo docente es más propenso a desarrollar el Síndrome de Burnout que el grupo de comparación. Los factores relacionados con este mayor porcentaje de alteración del bienestar mental del docente, son la situación económica y financiera.

En fin, las condiciones de trabajo a las cuales están sometidos los profesores, hacen que esta profesión sea considerada una de las más estresantes, además es un trabajo que diariamente se ve dificultado por la modernización de la sociedad y la interacción con éstos (Salamé, 1998; Asún, Molina, 2002).

❖ *Estrés*

Existen una serie de definiciones sobre este concepto, según Hans Selye, que plantea el “Síndrome general de Adaptación”, se refiere al estrés como “*la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentra sometido*”, además en 1936 Selye utiliza el término “*STRESS*”, palabra de origen inglés, que se define como esfuerzo o tensión y que se utiliza para definir “*al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, de las cuales se pueden observar manifestaciones tanto negativas como positivas para la salud*”.

Independiente de la variedad de definiciones sobre *Estrés* que se encuentran en la literatura, cada persona reacciona de manera individual a circunstancias en la cuales se ve amenazada por un período de tiempo corto o prolongado.

Dentro de las enfermedades relacionadas con el *Estrés laboral*, se encuentra el llamado “Síndrome de Burnout” o “Síndrome de estar quemado o desgaste profesional”, este síndrome es considerado la enfermedad del fin de siglo. El primer investigador que utiliza este término fue Freudberger (1974), para describir al “*conjunto de manifestaciones que presentan los individuos adictos al trabajo*”. En 1981 las investigadoras estadounidenses Maslach y Jackson, definen Burnout como “*estrés crónico que se manifiesta en aquellas profesiones de servicios caracterizados, por una atención intensa y prolongada a personas que están en una necesidad o dependencia*”, por lo que este síndrome se dá con mayor prevalencia en personas que trabajan ejerciendo la docencia o labores en el área de la salud.

Los síntomas que manifiesta el Síndrome de Burnout, según la clasificación de Ponce y col (2001) son:

- **Psicosomáticos:** Cansancio, fatiga crónica, cefalea, alteración del sueño, mialgias, desordenes gastrointestinales, alteraciones cardiovasculares, etc.
- **Conductuales:** Abuso de drogas, ausentismo laboral, violencia, trastornos del apetito.
- **Emocionales:** Aburrimiento, baja autoestima, irritabilidad, impaciencia, incapacidad de concentración, baja tolerancia a la frustración, depresión, agotamiento, escasa realización personal.
- **Laboral:** comunicación deficiente, disminución de la capacidad de trabajo, interacciones hostiles, frecuentes conflictos interpersonales.

El *Estrés laboral* es un problema que afecta el campo laboral, disminuyendo la productividad del trabajador; como en el ámbito familiar, al tener una jornada laboral intensa, el individuo verá alterado su estado anímico, repercutiendo en la vida familiar con conflictos, agresividad, desinterés, insatisfacción entre otros.

Existen escasos estudios sobre los factores de riesgo psicosociales en docentes universitarios, que avalen esta investigación, encontrándose sólo documentos, donde se evalúan a docentes de enseñanza primaria y secundaria, resultados que son poco compatibles con los docentes de la enseñanza superior. Dentro de los estudios e investigaciones que ese encontraron, la mayor parte de estos se tratan sobre el tema, *Estrés y Síndrome de Burnout*, para dar un ejemplo en México se realizó un estudio, donde participaron profesionales de atención primaria y especializados, donde se buscaba el *Perfil de la persona Burnout*, el cual dio como resultado, que considera estas características “*mujer de más de 44 años, sin pareja estable, con más de 19 años de antigüedad y 11 años trabajando en el mismo lugar, profesional del área de atención especializada, con más de 21 pacientes a cargo, con jornada laboral entre 36 y 40 horas semanales*”. La Universidad de Harvard en EEUU, realizó un seguimiento a mujeres que realizan trabajos de ayuda, durante 4 años, evaluando las condiciones que influían en el estado físico y emocional, llegando a la conclusión que las mujeres con alta carga laboral, disminuye con los años su salud física y emocional presentando una disminución o deterioro de las habilidades, al contrario de los hombres que aumentan sus conductas de riesgo, teniendo mayor prevalencia en el consumo de alcohol y tabaco (Cifre, E., Llorens, S., Salanova, M., 2003).

Para evitar los daños producidos por esta enfermedad laboral, se debe influir en las condiciones del trabajo, mediante la evaluación periódica de las dinámicas y problemas laborales (Chauner, 2001). En este sentido, la OIT manifiesta comentando que “*las empresas que ayudan a sus empleados a enfrentar el Estrés y reorganizan con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y funciones humanas, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas y aumentar la productividad de la empresa*”.

❖ *Modelo de Enfermería*

Los profesionales de la salud, a diario se enfrentan con el desafío de realizar el “cuidado de la salud” mediante un proceso de interacción con el usuario para identificar los problemas o conflictos que presenta, con el fin de satisfacer las necesidades en forma integral.

Una de las Teorías que rige la ciencia de enfermería, es el de Dorotea Orem que en 1958, creó un modelo conceptual basado en el déficit de auto cuidado, donde define enfermería como, “*Ayudar al individuo a llevar a cabo y mantener por sí mismo acciones de auto cuidado para conservar la salud y la vida, recuperarse de la enfermedad y/o afrontar las consecuencias de dicha enfermedad*”. El concepto de auto cuidado en este modelo refuerza la participación activa de las personas en el cuidado de su salud, como responsables de decisiones que condicionan su situación, coincidiendo de lleno con la finalidad de la promoción de la salud (Marriner-Tomey, A, 1994).

Actualmente, se están realizando varios estudios aplicando este modelo, en los cuales se pretende determinar los factores que inciden negativamente en la salud de los profesionales de la salud, ya que este grupo es uno de los que presentan mayor riesgo de desarrollar problemas con el auto cuidado o el Síndrome de Burnout, por la relación constante con usuarios de diferentes servicios, bajo diferentes variables y situaciones estresantes.

Es por esto que los profesionales de la Salud, formados en esta Universidad, en especial enfermeras/os que son educados bajo diferentes tipos de modelos de enfermería incluido el de Orem, se desarrollen como defensores de la salud de los seres humanos, fomentando así su bienestar biopsicosocial, pero sin olvidar el auto cuidado, para así mantener la calidad de la atención de enfermería y la satisfacción de los pacientes.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar la prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo de los Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar a la población de docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile desde el punto de vista psicosocial.

Identificar las condiciones psicológicas, tanto en el ámbito familiar (responsabilidad en el trabajo doméstico), laboral (perfil del trabajador y organizacional) y social (red de apoyo social y laboral), que actúan como factor de riesgo en el trabajo del docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

Determinar los factores organizacionales del trabajo, que se asocian a la esfera psicosocial de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

Identificar los factores de riesgo asociados a las exigencias del trabajo, que pueden perturbar el ámbito psicosocial del docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

Comparar los factores de riesgo psicosociales de los docentes con jornada de 33 horas, y aquellos que lo hacen en jornada completa en la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

4. MATERIAL Y METODO

4.1 Tipo de Estudio

Investigación Cuantitativa Descriptiva de corte Transversal.

Según:

- **Grado de Aplicabilidad:** *Pura*, Busca el conocimiento por el conocimiento.
- **Concepción de la realidad:** *Cuantitativo*, se definirá la forma de lo que se va a investigar y la metodología empleada; y los fenómenos se descompondrán en indicadores o variables expresadas numéricamente.
- **Período y secuencia del estudio:** *Transversal*, se estudian las variables simultáneamente, haciendo un corte en el tiempo.
- **Análisis y alcance de los resultados:** *Descriptiva*, permite determinar la magnitud y características de un problema.
- **Participación del investigador:** *Observacional*, el investigador observa los hechos sin modificarlos o actuar sobre ellos.

4.2 Población de Estudio

Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile, los cuales son aproximadamente 184 personas, entre personas con jornada completa y 33 horas de trabajo.

4.2.1 Criterios de Exclusión

- Tener menos de un año de experiencia laboral en la Universidad Austral de Chile.
- Tener una jornada de trabajo menor a 33 horas semanales.
- Docentes que no deseen participar en la investigación.
- Docentes que al momento de realizar la encuesta se encuentren con permisos administrativos o licencias médicas.

4.3 Lugar de Desarrollo del estudio.

El estudio se llevó a cabo en la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

4.4 Métodos e instrumentos de Recolección de datos.

4.4.1. Instrumento para la Recolección de Datos

Esta investigación se realizó, mediante un estudio descriptivo de corte transversal, que está orientado a determinar los factores de riesgo psicosociales de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral, a través de la aplicación de una encuesta basada en instrumentos adaptados e implementados en España (ISTAS, WONT) y Chile (Factores psicosociales de riesgo laboral, diseño de un método para su identificación y evaluación), que determinan principalmente sobrecarga mental y emocional (*Anexo N° 1*).

4.4.2 Técnica de Recolección:

Se elaboró una carta de solicitud a la Dirección de Personal, con el fin de obtener una lista con los nombres de los docentes, que presenten jornada completa o jornada de 33 horas, y como mínimo un año de experiencia laboral. Posteriormente, se entregó a cada director de los Institutos de la Facultad, un oficio informativo, donde se enunció el tema de la investigación y el período en el cual se realizaría la aplicación del instrumento.

El instrumento se entregó a los docentes de la Facultad de Medicina, aptos para la investigación, de acuerdo con los criterios de exclusión, para que sea autoaplicado en ausencia del investigador.

Esta encuesta se ensayó previamente, con el 5% de una población paralela de docentes elegidos al azar, para perfeccionar detalles según la percepción de éstos. Determinar la prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo de los Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile.

4.5 Definición Nominal y Operacional de las Variables.

1. Sexo

Nominal: Género al cual pertenece la persona.

Operacional:

1. Masculino
2. Femenino

2. Edad

Nominal: Años cumplidos que tiene el usuario.

Operacional:

- (a) 25 – 34
- (b) 35 – 44
- (c) 45 – 54
- (d) 55 – 64
- (e) 65 y más

3. Estado Civil

Nominal: Situación emocional ante la ley.

Operacional:

1. Soltera/o
2. Casada/o
3. Separada/o
4. Viuda/o
5. Conviviente

4. Vive con...

Nominal: se refiere a las personas con las que convive diariamente bajo el mismo techo.

5. Clasificación Académica

Nominal: Conocimientos adquiridos en relación al grado académico.

Operacional:

1. Licenciado
2. Magíster
3. Doctorado
4. Otros

6. Cargo que desempeña

Nominal: Situación laboral actual.

Operacional:

1. Directivo
2. No directivo

7. Unidad donde desempeña sus labores

Nominal: Lugar físico donde realiza su jornada laboral.

Operacional:

Escuelas

Medicina
Enfermería
Obstetricia y Puericultura
Tecnología Médica
Terapia Ocupacional
Odontología

Institutos

Anatomía Humana
Aparato Locomotor
Cirugía
Enfermería
Enfermería Materna
Especialidades
Fisiología
Hematología
Histología y Patología
Inmunología
Medicina
Microbiología Clínica
Neurología y Neurocirugía
Obstetricia y Ginecología

Parasitología
Pediatría
Psiquiatría
Salud Pública

8. Tipo de Contrato

Nominal: Condición que determina estabilidad laboral.

Operacional:

1. Definido
2. Indefinido
3. A prueba

9. Tipo de Tareas

Nominal: Actividades que se desarrollan durante la jornada laboral.

Operacional:

1. Físicas
2. Mentales
3. Sociales

10. Principales Tareas

Nominal: Actividades que se realizan durante el día, según orden de importancia.

11. Horas de Trabajo por contrato

Nominal: Número de horas semanales que se trabajan en la institución donde fue contratado.

Operacional:

- (a) 0 - 33 horas
- (b) 34 - 44 horas

12. Horas Trabajadas reales.

Nominal: Horas de trabajo según contrato más horas extras realizadas tanto en la institución, como en el hogar u otra entidad.

Operacional:

- (a) 0 - 33 horas
- (b) 34 - 44 horas
- (c) más de 45 horas

13. Responsabilidad en el trabajo doméstico.

Nominal: Grado de compromiso en la ejecución de las labores del hogar.

Operacional:

- a) Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- b) Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- c) Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- d) Sólo hago tareas muy puntuales
- e) No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

14. Problemas para compaginar las tareas domésticas.

Nominal: Dificultades diarias que presenta el grupo familiar, cuando la persona que trabaja falta.

Operacional:

- a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
- b) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
- c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

15. Calidad de Salud.

Nominal: Percepción que tiene el individuo sobre su estado de salud.

Operacional:

- a) *Excelente:* ausencia de enfermedad durante un año.
- b) *Muy Buena:* presencia de enfermedad aproximadamente dos veces al año.
- c) *Buena:* presencia de enfermedad dos veces al semestre.
- d) *Regular:* presencia de enfermedad más de dos veces en el semestre.
- e) *Mala:* presencia de enfermedad más de una vez al mes.

16. Estado anímico durante el último mes.

Nominal: Sensaciones físicas y psicológicas, que son determinadas por una serie de preguntas y clasificadas según frecuencia durante el último mes.

Operacional:

Preguntas:

- ¿Ha estado muy nervioso/a?
- ¿Se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podría animarle?
- ¿Se ha sentido feliz?
- ¿Se ha sentido llena/o de vitalidad?
- ¿Se ha sentido cansada/o?
- No ha tenido ánimo para estar con gente

- No ha podido dormir bien
- Ha estado irritable
- Se ha sentido agobiado/a
- ¿Ha tenido problemas para concentrarse?
- ¿Le ha costado tomar decisiones?
- ¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?
- ¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?

Clasificación según frecuencia:

- *Siempre:* Todos los días del mes.
- *Casi Siempre:* Más de cuatro días a la semana.
- *Muchas veces:* Menos de tres veces a la semana.
- *Algunas veces:* Menos de cuatro veces al mes.
- *Sólo alguna vez:* Una o dos veces al mes.
- *Nunca:* Ningún día en el mes.

17. Características del trabajo.

Nominal: Clase de labores realizadas por el docente, según una serie de frases que caracterizan algunas acciones en el trabajo, las cuales a la vez se clasificaron según frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

1. Trabajar con fechas tope y plazos muy ajustados
2. Tener más trabajo del que puedo hacer
3. Que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien
4. Trabajar sin tener muy claro cómo debo hacer las cosas
5. Hacer tareas que están desorganizadas
6. Trabajar sin aprovechar bien el tiempo
7. Trabajar sin tener muy claras cuáles son mis responsabilidades
8. Hacer cosas que se harían mejor de otra manera
9. Hacer cosas con las que no estoy de acuerdo
10. "Saltarme" algunas reglas, si quiero hacer bien mi trabajo
11. Tener que responder de mi trabajo ante personas que se contradicen
12. Hacer cosas que unos aceptan y otros no
13. Hacer tareas rutinarias
14. Prestar mucha atención y concentración en mis tareas
15. Estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez
16. Trabajar con mucha información escrita y muchos datos
17. Tratar cuestiones difíciles con las personas para las que trabajo
18. Afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa
19. Afrontar asuntos que me afectan personalmente
20. Tratar con personas difíciles o especiales
21. Persuadir o convencer a otros
22. Adaptar mi conducta a situaciones y personas con las que me relaciono
23. Trabajar en equipo de forma eficiente

Según frecuencia:

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

18. Frecuencia de situaciones negativas en el trabajo.

Nominal: Reiteración de situaciones como las que se muestran a continuación, que afecten psicológicamente al individuo durante la jornada laboral, clasificándolas según frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

Situaciones.

- Me han aislado de mis compañeros, dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
- Han evaluado mi trabajo sistemáticamente de forma negativa.
- Se han limitado malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos y/o cursos de formación para perjudicarme.
- Me han asignado tareas absurdas, sin sentido y/o por debajo de mi capacidad profesional.

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

19. Autonomía en el trabajo.

Nominal: Libertad que tiene el individuo para realizar el trabajo en su jornada laboral, según las siguientes situaciones, clasificándolas en frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

Situaciones.

- Determinar cuándo empezar, cuándo acabar y el orden en que hago mis tareas
- Tomar decisiones sobre incidencias o imprevistos que puedan ocurrir
- Utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

20. Red de apoyo Social.

Nominal: Personas o instituciones a las cuales puede acudir el individuo en caso de presentar un problema personal, determinando su frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Mis compañeros de trabajo
- La persona que me supervisa
- Familia y amigos
- Otros

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

21. Red de apoyo Laboral.

Nominal: Personas o instituciones a las cuales puede acudir el individuo en caso de presentar un problema técnico y/o profesional, determinando su frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Mis compañeros de trabajo
- La persona que me supervisa
- Familia y amigos
- Otros

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.

- *Bastante*: Una vez a la semana.
- *Algunas veces*: Un par de veces al mes.
- *Raramente*: Una vez al mes.
- *Casi nada*: Un par de veces al año.
- *Nada*: Nunca en los últimos doce meses.

22. Retroalimentación positiva del trabajo realizado.

Nominal: grado en que la realización de las actividades demandadas por el trabajo provee a la persona de información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño.

Operacional:

- Mi propio desempeño y resultado de mis tareas.
- Mis compañeros de trabajo.
- La persona que me supervisa.
- Otros departamentos.
- Clientes / Usuarios.

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre*: Todos los días.
- *Con frecuencia*: Un par de veces a la semana.
- *Bastante*: Una vez a la semana.
- *Algunas veces*: Un par de veces al mes.
- *Raramente*: Una vez al mes.
- *Casi nada*: Un par de veces al año.
- *Nada*: Nunca en los últimos doce meses.

23. Autovaloración de las Capacidades Laborales.

Nominal: Percepción de las capacidades laborales frente a situaciones específicas, tomando en cuenta una serie de objetivos, determinando su frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

Situaciones.

- Aunque tenga que resolver problemas difíciles
- Aunque aparezcan situaciones inesperadas
- Aunque dedique mucho tiempo y energía
- Aunque tenga que estar al día en los avances continuos

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre*: Todos los días.
- *Con frecuencia*: Un par de veces a la semana.
- *Bastante*: Una vez a la semana.
- *Algunas veces*: Un par de veces al mes.

- *Raramente*: Una vez al mes.
- *Casi nada*: Un par de veces al año.
- *Nada*: Nunca en los últimos doce meses.

24. Cargo de jefe.

Nominal: Nivel jerárquico frente a los compañeros de trabajo.

Operacional:

- Tengo jefe.
- No tengo jefe.
- Soy jefe.

25. Tipo de jefatura.

Nominal: Características psicosociales de la jefatura, estableciendo su frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Trata a los empleados teniendo en cuenta sus sentimientos y opiniones
- Es accesible y fácil tratar con él/ella
- Establece y planifica los objetivos y tareas a realizar
- Destaca los logros alcanzados tanto en privado como delante de otros
- Cualquiera se sentiría orgulloso de trabajar a su lado
- Anima a todos a desarrollar bien el trabajo
- Tiene en cuenta la situación y ayuda si es necesario
- Te hace ver los problemas de otra forma para abordarlos adecuadamente

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre*: Todos los días.
- *Con frecuencia*: Un par de veces a la semana.
- *Bastante*: Una vez a la semana.
- *Algunas veces*: Un par de veces al mes.
- *Raramente*: Una vez al mes.
- *Casi nada*: Un par de veces al año.
- *Nada*: Nunca en los últimos doce meses.

26. Relaciones interpersonales.

Nominal: Calidad de sociabilidad con las personas, determinando la frecuencia con cada una de las entidades enumeradas posteriormente, durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Mis compañeros de trabajo
- La persona que me supervisa
- Familia y amigos
- Otros

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

27. Reconocimiento de la calidad del trabajo.

Nominal: Apreciación de las labores realizadas por el individuo y su frecuencia durante el último año de trabajo.

Operacional:

- Se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad
- El nivel de calidad del trabajo que se ofrece es excelente
- Los empleados tienen las habilidades para hacer un trabajo de excelente calidad
- Los empleados reciben información sobre las evaluaciones que realizan los clientes /usuarios sobre el trabajo que ellos realizan

Clasificación según frecuencia

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

28. Capacidades laborales.

Nominal: Cualidades personales del trabajador frente a sus labores, clasificadas según frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Presto mucha atención y concentración en mis tareas
- Estoy pendiente y recuerdo muchas cosas a la vez
- Trabajo con mucha información escrita y datos
- Trato cuestiones difíciles con las personas para las cuales trabajo
- Afronto problemas con la gente, de forma objetiva y directa
- Afronto asuntos que me afectan personalmente
- Trato con personas difíciles o especiales
- Persuado o convencer a otros
- Trato con diferentes personas
- Trabajo en equipo de forma eficiente

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

29. Trabajo en equipo

Nominal: Capacidad para trabajar en conjunto con otras personas potenciándose para lograr un objetivo.

Operacional:

- Si
- No
- A veces

30. Características del equipo de trabajo.

Nominal: Cualidades que presenta el equipo de trabajo durante las labores y frecuencia en que se han manifestado durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Tiene objetivos de trabajo claros
- Acepta que los miembros den ideas innovadoras y creativas
- Está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados
- Mi equipo puede resolver tareas difíciles si se esfuerza lo suficiente
- Tengo confianza en que mi equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados
- Confío en la habilidad de mi equipo para realizar bien las tareas

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

31. Grado de compromiso con la Organización.

Nominal: Pensamientos con respecto al trabajo e institución que percibe el trabajador, clasificándola según frecuencia durante los último doce meses.

Operacional:

- Me gusta decir a los demás en qué organización trabajo
- Los problemas de mi organización son "mis" problemas
- Mi organización es de gran importancia personal para mí
- Cambiaría de organización, si me ofrecieran un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tengo en la actualidad
- Me sentiría más a gusto en otra organización
- Me gustaría cambiar a otro departamento de mi organización en las actuales condiciones (económicas, estatus, etc.)
- En mi trabajo me siento lleno de energía

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

32. Signos físicos.

Nominal: Malestares corporales percibidos por el trabajador y la frecuencia de estos signos durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Dolor de cuello y/o cervicales
- Dolores en la muñeca
- Dolores de espalda
- Ardor o picor en los ojos, vista brumosa o lagrimeo
- Molestias en los dedos de la mano o en los tendones
- Molestias en el brazo o en los hombros
- Dolor o molestias de estómago
- Temblores
- Dolores de cabeza
- Vértigos o mareos
- Sudor de manos
- Tensión muscular
- Alteraciones del ritmo del corazón
- Alteraciones del sueño
- ¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?
- ¿Le ha faltado el aire?

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

33. Perfil psicológico del trabajador

Nominal: Percepción de bienestar, grado de satisfacción en el trabajo, cualidades psicológicas que caracterizan al individuo para enfrentar diariamente su labor, clasificándolas según frecuencia durante los últimos doce meses.

Operacional:

- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando
- Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
- Soy persistente en mi trabajo
- Soy fuerte y enérgico/a en mi trabajo
- Me gusta el trabajo que hago
- Resuelvo de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo
- La gente dice que soy bueno en mi trabajo
- Mi trabajo es estimulante e inspirador
- Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo
- Estoy entusiasmado con mi trabajo
- Estoy orgulloso del trabajo que hago
- Mi trabajo tiene sentido
- Aprendo cosas poco interesantes en mi trabajo
- Me aburre el trabajo que hago
- Cada vez me siento menos implicado con el trabajo que hago
- Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante
- No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo
- Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa a mi alrededor
- El "tiempo vuela" cuando estoy trabajando
- Me "dejo llevar" por mi trabajo
- Me resulta difícil "desconectar" de mi trabajo
- Estoy inmerso/a y concentrado/a en mi trabajo
- Hago este trabajo porque me gusta, no porque deba hacerlo.

Clasificación según frecuencia.

- *Siempre:* Todos los días.
- *Con frecuencia:* Un par de veces a la semana.
- *Bastante:* Una vez a la semana.
- *Algunas veces:* Un par de veces al mes.
- *Raramente:* Una vez al mes.
- *Casi nada:* Un par de veces al año.
- *Nada:* Nunca en los últimos doce meses.

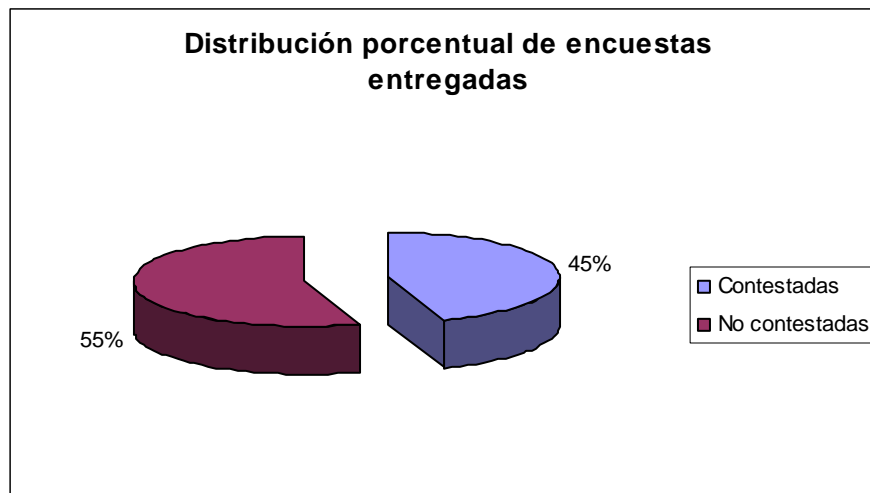
4.6 Método de Análisis de los Datos:

Las variables del instrumento aplicado, que incluye el estudio, fueron ingresadas en una matriz de datos del programa Microsoft Excel para posteriormente ser tabuladas y analizadas, obteniendo así tablas de distribución de frecuencia y gráficos.

5. RESULTADOS

El estudio incluyó un universo de 163 docentes consultados para realizar la encuesta, los cuales desarrollan labores de jornada completa y de jornada de 33 horas en la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile, en su gran mayoría respondieron que, tuvieron problemas para contestar el instrumento consultivo, exponiendo que lo consideraron muy extenso, engorroso o ambiguo al momento de contestar, siendo el problema mayor, el poco tiempo para su auto aplicación, considerando que la fecha de la investigación, se aplicó justo al termino del año estudiantil, donde se conjugan variadas responsabilidades de carácter profesional, personal y familiar. No obstante ello, y apelando a la excelente predisposición de los consultados, se pudo recolectar un número significativo de encuestas, 53 instrumentos de los docentes de jornada completa y 20 de docentes con jornada de 33 horas, como se presentan en el Gráfico N° 1, que a continuación se detalla:

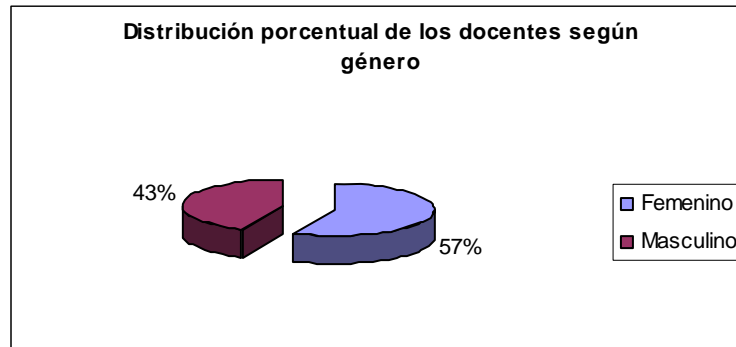
GRAFICO N° 1.



Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de jornada completa y de 33 horas de la Facultad de Medicina de la UACH.*

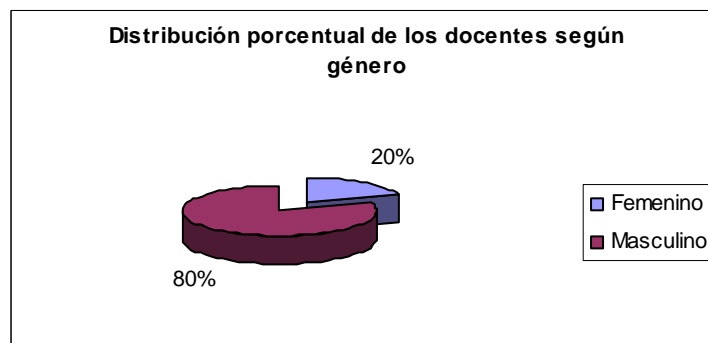
Antecedentes personales

GRAFICO N° 2.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

GRAFICO N° 3.

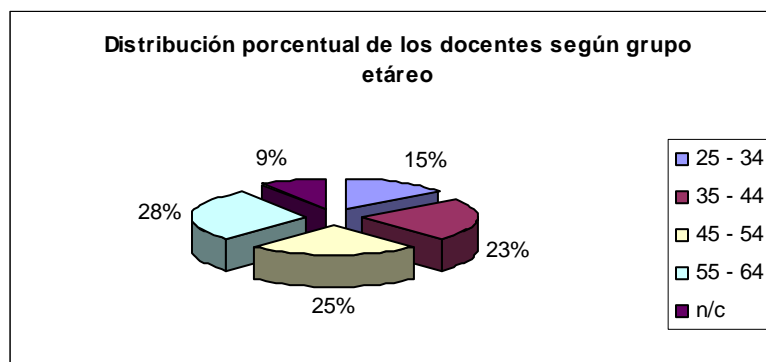


Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

Como muestran los gráficos, de el total de la población de docentes que participo en la investigación, se observa que en el grupo de jornada completa, un 57% es de sexo femenino, siendo el restante sexo masculino con un 43%; en cambio, en el caso de los docentes con 33 horas de jornada laboral el porcentaje de mujeres es de un 20%, en comparación con los hombres que son un 80% del total. En este caso, se puede observar que en los docentes con jornada completa, no se evidencia una diferencia importante en relación al sexo, en cambio en entrevistados con jornadas de 33 horas, existe un mayor porcentaje de hombres en relación al total.

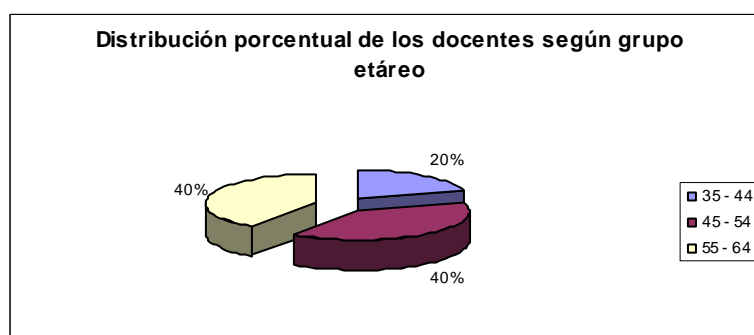
Teniendo en cuenta, que el síndrome de Burnout se manifiesta en mayor porcentaje en el género femenino, debido a la sobrecarga laboral que representa, al ver que en el grupo de jornada completa, existe un mayor porcentaje de mujeres, éstas serían un grupo evidentemente de riesgo, considerando la responsabilidad domestica y la jornada completa que debe desarrollar en la Universidad.

GRAFICO N° 4.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

GRAFICO N° 5.

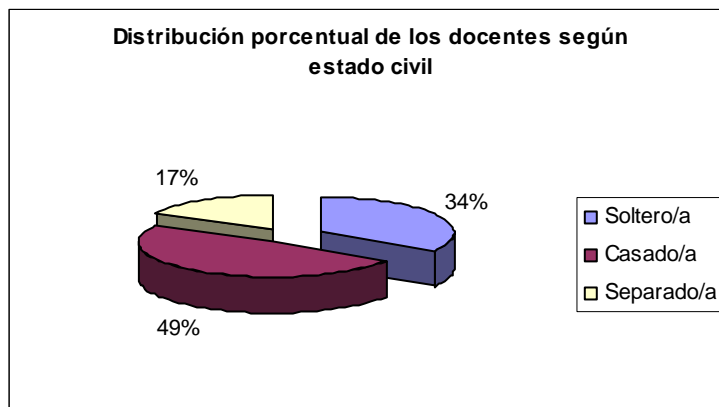


Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

En relación a las edades de los docentes involucrados en este estudio, se puede observar en este gráfico, que el grupo etáreo dominante en docentes de jornada completa, se encuentran las personas con edades que fluctúan entre los 45 y los 64 años de edad, correspondiendo a un 53% de la población encuestada, en los docentes con 33 horas de jornada el mismo grupo etáreo presenta un porcentaje de 80% de la población encuestada, por lo tanto en ambos grupos incluidos en la investigación, se observa que la población docente que respondió la encuesta se encuentra dentro de las edades más altas.

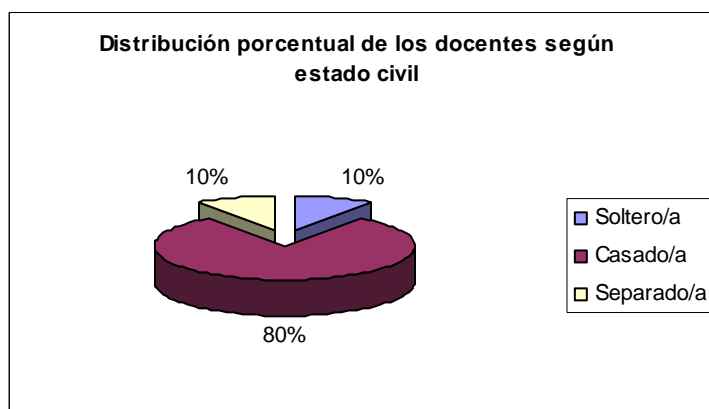
A pesar de que la edad no es un factor que influya directamente en la inestabilidad psicosocial de los docentes, se debe tener en cuenta que, al considerar la edad que presentan los docentes existe un hecho normativo que podría influir en la armonía psicosocial, este hecho se denomina “nido vacío”, en el cual los padres presencian la independencia de los hijos y por consiguiente, el alejamiento del hogar de estos.

GRAFICO N° 6.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

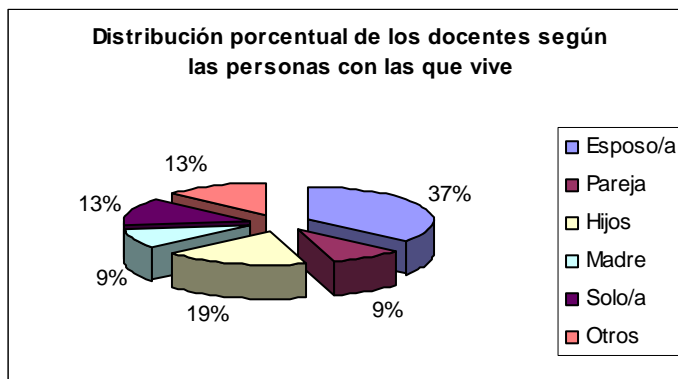
GRAFICO N° 7.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina UACH.

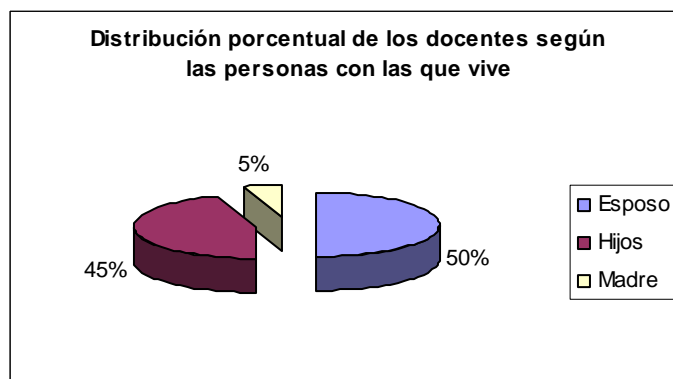
Lo que podemos observar en los gráficos N° 6 y 7 es que, se encuentran casados el mayor número de los docentes de ambos grupos de estudio, un 49% en las personas que trabajan jornada completa y un 80% de la población con 33 horas de jornada. Situación que pudiera tomarse como factor protector o de riesgo, ya que el hecho de presentar una familia bien formada puede provocar una estabilidad emocional en el docente, pero también podría contribuir a aumentar la carga mental, ya que el trabajador es la persona que provee a la familia, para satisfacer todas sus necesidades.

GRAFICO N° 8.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

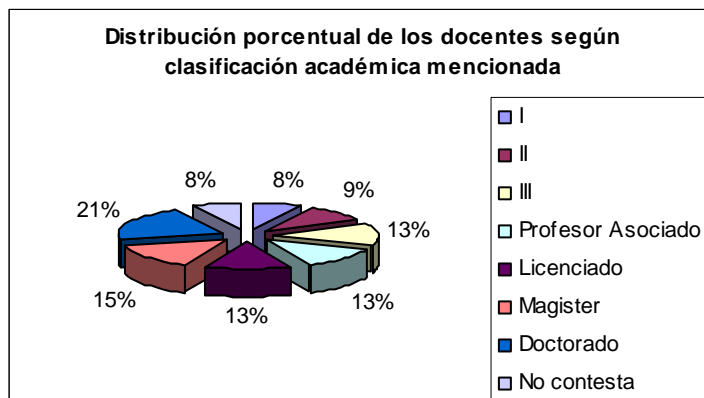
GRAFICO N° 9.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

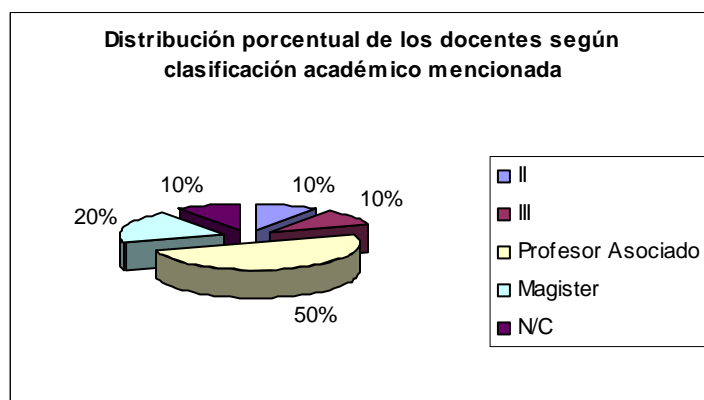
Según los datos aportados por los docentes consultados, estos gráficos muestran que en ambos grupos la mayoría vive con el esposo/a y/o los hijos, lo que fomenta la estabilidad emocional del docente influyendo de forma indirecta en el logro de los objetivos profesionales y con ello la satisfacción profesional del trabajador.

GRAFICO N° 10.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

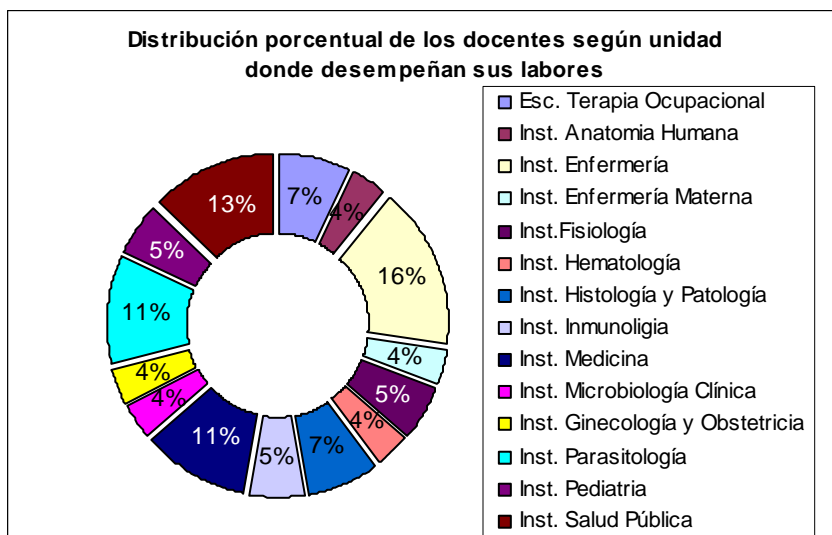
GRAFICO N° 11.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

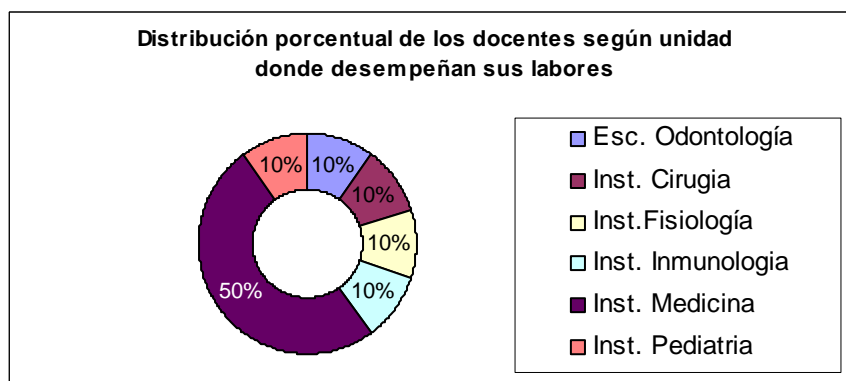
En estos gráficos se puede observar, que la clasificación académica más frecuente dentro de los docentes encuestados, en el caso del grupo con jornada completa, es el Doctorado, con un 21% de la población, seguido por el Magíster con un 15%. En cambio en los docentes de 33 horas de jornada, son los Profesores asociados, los que tienen un mayor porcentaje con un 50%, seguido por los Magíster con un 20%, al igual que los docentes con jornada completa.

GRAFICO N° 12.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

GRAFICO N° 13.

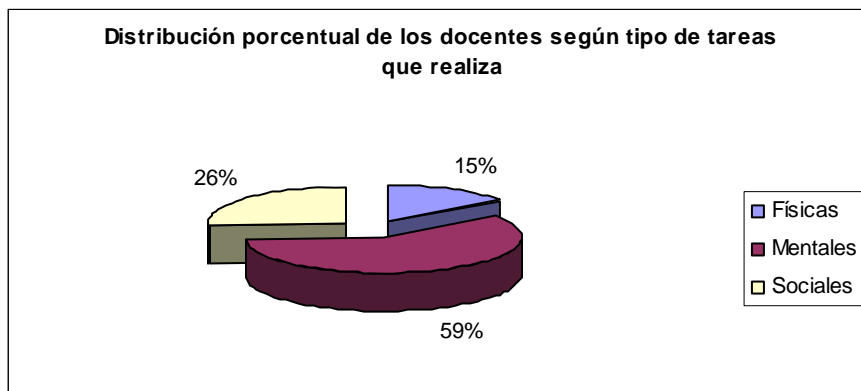


Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

Lo que demuestran los gráficos anteriores, se puede deducir, que la mayoría de los docentes de jornada completa encuestadas se encuentran en el Instituto de Enfermería con un 16%, seguido muy de cerca por los Institutos de Salud Pública con un 13%; y en el caso de los docentes de 33 horas de jornada, se encuentra la mayoría en el Instituto de Medicina con un 50%.

Es necesario señalar que del total de docentes encuestados, se encontró que la mayor frecuencia de ellos son personas que pertenecen al grupo de los “no” directivos, por ejemplo en el caso de los docentes de jornada completa, esto se observó en un 74% de la población, en cambio en los profesionales de 33 horas de jornada, este porcentaje sube a un 90%.

GRAFICO N° 14.



Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de **jornada completa** de la Facultad de Medicina de la UACH.*

GRAFICO N° 15.

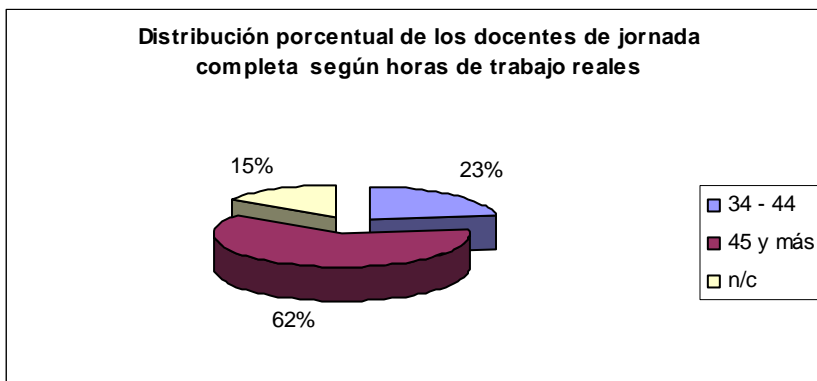


Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de **33 horas de jornada** de la Facultad de Medicina de la UACH.*

En el gráfico N° 14 se observa que, un 59% de la población de jornada completa consultada, está realizando mayoritariamente tareas mentales durante el día, lo que coincide con la mayoría en la población de 33 horas de jornada, con un porcentaje de un 85%, estos porcentajes demuestran entonces una carga mental importante en los encuestados, influyendo directamente tanto en la salud física, como psicológica de los docentes.

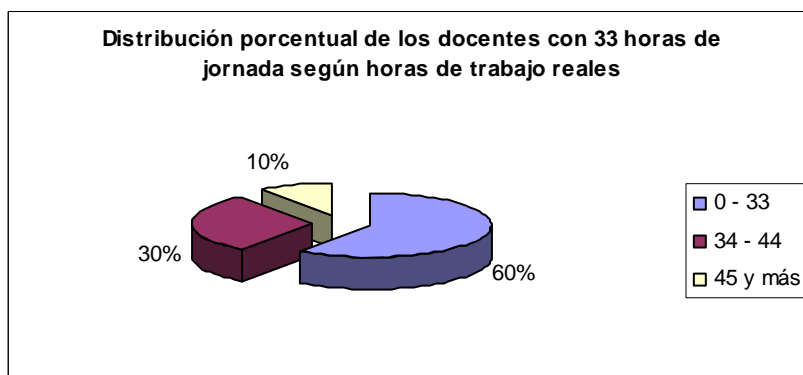
Además, cabe destacar que alrededor de un 90% de la población total presentan contrato de tipo indefinido, lo que influye notablemente en la estabilidad laboral y familiar, disminuyendo con ello el nivel de estrés diario.

GRAFICO N° 16.



Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de **jornada completa** de la Facultad de Medicina de la UACH.*

GRAFICO N° 17.

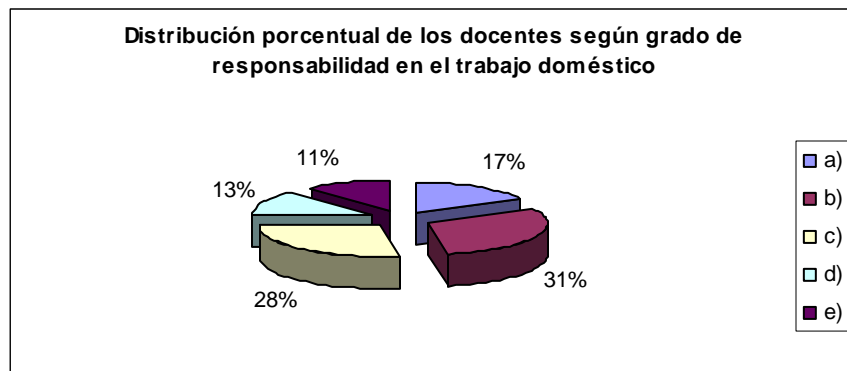


Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de **33 horas de jornada** de la Facultad de Medicina de la UACH.*

En relación a la cantidad de horas, que los individuos trabajan independiente de las horas establecidas en el contrato de trabajo, se puede observar que los docentes de jornada completa y conforme a lo que demuestra el gráfico, el 62% trabaja más de 45 horas semanales. Situación que cambia absolutamente, con respecto a los docentes de 33 horas de jornada, ya que ellos en su mayoría cumplen con sus horas exactas según su contrato de trabajo. En consecuencia, la población en riesgo en este caso, serían los docentes de jornada completa, puesto que ellos entregan varias horas del día al trabajo, postergando o disminuyendo las horas a la realización de otro tipo de actividades de distracción, relajo y de compartir idealmente con su familia.

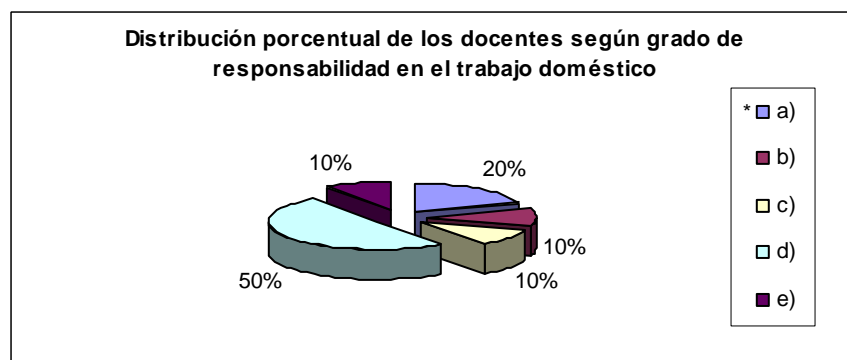
Antecedentes en el Trabajo doméstico

GRAFICO N° 18.



Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de **jornada completa** de la Facultad de Medicina de la UACH.*

GRAFICO N° 19.



Fuente: *Instrumento aplicado a docentes de **33 horas de jornada** de la Facultad de Medicina de la UACH. (*)*

- a. *Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.*
- b. *Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.*
- c. *Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.*
- d. *Sólo hago tareas muy puntuales.*
- e. *No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.*

En estos gráficos, se pueden observar una gran diferencia entre ambos grupos en estudio, por ejemplo, en el caso de los docentes de jornada completa, un 49% dice tener más de la mitad de la responsabilidad en sus labores domésticas, aumentando así de manera considerable, la carga de trabajo que presenta el docente, al tener que organizar su casa y sus labores como docente; en cambio en los docentes de 33 horas de jornada, solo un 30% de la población, realiza la mitad de las labores domesticas, tomando en cuenta este dato y al hecho de que presentan una jornada laboral con menos horas, podría deducirse que este grupo se encuentra con una menor carga laboral al compararlo con los docentes de jornada completa.

TABLA N° 1: Distribución numérica y porcentual según los problemas para compatibilizar el trabajo doméstico.

Problemas para compatibilizar el trabajo doméstico	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si faltas algún día en casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	3	6%	9	17%	11	21%	12	23%	19	36%	53	100
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	2	4%	2	4%	18	34%	22	41%	9	17%	53	100
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?			7	13%	18	34%	11	21%	17	32%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

TABLA N° 2: Distribución numérica y porcentual según los problemas para compatibilizar el trabajo doméstico.

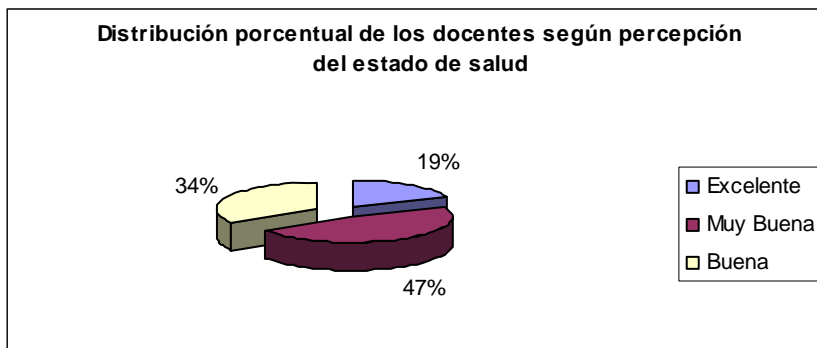
Problemas para compatibilizar el trabajo doméstico	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	2	10%			6	30%	4	20%	8	40%	20	100
Cuando estás en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?			4	20%	6	30%	4	20%	6	30%	20	100
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?			2	10%	6	30%	12	60%	2	10%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

En relación a los problemas que presentan los trabajadores para la realización de las labores domésticas, se puede observar en la tabla, que un 36% de los docentes de jornada completa, muestran que ellos al momento de faltar en la casa, *nunca* se dejan de hacer las tareas domésticas; situación que coincide con los docentes con una jornada de 33 horas presentándose en esta población, en un 40%. Con respecto al ítem, en que se consulta si los docentes piensan en las tareas domésticas al momento de estar en el trabajo, se observa que un 41% de los docentes de jornada completa, les ocurre *sólo alguna vez*; en cambio en el otro grupo de estudio, un 30% señala que esto no le sucede *nunca*. Respecto a la última situación, donde se consulta, sobre la necesidad del docente de estar tanto en su casa como en el trabajo a la vez, un 34% de los docentes de jornada completa indica que *algunas veces*, mientras que un 60% de los docentes de 33 horas de jornada, señala que *sólo algunas veces* han sentido esa necesidad.

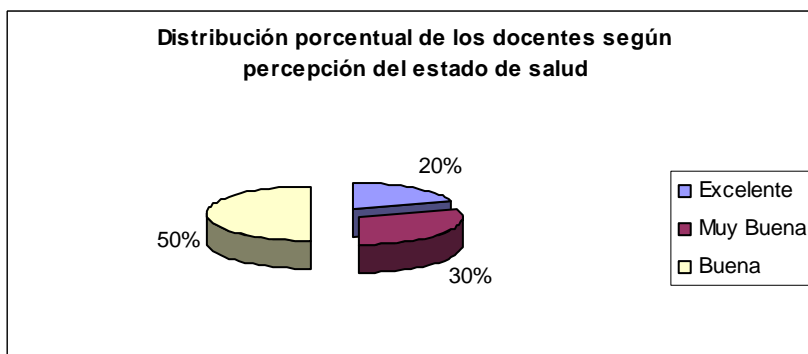
Salud y bienestar personal

GRAFICO N° 20.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

GRAFICO N° 21.



Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH.

En relación a la percepción que tiene cada uno de los docentes participantes en esta investigación, se pudo observar, en el caso de los docentes de jornada completa, que la mayoría de ellos, percibe y califica su estado de salud como **Muy buena**, lo que significa que *durante el año presentan aproximadamente dos enfermedades*. En cambio, un 50% de los docentes de 33 horas de jornada, autoevalúa su estado de salud como **Buena**, lo que significa que *presentan aproximadamente dos enfermedades en el semestre*.

TABLA N° 3: Distribución numérica y porcentual según estado anímico durante el último mes.

Durante las últimas cuatro semanas (*)	Siempre		Casi siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
a.			2	4%	8	15%	18	34%	15	28%	10	19%	53	100
b.							3	6%	18	34%	32	60%	53	100
c.	6	11%	15	28%	28	53%	2	4%	2	4%			53	100
d.	6	11%	16	30%	21	40%	10	19%					53	100
e.			3	6%	18	34%	18	34%	9	17%	5	9%	53	100
f.					8	15%	15	28%	18	34%	12	23%	53	100
g.	2	4%	2	4%	6	11%	16	30%	12	23%	15	28%	53	100
h.							29	55%	17	32%	6	11%	53	100
i.					6	11%	20	38%	12	23%	15	28%	53	100
j.					6	11%	18	34%	20	38%	15	28%	53	100
k.							15	28%	17	32%	21	40%	53	100
l.	2	4%			4	8%	20	38%	18	34%	9	17%	53	100
m.							10	19%	18	34%	25	47%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de jornada completa de la Facultad de Medicina de la UACH.

TABLA N° 4: Distribución numérica y porcentual según estado anímico durante el último mes.

Durante las últimas cuatro semanas (*)	Siempre		Casi siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
a.					2	10%	14	70%	2	10%	2	10%	20	100
b.							4	20%	8	40%	8	40%	20	100
c.	2	10%	6	30%	6	30%	6	30%					20	100
d.			8	40%	6	30%	6	30%					20	100
e.	2	10%	2	10%	2	10%	10	50%	4	20%			20	100
f.			2	10%			12	60%	2	10%	4	20%	20	100
g.			2	10%	2	10%	6	30%	8	40%	2	10%	20	100
h.			2	10%	4	20%	8	40%	2	10%	4	20%	20	100
i.	2	10%			6	30%	2	10%	6	30%	4	20%	20	100
j.					4	20%	8	40%	6	30%	2	10%	20	100
k.					6	30%	4	20%	6	30%	4	20%	20	100
l.					2	10%	8	40%	8	40%	2	10%	20	100
m.							8	40%	10	50%	2	10%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de 33 horas de jornada de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- a. *¿Ha estado muy nervioso/a?*
- b. *¿Se ha sentido tan bajo de moral que nada podría animarle?*
- c. *¿Se ha sentido feliz?*
- d. *¿Se ha sentido llena/o de vitalidad?*
- e. *¿Se ha sentido cansada/o?*
- f. *¿No ha tenido ánimo para estar con gente?*
- g. *¿No ha podido dormir bien?*
- h. *¿Ha estado irritable?*
- i. *¿Se ha sentido agobiado/a?*
- j. *¿Ha tenido problemas para concentrarse?*
- k. *¿Le ha costado tomar decisiones?*
- l. *¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?*
- m. *¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?*

En relación a las sensaciones físicas y psicológicas, estas serán divididas en dos grupos para su análisis, se considerarán sensaciones físicas positivas a los ítems “c” y “d”, y los restantes negativos. Con respecto a las sensaciones positivas, podemos decir que, en los docentes de jornada completa, un 53% señala que ***muchas veces*** se ha sentido feliz, la situación cambia en los docentes de 33 horas de jornada, sólo observa un 30% de la población, no siendo esta la mayoría, puesto que, este porcentaje se repite en la frecuencia de ***casi siempre y algunas veces***. En el caso del segundo ítem positivo, un 40% de los docentes de jornada completa manifiesta que ***muchas veces*** se ha sentido lleno de vitalidad, en cambio en el segundo grupo de estudio, esta situación se manifiesta en ***casi siempre*** con un 40%.

Ahora analizaremos los ítems clasificados como negativos, se observa un 34% de los docentes de jornada completa, indica haberse sentido muy nervioso ***algunas veces***, y en el caso de los docentes de 33 horas de jornada, estos se manifiestan con un 70% de la población.

En relación al sentimiento de sentirse tan bajo de moral que nada podría animarle, en el primer grupo un 60% refiere no haberlo sentido ***nunca***, y en el segundo grupo la mayoría se encuentra compartida entre la frecuencia de ***nunca y casi nunca*** haberlo sentido.

La sensación de sentirse cansado en el caso del grupo de docentes de jornada completa, la mayoría se encuentra entre los ítems de ***muchas veces y algunas veces***, con un 34% cada uno, mientras que en los docentes de 33 horas de jornada, un 50% de la población señala sentirse cansado ***algunas veces***.

En el primer grupo de estudio, un 34% de la población manifiesta que ***algunas veces*** se ha sentido sin ánimo para sociabilizar, en cambio el porcentaje aumenta en el segundo grupo, de los cuales un 60% de los ellos se ha sentido así algunas veces.

Con respecto a que si tienen problemas para dormir, los docentes de jornada completa manifiestan que en *algunas veces*, con un 30%, en cambio en los docentes de 33 horas de jornada esta dificultad la manifiestan *solo algunas veces* con un 40% de la población.

La sensación de irritabilidad se manifiesta en un 55% de la población del primer grupo con la frecuencia de *algunas veces*, mientras que en los docentes del segundo grupo, con un 40%.

En relación a sentirse agobiado, un 38% de los docentes de jornada completa señalan sentirse de esta forma *algunas veces*, en cambio en los docentes de 33 horas de jornada, un 30% de la población se siente agobiado *solo algunas veces y muchas veces*.

Los problemas para concentrarse, se observan en un 38% del primer grupo *sólo algunas veces* y en un 40% de los docentes del segundo grupo con *algunas veces*.

Respecto a la dificultad de tomar decisiones, en el caso de los docentes de jornada completa, un 40% refiere no manifestarlo *nunca*, y en el caso del otro grupo de docentes un 30% indica presentar este sentimiento de *muchas veces*.

En relación a la situación de presentar *algunas veces* dificultades para acordarse de las cosas, se observa un porcentaje similar en ambos grupos, el cual fluctúa entre un 38 y 40%.

La dificultad en el pensamiento en forma clara, se observa en el grupo de los docentes de jornada completa que un 47% *nunca* lo ha sentido, y en los docentes de 33 horas de jornada un 50% lo ha experimentado *sólo algunas veces*.

En resumen, el estado de ánimo de los docentes de ambos grupos, se comporta en forma similar en ambos grupos de trabajadores, inclinándose en altos porcentajes a los ítems positivos de este.

TABLA N° 5: Distribución numérica y porcentual según las exigencias que se presentan en el trabajo.

El trabajo que hago me exige (*)	Nunca		Casi nada		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.	2	4%	4	8%	4	8%	12	23%	4	8%	14	26%	13	25%	53	100
2.	4	8%	2	4%	6	11%	10	21%	9	17%	14	26%	8	15%	53	100
3.	8	15%	14	26%	2	4%	12	23%	3	6%	10	19%	2	4%	53	100
4.	23	43%	8	15%	12	23%	6	11%					4	8%	53	100
5.	13	25%	13	25%	5	9%	12	23%			6	11%	4	8%	53	100
6.	13	25%	13	25%	9	17%	9	17%	5	9%			4	8%	53	100
7.	26	49%	13	25%	5	9%	5	9%					6	11%	53	100
8.	9	17%	17	32%	8	15%	9	17%			5	9%	5	9%	53	100
9.	10	19%	10	19%	13	25%	7	13%	4	8%	5	9%	4	8%	53	100
10.	15	28%	7	13%	15	28%	7	13%			4	8%	5	9%	53	100
11.	14	26%	13	25%	3	6%	9	17%	4	8%	5	9%	5	9%	53	100
12.	9	17%	16	30%	7	13%	6	11%	3	6%	6	11%	6	11%	53	100
13.	8	15%	10	19%	8	15%	10	19%	4	8%	7	13%	7	13%	53	100
14.			4	8%	6	11%	5	9%	5	9%	10	19%	23	43%	53	100
15.					6	11%			7	13%	13	25%	27	51%	53	100
16.			5	9%			8	15%	7	13%	15	28%	18	34%	53	100
17.	4	8%	7	13%	6	11%	8	15%	8	15%	7	13%	13	25%	53	100
18.	8	15%			7	13%	12	23%	8	15%	8	15%	10	19%	53	100
19.	8	15%	3	6%	9	17%	16	30%	10	19%	4	8%	3	6%	53	100
20.	7	13%	9	17%	3	6%	12	23%	7	13%	8	15%	7	13%	53	100
21.	8	15%	8	15%	7	13%	7	13%	8	15%	10	19%	5	9%	53	100
22.	10	19%	4	8%	8	15%	4	8%	6	11%	11	21%	10	19%	53	100
23.	4	8%			5	9%	6	11%	4	8%	13	25%	19	36%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH.

TABLA N° 6: Distribución numérica y porcentual según las exigencias que se presentan en el trabajo.

El trabajo que hago me exige (*)	Nunca		Casi nada		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.							2	10%	4	20%	8	40%	6	30%	20	100
2.					1	5%	2	10%	2	10%	13	65%	2	10%	20	100
3.	4	20%			4	20%	6	30%	2	10%	4	20%			20	100
4.	2	10%	4	20%	4	20%	3	15%	7	35%					20	100
5.	2	10%			4	20%	5	25%	6	30%	3	15%			20	100
6.	2	10%	4	20%	2	10%	6	30%	4	20%	2	10%			20	100
7.	6	30%	8	40%	4	20%			2	10%					20	100
8.	2	10%	1	5%	2	10%	4	20%	4	20%			7	35%	20	100
9.	2	10%	3	15%	2	10%	3	15%	2	10%	8	40%			20	100
10.	4	20%	2	10%	7	35%	3	15%			4	20%			20	100
11.	7	35%	2	10%	5	25%	1	5%	2	10%	3	15%			20	100
12.	2	10%	3	15%			2	10%	5	25%	8	40%			20	100
13.			4	20%			8	40%	4	20%			4	20%	20	100
14.					2	10%			6	30%	2	10%	10	50%	20	100
15.					2	10%	2	10%	2	10%			14	70%	20	100
16.					2	10%			2	10%	2	10%	14	70%	20	100
17.	2	10%			2	10%	2	10%			8	40%	6	30%	20	100
18.	2	10%			2	10%	2	10%			10	50%	4	20%	20	100
19.			10	50%	1	5%	1	5%			6	30%	2	10%	20	100
20.			1	5%	3	15%	4	20%	2	10%	8	40%	2	10%	20	100
21.	2	10%			2	10%	1	5%	2	10%	10	50%	3	15%	20	100
22.			2	10%			8	40%	4	20%	4	20%	2	10%	20	100
23.			2	10%	4	20%	4	20%			2	10%	8	40%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de 33 horas de jornada de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

1. Trabajar con fechas tope y plazos muy ajustados.
2. Tener más trabajo del que puedo hacer.
3. Que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien.
4. Trabajar sin tener muy claro cómo debo hacer las cosas.
5. Hacer tareas que están desorganizadas.
6. Trabajar sin aprovechar bien el tiempo.
7. Trabajar sin tener muy claras cuáles son mis responsabilidades.
8. Hacer cosas que se harían mejor de otra manera.

9. *Hacer cosas con las que no estoy de acuerdo.*
10. *"Saltarme" algunas reglas, si quiero hacer bien mi trabajo.*
11. *Tener que responder de mi trabajo ante personas que se contradicen.*
12. *Hacer cosas que unos aceptan y otros no.*
13. *Hacer tareas rutinarias.*
14. *Prestar mucha atención y concentración en mis tareas.*
15. *Estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez.*
16. *Trabajar con mucha información escrita y muchos datos.*
17. *Tratar cuestiones difíciles con las personas para las que trabajo.*
18. *Afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa.*
19. *Afrontar asuntos que me afectan personalmente.*
20. *Tratar con personas difíciles o especiales.*
21. *Persuadir o convencer a otros.*
22. *Adaptar mi conducta a situaciones y personas con las que me relaciono.*
23. *Trabajar en equipo de forma eficiente.*

En relación, a una serie de labores que le exige el trabajo a los docentes, podemos describir que, los docentes de jornada completa 26% de la población, con frecuencia trabajan con fechas topes y presentan más trabajo del que pueden realizar, y en el caso de los docentes de 33 horas de jornada, el trabajar con fechas topes se observa en un 40% de la población y el hecho de tener más trabajo del que se pueda hacer, en un 65%.

Con respecto a la sensación de tener un exceso de trabajo, en el primer grupo se observa que cerca de un 20% lo percibe **con frecuencia** o **siempre**, en el caso de los docentes de 33 horas de jornada, un 23% manifiesta que **con frecuencia** perciben este tipo de presiones en el trabajo.

El trabajar sin tener muy claro como realizarlo, un 43% de la población de jornada completa manifiesta que **nunca**, en cambio en los docentes de 33 horas de jornada un 35% lo realiza **bastantes**.

En el caso de los docentes de jornada completa, entre un 20 y 8% de ellos **con frecuencia o siempre** realizan tareas que se encuentren desorganizada y trabajan sin aprovechar bien el tiempo, en cambio los docentes de 33 horas de jornada, un 10 - 15% de la población **con frecuencia** se ven involucrados en situaciones laborales de este tipo.

Solo un 11% de la población del primer grupo de docentes, **siempre** trabajan sin saber bien sus responsabilidades, lo que sólo ocurre **bastante** en un 40% de la población del segundo grupo de docentes.

La realización de las tareas que se puedan hacer de otra forma, se manifiesta con un 32% del primer grupo de docentes, señala sentir **casi nunca**, en el caso del segundo grupo de docentes, un 35% lo percibe **siempre**.

La sensación de realizar cosas, con las cuales el docente no se encuentra de acuerdo en este caso sucede *raramente* en un 25% de la población de docentes de jornada completa, en cambio *con frecuencia* se observa en un 40% de los profesionales con jornada de 33 horas.

Un 28% de la población del primer grupo de docentes, se inclina a *raramente* o *casi nunca* se salta reglas para realizar correctamente su trabajo, siendo un 35% de los docentes del segundo grupo de docentes que *raramente* realizan dicho método.

Al tener que responder del trabajo realizado a personas que se contradicen, se presenta *con frecuencia y siempre* en un 9% de la población del primer grupo y *con frecuencia* en un 15% de la población de docentes de jornada de 33 horas.

Un 30% de la población de jornada completa se inclina a *casi nunca* ha realizado tareas que unos aceptan y otros no, en cambio un 40% de la población de 33 horas de jornada debe aceptarla *con frecuencia*.

El realizar tareas rutinarias se observa *casi nunca* o *algunas veces* en un 19% de la población de jornada completa, mientras la frecuencia de *algunas veces* en un 40% de la población de jornada con 33 horas.

Respecto al tema de actitudes positivas en el trabajo, como son el prestar atención al trabajo, de estar pendientes de muchas cosas o el poder trabajar con mucha información, en relación a lo anterior, se observó que en ambos grupos estas actitudes se presentan *casi siempre* en un 50% de la población.

Tratar temas complejos con personas con las cuales trabaja, se observa *siempre* en un 25% de la población de jornada completa y *con frecuencia* en un 40% de la población de 33 horas de jornada.

Afrontar problemas con la gente en forma objetiva, esta se inclina a *algunas veces* con un 23% de los docentes de jornada completa, y con un 50% de los docentes de 33 horas de jornada lo realiza *con frecuencia*.

Enfrentar temas que afectan personalmente al docente, se observa *algunas veces* en un 30% de la población del primer grupo y *casi nunca* con un 50% de la población de docentes de 33 horas de jornada.

El trato directo con personas difíciles o especiales, la frecuencia de *algunas veces* arrojó un 23% de la población de docentes de jornada completa, en el segundo grupo de docentes en estudio, esto ocurre *con frecuencia* en un 40% de la población.

En el caso de tener que persuadir o convencer a otros, en un 19% del grupo de jornada completa ocurre *con frecuencia*, mientras que en el otro grupo de docentes se da en un 50%.

Adaptan sus conductas en situaciones especiales, un 21% de la población del primer grupo de docentes manifiesta que *con frecuencia*, en cambio esta situación sólo ocurre en la frecuencia de *algunas veces* en un 40% de la población del grupo de docentes de 33 horas de jornada.

Al analizar concienzudamente esta tabla, se puede deducir que los docentes de 33 horas de jornada, aunque presentan menos cargas de trabajo, no es menos cierto, que su labor presenta un grado de exigencia, que al ser comparada con el primer grupo de estudio, como son los docentes de jornada completa presentan mayores obligaciones en el ámbito laboral que los docente que trabajan solo 33 horas semanales.

La rigurosidad en el trabajo, conforme a los estudios llevado a acabo en México, nos muestran que este es uno de los factores de riesgo, que influye directamente en la carga mental o psicológica de los trabajadores.

TABLA N° 7: Distribución numérica y porcentual según frecuencia de situaciones negativas en el trabajo.

Frecuencia de las siguientes situaciones (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
24.	33	62%	12	23%	8	15%									53	100
25.	31	58%	9	17%	7	13%	6	11%							53	100
26.	31	58%	10	19%	6	11%							6	11%	53	100
27.	39	74%	7	13%	7	13%									53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 8: Distribución numérica y porcentual según frecuencia de situaciones negativas en el trabajo.

Frecuencia de las siguientes situaciones (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
24.	12	60%	2	10%	2	10%	2	10%	2	10%					20	100
25.	8	40%	6	30%			2	10%			4	20%			20	100
26.	12	60%			2	10%			2	10%	2	10%	2	10%	20	100
27.	10	50%	2	10%	4	20%	2	10%	2	10%					20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

24. *Me han aislado de mis compañeros, dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.*
25. *Han evaluado mi trabajo sistemáticamente de forma negativa.*
26. *Se han limitado malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos y/o cursos de formación para perjudicarme.*
27. *Me han asignado tareas absurdas, sin sentido y/o por debajo de mi capacidad profesional*

En relación al tema de situaciones negativas que pueden observarse en el trabajo, podemos señalar que el 50% de los docentes de ambos grupos, se inclinan a la frecuencia de no sentir *nunca* este tipo de actitudes, por lo que se deduce, que el ambiente laboral es óptimo, siendo esto de vital importancia para el bienestar psicológico de cada individuo, puesto que el estrés social de un mal ambiente laboral, influye directamente en el desarrollo el Síndrome de Burnout.

Además cabe destacar en este punto que un 20% de los docentes que laboran 33 horas a la semana, refieren que con frecuencia han evaluado en forma negativa su trabajo, y que siempre un 10% de ambas poblaciones han sentido limitado su acceso a beneficios o ascensos en el trabajo con el fin de perjudicarlos.

TABLA N° 9: Distribución numérica y porcentual según autonomía en el trabajo.

Autonomía en el trabajo (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
28.					6	11%	7	13%			14	26%	26	49%	53	100
29.									7	13%	17	32%	29	55%	53	100
30.											16	30%	37	70%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 10: Distribución numérica y porcentual según autonomía en el trabajo.

Autonomía en el trabajo (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
28.					2	10%	2	10%	4	20%	4	20%	8	40%	20	100
29.							2	10%	2	10%	8	40%	8	40%	20	100
30.									2	10%	6	30%	12	60%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 28. *Determinar cuándo empezar, cuándo acabar y el orden en que hago mis tareas.*
- 29. *Tomar decisiones sobre incidencias o imprevistos que puedan ocurrir.*
- 30. *Utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas.*

En el tema de la autonomía en el trabajo, los docentes de ambos grupos en su mayoría se inclinan en tener el control de las actividades que desarrollan como docentes universitarios, en este punto se produce un equilibrio psicológico, con ello aumenta la autoestima y las capacidades laborales de cada uno de ellos.

TABLA N° 11: Distribución numérica y porcentual según red de apoyo social.

Cuando tengo problemas personales recurro... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
31.	11	21%	4	8%	7	13%	6	11%	6	11%	7	13%	12	23%	53	100
32.	17	32%	8	15%	5	9%	8	15%	2	4%	2	4%	9	17%	53	100
33.	13	25%	6	11%	2	4%	2	4%	2	4%	5	9%	19	36%	53	100
34.	41	77%			12	23%									53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 12: Distribución numérica y porcentual según red de apoyo social.

Cuando tengo problemas personales recurro... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
31.	2	10%	2	10%	10	50%			2	10%	2	10%	2	10%		100
32.	8	40%	3	15%	5	25%	3	15%	1	5%						100
33.	4	20%			2	10%	5	25%			1	5%	8	40%		100
34.	18	90%					2	10%								100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

31. *Mis compañeros de trabajo.*
32. *La persona que me supervisa.*
33. *Familia y amigos.*
34. *Otros.*

Red de apoyo social, se define como, la persona o institución a la cual el individuo recurre para recibir ayuda u orientación, en caso de presentar algún problema personal, laboral o familiar, en el caso de los docentes de jornada completa, se inclinaron por la frecuencia de *siempre* con un 23% que acude en caso de problema personal a compañeros de trabajo y familia/amigos; tema que se diferencia con los docentes de 33 horas de jornadas puesto que, un 40% de ellos manifestó que *siempre* acude en primera instancia a familia o amigos y un 50% *raramente* a compañeros de trabajo.

En relación a los menores porcentajes de la presente tabla, ambos grupos coinciden en que las personas que los supervisan, no la consideran dentro de su red de apoyo social en ninguna circunstancia, exceptuando el 23% de docentes de jornada completa que refirió *raramente* recurrir a ellos en caso de problema.

TABLA N° 13: Distribución numérica y porcentual según la red de apoyo laboral.

Cuando tengo problemas técnicos / profesionales recurro... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
35.			5	9%	9	17%	7	13%	5	9%	9	17%	18	34%	53	100
36.	11	21%	7	13%	5	9%	8	15%	5	9%	7	13%	13	25%	53	100
37.	22	41%	9	17%	8	15%	6	11%					8	15%	53	100
38.	39	74%	7	13%									7	13%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 14: Distribución numérica y porcentual según la red de apoyo laboral.

Cuando tengo problemas técnicos / profesionales recurro... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
35.							2	10%	3	15%	6	30%	9	45%	20	100
36.			2	10%	4	20%	4	20%	2	10%	8	40%			20	100
37.	14	70%	2	10%			2	10%			2	10%			20	100
38.	18	90%					2	10%							20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 35. Mis compañeros de trabajo.
- 36. La persona que me supervisa.
- 37. Familia y amigos.
- 38. Otros.

Al analizar estos datos, tomando en cuenta que las relaciones interpersonales son valoradas positivamente por los individuos, los que promueven el ambiente laboral óptimo, en este caso ambos grupos de docentes, manifestaron que *siempre* acuden a sus compañeros de trabajo y/o personas que los supervisan, ante problemas relacionados con el ámbito de sus responsabilidades, resultando de esta relación una retroalimentación positiva y beneficiosa para ambos grupos, siempre y cuando esté basada en la confianza, de no ser así, sería un factor negativo, que aumenta los niveles de inseguridad y tensión dentro de los participantes de la organización.

En estas tablas de consulta N° 13 y 14, se observa que la familia no juega un rol importante al momento de presentar un problema laboral, al igual que el ítem otros, por lo que no se tienen antecedentes.

TABLA N° 15: Distribución numérica y porcentual según la retroalimentación positiva del trabajo realizado.

La información de cómo realizo mi trabajo la obtengo de... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
39.	5	9%					7	13%	5	9%	9	17%	27	51%	53	100
40.	7	13%	5	9%	4	8%	9	17%	10	19%	10	19%	7	13%	53	100
41.	11	21%	6	11%	5	9%	4	8%	7	13%	12	23%	8	15%	53	100
42.	20	38%	5	9%			9	17%	6	11%	6	11%	7	13%	53	100
43.	25	47%					9	17%	6	11%	8	15%	9	17%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 16: Distribución numérica y porcentual según la retroalimentación positiva del trabajo realizado.

La información de cómo realizo mi trabajo la obtengo de... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
39.									2	10%	12	60%	6	30%	20	100
40.			1	5%	2	10%	7	35%			10	50%			20	100
41.					4	20%	2	10%	2	10%	6	30%	8	40%	20	100
42.	8	40%	1	5%	1	5%			2	10%	1	5%			20	100
43.	9	45%	2	10%	5	25%							3	15%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 39. *Mi propio desempeño y resultado de mis tareas.*
- 40. *Mis compañeros de trabajo.*
- 41. *La persona que me supervisa.*
- 42. *Otros departamentos.*
- 43. *Clientes / usuarios.*

Se puede deducir que el 50% de los docentes de jornada completa, reciben *siempre* retroalimentación de las tareas realizadas según su propio desempeño, en los docentes de 33 horas de jornada, un 60% *con frecuencia* se evalúa el trabajo de esta forma.

En Ambos grupos, *con frecuencia* los compañeros de trabajo realizan esta labor, con un 19% para los docentes del primer grupo y un 50% para el segundo grupo.

La persona que supervisa *con frecuencia* retroalimenta las labores de los docentes de jornada completa y *siempre* a los docentes de 33 horas de jornada.

Sólo si esta retroalimentación de las labores realizadas por los docentes fuese positiva y realizada de una manera saludable para ambas personas involucradas, sería realmente un factor que aumentaría significativamente los niveles de satisfacción laboral y crearía una motivación interior del trabajador por superarse.

TABLA N° 17: Distribución numérica y porcentual según la autovaloración de las capacidades laborales.

Me siento capaz de realizar bien mi trabajo... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
44.	7	13%							6	11%	10	19%	30	57%	53	100
45.	7	13%							6	11%	11	21%	29	55%	53	100
46.	7	13%							7	13%	12	23%	27	51%	53	100
47.	7	13%							6	11%	10	19%	30	57%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 17: Distribución numérica y porcentual según la autovaloración de las capacidades laborales.

Me siento capaz de realizar bien mi trabajo... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
44.											8	40%	12	60%	20	100
45.											4	20%	16	80%	20	100
46.											3	15%	17	85%	20	100
47.											14	70%	6	30%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 44. Aunque tenga que resolver problemas difíciles.
- 45. Aunque aparezcan situaciones inesperadas.
- 46. Aunque dedique mucho tiempo y energía.
- 47. Aunque tenga que estar al día en los avances continuos.

La autovaloración de las capacidades se midió en relación a cuatro situaciones descritas al término de las tablas, de las cuales más de la mitad de la población de ambos grupos en estudio, respondieron en la frecuencia que *siempre* sucedían, tales situaciones.

Esto pudiese indicar que los docentes de las Universidad Austral, presentan una alta autoestima o poca autocrítica respecto a sus capacidades laborales, lo que le da tranquilidad, tanto a él como persona, como a su empleador, al momento de enfrentarse a nuevas tareas o desafíos en su vida profesional.

TABLA N° 19: Distribución numérica y porcentual según percepción de las características de la jefatura.

Con respecto a la jefatura (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
48.			7	13%					7	13%	10	19%	30	57%	53	100
49.					6	11%			6	11%	11	21%	30	57%	53	100
50.	6	11%					6	11%	5	9%	16	30%	20	38%	53	100
51.	6	11%					5	9%	7	13%	12	23%	23	43%	53	100
52.	7	13%							9	17%	14	26%	23	43%	53	100
53.	5	9%	5	9%					6	11%	13	25%	24	45%	53	100
54.	6	11%					5	9%	6	11%	10	19%	26	49%	53	100
55.	4	8%			4	8%	5	9%	5	9%	13	25%	22	41%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 20: Distribución numérica y porcentual según percepción de las características de la jefatura.

Con respecto a la jefatura (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
48.									2	10%	6	30%	12	60%	20	100
49.							1	5%	1	5%	7	35%	11	55%	20	100
50.									2	10%	10	50%	8	40%	20	100
51.							2	10%	1	5%	5	25%	12	60%	20	100
52.							1	5%			8	40%	11	55%	20	100
53.							1	5%			4	20%	15	75%	20	100
54.							1	5%			4	20%	15	75%	20	100
55.							1	5%	2	10%	6	30%	10	50%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

48. Trata a los empleados teniendo en cuenta sentimientos y opiniones.
49. Es accesible y fácil tratar con él/ella.
50. Establece y planifica los objetivos y tareas a realizar.
51. Destaca los logros alcanzados tanto en privado como delante de otros.
52. Cualquiera se sentiría orgulloso de trabajar a su lado.
53. Anima a todos a desarrollar bien el trabajo.
54. Tiene en cuenta la situación y ayuda si es necesario.
55. Te hace ver los problemas de otra forma para abordarlos adecuadamente.

En relación a la población encuestada, cabe señalar que en ambos grupos cerca del 80%, son docentes que no son parte de la directiva de la organización.

Teniendo en cuenta que una jefatura de tipo dictatorial, abusiva o limitadora con su personal, es considerado un factor desencadenante, de un desequilibrio a nivel laboral, causando con ello desmotivación, fatiga e incluso ausentismo en sus labores; podemos señalar fehacientemente que nuestros docentes se encuentran libres de estos riesgos, puesto que la mayoría de la población encuestada, tanto los docentes de jornada completa, como de 33 horas de jornada, manifiestan que *siempre* han presentado una percepción positiva de las personas que dirigen la organización a la cual pertenecen, estableciendo de esta forma un conjunto de objetivos y metas, teniendo siempre en cuenta sus sentimientos y opiniones, además cabe subrayar, que la jefatura tiene la capacidad de destacar el buen trabajo realizado, potenciar a los trabajadores y por sobre todo es una persona con la cual es fácil conversar y plantear sugerencias o problemas, respuestas que son confiables, ya que la encuesta entregada a los entrevistados se contestaba en forma anónima, garantizando así la confidencialidad de la investigación.

TABLA N° 21: Distribución numérica y porcentual según relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

En mi trabajo me llevo bien con... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
56.									7	13%	16	30%	30	57%	53	100
57.	7	13%					5	9%	5	9%	7	13%	30	57%	53	100
58.	6	11%							6	11%	12	23%	29	55%	53	100
59.	31	58%	6	11%					6	11%			10	19%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 22: Distribución numérica y porcentual según relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

En mi trabajo me llevo bien con... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
56.							1	5%			8	40%	11	55%	20	100
57.					3	15%			3	15%	5	25%	9	45%	20	100
58.									2	10%	6	30%	12	60%	20	100
59.	13	65%							2	10%	2	10%	3	15%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 56. Mis compañeros de trabajo.
- 57. La persona que me supervisa.
- 58. Clientes / usuarios.
- 59. Otros.

Las relaciones interpersonales, son uno de los motivos básicos de los individuos, la capacidad de realizarlas, significa una satisfacción para el ser humano. En este caso ambos grupos de estudio presentan esta satisfactoria característica de sociable, lo que revela que la organización promueve en cierta medida este tipo de relaciones, proporcionando de esta manera un ambiente beneficioso para los trabajadores y su medio ambiente.

TABLA N° 23: Distribución numérica y porcentual según reconocimiento de la calidad del trabajo.

En la empresa u organización donde trabajo... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
60.					6	11%	10	19%	5	9%	10	19%	22	41%	53	100
61.	5	9%					5	9%	9	17%	18	34%	16	30%	53	100
62.	6	11%					7	13%	10	19%	14	26%	16	30%	53	100
63.	5	9%	4	8%	5	9%	4	8%	4	8%	11	21%	22	41%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 24: Distribución numérica y porcentual según reconocimiento de la calidad del trabajo.

En la empresa u organización donde trabajo... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
60.	2	10%					1	5%			15	75%	2	10%	20	100
61.	1	5%					3	15%	1	5%	14	70%	1	5%	20	100
62.							3	15%	1	5%	15	75%	1	5%	20	100
63.	1	5%			2	10%	7	35%	2	10%	3	15%	5	25%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 60. *Se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad.*
- 61. *El nivel de calidad del trabajo que se ofrece es excelente.*
- 62. *Los empleados tienen las habilidades para hacer un trabajo de excelente calidad.*
- 63. *Los empleados reciben información sobre las evaluaciones que realizan los clientes /usuarios sobre el trabajo que ellos realizan.*

En concordancia al reconocimiento de la calidad del trabajo, se observa **siempre** en un 41% de los docentes de jornada completa y con frecuencia en un 75% de los docentes de 33 horas de jornada, esto nos lleva a considerar que la organización, siempre reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad, situación que causa una motivación intrínseca en los docentes, puesto que se está reconociendo y valorizando las labores que a diario se realizan.

Ambos grupos concuerdan, que *con frecuencia* el nivel de trabajo que se entrega es excelente. *Siempre* un 30% de los individuos de jornada completa, y *con frecuencia* un 75% de los docentes de 33 horas de jornada, señalan que los trabajadores poseen habilidades para realizar bien su trabajo, ambiente que aumenta la autoestima con respecto a las capacidades de los trabajadores.

Los empleados reciben información sobre la evaluación que realizan los usuarios de su trabajo, un 41% de los docentes del primer grupo refiere que *siempre* y un 35% de los docentes del segundo grupo manifiesta que esto ocurre solo *algunas veces*, en este tema el tipo de evaluación es de igual importancia que la que realiza la organización, porque es el usuario, en este caso el estudiante, el que recibe en plenitud el trabajo.

Tomando en cuenta que en esta consulta los ítems de respuesta son características positivas del trabajo, podemos deducir que ambos equipos de docentes encuestados se encuentran a gusto en la organización donde laboran.

TABLA N° 25: Distribución numérica y porcentual según percepción de la capacidad laboral.

En mi trabajo soy capaz de... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
64.									7	13%	17	32%	29	55%	53	100
65.							6	11%	10	19%	15	28%	22	41%	53	100
66.							7	13%	13	25%	12	23%	21	40%	53	100
67.					6	11%	7	13%	6	11%	17	32%	17	32%	53	100
68.							11	21%	6	11%	15	28%	21	40%	53	100
69.	4	8%	4	8%			7	13%	5	9%	16	30%	16	30%	53	100
70.	4	8%			4	8%	9	17%	6	11%	17	32%	13	25%	53	100
71.	5	9%					12	23%	8	15%	13	25%	9	17%	53	100
72.			6	11%			7	13%	12	23%	18	34%	11	21%	53	100
73.			5	9%	4	8%	6	11%	5	9%	18	34%	15	28%	53	100
74.			5	9%			5	9%	7	13%	17	32%	19	36%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 26: Distribución numérica y porcentual según percepción de la capacidad laboral.

En mi trabajo soy capaz de... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
64.									4	20%	12	60%	4	20%	20	100
65.									2	10%	14	70%	4	20%	20	100
66.					1	5%			6	30%	4	20%	9	45%	20	100
67.									7	35%	9	45%	4	20%	20	100
68.							2	10%	4	20%	6	30%	8	40%	20	100
69.			2	10%	2	10%			8	40%	4	20%	4	20%	20	100
70.			2	10%					4	20%	6	30%	8	40%	20	100
71.			2	10%			2	10%	4	20%	4	20%	8	40%	20	100
72.			2	10%					2	10%	10	50%	6	30%	20	100
73.									4	20%	12	60%	4	20%	20	100
74.					2	10%			4	20%	4	20%	10	50%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

64. Prestar mucha atención y concentración en mis tareas.
 65. Estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez.

66. *Trabajar con mucha información escrita y muchos datos.*
67. *Tratar temas difíciles con las personas para las que trabajo.*
68. *Afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa.*
69. *Afrontar asuntos que me afectan personalmente.*
70. *Tratar con personas difíciles o especiales.*
71. *Persuadir o convencer a otros.*
72. *Tratar con mucha gente diferente y hacerlo bien.*
73. *Adaptar mi conducta a situaciones y personas con las que me relaciono.*
74. *Trabajar en equipo de forma eficiente.*

Con relación a las capacidades laborales de los docentes de jornada completa el 55% manifiestan **siempre** prestan mucha atención y se concentran en las tareas, mientras que un 60% de los docentes de 33 horas de jornada **con frecuencia** lo realizan.

Respecto a estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez, la frecuencia **siempre** se manifiesta en el 41% de los docentes del primer grupo y **con frecuencia** el 70% de los docentes del segundo grupo.

En ambos grupos cerca del 40% **siempre** trabajan con mucha información escrita y datos, al igual que tratan situaciones difíciles con las personas que laboran.

Un 40% de los docentes de ambos grupos de estudio afrontan problemas en forma objetiva y directa; en el caso de los docentes de jornada completa, el 30% dice **siempre** o **con frecuencia** enfrentan temas que lo afligen personalmente, mientras que en los docentes de 33 horas de jornada, a estos le ocurre **bastante** en un 40% de la población.

En lo que concierne al trato con personas difíciles en el trabajo, esto ocurre **con frecuencia** en un 32% de los docentes del primer grupo y **siempre** en un 40% con los docentes del segundo grupo. En el caso de la persuasión para convencer a otros, la inclinación va a **con frecuencia** con un 25% de los docentes de jornada completa, mientras tanto, el 40% de los docentes del segundo grupo señala que **siempre** recurre a este método. Se inclinan a **con frecuencia** ambos grupos de estudio, que tratan a diario con personas diferentes, de la misma forma, adaptan su conducta a situaciones y personas con las que se relaciona.

En resumen, se puede deducir, en relación al trabajo en equipo que es en forma eficiente y que ambos grupos lo realizan en forma periódica. Analizando los ítems de estas interrogantes, se puede sacar en limpio que el trabajo que desarrollan a diario los docentes, se caracteriza por una alta complejidad, puesto que el individuo al mismo tiempo que debe desenvolverse con sus tareas que le son propias, coacciona con varias personas a la vez, situación que para algunos individuos puede ser una fuente importante de estrés o factores de riesgo que influyen directa o indirectamente en el desequilibrio psicosocial del trabajador.

TABLA N° 27: Distribución numérica y porcentual según las características del equipo de trabajo.

Características del equipo de trabajo... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
75.					7	13%			8	15%	16	30%	22	41%	53	100
76.			5	9%	6	11%			6	11%	10	19%	25	47%	53	100
77.			4	8%	4	8%	6	11%	5	9%	11	21%	23	43%	53	100
78.					7	13%			7	13%	11	21%	28	53%	53	100
79.			5	9%	6	11%			5	9%	10	19%	27	51%	53	100
80.			5	9%	5	9%	5	9%			9	17%	29	55%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 28: Distribución numérica y porcentual según las características del equipo de trabajo.

Características del equipo de trabajo... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
75.									2	10%	6	30%	12	60%	20	100
76.							2	10%			6	30%	12	60%	20	100
77.							2	10%	1	5%	6	30%	11	55%	20	100
78.									2	10%	2	10%	14	70%	20	100
79.									1	5%	2	10%	15	75%	20	100
80.									2	10%	4	20%	14	70%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *33 horas de jornada* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 75. Tiene unos objetivos de trabajo claros.
- 76. Acepta que los miembros den ideas innovadoras y creativas.
- 77. Está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados.
- 78. Mi equipo puede resolver tareas difíciles si se esfuerza lo suficiente.
- 79. Tengo confianza en que mi equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados.
- 80. Confío en la habilidad de mi equipo para realizar bien las tareas.

En razón al trabajo en equipo, se debe señalar que en ambos grupos de investigación más del 70% se inclinaron a efectuarlo *siempre*.

En lo que tiene relación con las características del trabajo, se observa en la tabla que la mayor parte de la población se inclina que *siempre*, tienen objetivos claros de trabajo, se acepta que los miembros que lo componen entreguen ideas innovadoras y creativas, el equipo se encuentra formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados, inclusive, puede resolver temas complejos si se lo propone, tal es el caso que alrededor del 50% de la población de ambos grupos, indican que existe confianza en el equipo al momento de manejar eficazmente acontecimientos inesperados, del mismo modo, las habilidades del equipo para desarrollar eficazmente sus labores. Cabe señalar que en la población de docentes de jornada completa cerca de un 20% de ellos *raramente* e incluso *casi nunca*, acepta que miembros presenten ideas innovadoras o refieren tener confianza en las habilidades de su equipo de trabajo.

El análisis de estas tabla N° 27 Y 28, se puede concluir que los docentes trabajan armónicamente en equipo, facilitando de esta forma, el logro de los objetivos y conjuntamente se origina un ambiente que facilita las relaciones interpersonales, como lo que se mencionó con anterioridad que, es uno de los motivos básicos del ser humano que causa una estabilidad laboral del docente.

TABLA N° 29: Distribución numérica y porcentual según el grado de compromiso con la organización.

Compromiso con la organización donde trabaja... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
81.							7	13%	6	11%	11	21%	29	55%	53	100
82.	3	6%	4	8%	5	9%	7	13%	6	11%	10	19%	18	34%	53	100
83.							6	11%	8	15%	17	32%	22	41%	53	100
84.	23	43%	5	9%	3	6%	4	8%	5	9%	6	11%	6	11%	53	100
85.	23	43%	6	11%	6	11%	5	9%	4	8%	4	8%	3	6%	53	100
86.	22	41%	5	9%	7	13%	6	11%			5	9%	2	4%	53	100
87.	5	9%					6	11%	11	21%	13	25%	18	34%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de **jornada completa** de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 30: Distribución numérica y porcentual según el grado de compromiso con la organización.

Compromiso con la organización donde trabaja... (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
81.							1	5%	3	15%	7	35%	11	55%	20	100
82.			1	5%			3	15%			4	20%	12	60%	20	100
83.			2	10%					2	10%	5	25%	11	55%	20	100
84.	3	15%	9	45%	1	5%					3	15%	4	20%	20	100
85.	3	15%	9	45%	2	10%	1	5%	2	10%	3	15%			20	100
86.	8	40%	4	20%	3	15%			1	5%	4	20%			20	100
87.							2	10%	10	50%	4	20%	4	20%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de **33 horas de jornada** de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 81. Me gusta decir a los demás en qué organización trabajo.
- 82. Los problemas de mi organización son "mis" problemas.
- 83. Mi organización es de gran importancia personal para mí.
- 84. Cambiaría de organización, si me ofrecieran un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tengo en la actualidad.
- 85. Me sentiría más a gusto en otra organización.
- 86. Me gustaría cambiar a otro departamento de mi organización en las actuales condiciones (económicas, estatus, etc.).
- 87. En mi trabajo me siento lleno de energía.

Respecto al compromiso con la organización donde trabaja, se puede observar en las tablas que en ambos grupos el 55% de la población indica que, *siempre* les gusta nombrar la organización donde trabajan.

Sentir que los problemas de la organización son sus problemas, esto se observa en la inclinación hacia *siempre* en un 34% de la población de jornada completa y en un 60% de los docentes de 33 horas de jornada, escenario que puede ser positivo por el grado de pertenencia a los objetivos de la institución, pero a la vez puede ser un factor negativo, puesto que puede aumentar la carga mental a los trabajadores, siendo de esta forma un factor de riesgo.

El 41% del primer grupo estudiado señala sentir que *siempre* la organización es de gran importancia para su vida, al igual que el 55% de la población de 33 horas de jornada.

El sentirse lleno de energía en su trabajo lo manifiesta *siempre* en un 34% de la población de jornada completa y un 50% de los docentes de 33 horas de jornada.

En relación a las contra preguntas en este ítems se observa una concordancia en las respuestas, a la consulta si se cambiarían de organización o si se sentiría más a gusto en otra empresa, ambos grupos de estudio se inclinaron a la frecuencia *nunca o casi nunca* en alrededor de un 40%, pero también se observó un porcentaje no menor en ambos grupos de estudio, en los cuales cerca de un 20% si se cambiarían de organización si se les ofreciese un cargo con similares características.

Del análisis de estas preguntas con sus respectivas contra pregunta de este ítems, se concluye que los docentes se sienten parte de la organización donde trabajan, lo que converge directamente en la estabilidad del o los individuos en la organización, permitiendo de esta manera, lograr todo tipo de objetivos que se propongan a corto o largo plazo.

TABLA N° 31: Distribución numérica y porcentual según signos físicos durante los últimos 12 meses.

¿Durante el último año ha notado lo siguiente? (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
88.	12	23%	10	19%	3	6%	6	11%	6	11%	8	15%	8	15%	53	100
89.	24	45%	6	11%	5	9%	5	9%	5	9%	5	9%	3	6%	53	100
90.	12	23%	7	13%	6	11%	9	17%	5	9%	7	13%	6	11%	53	100
91.	16	30%	4	8%	7	13%	8	15%	6	11%	6	11%	6	11%	53	100
92.	18	34%	6	11%	8	15%	6	11%	4	8%	6	11%	5	9%	53	100
93.	18	34%	7	13%	7	13%	4	8%	5	9%	5	9%	7	13%	53	100
94.	19	36%	6	11%	7	13%	7	13%	3	6%	5	9%	6	11%	53	100
95.	29	55%	9	17%			7	13%					8	15%	53	100
96.	11	21%	9	17%	10	19%	6	11%	9	17%	3	6%	5	9%	53	100
97.	29	55%	7	13%	4	8%	5	9%	4	8%			4	8%	53	100
98.	30	57%	6	11%	4	8%	4	8%	5	9%			4	8%	53	100
99.	13	25%	11	21%	4	8%	7	13%	6	11%	6	11%	6	11%	53	100
100.	24	45%	10	19%	6	11%	5	9%			4	8%	4	8%	53	100
101.	16	30%	9	17%	6	11%	7	13%	6	11%	6	11%	3	6%	53	100
102.	28	53%	5	9%	5	9%	5	9%			4	8%	3	6%	53	100
103.	30	57%	7	13%	4	8%			4	8%	4	8%	4	8%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 32: Distribución numérica y porcentual según signos físicos durante los últimos 12 meses.

¿Durante el último año ha notado lo siguiente? (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
88.	9	45%	3	15%			6	30%			2	10%			20	100
89.	12	60%	4	20%			2	10%	2	10%					20	100
90.	5	25%	4	20%			9	45%	2	10%					20	100
91.	13	65%	2	10%			2	10%	3	15%					20	100
92.	12	60%	7	35%			1	5%							20	100
93.	10	50%	5	25%	2	10%	2	10%	1	5%					20	100
94.	9	45%	2	10%	4	20%	3	15%	1	5%	1	5%			20	100
95.	16	80%	4	20%											20	100
96.	8	40%	2	10%	5	25%			4	20%	1	5%			20	100
97.	18	90%	2	10%											20	100
98.	18	90%	2	10%											20	100
99.	9	45%	4	20%	5	25%	2	10%							20	100
100.	11	55%	6	30%			2	10%	1	5%					20	100
101.	3	15%	7	35%	2	10%	1	5%	5	25%	2	10%			20	100
102.	14	70%	4	20%			2	10%							20	100
103.	18	90%	2	10%											20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de 33 horas de jornada de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 88. Dolor de cuello y/o cervicales.
- 89. Dolores en la muñeca.
- 90. Dolores de espalda.
- 91. Ardor o picor en los ojos, vista brumosa o lagrimeo.
- 92. Molestias en los dedos de la mano o en los tendones.
- 93. Molestias en el brazo o en los hombros.
- 94. Dolor o molestias de estómago.
- 95. Temblores.
- 96. Dolores de cabeza.
- 97. Vértigos o mareos.
- 98. Sudor de manos.
- 99. Tensión muscular.
- 100. Alteraciones del ritmo del corazón.
- 101. Alteraciones del sueño.
- 102. ¿Ha sentido opresión dolor en el pecho?
- 103. ¿Le ha faltado el aire?

En relación a los signos físicos y su frecuencia durante los últimos doce meses, se observa en la tabla que la mayor frecuencia en ambos grupos de docentes, es que se inclinan a **nunca** haber sentido este tipo de síntomas, pero no podemos olvidar que en el grupo de jornada completa, existe un porcentaje sobre el 15% que manifiesta haber tenido o sentido alguna vez durante el año, dolor de cuello, temblores, molestias oculares y en los dedos, en el caso de los docentes de 33 horas de jornada, alrededor del 20% y más señalan que alguna vez sintieron un dolor de espalda, dolor de cabeza o dolor de cuello.

Esto sólo se puede relacionar con una alta carga mental que presentan los docentes, por las exigencias propias del desarrollo de su trabajo académico, que se manifiesta en el desgaste físico del individuo.

TABLA N° 33: Distribución numérica y porcentual según el perfil del trabajador.

Perfil del trabajador (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
104.	5	9%					7	13%	9	17%	10	19%	23	43%	53	100
105.							6	11%	8	15%	12	23%	27	51%	53	100
106.							7	13%	7	13%	15	28%	24	45%	53	100
107.							6	11%	7	13%	13	25%	27	51%	53	100
108.					5	9%	5	9%	6	11%	14	26%	23	43%	53	100
109.							6	11%	8	15%	11	21%	28	53%	53	100
110.	7	13%					7	13%			21	40%	18	34%	53	100
111.	5	9%					5	9%	8	15%	21	40%	15	28%	53	100
112.	5	9%					5	9%	8	15%	18	34%	17	32%	53	100
113.	5	9%					5	9%	8	15%	12	23%	23	43%	53	100
114.							6	11%	8	15%	16	30%	23	43%	53	100
115.					5	9%	5	9%	7	13%	12	23%	24	45%	53	100
116.					6	11%	5	9%	5	9%	10	19%	27	51%	53	100
117.	16	30%	4	8%	8	15%			4	8%	6	11%	15	28%	53	100
118.	19	36%	11	21%	5	9%	6	11%			5	9%	7	13%	53	100
119.	22	41%	9	17%	5	9%	4	8%	5	9%	5	9%	3	6%	53	100
120.	25	47%	9	17%	4	8%	4	8%	4	8%	4	8%	3	6%	53	100
121.	25	47%	6	11%	5	9%	5	9%	4	8%	3	6%	5	9%	53	100
122.	9	17%	7	13%	8	15%	4	8%	8	15%	10	19%	7	13%	53	100
123.	10	19%	3	6%	4	8%	6	11%	5	9%	14	26%	11	21%	53	100
124.	8	15%	6	11%	3	6%	8	15%	6	11%	15	28%	7	13%	53	100
125.	8	15%	6	11%	4	8%	6	11%	10	19%	10	19%	9	17%	53	100
126.	5	9%	3	6%	4	8%	7	13%	4	8%	15	28%	15	28%	53	100
127.	8	15%					11	21%	6	11%	8	15%	20	38%	53	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de *jornada completa* de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

TABLA N° 34: Distribución numérica y porcentual según el perfil del trabajador.

Perfil del trabajador (*)	Nunca		Casi nunca		Raramente		Algunas veces		Bastante		Con frecuencia		Siempre		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
104.							1	5%	2	10%	6	30%	11	55%	20	100
105.			2	10%							4	20%	14	70%	20	100
106.									3	15%	2	10%	15	75%	20	100
107.									4	20%	4	20%	12	60%	20	100
108.			2	10%					2	10%	4	20%	12	60%	20	100
109.			1	5%					4	20%	2	10%	13	65%	20	100
110.							2	10%	3	15%	6	30%	9	45%	20	100
111.	1	5%					3	15%			7	35%	9	45%	20	100
112.							2	10%	4	20%	6	30%	8	50%	20	100
113.	2	10%					2	10%			4	20%	12	60%	20	100
114.	1	5%							2	10%	7	35%	10	50%	20	100
115.							2	10%	2	10%	6	30%	10	50%	20	100
116.									3	15%	2	10%	15	75%	20	100
117.	9	45%	1	5%	1	5%					6	30%	3	15%	20	100
118.	10	50%	2	10%	1	5%	3	15%							20	100
119.	12	60%	2	10%	4	20%							2	10%	20	100
120.	12	60%	2	10%	2	10%					2	10%	2	10%	20	100
121.	13	65%	3	15%	2	10%							2	10%	20	100
122.	10	50%	4	20%							2	10%	4	20%	20	100
123.	2	10%							1	5%	2	10%	15	75%	20	100
124.			1	5%					2	10%	4	20%	13	65%	20	100
125.	1	5%			1	5%			3	15%	11	55%	4	20%	20	100
126.			2	10%					2	10%	10	50%	6	30%	20	100
127.			1	5%	2	10%					11	55%	6	30%	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de 33 horas de jornada de la Facultad de Medicina de la UACH (*)

- 104. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
- 105. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.
- 106. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
- 107. Soy persistente en mi trabajo.
- 108. Soy fuerte y enérgico/a en mi trabajo.
- 109. Me gusta el trabajo que hago.
- 110. Resuelvo de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.
- 111. La gente dice que soy bueno en mi trabajo.
- 112. Mi trabajo es estimulante e inspirador.

113. *Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo.*
114. *Estoy entusiasmado con mi trabajo.*
115. *Estoy orgulloso del trabajo que hago.*
116. *Mi trabajo tiene sentido.*
117. *Aprendo cosas poco interesantes en mi trabajo.*
118. *Me aburre el trabajo que hago.*
119. *Cada vez me siento menos implicado con el trabajo que hago.*
120. *Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante.*
121. *No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo.*
122. *Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa a mí alrededor.*
123. *El "tiempo vuela" cuando estoy trabajando.*
124. *Me "dejo llevar" por mi trabajo.*
125. *Me resulta difícil "desconectar" de mi trabajo.*
126. *Estoy inmerso/a y concentrado/a en mi trabajo.*
127. *Hago este trabajo porque me gusta, no porque deba hacerlo.*

El perfil del trabajador se define, como las cualidades psicológicas que caracterizan al individuo para enfrentar su trabajo diariamente, en estas preguntas y al igual que en anteriores, se utilizó los ítems relacionados con todos los aspectos positivos y las contra preguntas referentes a las actitudes negativas en el trabajo.

Las tablas consultivas demostraron que ambos grupos se acercan a un 40%, manifestando que *siempre* se sienten entusiasmados y con ganas de levantarse a trabajar, a pesar de ver que la situación no se encuentra optima trabajan de igual manera en forma constante y lo pueden desarrollar por largos períodos de tiempo si lo amerita, de igual forma se siente enérgico/a en el desarrollo de su labor, le gusta el trabajo que hacen, resuelve de manera eficaz los problemas que surgen, destaca que aprende cosas nuevas e interesantes en el trabajo, manifiesta orgullo de su labor, demuestra sentirse inmerso/a y concentrado/a en el trabajo y se desenvuelve con agrado en el mismo. Todos estos puntos son considerados factores positivos con respecto al perfil del trabajador, con esto se concluye que el individuo se siente participe de la organización y además comprometido con las metas trazadas.

Respecto a este análisis se puede confirmar mediante las preguntas y contra preguntas realizadas a los docentes, los aspectos negativos del perfil del trabajador, se observó que en ambos grupos cerca del 35%, respondieron que *nunca* han experimentado este tipo de sensaciones, como es, el sentir que aprende cosas poco interesantes en su trabajo, que se aburre constantemente en lo que hace, se considera cada vez menos involucrado en las labores, siente que su trabajo no concluye en proyectos interesantes y de igual forma, no saber cual es el valor de este y su posible trascendencia.

6. PROYECCIONES DEL TRABAJO PARA ENFERMERÍA Y LA SALUD DE LA POBLACIÓN

Si bien la salud ocupacional es un área muy poco explotada en nuestro plan de estudios, como principales responsables de la promoción y prevención en salud, debemos tomar un rol activo en lo concerniente a la promoción en enfermedades profesionales.

Es por ello, que los estudiantes y funcionarios de la salud desconocen el rol que desempeñan en este campo.

Una proyección importante de este trabajo, por una parte es:

- ☞ Tener una base de datos, sobre los factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes de la Facultad de Medicina, para que en base a estos se desarrollen programas de manejo de manera de prevenir las enfermedades derivadas de una carga mental excesiva.
- ☞ Dar respuesta sobre salud ambiental y ocupacional específicamente de los docentes de la Facultad de Medicina que permita reforzar aspectos débiles, aumentando cualitativamente la educación.
- ☞ Desarrollar este tema de investigación, evidenciará la importancia del estudio de estos factores de riesgo, que conllevarán a trazar estrategias de intervención que posibilite elevar la calidad de la atención de enfermería y la preservación de la vida laboral de estos profesionales de la docencia.
- ☞ Difusión de los resultados de la investigación, entre el cuerpo docente y jefaturas correspondientes de los institutos que participaron.

7. DISCUSIÓN

Al comparar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes de la Facultad de Medicina de la UACH, con los escasos estudios realizados en otras instituciones, sobre este tema aplicado a docentes de enseñanza secundaria o técnico profesional o el Síndrome de Burnout, podemos deducir lo siguiente.

Antecedentes personales

Género: Existe una diferencia leve entre el número de mujeres y hombres docentes, antecedente que concuerda con los datos de encuestas realizadas por el Ministerio del Trabajo, indicando que la mujer día a día va adquiriendo más presencia y protagonismo en el ámbito laboral, destacando en las áreas administrativas, de servicio y doméstico remunerado.

Edad: El grupo etáreo de los docentes de 33 horas de jornada, con mayor porcentaje de población se encuentra entre los 45 y 64 años, comparado con los docentes de jornada completa cuyas edades fluctúan entre los 55 y 64 años. Los docentes pertenecientes a un grupo etáreo de mayor edad, podría indicar que tienen mas años de servicio en la docencia, tomando en cuenta que este dato y los resultados del estudio realizado por *Carlos Ponce y col.*, concluye que “mientras más años de docencia es menor el porcentaje de estrés laboral”.

Estado civil: Tras el resultado del estudio realizado en México sobre el “Perfil de la persona con Burnout”, donde concluyen que tener una pareja estable, es considerado un factor protector de la salud, podemos decir que, la población estudiada de ambos grupos de docentes presentan estas características, puesto que el mayor porcentaje de los consultados se encuentran casados, relación que se considera como pareja estable dentro de la sociedad.

Integrantes de la familia: En este punto, cabe destacar que, más de la mitad de la población estudiada, tanto los docentes de 33 horas y jornada completa, vive con la esposa/o y sus hijos, fomentando así el concepto de familia, en cambio esto se contrapone con los docentes solteros, puesto ellos presentan las presión de tener que formar una familia bien constituida, según el estudio de *Carlos Ponce y col.*

Perfil académico: En relación a los docentes de 33 horas de jornada, estos presentan un mayor porcentaje de individuos con grado de magíster. En cambio los docente que laboran jornada completa, el 24% grado de doctorado y trabajan en promedio 10 a 15 horas extras de las horas instituidas por el contrato, situación que limita las horas de recreación, familiar o simplemente descanso del docente, tema que podría afectar la calidad del trabajo y de la

relación familiar del docente. Si comparamos el hecho que un porcentaje alto de los docentes de ambas jornadas presentan grado académico de magíster o doctorado, con el estudio realizado por *Guerrero (2003)*, donde concluye que, “mientras mayor es el desarrollo personal y profesional de los docentes, menor es el riesgo que corren de desarrollar el síndrome del *estar quemado* por el trabajo”, nuestros docentes se encontrarían protegidos de este síndrome de alguna manera.

Trabajo doméstico: Se destaca que el trabajo doméstico está ligado al género femenino, puesto que al realizar una comparación entre la población de jornada completa, que mayoritariamente son mujeres, con los docentes de 33 horas de jornada que en su mayoría eran hombres, se observó que en la primera población la responsabilidad doméstica era cerca de la mitad, y que estos individuos algunas veces piensan sobre sus tareas domésticas cuando están en el trabajo; mientras tanto, que el segundo grupo, los que presentan 33 horas de jornada laboral, y en su mayoría son hombres, sólo tienen como responsabilidad doméstica tareas puntuales. Esta responsabilidad doméstica podría influir en la carga mental que presentan los docentes, observándose así que las mujeres de jornada completa, al presentar una mayor responsabilidad, son consideradas personas con riesgo a desarrollar alguna alteración física y/o emocional relacionada con el Síndrome de Burnout.

Salud y bienestar personal: En este punto, existe una diferencia entre los docentes de jornada completa y 33 horas de jornada, los primeros destaca que su estado de salud que es muy bueno, en comparación con el segundo grupo, que sólo dicen que es buena. En relación a una serie de síntomas o signos, de los cuales los docentes debieron elegir la frecuencia de cada uno, en el caso de los docentes de 33 horas de jornada, el mayor porcentaje se observó en el ítem que decía, si se ha encontrado nervioso/a, este es un dato relevante, puesto que es uno de los signos psicológicos del síndrome del *estar quemado*, en el caso de los docentes de jornada completa, los síntomas positivos, como negativos se encuentran en una frecuencia estable por lo que no sería potencialmente riesgoso, pero considerando el hecho que este grupo presenta una jornada de trabajo mas larga, utiliza horas libres para continuar laborando y señala sentir que su trabajo es exigente, podemos decir que a pesar de presentar en bajos porcentajes signos físicos negativos, da como resultado que es uno de los integrantes de las poblaciones estudiadas con mayor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout.

Calidad organizacional: Ambos grupos estudiados, coinciden en que la institución reconoce la calidad del trabajo y mantiene informado a su personal de beneficios y evaluaciones realizados por los usuarios. Con respecto al compromiso que presentan los docentes, podemos deducir, que más de la mitad de la población de individuos consultados, se encuentra orgulloso de la institución donde trabaja y que seguiría desarrollándose en el mismo lugar a pesar de ofrecimientos de otros departamentos. Situación que se opone a la de los docentes de enseñanza primaria y secundaria, estudiados por *Gómez y Etxeverria* en el año 2001, donde se demostró que éstos recibían poco reconocimiento hacia su desempeño, además se manifestaban sentir poco compromiso para con la institución donde están trabajando.

Autonomía: En este concepto, se observa que del total de la población en estudio, más de la mitad de éstos, tienen completa autonomía para realizar su trabajo, en relación a cuando empezar, terminar y como hacerlo, factor que influye en la auto valoración de las capacidades laborales y motivación del docente; este dato se contrapone con la investigación realizada por *Salanova* el año 2003, quien demostró que los docentes presentan ambigüedad en el rol, disminuyendo así la autonomía de éstos en sus labores, situación que, al contrario de los docentes de la Facultad de Medicina, causa sentimientos de desmotivación con respecto al trabajo.

Red de apoyo: En este caso, no existe diferencia entre ambos grupos, puesto que al momento de presentar algún problema familiar, acuden directamente a los familiares y raramente a los compañeros de trabajo; caso que contrasta, al presentar un problema técnico / profesional, en este caso a la persona que acuden es *casi siempre* a los colegas o la persona que lo supervisa, pero nunca a la familia. Cabe destacar, que antes que el individuo forme parte de una red de apoyo laboral, este debe mantener relaciones interpersonales con los individuos que trabajan en la misma institución, en el desarrollo de esta investigación se observó, que en los grupos de estudio, cerca del 50% de la población siempre interactúa en forma efectiva con sus compañeros de trabajo, supervisor y usuarios, demostrando en todo momento, que las personas somos entes sociables, situación que al comparar con estudios y literatura sobre el Síndrome de Burnout, podría considerarse como un factor estresor y desencadenante de este síndrome, pues el contacto constante y activo con personas en busca de la satisfacción de una necesidad, que en este caso podrían ser los estudiantes e incluso los colegas, causan un desgaste que podría transformarse en estrés crónico o síndrome del *estar quemado* por el trabajo.

Supervisión: Los docentes de jornada completa manifiestan, que la supervisión la realizan mediante los resultados de su propio desempeño y en segundo lugar, se encuentra la persona encargada de la supervisión, en cambio la situación es al revés en caso de los docente de 33 horas de jornada, que para ellos la supervisión del trabajo, siempre la realiza la persona encargada del tema, sin la ejecución de ésta en forma negativa o con un cierto grado de persecución laboral. En este punto cabe destacar que el tipo o el modo de supervisión realizada, influye en el estado emocional de los trabajadores, en este caso se observó que la población estudiada acepta el tipo que realiza la institución, pues es en forma saludable para los docentes sin mucha presión u hostigo, lo que fomenta un ambiente de trabajo agradable para ambas personas y disminuye las situaciones estresantes del trabajo.

Competencias profesionales: En los dos grupos consultados, se manifiestan que se ven sometidos a altas cargas de trabajo diarios, labor que sobrepasa el tiempo disponible para realizarlo, dato que concuerda con el estudio realizado por *Salanova* (2003), situación que tras las exigencias de rendimiento diarias, la monotonía del trabajo y la fatiga, se relacionan directamente con lo que se conocen como accidentes laborales. Pero también es necesario comentar y destacar que en su mayoría los docentes se sienten a gusto en lo que hacen, situación que se observa claramente en el perfil del profesional.

Liderazgo: Sólo una minoría de la población presenta cargo de directivo en la Facultad de Medicina, por lo que se presenta un mayor porcentaje de personas con labores académicas, tomando en cuanto todo lo que incluye esta profesión. La visión de los docentes, frente al liderazgo se resume en que la persona encargada de la dirección de la institución, es un individuo accesible, fácil de tratar, con espíritu de trabajo en equipo, capaz de realizar siempre el reconocimiento a sus trabajadores por los logros alcanzados. El clima laboral que se logra con este tipo de liderazgo, es un factor protector, porque la presencia de conflictos que alteran el clima de trabajo, causan de inmediato una disminución del logro de objetivos e insatisfacción o desmotivación en los trabajadores.

Trabajo en equipo: Este punto es importante, para esta Facultad puesto que es formadora de futuros profesionales de la salud, cuyas principales características, son lograr trabajar en armonía por el bien de los usuarios, esta enseñanza se realiza de mejor manera si es que los mismos docentes trabajan en equipo, cosa que quedó demostrada en la investigación, puesto que un alto porcentaje de la población respondió realizar este tipo de trabajo. Con respecto a las características del equipo de trabajo podemos decir, que son personas que al comenzar una tarea dejan claro los objetivos, reciben sugerencias de los participantes, presentan conocimientos y experiencias, son innovadores, y lo más importante, son de confianza para enfrentar una situación inesperada. Dato que contrasta con los estudios realizados, donde se enuncia que los docentes se quejan de una falta de apoyo de los compañeros de trabajo y la dificultad de enfrentar problemas que se presentan diariamente.

8. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en este estudio, se desprende que la población de docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile, desde el punto de vista psicosocial, son individuos involucrados en su trabajo y comprometidos con la organización, dispuestos a trabajar en forma correcta a pesar de tener una carga laboral excesiva. Además, destacamos la calidad de relaciones interpersonales que los docentes establecen con la familia, compañeros de trabajo y usuarios, relaciones que son importantes para el equilibrio armónico de la vida del docente. Este tipo de relación, además es la base fundamental del trabajo en equipo, que este cuerpo docente realiza en forma eficiente, enseñanza que debe ser transmitida a los estudiantes en forma teórica, como un ejemplo de convivencia y trabajo, puesto que los profesionales a los cuales están formando son personas que necesariamente, y por el bien de la comunidad, deben trabajar en conjunto con otras disciplinas.

Al comparar la investigación con los escasos estudios realizados anteriormente sobre el tema, estos demostraron que nuestros docentes presentan como factores de riesgo la alta carga laboral que ostentan a diario y el escaso tiempo que tiene para desarrollarlo, situación que puede desencadenar una serie de consecuencias a nivel psicológico, como son el aburrimiento, fatiga, desmotivación y ansiedad, o también a nivel organizacional como ausentismo laboral, ineficacia profesional, falta de compromiso con la organización entre otros. Pero a la vez tienen como factores protectores, los antecedentes personales que no influyen directamente en el desarrollo de cuadros estresores, como son el género, edad, estado civil o tipo de familia, además de los factores organizacionales, como son el buen clima de laboral, el eficiente trabajo en equipo, el compromiso frente a la institución y la respuesta de esta a los logros del cuerpo docente, es por esto que el factor estresor pasa a segundo plano, porque en este caso hay que darle importancia a estos últimos factores, que son mayoritarios, pues gracias a ellos nuestro cuerpo docente gozará de satisfacción laboral, un interés intrínseco en sus labores y lo más importante para lograr los objetivos a corto plazo, la motivación laboral.

Con respecto a las cualidades psicológicas del docente universitario, se puede observar que en ambos casos se encuentran motivados con su trabajo y que a pesar de la alta carga mental y emocional que involucra su labor, la realizan con mucho entusiasmo y concentración. Cabe destacar en este punto, que la mayoría de las personas se involucran de tal manera en su trabajo, que con mucha frecuencia los docentes con jornada completa, se olvidan del tiempo y de su alrededor e incluso le cuesta mucho desconectarse al momento de terminar su jornada laboral; caso contrario ocurre con los docentes de 33 horas de jornada, ellos no pierden la noción del tiempo al momento de trabajar.

Se observó que los docentes de ambos grupos, señalan poca frecuencia de los signos y síntomas físicos enumerados en la lista, pero aún así no es de menor importancia los porcentajes observados, como los dolores de muñeca (10%), atribuidos a la utilización del Mouse, dolores de espalda, cervicales, de cabeza, dolores estomacales o molestias oculares. Signos que concuerdan con los estudios realizados, donde se evaluó las dolencias de los docentes, además existen en bajo porcentaje sintomatología de estrés, como son los problemas gastrointestinales, cefaleas o contracturas musculares.

A pesar de ser un tema con poco apoyo en estudios y literario, el cuerpo docente en general, de enseñanza básica, media, técnico profesional y superior, son un estamento susceptible a riesgos psicosociales, por el contacto constante e intenso con personas que necesitan del apoyo de estos y además son los formadores de los futuros trabajadores de Chile, por lo que es de fundamental importancia, generar un mayor número de investigaciones sobre el tema que demuestre los tipos de organizaciones, sus formas de trabajar y los factores que influyen en el desencadenamiento de situaciones dañinas o protectoras para los trabajadores. En este sentido los profesionales de la salud y todas las personas involucradas en la salud laboral, debe comprometerse y detectar las condiciones adversas, que se desarrollen en las instituciones de trabajo, sea a nivel infraestructura, como a nivel organizacional y más aún motivar a generar alternativas, que corrijan dichas alteraciones, con el propósito de lograr que los trabajadores estén a gusto en sus puestos de trabajo, logrando en forma indirecta una armonía en sus vidas laboral y por supuesto familiar.

9. BIBLIOGRAFIA

1. Cifre, E., Llorens, S., y Salanova, M. (2003) “*Riesgos psicosociales en profesores universitarios. ¿Existen diferencias atendiendo a su categoría profesional?*” Revista de Psicología Social Aplicada.
2. Guerrero, E. (2003) “*Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés en profesorado universitario*” Anales de psicología, Vol. 19, Nº 1, 2003, Págs. 145-158
3. Gutiérrez Novoa, Mónica (2004) “*Factores de Riesgo psicosociales relacionados con estrés en los profesionales de enfermería de servicios críticos Hospital Puerto Montt*” Tesis Enfermería.
4. Iyer, P. (1989) “*Proceso de enfermería y diagnóstico de Enfermería*”. Editorial Interamericana. Mc Graw Hill. México. Capítulo 9. Pág. 161-190
5. Marriner-Tomey, A. (1994) “*Modelos y Teorías en Enfermería*” Madrid, Mosby/Doyma. Tercera Edición. Capítulo 17. Pág. 231-245.
6. Martínez Ponce de León, Jesús G. (2001) “*Introducción al Análisis de Riesgo*” DF Mexico. Noriega Editores.
7. OIT (2001) “*Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*” Capítulo 34, (Factores Psicosociales y de Organización, Capítulo 5 Salud Mental.
8. Parra Manuel (2003) “*Conceptos Básicos en Salud Laboral*” Organización Internacional del Trabajo. Primera Edición.
9. Ponce y col. (2005) “*El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*” Revista de investigación en psicología, Vol. 8, Nº 2, 2005, Págs. 87-112.
10. Salanova, M. (2005) “*Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales*” Gestión Práctica de Riesgos Laborales.
11. Villalobos Fajardo, G. H. (1999) “*Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial*” 32º Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad.

9.1. Referencia Electrónica

En Línea:

1. “Paradigmas o Programas de investigación.”
<http://www.monografias.com/trabajos5/teap/teap.shtml>
(Último acceso abril 2007).
2. Facultad de Medicina UACH “Descripción de la Facultad de Medicina de la UACH”
<http://medicina.uach.cl/decanato/pages/resena.htm>
(Último acceso marzo 2007)
3. OIT “Normas, Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo”
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm>
(Ultimo acceso abril 2007)
4. Universidad Católica de Chile “Salud Ocupacional en Chile”
<http://escuela.med.puc.cl/publ/Boletin/SaludPublica/SaludOcupacional.html>
(Ultimo acceso marzo 2007)
5. Colegio de Profesores Chile “Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile”
<http://www.colegiodeprofesores.cl/nacional/informe%20salud.pdf#search=%22salud%20aboral%22>
(Ultimo acceso abril 2007)
6. won 2007 “Prevención Psicosocial”
<http://www.wont.uji.es/>
(Ultimo acceso abril 2007)

ANEXOS

Consentimiento Informado

Yo, _____, he sido informado por la Srta. Jacqueline Ingrid Paillacar Cárcamo, estudiante de Enfermería de la Universidad Austral de Chile, que desarrolla un trabajo de investigación acerca de la Determinación del Riesgo Psicosocial en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile. Es por esto que yo:

1. Consiento libre y voluntariamente en colaborar en su trabajo que se llevará a cabo a través de la entrega de un Instrumento en mi lugar de trabajo.
2. Se me ha notificado que esta entrevista es del todo voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder alguna pregunta y decidir darla por terminada en cualquier momento.
3. Permito que la Srta. Jacqueline Paillacar a utilizar la información sin dar a conocer mi identidad.

Firma del Entrevistado

Firma del Entrevistador

ENCUESTA RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Antecedentes personales:

Sexo: 1. Masculino 2. Femenino **Edad:** _____

Estado civil: _____

Vive con: _____

Grado académico: _____

Cargo que desempeña: _____

Unidad donde desempeña sus labores: _____

Tipo de contrato: _____

En el desarrollo de un trabajo realizamos tareas "físicas", "mentales" y/o "sociales o de contacto social con otros". Pero en cada trabajo se realizan más tareas de uno u otro tipo. ¿Cuál es su caso?

Por favor, distribuya un total de 10 puntos en función del tipo de tareas que realiza en su trabajo

Tareas Físicas (manipular, desplazar, cargar, etc.)

Tareas Mentales (procesar información, atención, etc.)

Tareas Sociales (relación con clientes, etc.)

Total (debe ser 10)

Por favor, escriba las principales tareas que realiza (empezando por la más importante y continuando por orden descendente de importancia):

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

(5) _____

Horas de trabajo por contrato:

Horas trabajadas reales:

❖ **Responsabilidad en el trabajo doméstico familiar:**

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	
Sólo hago tareas muy puntuales	
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	

Conteste las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
Cuando estás en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?					
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

❖ **Salud y bienestar personal En general, diría que su salud es:**

Excelente	
Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor, responde a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
¿Ha estado muy nervioso/a?						
¿Se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podría animarle?						
¿Se ha sentido feliz?						
¿Se ha sentido llena/o de vitalidad?						
¿Se ha sentido cansada/o?						
No ha tenido ánimo para estar con gente						
No ha podido dormir bien						
Ha estado irritable						
Se ha sentido agobiado/a						

¿Ha tenido problemas para concentrarse?						
¿Le ha costado tomar decisiones?						
¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?						
¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?						

Piense en el tipo de trabajo que ha realizado durante estos últimos 12 meses y responda:

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

El trabajo que hago me exige...

1. Trabajar con fechas tope y plazos muy ajustados	0	1	2	3	4	5	6
2. Tener más trabajo del que puedo hacer	0	1	2	3	4	5	6
3. Que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien	0	1	2	3	4	5	6
4. Trabajar sin tener muy claro cómo debo hacer las cosas	0	1	2	3	4	5	6
5. Hacer tareas que están desorganizadas	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar sin aprovechar bien el tiempo	0	1	2	3	4	5	6
7. Trabajar sin tener muy claras cuáles son mis responsabilidades	0	1	2	3	4	5	6
8. Hacer cosas que se harían mejor de otra manera	0	1	2	3	4	5	6
9. Hacer cosas con las que no estoy de acuerdo	0	1	2	3	4	5	6
10. "Saltarme" algunas reglas, si quiero hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11. Tener que responder de mi trabajo ante personas que se contradicen	0	1	2	3	4	5	6
12. Hacer cosas que unos aceptan y otros no	0	1	2	3	4	5	6
13. Hacer tareas rutinarias	0	1	2	3	4	5	6
14. Hacer tareas siguiendo los mismos pasos	0	1	2	3	4	5	6
15. Prestar mucha atención y concentración en mis tareas	0	1	2	3	4	5	6
16. Estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez	0	1	2	3	4	5	6
17. Trabajar con mucha información escrita y muchos datos	0	1	2	3	4	5	6
18. Tratar cuestiones difíciles con las personas para las que trabajo	0	1	2	3	4	5	6
19. Afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa	0	1	2	3	4	5	6
20. Afrontar asuntos que me afectan personalmente	0	1	2	3	4	5	6
21. Tratar con personas difíciles o especiales	0	1	2	3	4	5	6
22. Persuadir o convencer a otros	0	1	2	3	4	5	6
23. Adaptar mi conducta a situaciones y personas con las que me relaciono	0	1	2	3	4	5	6
24. Trabajar en equipo de forma eficiente	0	1	2	3	4	5	6

Indique con qué frecuencia le ha pasado lo siguiente en su trabajo:

25. Me han aislado de mis compañeros, dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	0	1	2	3	4	5	6
26. Han evaluado mi trabajo sistemáticamente de forma negativa	0	1	2	3	4	5	6
27. Se han limitado malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos y/o cursos de formación para perjudicarme	0	1	2	3	4	5	6
28. Me han asignado tareas absurdas, sin sentido y/o por debajo de mi capacidad profesional	0	1	2	3	4	5	6

En mi trabajo tengo autonomía para...

29. Hacer mis tareas de la forma que crea más conveniente	0	1	2	3	4	5	6
30. Determinar cuándo empezar, cuándo acabar y el orden en que hago mis tareas	0	1	2	3	4	5	6
31. Tomar decisiones sobre incidencias o imprevistos que puedan ocurrir	0	1	2	3	4	5	6
32. Utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas	0	1	2	3	4	5	6

Cuando tengo problemas personales en mi trabajo, suelo recurrir a...

33. Mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
34. La persona que me supervisa	0	1	2	3	4	5	6
35. Familia y amigos	0	1	2	3	4	5	6
36. Otros: _____	0	1	2	3	4	5	6

Cuando tengo problemas técnicos/profesionales en mi trabajo, recorro a...

37. Mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
38. La persona que me supervisa	0	1	2	3	4	5	6
39. Familia y amigos	0	1	2	3	4	5	6
40. Otros: _____	0	1	2	3	4	5	6

La información sobre "cómo" hago mi trabajo, la obtengo por medio de...

41. Mi propio desempeño y resultado de mis tareas	0	1	2	3	4	5	6
42. Mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
43. La persona que me supervisa	0	1	2	3	4	5	6
44. Otros departamentos	0	1	2	3	4	5	6
45. Clientes / usuarios							

Me siento capaz de realizar bien mi trabajo...

46. ...aunque tenga que resolver problemas difíciles	0	1	2	3	4	5	6
47. ...aunque aparezcan situaciones inesperadas	0	1	2	3	4	5	6
48. ...aunque dedique mucho tiempo y energía	0	1	2	3	4	5	6
49. ...aunque tenga que estar al día en los avances continuos	0	1	2	3	4	5	6

En mi trabajo...

Tengo jefe		Soy jefe		No tengo jefe	
-------------------	--	-----------------	--	----------------------	--

50. Trata a los empleados teniendo en cuenta sus sentimientos y opiniones	0	1	2	3	4	5	6
51. Es accesible y fácil tratar con él/ella	0	1	2	3	4	5	6
52. Establece y planifica los objetivos y tareas a realizar	0	1	2	3	4	5	6
53. Organiza y distribuye responsabilidades	0	1	2	3	4	5	6
54. Destaca los logros alcanzados tanto en privado como delante de otros	0	1	2	3	4	5	6
55. Considera las opiniones de los demás	0	1	2	3	4	5	6
56. Cualquiera se sentiría orgulloso de trabajar a su lado	0	1	2	3	4	5	6
57. Anima a todos a desarrollar bien el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
58. Tiene en cuenta la situación y ayuda si es necesario	0	1	2	3	4	5	6
59. Te hace ver los problemas de otra forma para abordarlos adecuadamente	0	1	2	3	4	5	6

En mi trabajo me llevo bien con...

60. Mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
61. La persona que me supervisa	0	1	2	3	4	5	6
62. Clientes / usuarios	0	1	2	3	4	5	6
63. Otros: _____	0	1	2	3	4	5	6

En la empresa / organización donde trabajo...

64. Se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad	0	1	2	3	4	5	6
65. El nivel de calidad del trabajo que se ofrece es excelente	0	1	2	3	4	5	6
66. Los empleados tienen las habilidades para hacer un trabajo de excelente calidad	0	1	2	3	4	5	6
67. Los empleados reciben información sobre las evaluaciones que realizan los clientes /usuarios sobre el trabajo que ellos realizan	0	1	2	3	4	5	6

En mi trabajo soy capaz de...

68. Prestar mucha atención y concentración en mis tareas	0	1	2	3	4	5	6
69. Estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez	0	1	2	3	4	5	6
70. Trabajar con mucha información escrita y muchos datos	0	1	2	3	4	5	6
71. Tratar cuestiones difíciles con las personas para las que trabajo	0	1	2	3	4	5	6
72. Afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa	0	1	2	3	4	5	6
73. Afrontar asuntos que me afectan personalmente	0	1	2	3	4	5	6
74. Tratar con personas difíciles o especiales	0	1	2	3	4	5	6
75. Persuadir o convencer a otros	0	1	2	3	4	5	6
76. Tratar con mucha gente diferente y hacerlo bien	0	1	2	3	4	5	6
77. Adaptar mi conducta a situaciones y personas con las que me relaciono	0	1	2	3	4	5	6
78. Trabajar en equipo de forma eficiente	0	1	2	3	4	5	6

Trabaja Usted en equipo:	Si		No		A veces	
---------------------------------	-----------	--	-----------	--	----------------	--

Si ha contestado SI, por favor indique en qué medida su equipo de trabajo...

79. Tiene unos objetivos de trabajo claros	0	1	2	3	4	5	6
80. Acepta que los miembros den ideas innovadoras y creativas	0	1	2	3	4	5	6
81. Está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados	0	1	2	3	4	5	6
82. Mi equipo puede resolver tareas difíciles si se esfuerza lo suficiente	0	1	2	3	4	5	6
83. Tengo confianza en que mi equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados	0	1	2	3	4	5	6
84. Confío en la habilidad de mi equipo para realizar bien las tareas	0	1	2	3	4	5	6

Con respecto al compromiso con la organización donde trabaja...

85. Me gusta decir a los demás en qué organización trabajo	0	1	2	3	4	5	6
86. Los problemas de mi organización son "mis" problemas	0	1	2	3	4	5	6
87. Mi organización es de gran importancia personal para mí	0	1	2	3	4	5	6
88. Cambiaría de organización, si me ofrecieran un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tengo en la actualidad	0	1	2	3	4	5	6
89. Me sentiría más a gusto en otra organización	0	1	2	3	4	5	6
90. Me gustaría cambiar a otro departamento de mi organización en las actuales condiciones (económicas, estatus, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
91. En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6

¿Durante el último año ha notado lo siguiente?

91. Dolor de cuello y/o cervicales	0	1	2	3	4	5	6
92. Dolores en la muñeca	0	1	2	3	4	5	6
93. Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6
94. Ardor o picor en los ojos, vista brumosa o lagrimeo	0	1	2	3	4	5	6
95. Molestias en los dedos de la mano o en los tendones	0	1	2	3	4	5	6
96. Molestias en el brazo o en los hombros	0	1	2	3	4	5	6
97. Dolor o molestias de estómago	0	1	2	3	4	5	6
98. Temblores	0	1	2	3	4	5	6
99. Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6
100. Vértigos o mareos	0	1	2	3	4	5	6
101. Sudor de manos	0	1	2	3	4	5	6
102. Tensión muscular	0	1	2	3	4	5	6
103. Alteraciones del ritmo del corazón	0	1	2	3	4	5	6
104. Alteraciones del sueño	0	1	2	3	4	5	6
105. ¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?	0	1	2	3	4	5	6
106. ¿Le ha faltado el aire?	0	1	2	3	4	5	6
107. ¿Ha sentido tensión en los músculos?	0	1	2	3	4	5	6
108. ¿Ha tenido dolor de cabeza?	0	1	2	3	4	5	6

Con respecto a su perfil como trabajador...

109. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6
110. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6
111. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
112. Soy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
113. Soy fuerte y enérgico/a en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
114. Me gusta el trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
115. Me gusta mi trabajo más que a los demás les gusta el suyo	0	1	2	3	4	5	6
116. Resuelvo de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
117. La gente dice que soy bueno en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
118. Soy competente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
119. Mi trabajo es estimulante e inspirador	0	1	2	3	4	5	6
120. En mi trabajo se presentan nuevos retos	0	1	2	3	4	5	6
121. Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
122. Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
123. Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
124. Mi trabajo tiene sentido	0	1	2	3	4	5	6
125. Aprendo cosas poco interesantes en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
126. Me aburre el trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
127. He perdido interés y entusiasmo en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
128. Cada vez me siento menos implicado con el trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
129. Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante	0	1	2	3	4	5	6
130. No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
131. Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa a mi alrededor	0	1	2	3	4	5	6
132. El "tiempo vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6
133. Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
134. Me resulta difícil "desconectar" de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
135. Estoy inmerso/a y concentrado/a en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
136. Hago este trabajo porque me gusta, no porque deba hacerlo.	0	1	2	3	4	5	6
137. Me gusta pasar parte de mi tiempo libre haciendo cosas de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6