

LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO AFECTAN LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESORES SEGÚN EL TIPO DE FINANCIAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS WITH DIFFERENT FUNDING AFFECT MENTAL HEALTH OF TEACHERS

DOI: 10.22199/S07187475.2015.0001.00004

Recibido: 18 de Febrero del 2015 | Aceptado: 22 de Abril del 2015

NURY CACERES VILLARROEL¹, JOCELIN CAMPILAY LIRA², CLAUDIA CVITANIC VERGARA³, MARIANA BARGSTED ARAVENA⁴

RESUMEN

Introducción: La docencia es una de las labores más estresantes, encontrándose los profesores constantemente expuestos a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, lo que genera efectos negativos en su salud mental. **Objetivo:** analizar cómo afectan estos factores en docentes pertenecientes a diferentes tipos de establecimientos: públicos, privados (particulares) y subvencionados (privados con aporte estatal). **Método:** Se desarrolló una investigación no experimental descriptiva comparativa con una muestra de 340 profesores en la ciudad de Antofagasta, Chile. Se aplicaron los instrumentos ISTAS21, DASS 21 y la escala de Maslach. **Resultados:** los docentes de colegios subvencionados presentaron mayores índices de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, burnout y mayor cantidad de licencias médicas que los colegios municipales y particulares. **Conclusiones:** El presente estudio permitió conocer las condiciones en las cuales están insertos los docentes de los diferentes tipos de establecimientos en la ciudad de Antofagasta y por otro lado, brindar la oportunidad de realizar una estrategia de intervención a nivel organizacional para prevenir los efectos negativos en la salud mental de los profesores.

PALABRAS CLAVE: Factores de riesgo psicosocial del trabajo, salud mental, estrés, depresión, ansiedad, burnout, profesores.

ABSTRACT

Introduction: Teaching is one of the most stressing jobs. Some of these stressing triggers usually generating negative effects in the mental health of teachers are the psychosocial risk factors at work. **Objective:** This paper aims to analyze how these factors affect teachers in different types of educational institutions: public, semi-private, and private. **Method:** A non-experimental, descriptive-comparative research was conducted. The sample was composed of 340 teachers from the city of Antofagasta in Chile. The ISTAS21, the DASS 21 and the Maslach Burnout Inventory were applied. **Results:** Teachers in semi-private schools registered the highest indices of psychosocial risk factors and burnout at work; they also hold the highest record of medical leaves of absence for stress in comparison with public and private schools. **Conclusions:** This study has revealed information regarding teachers' working conditions in different types of institutions in Antofagasta. As a result, an intervention plan was designed and applied at the organizational level to ease the negative effects in the mental health of teachers.

KEY WORDS: Working psychosocial risk factors, mental health, stress, depression, anxiety, burnout, teachers.

1. Inser Transfield Services S.A. E-mail: nurycaceres@gmail.com

2. Escuela Arturo Pérez Canto. E-mail: campillay.jo@gmail.com

3. Thor Asesorías. Email: claudiacvitanicv@gmail.com

4. Escuela de Psicología, Universidad Adolfo Ibáñez. E-mail: mariana.bargsted@uai.cl

Correspondencia: Dra. Mariana Bargsted, Escuela de Psicología, Universidad Adolfo Ibáñez, Diagonal Las Torres 2640. Santiago de Chile, Chile. Email: mariana.bargsted@uai.cl

En los últimos años, la educación ha estado muy presente en el debate, debido a las manifestaciones sociales ocurridas en Chile con el objetivo de mejorar su calidad. También, se debe evidenciar la tensión de un sector de la educación por la nueva reforma educacional y las movilizaciones por parte del profesorado municipal en búsqueda de mejoras a su labor docente. Uno de los principales protagonistas de este proceso es el profesorado, quien se encarga de entregar los conocimientos básicos y valores que formarán al estudiante para enfrentar su futuro, además de desarrollar competencias y entregar herramientas para desarrollar habilidades (OCDE, 2009; Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino y Astorga, 2005).

A pesar de la relevancia del rol de los profesores, las condiciones en las cuales se desarrolla dicha práctica no siempre son las más apropiadas. Se tiene evidencia de un exceso de trabajo en la labor docente, lo que atenta contra la salud de esta población y, por lo tanto, influye en la calidad del proceso educacional (Parra, 2005). En consecuencia, las buenas o malas condiciones laborales inclinan la balanza hacia distintos resultados educativos (Rodríguez, 2012).

Relacionado con lo anterior, las condiciones laborales son aspectos del trabajo que tendrán posibles consecuencias negativas o positivas para la salud en los trabajadores. Se cuenta ya con suficiente evidencia respecto de la relación entre las condiciones de trabajo, la salud de los docentes y los resultados de su trabajo. Las condiciones laborales incluyen aspectos materiales y sociales que se observan en el entorno físico y psicosocial de los establecimientos. Incluyen, además, las relaciones laborales entre colegas y con cargos superiores (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS, s/f; Parra, 2005). Tal como lo señalaron Moncada, Llorens, Gimeno, Font e Ista (2007), para la salud laboral, los factores de

riesgo psicosocial del trabajo representan un campo de creciente interés, especialmente desde que las investigaciones epidemiológicas han aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. Sin embargo, no se trata de un hecho nuevo. Lo que en la investigación se ha identificado como factores de riesgo psicosocial en el trabajo no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causas de enfermedad. Como planteó Cornejo (2009), también se ha demostrado que no son los oficios en sí mismos los que generan enfermedad, sino las condiciones concretas y específicas en que se realiza el trabajo lo que se ha denominado factores de riesgo psicosocial.

En relación con lo anterior, las condiciones determinarán la existencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, los cuales ocasionarán consecuencias en la salud de los profesores. Con esto en mente, en los últimos años, los principales efectos observados han sido: bronquitis (32.1%), colon irritable (21.6%), disfonía (18.6%), tendinitis (16.6%), estrés (13.9%), depresión (13.2%), hipertensión (11.5%) (Cornejo, 2009).

Por otro lado, nos encontramos con las consecuencias laborales, producidas por los efectos físicos y psicológicos de la salud en el trabajo. En relación con lo anterior, según la Segunda Encuesta Longitudinal Docente, realizada por el Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile (2006), el 15.3% del profesorado de establecimiento municipal que pidió licencia médica, lo hizo por razones de salud mental. Específicamente, un 12.7% obtuvo licencia en el sector particular subvencionado y sólo un 5.5% perteneció a establecimientos particular-pagados, solicitando licencia por alteraciones psicológicas (estrés, agotamiento, depresión, ansiedad). Según Vidal (2011), estas patologías son la

segunda razón más frecuente, por la cual los docentes solicitaron dichas licencias.

Por consiguiente, a causa de las condiciones laborales presentes en cada establecimiento, los profesores verán afectada su salud y, en consecuencia, también los resultados de su trabajo. De esta manera, para que las condiciones sean óptimas y se logren los objetivos educativos, es necesaria una buena gestión de recursos humanos en el establecimiento. Según Celis (s/f), la gestión de recursos humanos ha cobrado cada vez mayor relevancia, ya que es un hecho evidente que los resultados de las organizaciones dependen del desempeño de las personas que trabajan en ellas, por lo que su gestión es fundamental en el logro de las metas institucionales. En este sentido, existen dos elementos claves en la gestión que se han de considerar. Por un lado, la dependencia administrativa (obedecer órdenes de instituciones superiores al establecimiento) y, por otro, la autonomía administrativa.

Recapitulando, los profesores, al ejercer su labor, se ven expuestos a condiciones que pueden afectar positivamente o negativamente su desempeño laboral, las cuales se denominan factores psicosociales en el trabajo. Según ISTAS (2002) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones laborales y, sobre todo, de la organización del trabajo, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que llamamos estrés. A partir de lo anterior, es posible destacar como las principales condiciones laborales a las que se ven enfrentados los profesores, el exceso de horas en la jornada de trabajo, la precariedad de las remuneraciones, problemas ergonómicos y de infraestructura (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, 2005).

Estos factores de riesgo psicosocial en el trabajo, serían diferentes en función del tipo de dependencia administrativa que se practique en cada establecimiento al que pertenezca el profesor. Al menos, en cuanto a la dependencia del establecimiento del sector público o privado, pues se aprecian algunas diferencias que pueden incidir en la presencia de estos factores de riesgo psicosocial. Al respecto, en nuestro país actualmente existen tres tipos de establecimientos educativos que se distinguen por el tipo de financiamiento: municipales, subvencionados y particulares. Según Ramírez (2011) cada uno de ellos se caracteriza por:

Los colegios municipales se encuentran financiados totalmente mediante un subsidio estatal basado en la asistencia por estudiante y contribuciones municipales.

Los colegios particulares subvencionados están financiados parcialmente por el estado y subsidio de asistencia por estudiante y desde 1992 con aportes adicionales realizados por los padres.

Finalmente, los colegios particulares pagados son financiados exclusivamente por las contribuciones de los apoderados.

Según Celis (s/f), en el caso de la educación municipal, son las Corporaciones Municipales y los Departamentos de Administración de Educación Municipal [DAEM], las entidades responsables de la Gestión de Recursos Humanos de las unidades educativas. Ellas se rigen por el Estatuto Docente, cuyas regulaciones presentan limitaciones en los procesos de contratación, desvinculación y asignación de remuneraciones. Esta falta de autonomía en el ámbito administrativo y financiero dificulta la gestión de recursos humanos y ello puede influir negativamente en los resultados. A lo anterior se puede agregar que, actualmente, se les exige a los directores de establecimientos municipales

dar cuenta pública de su gestión y responsabilizarse de los resultados de sus establecimientos. Por otro lado, los establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados presentan una realidad diferente, ya que son administrados por sostenedores privados de distinta naturaleza jurídica, regidos por el Código del Trabajo, lo que permite una mayor autonomía en la gestión de recursos humanos.

Por lo tanto, es posible pensar que estas diferencias en la gestión de los establecimientos puede repercutir en que existan distintos factores de riesgo psicosocial del trabajo según tipo de establecimiento y, por consecuencia, diferentes repercusiones en la salud de sus miembros. En este sentido, encontramos variados estudios referidos a la temática y relacionados a la influencia que ejercen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo sobre la salud de los trabajadores, indicándose que gran parte de los malestares en el trabajo son precedidos por estos factores.

Respecto del punto anterior, Castro (2000) indicó que no se ha profundizado sobre la salud mental de los profesores en Chile. Por el contrario, existen diversos estudios en el sector municipal, sin embargo la información en el sector particular subvencionado y particular pagado es escasa, por ende se genera una dificultad en la búsqueda bibliográfica. Es así que nuestra investigación se enfocará en identificar los diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial en el trabajo que pueden presentarse según el tipo de establecimiento. De esta manera, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cuán diferentes son, en tipo y magnitud, los factores de riesgo psicosocial del trabajo a los que están expuestos los profesores según tipo de establecimiento educacional? Y en relación con esto, ¿La salud de los profesores será distinta según la

dependencia del establecimiento del sector público o privado?

Para poder responder esta pregunta, el objetivo de esta investigación es identificar los distintos factores de riesgo psicosociales del trabajo que se presentan en los tres tipos de establecimientos educacionales en Antofagasta. Para llegar a este objetivo general se necesita alcanzar los siguientes objetivos específicos: a) Identificar los factores de riesgos psicosocial en el trabajo de los profesores. b) identificar las consecuencias en la salud mental de los profesores según tipo de establecimiento. c) Comparar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la salud mental de los profesores en los tres tipos de establecimientos. d) Comparar las consecuencias laborales en los tres tipos de establecimientos educacionales.

Es importante ahondar en estos puntos, ya que, como mencionaron Darrigrande y Durán (2012), en Chile existe una gran diferencia e inequidad entre la educación pública y privada, desde el punto de vista de la calidad, garantías y oportunidades que se observan en estas áreas. Los docentes de sector privado cuentan con mejores condiciones laborales, tales como óptimas herramientas de trabajo, mayor infraestructura y medios para la realización de su labor. Por otra parte, en la educación pública dichas condiciones son precarias y/o inexistentes, dejando a los docentes únicamente con sus propias capacidades y creatividad para el desarrollo de su rol, provocando en ellos mayor desgaste y descontento.

En este sentido, se debe considerar las condiciones de los establecimientos (que generarán consecuencias positivas o negativas en el docente), que resultarán en buena o mala calidad de enseñanza hacia el alumnado y por ende, en un aprendizaje favorable o desfavorable. Con esto, queremos destacar la importancia de las condiciones laborales del docente y sus

posibles consecuencias negativas (enfermedades físicas, psicológicas y laborales) que repercutirán en la enseñanza y aprendizaje del alumnado.

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Esto se refiere a todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, percepción, contenido del trabajo y realización de la tarea, afectando tanto al bienestar como a la salud física y psicológica, incidiendo en el posible estrés del trabajador. Todo lo anterior puede generar condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, crecimiento y la autonomía del trabajador (Moncada et al, 2007; Martín y Pérez, 1997; OIT/OMS, 1984 e ISTAS, 2002).

Factores de riesgo psicosocial del trabajo docente

A nivel nacional, los estudios sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo son variados. Dentro de las investigaciones encontramos a Cornejo (2008), quien analizó el bienestar de docentes de establecimiento municipal mediante el Índice General de Bienestar (IGB), a partir de indicadores de agotamiento emocional, distancia emocional, sensación de falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión. Los principales resultados de este estudio son que 26.6% de los docentes presentó agotamiento emocional, 20.1% distancia emocional y un 28.6% sensación de falta de logro. En relación con la sintomatología ansiosa y depresiva, sólo un 6% de los docentes presenta altos niveles según la aplicación de screening Test GHG-12 de Goldberg (1979). Por otro lado, la gran parte de los docentes percibieron las exigencias ergonómicas como excesivas, considerando que deben estar de pie durante la jornada laboral (86%), tener que forzar la voz (76%) y estar expuesto a cambios bruscos de temperatura (49%). Los profesores de

establecimientos municipales percibieron en un nivel mayor estas exigencias. El estado de las salas de clases presenta mala iluminación, falta de mobiliario adecuado para el profesor y ausencia de aislamiento para los ruidos externos, lo cual implica forzar su voz para ser escuchados por el alumnado (Cornejo, 2008).

Respecto de las condiciones psicosociales del trabajo docente, nos encontramos con la demanda laboral, que se refiere a la presión excesiva de trabajo y falta de tiempo para realizarlo e interacción problemática con estudiantes. Los profesores de establecimientos municipales percibieron mayores niveles de demanda en comparación con el sector particular subvencionado. En cuanto al entorno social del trabajo, los profesores de los colegios particulares subvencionados encuentran su entorno más seguro (65.4%), en comparación con los colegios municipales (49.7%). El 33.3% del sector municipal afirma haber sido amenazado o afectado por actos de violencia a diferencia de los colegios particulares subvencionados que presentan un 10% (Cornejo, 2008). Con base en la investigación realizada por Cornejo (2008), concordamos con el autor, ya que, creemos que las condiciones laborales deficientes presentes en los establecimientos municipales repercuten en un mayor porcentaje de enfermedades físicas y psicológicas. A partir de lo anterior surge la siguiente hipótesis general de esta investigación:

HG: Según el tipo de colegio, los profesores presentarán factores de riesgo psicosocial en el trabajo en distinta intensidad.

A lo anterior es importante aportar los resultados encontrados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2004) a través de un estudio respecto a las condiciones de trabajo y salud docente en escuelas básicas y medias en Chile. Se

consideraron variables sociales tales como las condiciones del entorno social, con especial énfasis en la percepción de violencia, relaciones sociales de trabajo con los colegas, relaciones jerárquicas (acceso a la información y participación) y percepción de apoyo para la realización de su trabajo. Respecto de las condiciones del entorno social, se indicó que los problemas principales fueron: abandono de los padres, entendido como baja participación de apoderados en el colegio (88.5%), violencia intrafamiliar (71.3%), pobreza (65.0%), alcoholismo y drogadicción (62.4%), agresiones y amenazas (56.1%). En relación a esto, podemos concluir que los profesores están expuestos a condiciones psicolaborales riesgosas, sumado a redes de apoyo escasas (factores de riesgo) lo que se refleja en consecuencias negativas (problemas psicológicos o de salud mental).

Otro tema interesante de la misma encuesta, es la relación entre colegas y directivos, donde pareciera que las relaciones entre los primeros tienden a ser más satisfactorias en comparación con las autoridades de los establecimientos. Ante lo anterior, los aspectos más criticados en este plano fueron la falta de equidad en la aplicación de estímulos y sanciones, la percepción de ausencia de apoyo y asesoría del trabajo docente por parte de la supervisión. Por consiguiente, existía la percepción de que los superiores no promovían un ambiente adecuado, lo que resulta en un problema que afectará a la salud del profesor (UNESCO, 2004).

En cuanto a los procesos de comunicación y toma de decisiones, si bien mayoritariamente los profesores pueden decidir cómo realizar su trabajo en el aula, los aspectos más críticos tienen que ver con falta de participación en la toma de decisiones referida al establecimiento, falta de espacios para la negociación y el acuerdo de las responsabilidades. En otro estudio (Parra, 2005), se detectaron críticas de los profesores a la falta de apoyo de

parte de padres, apoderados y tutores (abandono de los padres, falta de cooperación), a pesar de que los docentes consideran mayoritariamente que los padres valoran el trabajo que realizan (65.8%). Asimismo, la percepción de que la sociedad no valora su trabajo fue muy alta (71.8%).

En relación con las condiciones materiales de trabajo de los docentes de escuelas municipales de Santiago, se puso en evidencia niveles preocupantes de precariedad laboral, sobrecarga horaria (porcentaje de horas lectivas en aula superando máximo legal permitido, mala calidad de la hora de almuerzo e inexistencia de minutos de descanso durante la jornada laboral), sobre exigencia ergonómica y carencia de materiales e infraestructura (Parra, 2005). Sin embargo, la percepción de sobredemanda fue más baja cuando el docente sintió apoyo en su trabajo por parte de la dirección del establecimiento y mayores grados de decisión sobre los procesos de trabajo. No obstante, la existencia de estabilidad laboral, sindicalización y remuneración son condiciones materiales de trabajo más favorables en este sector.

Los dos estudios anteriores entregan evidencias en relación con las condiciones laborales docentes y sus respectivas consecuencias físicas y psicológicas. Podemos hipotetizar que existe alta demanda, bajo apoyo social desde jefatura y bajo control en la toma de decisiones lo que estaría afectando la salud mental del docente. Además, podemos concluir, con base en los antecedentes teóricos mencionados, que los factores de riesgos psicosociales en el trabajo cumplen un rol importante en la existencia o ausencia de consecuencias físicas o psicológicas. Lo anterior, repercutiría en la labor docente, ya que, se vería afectado el desempeño laboral (incumplimiento de metas) y por consiguiente llevaría como resultado un bajo nivel en la enseñanza hacia el alumnado.

Burnout docente

Una de las consecuencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es el *burnout*, el cual es una reacción al estrés crónico laboral (González-Roma, Schaufeli, Bakker, y Lloret, 2006) que se produce cuando hay demandas en el trabajo que exceden los recursos que el trabajador dispone (Salanova, Llorens, y García-Renedo, 2003). Se compone por tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización-cinismo y autoeficacia profesional.

El síndrome de “quemarse por el trabajo” o *burnout* se ha conceptualizado como un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan hacia personas, o cuyo objeto de trabajo son personas (v.g., trabajadores pertenecientes a los sectores de la sanidad, educación, hostelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etcétera). A raíz de los trabajos de C. Maslach y S. Jackson (1981), el fruto fue el *Maslach Burnout Inventory* en su versión para los profesionales de “servicios humanos” el fenómeno fue, entonces, definido como un síndrome caracterizado por a) la aparición de baja realización personal en el trabajo : tendencia a evaluarse negativamente con relación a la habilidad para realizar el trabajo; b) alto agotamiento emocional : no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo; c) alta despersonalización: desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y, en general, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo (Gil-Monte, 2002).

La prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesores chilenos es alta según el estudio realizado por el Colegio de Profesores A.G. en conjunto con la P. Universidad Católica de Chile (2000). El origen de éste es atribuido principalmente a la sobrecarga laboral y al hecho de ser blanco recurrente de agresividad por parte de padres y alumnos. Esto llevaría a los profesores a mostrarse irritables e

intolerantes, lo que además de deteriorar la relación con los alumnos, se traduciría en ausentismo reiterado y aumento de licencias médicas.

Las consecuencias del burnout son diversas. En el ámbito profesional se considera: la impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la escuela en serio, e incluso al abandono de la profesión, conllevando a problemas económicos (Álvarez y Fernández, 1991; Bardo, 1979; Guerrero y Vicente, 2001). Las personas afectadas parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco (Guerrero y Vicente).

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo docente y tipo de establecimiento educacional

Pareciera que los fenómenos estudiados sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tendrían un comportamiento diferente en establecimientos públicos y privados (Cornejo, 2008), lo cual se ha constituido en la hipótesis general de esta investigación. Sin embargo, es pertinente buscar, a nivel teórico los antecedentes de esto. Para ello, se debe entender la gestión de recursos humanos (procesos de selección, contrato de trabajo, demanda laboral, administración) que posee cada tipo de establecimiento, haciendo énfasis en dos variables: por un lado, la autonomía administrativa de los colegios particulares subvencionados y particulares pagados y, por otra parte, la dependencia administrativa de los establecimientos municipales. Estas dos variables tienen relación con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, las cuales tendrán consecuencias negativas o positivas en la salud mental, según sea el caso.

Consideraremos a la autonomía administrativa como el traspaso de la responsabilidad sobre áreas administrativas claves desde el Ministerio de Educación hacia las escuelas. Se trata fundamentalmente de la descentralización de la administración de recursos humanos, financieros y/o materiales (Espínola, 2006). Por otro lado, la dependencia administrativa refiere a la subordinación de los establecimientos respecto a acatar órdenes de instituciones superiores, tales como el Ministerio de Educación, el estado, el gobierno, entre otros.

Con respecto a la gestión escolar, los colegios particulares subvencionados han debido enfrentar las inversiones con fondos propios o donaciones de entidades privadas. En cambio, los establecimientos municipales reciben otros aportes que el fisco y las municipalidades proveen exclusivamente, tales como los aportes del Fondo Nacional de Desarrollo Regional y de las propias municipalidades. Aunque ambos establecimientos reciben una subvención similar por alumno que asiste a clases, los establecimientos municipalizados tienen aportes adicionales. Entre éstos se encuentran: sueldos suplementarios a los docentes, programas MECE y otros aportes en recursos monetarios o insumos (libros, material didáctico, etc.). Es frecuente también la operación deficitaria de estos colegios, la que deben enfrentar los municipios o el gobierno central directa o indirectamente. A su vez, si se toma en cuenta el desempeño de los alumnos, existe una relación de cantidad de alumnos por profesor más baja en el sector municipal que en el particular subvencionado. Se estima que esta relación es de 20,7 (alumnos por profesor) en los colegios municipalizados contra 35,5 en los de enseñanza particular subvencionada.

El sector municipal y particular subvencionado, pueden optar al mecanismo del financiamiento compartido, en que los padres se comprometen a un aporte mensual para la educación de sus hijos,

parece existir una mayor disposición a pagar en los colegios particulares subvencionados. En 1994, alrededor de un tercio de los establecimientos particulares subvencionados se había acogido a este sistema, mientras que sólo un 12% de los municipales lo había hecho (Unesco, 2004).

En Chile, se implementó el sistema de subvención escolar, diseñado con fin de que el financiamiento de los establecimientos tuviera su origen, principalmente, en la matrícula que logren atraer, pues a cada establecimiento (municipal o particular subvencionado), se le otorga un monto por cada estudiante que asista a dicha institución. A fines de 2012, el monto de la subvención por escolaridad mensual era de, aproximadamente, \$54.388 por estudiante para la enseñanza básica y \$64.834 por estudiante para la enseñanza media.

Por otro lado, los colegios particulares pagados no reciben aporte estatal, más bien las mensualidades de las familias que inscriben a sus hijos en dichos establecimientos y sustento económico proveniente de empresas privadas, entre otros.

Respecto al grado de influencia del director en colegios municipales, es muy bajo en aspectos como presupuesto, sueldos, despidos del personal, incentivos y contratos (Larrañaga, 1995). Esto conduciría a una gestión pasiva de parte de los directores y a no incorporar al resto de la comunidad escolar (docente, personal y apoderados) en las decisiones o búsqueda de soluciones de menores ingresos (Quiroz y Chumacero, 1997). Sin embargo, en los establecimientos subvencionados y particular pagado, el director tiene mayor control y decisión respecto a los procedimientos de contratos, evaluaciones de desempeño, entre otros.

En el ámbito municipal, el elemento normativo central es el Estatuto Docente, que fija las funciones profesionales, el año laboral docente, la formación y

perfeccionamiento docente, participación en la toma de decisiones en las instituciones educacionales, autonomía en el ejercicio de la docencia, la responsabilidad individual en su desempeño profesional y los niveles salariales para los profesores, llevando consigo una dependencia administrativa por la cual deben regirse los colegios municipales (carácter obligatorio). Además, los tipos de contrato son establecidos por organizaciones municipales, por ende, también dependerían de otras instituciones para poder seleccionar a posibles docentes. En este sentido, el Estatuto Docente limita en la capacidad para contratar y despedir profesores, lo que implica mayor estabilidad laboral. Sin embargo, las escuelas privadas poseen autonomía administrativa, ya que, el estatuto docente es usado como un referente sobre el cual negocian o por el contrario pueden regirse por el código del trabajo (Mizala, González, Romaguera y Guzmán, 2000). Los colegios subvencionados se rigen por el establecimiento y el sostenedor, éste último realiza la contratación de los docentes (Grau, Maturana, Paterson y Valenzuela, 2012).

El profesorado es consciente de la importancia que tiene la autonomía en su actividad profesional, como queda expresado en el estudio realizado por Pérez, Egido y Sarramona (2008). Con casi un millar de docentes del sector estatal encuestados, se reportó que indicaron la autonomía profesional como el aspecto más positivo de sus condiciones laborales, solamente por detrás de la estabilidad laboral (Sarramona, 2011).

Por consiguiente, se puede observar que, según la dependencia administrativa del establecimiento, se presentará en éstos una diferente administración de recursos humanos. Lo anterior es propuesto a nivel teórico, debido a que no existen evidencias empíricas en estudios chilenos. Con base en esta información se pueden conocer antecedentes que serán claves en la

presente investigación, tales como las altas demandas y el bajo apoyo social presente en los profesores por parte de sus superiores (establecimientos municipales), así como también las diferencias existentes en el contrato entre establecimientos, siendo los colegios particulares subvencionados y particulares pagados los más propensos al despido de sus funciones. En relación con lo anterior, surgen las siguientes hipótesis:

H1: Los profesores de colegios municipales presentarán mayor exigencia psicológica en su trabajo en comparación a los profesores de establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados.

H2: Los profesores de colegios subvencionados y particulares pagados presentarán menor presencia de riesgo psicosocial relativo al apoyo social de sus supervisores en comparación a los profesores de establecimientos municipales

H3: Los profesores de colegios subvencionados y particulares pagados presentarán mayor preocupación respecto al contrato de trabajo en comparación a los profesores de establecimientos municipales.

Debido a los antecedentes respecto a las consecuencias a nivel psicológico que experimentan los profesores que se ven expuestos a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y como esto repercute en su bienestar y en su desempeño laboral, surgen las siguientes hipótesis con relación al tema.

H4: Los profesores de colegios municipales presentarán mayor cantidad de licencias médicas por salud mental en comparación a los

profesores de establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados.

H5: Los profesores de colegios municipales presentarán mayores indicadores de depresión, estrés y ansiedad en comparación a los profesores de establecimientos particulares subvencionados y particulares.

H6: Los profesores de colegios municipales presentarán mayor desgaste emocional en comparación a los profesores de establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados.

A partir de las posibles diferencias que podamos identificar, se podrán proponer estrategias para afrontar los riesgos psicosociales del trabajo en los profesores, enfatizándonos en la salud mental, debido a que si los docentes presentan una óptima salud mental entregarían una buena enseñanza hacia el alumnado, mejorando así el aprendizaje.

MÉTODO

Esta investigación tuvo un diseño enmarcado en el enfoque cuantitativo, con un estudio de tipo descriptivo comparativo.

Participantes

A partir del universo de 3.592 sujetos (Mineduc, 2014) se obtuvo una muestra de 340 personas, agrupadas según tipo de establecimiento tal como se indica en la Tabla 1. La muestra tiene un nivel de confianza de 95%. Las muestras de establecimientos municipales tuvieron margen de error de 7.93%, particulares subvencionados de 9.51%. Y particulares pagados tuvieron porcentaje de error de 8.76%.

TABLA 1.
Distribución de los participantes según tipo de colegio.

Participantes según tipo de establecimiento	Muestra	Universo estimado
Docentes establecimientos municipales	142 docentes	2043 docentes
Docentes establecimientos particulares subvencionados	96 docentes	1001 docentes
Docentes establecimientos particulares pagados	102 docentes	548 docentes

En este estudio se utilizó un muestreo aleatorio por conglomerados. Para lo anterior, se recurrió a la técnica por tómbola para escoger los colegios a participar en la investigación. Se seleccionaron cuatro colegios por tipo de administración (particular, subvencionado y municipal). A la vez se realizó una segunda selección con la misma cantidad de colegios con el objetivo de tener un respaldo, por si algún establecimiento se negaba a participar. Posteriormente se contactó personalmente a los directores de los establecimientos seleccionados, por medio de una carta de presentación que tenía el motivo de explicar el objetivo de la investigación. Al tener una respuesta positiva de los establecimientos se agendó una reunión con el director donde se acordaron los lineamientos del proceso de toma de datos. Cabe destacar, que se determinó que participarían al menos el 50% de los profesores del establecimiento y que debían cumplir la condición de haber realizado clases a enseñanza básica o enseñanza media. Sin embargo, la participación de los docentes era voluntaria. Con relación al sexo de los participantes, el 60% corresponde a mujeres, el 31% lleva trabajando en la institución entre 2 y 5 años, el 44% de los participantes tienen un sueldo líquido mensual entre \$ 501.000 y \$ 800.000

y un 63% de los profesores poseen un sueldo fijo.

Instrumentos

ISTAS 21: Permite identificar y evaluar los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral. Este instrumento tiene la finalidad de identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud, basándose conceptualmente en la teoría general de estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integrando las dimensiones de los modelos demanda control-apoyo social de Karasek y Theorell y esfuerzo-recompensa de Siegrist. (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2010; Superintendencia de seguridad social, Gobierno de Chile, 2013). Fue desarrollado por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (2000), ha sido adaptado a España y otros países de Europa, Asia y Latino América. En su adaptación a Chile, los estudios de fiabilidad (consistencia interna y estabilidad test-retest) indicaron que su confiabilidad fue de 0.95 (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas y Pastorino, 2009). La confiabilidad por escala tuvo valores de alfa de Cronbach entre 0.65 y 0.92 en su versión original (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

En este estudio se utilizó la versión completa del instrumento, cuya confiabilidad obtenida por escalas tuvo valores de alfa de Cronbach de 0.78. Con relación a la confiabilidad por cada dimensión se presenta una confiabilidad de 0.61 para la dimensión de exigencias psicológicas, 0.76 para la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, 0.82 a la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, 0.70 para la dimensión compensación y 0.77 correspondiente a la dimensión doble presencia.

El instrumento esta enfocado en las temáticas siguientes:

Exigencias psicológicas del trabajo: tiempo para cumplir las responsabilidades y funciones, irregularidades del trabajo, eliminación de sentimientos o emociones dentro de la labor.

Control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: influencia o margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos, ausencia de adaptación de horario frente a las necesidades familiares.

Apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: presencia de trabajo aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, presencia de tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Compensaciones del trabajo: Inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad.

Doble presencia: Doble jornada laboral (trabajar en la empresa y en la casa), lo que implica problemas para la conciliación de las necesidades derivadas del ámbito familiar con las del ámbito laboral.

La puntuación del cuestionario está dada por una escala de tipo Likert asociada a cada pregunta, con un máximo de 4 puntos por pregunta, donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo (Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández, 2013)

DASS – 21: Es un instrumento originalmente diseñado para medir la sintomatología depresiva, ansiedad y estrés en estudiantes universitarios. Ha sido validado en Chile por Antúnez y Vinet (2012). El DASS-21 cuenta con 21 ítems, organizados en tres dimensiones

(depresión, ansiedad y estrés) con cuatro alternativas de respuesta en formato Likert que varían desde 0 ("No describe nada de lo que me pasó o sentí en la semana") hasta 3 ("Sí, esto me pasó mucho o casi siempre"). Se señala índices de alfa de Cronbach de 0.90 para la depresión, 0.86 para la ansiedad y 0.88 para el estrés. Los índices de confiabilidad interna en la presente investigación correspondieron a 0.76 para la escala de depresión, 0.77 para la escala de ansiedad y 0.78 para la escala de estrés.

Maslach *Burnout Inventory*, el cual mide el síndrome de *burnout*, considerado por Maslach y Jackson (1981) como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de realización personal en el trabajo (Mansilla, 2011). Este instrumento está compuesto por tres escalas: Desgaste emocional (5 ítems), Eficacia profesional (6 ítems) y Cinismo (5 ítems). Su modalidad de respuesta es una escala de tipo Likert de 7 puntos que se distribuyen de la siguiente manera: nunca (0), muy raras veces al año (1), en algunas ocasiones a lo largo del año (2), en bastantes ocasiones a lo largo del año (3), frecuentemente a lo largo del año (4), casi cada día (5), cada día (6). En cuanto a los índices de fiabilidad de las escalas que componen el instrumento, presentan un Alfa de Cronbach entre 0.85 y 0.89, siendo la escala de mayor fiabilidad la de desgaste emocional con una alfa de Cronbach de 0.89 (Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 2001). En esta investigación se aplicó la versión abreviada de 16 ítems. La fiabilidad de las tres sub-escalas que componen el instrumento son 0.54, 0.89 y 0.71 para cinismo, desgaste emocional y eficacia profesional, respectivamente.

Procedimiento

Al iniciar la toma de datos, se realizó antes una contextualización explicando a los docentes de primero básico a cuarto medio

acerca de lo que trataba la investigación entregándosele un consentimiento informado, es importante destacar que se les dejó en claro a los participantes sobre el carácter anónimo de los instrumentos. Luego de esto, los profesores procedieron a responder manualmente los cuestionarios. Finalmente se realizó el análisis respectivo de los datos de la investigación, mediante un análisis de varianza, conjunto de pruebas estadísticas destinadas a descomponer la varianza de una población (docentes de establecimiento educacional) en conjuntos. Para tabular, clasificar y analizar la información se utilizó el programa estadístico SPSS versión 20. Para efecto de los análisis, se consideraron como variable predictora al tipo de establecimiento educacional, la cual se consigna con valor 1 al colegio municipal, 2 al particular subvencionado y 3 al particular pagado. Las variables criterio fueron los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la salud mental. Por otro lado, las variables intervinientes utilizadas fueron edad, sexo, años trabajados en la institución actual, horas trabajadas, sueldo y tipo de contrato. Para el control de las variables extrañas, se consideró que los instrumentos sean aplicados en las mismas condiciones para cada docente encuestado según su establecimiento, para ello se asignó una sala preestablecida por el colegio. Además se consideró aplicar el instrumento las primeras semanas del mes, para que las respuestas no se vean influenciadas por el nivel de estrés presentes en fechas de cierre de semestre o fines de mes.

RESULTADOS

La tabla 2 muestra las medias de los tres tipos de colegios en las cinco dimensiones del ISTAS 21, lo cual nos permite identificar los niveles por cada dimensión, indicados en la Tabla 3.

TABLA 2.
Medias de las cinco dimensiones del ISTAS 21 por tipo de establecimiento.

Medias de dimensiones	Municipal	Subvencionado	Particular	Total
Dimensión Exigencias psicológicas	57,25	49,93	51,01	53,31
Dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	35,43	30,20	32,74	33,15
Dimensión Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo	25,08	22,12	25,89	24,49
Dimensión Compensación	25,81	22,80	23,48	24,26
Dimensión Doble presencia	52,02	44,27	47,12	48,36

Se puede visualizar que los docentes de establecimientos municipales presentan mayor puntuación en cuatro de cinco dimensiones. A la vez, se puede observar que en la dimensión exigencias psicológicas, los profesores del sector público presentan una media de 57.25 puntos, categorizándolos en un nivel de

riesgo medio, no obstante, para ser considerado riesgo alto se debe tener 59.65 puntos, es decir están prácticamente al límite del nivel. Detalles de los resultados por cada dimensión y sub dimensión, pueden ser solicitados al autor correspondiente.

TABLA 3.
Nivel de riesgo de cada dimensión según tipo de establecimiento.

Dimensión	Tipo de establecimiento			LIM
	Municipal	Subvencionado	Particular	
Exigencias Psicológicas	Medio	Medio	Medio	59,65 – 100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Medio	Medio	Medio	42,15 – 100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Medio	Medio	Medio	32,59 – 100
Compensaciones	Medio	Medio	Medio	42,79 – 100
Doble presencia	Alto	Alto	Alto	37,51 – 100

LIM: Límites de terciles para ser categorizado en riesgo alto

Los resultados del Anova de un factor para identificar las posibles diferencias en las cinco dimensiones del instrumento ISTAS

21 entre los tipos de colegios pueden ser mirados en la tabla 4.

TABLA 4.
Anova de las cinco dimensiones del ISTAS. 21.

		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dimensión Exigencias psicológicas	Inter-grupos	3837,30	2	1918,65	12,175	0
	Intra-grupos	53107,38	337	157,58		
	Total	56944,68	339			
Dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Inter-grupos	1588,25	2	794,12	5,822	0,003
	Intra-grupos	45967,04	337	136,40		
	Total	47555,29	339			
Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Inter-grupos	788,75	2	394,378	2,284	0,103
	Intra-grupos	58197,84	337	172,694		
	Total	58986,59	339			
Dimensión Compensaciones	Inter-grupos	609,09	2	304,546	1,946	0,144
	Intra-grupos	52749,08	337	156,525		
	Total	53358,17	339			
Dimensión Doble Presencia	Inter-grupos	3669,06	2	1834,529	3,205	0,042
	Intra-grupos	192881,83	337	572,35		
	Total	196550,89	339			

Se encuentra diferencias significativas en tres dimensiones: exigencias psicológicas ($F= 12.17$, $gl=2$, $p= 0.00$) y trabajo activo, posibilidades de desarrollo ($F = 5.82$, $gl = 2$, $p = 0.003$) y por último, la dimensión doble presencia ($F = 3.21$, $gl = 2$, $p = 0.042$).

En relación con la primera dimensión, al realizar la prueba post hoc de Bonferroni, se encontraron diferencias entre los profesores municipales quienes presentan mayores exigencias psicológicas, en comparación a los docentes de colegios subvencionados ($t= 7.31$, $p = 0.000$) y particulares ($t = 6.23$, $p = 0.000$). Por consiguiente, se mantiene la hipótesis 1, ya que son los profesores de colegios municipales quienes presentan mayores exigencias psicológicas.

Con respecto a la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo no se presentaron diferencias significativas entre tipo de colegio ($F = 2.28$, $gl = 2$, $p = 0.103$). Por consiguiente se rechaza la hipótesis 2, ya que no hay diferencias significativas con

relación al apoyo de los superiores entre los tres tipos de colegios.

También se analizó la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, ($F= 5.82$, $gl = 2$, $p = 0.003$), en la cual al realizar la prueba de Bonferroni se encuentran diferencias entre profesores de colegios municipales y particulares subvencionados ($t = 5.22$, $p= 0.002$), por consiguiente los profesores municipales tienen mayor riesgo de presentar un trabajo menos activo y menos posibilidades de desarrollo en comparación con los docentes particulares. A la vez, se encuentra la sub dimensión influencia y sub dimensión de control sobre el tiempo de trabajo. Se realizó la prueba post hoc de Bonferroni, en donde ambas sub dimensiones tuvieron diferencias significativas. En relación con la primera, los profesores municipales presentan diferencias significativas con los docentes de colegios subvencionados ($t = 11.88$, $p= 0.000$). Por otro lado, existen diferencias

entre los educadores de colegios subvencionados con establecimientos particular pagado ($t = -8.73$, $p = 0.006$). Por consiguiente, los profesores de colegios municipales presentan mayor riesgo de presentar una menor influencia en comparación a los demás establecimientos. En cuanto al grado de control sobre el tiempo de trabajo, los profesores municipales presentan menos control sobre el tiempo en comparación con los docentes de colegios particulares subvencionados ($t = 9.21$, $p = 0.006$).

Por otro lado, en la dimensión compensación no hubo diferencias significativas entre los tres tipos de colegios ($F = 1.95$, $gl = 2$, $p = 0.144$). Sin embargo se encontraron diferencias en la sub dimensión inseguridad respecto a las características del trabajo, en la cual se realizó la prueba post hoc de HDS de Tukey, encontrando diferencias solamente entre profesores de colegios municipales y subvencionados ($t = 8.60$, $p = 0.054$), por consiguiente los docentes municipales presentan mayor riesgo de inseguridad respecto a las características del trabajo, en dirección opuesta a lo esperado. Por último, al no existir diferencias significativas en esta dimensión, se rechaza la hipótesis 3 la cual se basaba en que los profesores de colegios subvencionados y particular pagado tendrían mayor preocupación por su contrato de trabajo.

En cuanto a la dimensión doble presencia se encontraron diferencias significativas ($F = 3.21$, $gl = 2$, $p = 0.042$) entre profesores de colegios municipales y subvencionados ($t = 7.75$, $p = 0.044$), siendo los docentes municipales quienes presentan mayor riesgo en doble presencia. En relación con la subdimensión carga doméstica, no se presentan diferencias significativas. Es importante mencionar que los profesores de los tres tipos de establecimientos presentan alta carga doméstica, tal como indica la Tabla 5. Por el contrario, en la subdimensión preocupación

por las tareas domésticas, los profesores municipales presentan una mayor preocupación sobre sus tareas en el hogar. Por otro lado, se realizó un Chi cuadrado con la variable sexo, para conocer si la proporción de mujeres influyó en el resultado anterior, siendo no significativo ($p = 0.073$), por lo tanto, la proporción de mujeres no afectaría en esta dimensión. También, se analizó la relación entre variable sexo y dimensión doble presencia, donde las mujeres presentan mayor riesgo psicosocial en doble presencia, presentando una media de 49.63 puntos, en contraste a los hombres quienes presentaron una media de 46.48 puntos.

A la vez, en cada dimensión, se presentan subdimensiones con sus medias y respectivos niveles de riesgo entre los tres tipos de colegios, como lo indica la tabla 5. En esta tabla, se evidencian las subdimensiones que son significativas al realizar el contraste de anova.

Como se puede observar en la tabla anterior, los profesores de establecimientos municipales presentan mayor riesgo en todas las subdimensiones significativas. Se pueden apreciar dos subdimensiones con nivel de riesgo alto. En relación con la primera subdimensión, exigencias psicológicas cuantitativas, existen diferencias significativas entre profesores municipales y subvencionados ($t = 14.47$, $p = 0.000$) y a la vez diferencias entre municipales y particulares ($t = 13.07$, $p = 0.000$). Por lo tanto, son los profesores municipales quienes presentan mayor riesgo de exigencias psicológicas cuantitativas. También, la subdimensión control sobre el tiempo de trabajo presenta una media en nivel de riesgo alto en los tres tipos de establecimientos. Las diferencias significativas serán analizadas en el contraste de hipótesis de compensación.

TABLA 5.
Subdimensiones significativas con sus respectivas medias y nivel de riesgo.

Sub dimensión	Dimensión	Tipo de establecimiento			F	Sig.
		Municipal	Subvencionado	Particular		
Exigencias Psicológicas Cuantitativas		52.64 (Alto)	38.16 (Medio)	39.56 (Medio)	25.58	p: 0.000
Exigencias Psicológicas Cognitivas	Exigencias Psicológicas	76.80 (Medio)	71.15 (Medio)	72.18 (Medio)	4.02	p: 0.019
Exigencias Psicológicas Emocionales		56.69 (Medio)	45.70 (Medio)	47.18 (Medio)	5.25	p: 0.006
Influencia	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	55.00 (Medio)	43.11 (Medio)	51.85 (Medio)	10.50	p: 0.000
Control sobre tiempo de trabajo		62.85 (Alto)	53.64 (Alto)	61.15 (Alto)	4.53	p: 0.011
Conflicto de rol	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	27.35 (Medio)	18.59 (Medio)	26.32 (Medio)	6.50	p: 0.002
Inseguridad sobre características del trabajo	Compensaciones	31.86 (Medio)	23.26 (Medio)	24.26 (Medio)	3.64	p: 0.027

TABLA 6.
Niveles de riesgo categorizados según sus respectivas medias.

Subdimensión	Tipo de establecimiento			LIM
	Municipal	Subvencionado	Particular	
Preocupación por las tareas domésticas	42.42 (Alto)	35.02 (Medio)	35.41 (Medio)	37.51-100
Carga doméstica	61.61 (Alto)	53.51 (Alto)	58.82 (Alto)	37.51-100

LIM= Límites de los terciles para que sea categorizado en riesgo alto

Resumiendo, los profesores de establecimientos municipales presentan mayor riesgo en la mayoría de las dimensiones de ISTAS 21 en comparación a los docentes de los otros colegios.

En relación con la segunda variable criterio, la salud mental, se puede apreciar en la tabla 7 que los profesores de los tres tipos de colegios están en rango de normalidad en las dimensiones de Dass 21.

TABLA 7.
Niveles entre el tipo de colegio y sub dimensiones del Dass 21.

Tipo de Colegio	Nivel Depresión	Nivel Ansiedad	Nivel Estrés
Municipal	2.20 (Normal)	2.51 (Normal)	4.08 (Normal)
Particular Subvencionado	2.57 (Normal)	2.92(Normal)	5.14 (Normal)
Particular pagado	1.97(Normal)	2.12(Normal)	3.67 (Normal)

Al analizar los resultados de las escalas Dass 21, se encontraron diferencias significativas en la dimensión estrés ($F=3.66$, $gl=2$, $p=0.027$) entre colegios subvencionados y particulares. Por consiguiente, se rechaza la quinta hipótesis, la cual consistía en que los profesores municipales presentarían mayor estrés, depresión y ansiedad en comparación a los demás establecimientos. Se debe destacar un mayor puntaje en la dimensión estrés en los profesores de colegios subvencionados, lo cual se analizará en la discusión.

Por otra parte, se encontraron diferencias significativas en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory ($F=5.17$, $gl=2$, $p=0.006$). Al realizar el análisis post hoc de Bonferroni, se obtuvieron diferencias entre los colegios municipales y particular ($t=0.24$, $p=0.006$). Por consiguiente, se mantiene la hipótesis 6, ya que, los docentes municipales presentaron mayor burnout. A la vez, se obtuvieron las medias entre tipo de establecimiento y cuestionario de Burnout a nivel general, siendo esta de 2,66 para los Establecimientos municipales, de 2,50 para los subvencionados y de 2,44 para los privados (particulares).

Al conocer los resultados que evalúan la salud mental en los profesores de los tres tipos de colegios, también es importante conocer si presentan repercusiones en el ámbito laboral. Para ello, se realizó un análisis de frecuencia sobre la cantidad de licencias médicas de los profesores municipales, subvencionados y particular quienes presentaron 53, 39 y 25 licencias médicas por enfermedad, respectivamente. Esto quiere decir que, un 34.4% de los docentes de los tres tipos de colegios presentaron licencias médicas en los últimos 12 meses. En relación con la proporción por cada establecimiento, los profesores del sector particular subvencionado presentaron un 40% de licencias médicas, municipales 37% y particular pagado 17% de licencias médicas durante los últimos 12 meses.

Para conocer si existen diferencias significativas, se realizó un cálculo de diferencia de proporciones por pares entre los tres tipos de colegios. El primer cálculo se realizó con la cantidad de licencias médicas entre establecimientos municipales y particular pagado. En esta situación, se obtiene un $Z=2.16$ y $S=0.03$, encontrándose una diferencia estadísticamente significativa entre éstos, con mayor proporción en los colegios municipales. Luego, se realizó el análisis entre establecimientos municipales y subvencionados ($Z=-0.5$, $S=0.30$), no encontrando una diferencia significativa entre ambos. Por último, un análisis entre colegio subvencionado y particular pagado, $Z=-2.7$ y $S=0.003$, encontrándose diferencias estadísticamente significativas entre las proporciones de ambos, con mayor proporción de licencias en subvencionados. Debido a lo anterior, la hipótesis 4 se mantiene, ya que, los docentes municipales y subvencionados presentan mayor cantidad de licencias médicas en comparación a los profesores de establecimiento particular.

Finalmente, se puede apreciar que los profesores municipales al obtener un puntaje mayor en burnout, presentan más licencias médicas en relación a los docentes de sector subvencionado y particular.

DISCUSIÓN

Los profesores de establecimientos municipales, subvencionados y particulares obtuvieron niveles medios de riesgo psicosocial en exigencias psicológicas. Sin embargo, los docentes de colegios municipales son quienes presentan mayor riesgo psicosocial en exigencias psicológicas, estando al límite de presentar un nivel de riesgo alto en aquella dimensión. Esto se debería a las condiciones de trabajo, altas cargas laborales y excesivas horas de trabajo lo que generaría un desgaste emocional que impediría continuar con el trabajo e influiría negativamente en la salud del docente. Lo anterior se relaciona

con lo expresado por Cornejo (2007), quien indicó que son los profesores de los establecimientos municipalizados quienes perciben significativamente mayores niveles de demandas laborales en comparación con docentes del sector particular subvencionado y particular pagado.

A lo anterior, se debe agregar, como otra evidencia desde el contexto social, las frecuentes movilizaciones y paralizaciones laborales de profesores del sector municipal en el último tiempo, los cuales buscan mejorar cinco puntos en su agenda corta, entre los cuales se encuentra el agobio laboral, referido a la cantidad de horas extra laborales que deben dedicar los docentes a la preparación de clases durante todo el año.

Con respecto a la calidad de relación con los compañeros de trabajo, los resultados reflejan que los tres tipos de establecimientos presentan niveles de riesgo psicosocial medios. Esto significa que los profesores perciben moderado apoyo por parte de sus compañeros, lo que se afirma con lo mencionado por Cornejo (2007), quien indicó que los docentes sienten que el apoyo social que les entregan sus propias colegas es significativamente más alto que el recibido por parte de la dirección del establecimiento. Respecto a la calidad de la relación con superiores, también se presentan niveles de riesgo medio en profesores de los tres tipos de establecimientos, siendo los docentes municipales quienes perciben menor apoyo por parte de sus superiores. Lo anterior se afirma en un estudio realizado por Parra (2005) sobre las condiciones de trabajo y salud de docentes en Chile, donde se menciona que las relaciones entre los colegas tienden a ser más satisfactorias que con las autoridades superiores de los establecimientos. Sumado a lo anterior, tal como menciona Cornejo (2007), son la falta de equidad en la aplicación de estímulos y sanciones lo que genera una percepción de que la supervisión no tiene un carácter de

apoyo y asesoría al trabajo del docente.

En cuanto a la preocupación respecto del contrato de trabajo, los profesores de establecimientos municipales y particular pagado presentan niveles medios de riesgo más altos en relación a los profesores de sector subvencionado. Lo antes mencionado, se puede explicar, en el caso de estos participantes, por la inseguridad presente en los docentes municipales, ya que, la mayoría posee un contrato temporal lo que genera inestabilidad laboral (Mineduc, 2014).

En relación con la cantidad de licencias médicas, se observa que los profesores de establecimientos municipales y particulares subvencionados presentan proporcionalmente mayor cantidad de licencias médicas que los docentes de sector particular pagado. Lo anterior, se asocia a lo que menciona Gil-Monte (2002), sobre el hecho de que la sobrecarga laboral y el ser un blanco recurrente de agresividad por parte de alumnos y apoderados, provocaría que los profesores municipales estuvieran más irritables e intolerantes, provocando ausentismo y aumento de licencias médicas. A la vez agregar, que en el presente estudio se obtuvieron resultados de un 34.4% promedio, es decir más de un 30% del profesorado ha presentado licencias médicas en los últimos 12 meses, siendo esto explicado por el elevado riesgo psicosocial y su fuerte relación con la salud de los profesores.

Por otro lado, es importante mencionar que los profesores particulares presentan mayor riesgo psicosocial en tres dimensiones de ISTAS 21 en comparación a los docentes de establecimientos subvencionados. Lo anterior puede deberse a la gestión administrativa, considerando que los colegios subvencionados y particulares se rigen por el código laboral, sin embargo, el sector privado es una institución privada que no recibe financiamiento estatal. En este sentido, los

establecimientos particulares presentan mayores exigencias en evaluaciones de desempeño, logro de metas y resultados a nivel regional y nacional en prueba SIMCE (Sistema de medición de calidad de educación). Esto genera competencia entre establecimientos y por lo tanto, mayores exigencias en el sector privado, ya que, son los que presentan mejores puntajes en SIMCE cada año.

Respecto de la ansiedad, estrés y depresión, se presentan niveles normales en los docentes antofagastinos. Sin embargo, los profesores del sector subvencionado presentan significativamente mayores niveles de ansiedad, depresión, manifestándose mayormente el indicador de estrés. Lo anterior, podría estar relacionado con la alta tensión presente en este sector, debido a la actual reforma educacional, cuyo objetivo es terminar con el financiamiento compartido. En ese sentido, el financiamiento público será exclusivamente para instituciones educacionales sin fines de lucro, lo que ha provocado cierto clima de incertidumbre en profesores y apoderados de establecimientos subvencionados. Esto se debería a que, en caso de aprobarse la reforma educacional, los establecimientos del sector particular subvencionado cerrarían sus dependencias o serían parte del sistema particular pagado, subiendo considerablemente las mensualidades y provocando que los apoderados del sector subvencionado busquen nuevas alternativas asequibles a su situación económica.

En relación con el burnout, los profesores de colegios municipales presentaron diferencias significativas y mayores índices de burnout en comparación a los demás establecimientos. No obstante, al categorizar el nivel de burnout, éstos se encuentran en rangos normales. Lo que se contrarresta con investigaciones anteriores, realizadas por la oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina (2004), las cuales refieren que un

42% de los docentes sufren de depresión con alto diagnóstico de estrés, insomnio y angustia, lo cual genera dificultad al concentrarse, aumentando las tasas de problemas de salud mental.

Lo anterior nos permite reflexionar sobre el motivo de nuestros hallazgos, siendo una posible respuesta la naturalización que realizan los profesores sobre las condiciones y los efectos del trabajo en su vida y salud, demostrando que el docente tiene dificultades para identificar los síntomas y baja conciencia de enfermedad. En este sentido, creemos que los docentes habrían naturalizado sus síntomas, es decir, han tomado por natural o habitual, situaciones, hechos o circunstancias que en realidad son inadmisibles desde las ópticas técnicas, científica, personal y/o social (Martin y Vecchiarelli, 2008). Es así que, fenómenos sociales se convierten en naturales ante los ojos de las personas o de una sociedad, admitiendo situaciones como habituales, que se vuelven perjudiciales incluso contra la propia vida.

Es por ello que percibimos, en el docente, la manifestación de naturalización de síntomas de enfermedad, producto del ejercicio de su profesión. Las dolencias percibidas por los docentes no son relacionadas con su trabajo, sino que son observadas como consecuencias aceptables y propias de su labor docente. Tal como lo menciona el estudio de salud laboral de profesores en Chile, realizado por la Pontificia Universidad Católica (2003) que indica la tendencia del profesorado a percibir su sistema de salud como una circunstancia propia y aceptada de su trabajo, generándose así una ausencia de conciencia o naturalización de la enfermedad. Es así que, no son conscientes de que muchas de sus dolencias tales como estrés, ansiedad, entre otras, son efectos de las condiciones laborales. Otros antecedentes que pueden servir de base para estos argumentos, aluden a que la labor docente es una de las tareas que da

mayor gratificación a quien la desempeña (Denning, 2011), lo que puede tener un rol de moderador entre el riesgo psicosocial y la salud.

Finalmente, el análisis de estos resultados, nos lleva a generar las siguientes preguntas de investigación; ¿Por qué los profesores de Antofagasta naturalizan los síntomas de estrés, depresión y ansiedad?, ¿Cómo afecta el diseño del trabajo en los profesores según el tipo de establecimiento? Y por último, en caso de aprobarse la reforma educacional actual ¿Cómo afectaría esto a los docentes de todos los sectores educacionales?

Para finalizar la discusión de los resultados, se puede indicar que la presente investigación adopta un lugar importante en la contingencia nacional del país, siendo avalada por los resultados encontrados al realizarla. Lo anterior viene a concordar con el escenario actual que está presenciando nuestra reforma educacional, tomando en cuenta los diversos factores políticos, educacionales y sociales que en ella intervienen.

CONCLUSIÓN

Es necesario retomar el tema de la importancia de la calidad de educación impartida por los diversos establecimientos educacionales, la cual debiese ser transversal al tipo de establecimiento, ya sea municipal, particular subvencionado o particular pagado. Esta calidad no solo depende de los conocimientos que son impartidos hacia los estudiantes, sino que, a la vez, es influida por los factores psicosociales del trabajo y la salud mental de los profesores que imparten la educación. Este último punto es muy importante y de aquí surge nuestra inquietud por la investigación. Si los profesores no presentan una salud física y psicológica adecuada, la calidad de educación entregada se podría ver afectada, independientemente del tipo de

establecimiento al cual pertenezca el estudiante.

Es de este modo, que se logra el objetivo general de la investigación, ya que se identificaron los distintos factores de riesgo psicosocial del trabajo en los tres tipos de establecimientos de Antofagasta. A la vez, se consiguió identificar que son los profesores de colegios municipales quienes presentan significativamente mayor riesgo psicosocial en exigencias psicológicas, trabajo activo y doble presencia, también presentando mayores índices de riesgo psicosocial en compensaciones. Por consiguiente, son los docentes municipales quienes presentan mayores niveles de riesgo psicosocial en su labor docente en comparación a los establecimientos particular subvencionado y particular pagado. Relacionado a lo anterior, también son los profesores de establecimiento municipal quienes presentan mayores índices de burnout, acompañado con una proporción considerable de licencias médicas. Esto estaría relacionado con las condiciones laborales en las cuales deben desempeñar su labor.

No obstante lo anterior, llama la atención, que es el sector particular subvencionado quienes presentan significativamente mayores índices de estrés y también una gran proporción de licencias médicas entre sus profesores, lo cual estaría relacionado, a nuestro juicio, con la gran tensión del sector ante la reforma educacional.

Ahora bien, las diferencias entre grupos dan cuenta de mejores condiciones laborales en el sector privado. Sin embargo, la investigación evidenció que en algunas sub dimensiones presentan mayor riesgo psicosocial, demostrando tener menor claridad de rol y menor calidad de relación con sus compañeros de trabajo. Por consiguiente, la investigación logró identificar los distintos factores de riesgo psicosocial del trabajo en los profesores y

relacionarlo con la salud mental docente, existiendo dicha asociación. Sin embargo, los docentes están naturalizando los síntomas, ya que, se encuentran con un nivel de salud mental normal. Todo lo anterior, repercute en las consecuencias laborales, específicamente evidenciado en la cantidad de licencias médicas por parte de profesores de establecimientos municipales y particular subvencionado. Por lo tanto, existe presencia de factores de riesgo psicosocial del trabajo en niveles medios y altos, además de grandes cantidades de licencias médicas, sin embargo esta consecuencia laboral no se demostró en los niveles de ansiedad, estrés, depresión y burnout.

En este sentido, queremos destacar que aunque los resultados son bastante concluyentes al indicar que son los profesores de establecimiento municipal, quienes presentan mayor riesgo psicosocial en el trabajo, el presente estudio tiene una serie de limitaciones: la gran resistencia impuesta por los directores de establecimientos particular subvencionado y particular pagado al momento de participar en la investigación, por lo que se tuvo que considerar un plan alternativo, el cual contenía una segunda lista de colegios. Otra limitante fue no identificar la causal de licencias médicas, es decir saber si las causas eran por salud mental o salud física.

Si bien la investigación sufrió ciertas limitaciones en su desarrollo, consideramos que existen desafíos que afrontar en el futuro. El primero de ellos, apunta a medir variables que pueden ser significativas para futuros estudios, tales como: estado civil, doble trabajo y nivel impartido. Además de considerar la salud física y relacionarlo a los factores de riesgo psicosocial del trabajo.

Por otro lado, podemos decir que se generó conocimiento acerca de las condiciones en que se encuentran los profesores de los diferentes tipos establecimientos en la ciudad de

Antofagasta. Lo anterior muchas veces no es tomado en cuenta, ya que los principales protagonistas al momento de hablar de educación son los estudiantes. Es por ello que, resultan pertinentes los hallazgos de este estudio, dando a conocer información sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abordados en los tres tipos de establecimiento, lo cual no se había investigado anteriormente. Un gran logro debido a que, en las investigaciones realizadas hasta la fecha, no abordaban el sector privado y, en escasas ocasiones, el sector subvencionado. Lo anterior, nos permite ser pioneras en relucir la realidad que viven los profesores de diferentes sectores educacionales. Además, nos ayuda a diseñar programas de prevención, a partir de la identificación de algunos factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el profesional docente. Lo que permitiría, adicionalmente, disminuir los costos asociados a las licencias médicas y rotación de profesionales.

En otra arista de posibles soluciones, intervenir en mejorar las condiciones de trabajo y, especialmente, el contenido del trabajo y las características de las organizaciones, podría incrementar el sentido de pertenencia, el compromiso, la productividad y el cumplir con los objetivos planteados por los colegios.

Dentro de los aportes de esta investigación, se puede indicar que refiere a un estudio descriptivo - comparativo completo que incluye los tres tipos de establecimientos educacionales en Chile. Este estudio puede servir como modelo para ser realizado en aquellos establecimientos cuyo contexto laboral pudiera ser causante de enfermedades psicosomáticas y determinar en cada uno de ellos las causas específicas que pueden desencadenar estrés en las personas que allí ejercen.

En este sentido, resulta necesario realizar una estrategia a nivel organizacional

para que las instituciones estén concientizadas sobre las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial del trabajo y el efecto en la salud que pueden provocar en caso de no ser manejados. Es importante que esta concientización llegue a diversas partes gubernamentales y así puedan implementar medidas para la importancia del rol docente y mantener buenas condiciones laborales y de salud. Lo anterior permitiría una buena forma de impartir la enseñanza hacia los estudiantes y aportaría a la calidad de educación.

En relación con la estrategia organizacional, se considera disminuir las condiciones laborales que afectan al desempeño. En este sentido, disminuir horas de trabajo lectivas para aumentar las horas no lectivas por lo que el profesor podría organizar de manera óptima sus clases. Por otro lado, cambiar el diseño del lugar del trabajo con el fin de que la labor docente sea más segura y así disminuir los factores de riesgo psicosocial del trabajo.

Considerando el presente estudio, se propone una estrategia de intervención en los docentes, quienes no están asociando la somatización de los síntomas como consecuencias de padecer estrés, depresión y ansiedad. Resulta pertinente trabajar con los tres sectores educacionales, poniendo especial énfasis en los profesores municipales, por ser éstos la población que presentó un mayor índice de riesgos psicosociales en el trabajo y de enfermedades de salud mental. Se sugiere en primera instancia, trabajar con concientización de la enfermedad y de los síntomas, de esta manera, los docentes deberán primero realizar el ejercicio de reconocimiento de sus síntomas, los cuales son efecto de las enfermedades que poseen, generadas de manera paulatina producto de un mal manejo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Posterior a este ejercicio, se empezaría a realizar una intervención sobre estrategias de afrontamiento de las enfermedades

principalmente estrés, a partir de la utilización de técnicas cognitivas y conductuales que permitan al docente generar herramientas a través de sus propios recursos.

Además, estudios como este, pueden motivar a otros grupos profesionales a realizar investigaciones a nivel nacional en relación al tema, con el fin de ampliarlo y profundizarlo. Esto permitiría complementar el mejoramiento del clima laboral para los docentes. Además se debe considerar estudios sobre profesores de colegios particulares pagados, debido a la carencia de investigaciones respecto a estos establecimientos.

Finalizando, se propone como posible investigación, un estudio de carácter explicativo, basándose en los resultados obtenidos, con el fin de identificar el por qué de ciertos resultados en los tres tipos de establecimientos. Junto a lo anterior, también se sugiere realizar un estudio a nivel nacional, considerando condiciones contextuales específicas de su zona geográfica, con el objetivo de tener una muestra representativa que nos permita conocer la realidad de los profesores referido a los factores de riesgo psicosocial en trabajo y su relación con la salud mental en los distintos tipos de establecimientos..

REFERENCIAS

- Acevedo, G., Sánchez, J., Fariás, M. y Fernández A. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, Argentina. *Cienc Trab*, 15, 140-147.
- Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (2008). European Academy of Occupational Health Psychology. EA-OHP. Disponible en: <http://www.ea-ohp.org/>
- Alvarado R, Marchetti N, Villalón M, Hirmas M, Pastorino MS. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del COPSOQ. *Rev Chil Salud Pública*; 13, 1,7-16.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Asociación española de neuropsiquiatría*, 39, 257-265.
- Antúnez, Z. y Vinet, E. (2012). Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21): Validación de la versión abreviada en estudiantes universitarios chilenos. *Terapia psicológica*, 30, (3) 49-55.
- Bardo, P (1979) The Pain of Teacher Burnout: A case History. *Phi Delta Kappan*; (61) 252-254.
- Castro, E. (2000). La salud mental del profesor en Chile: antecedentes para un Estado del Arte. Santiago: Ministerio de Educación.
- Celis, M. (s/f). Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un desafío permanente. Gobierno de Chile. Ministerio de Educación.
- Centro de Micro datos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile (2006). Encuesta Longitudinal Docente. Análisis y principales resultados. Departamento de Economía Universidad de Chile.
- Cifuentes M. (1995). Trabajo y salud del profesor municipalizado. Unidad de Salud Ocupacional. Departamento de Salud Pública. Facultad de Medicina, Universidad de Concepción.
- Claro, S. y Bedregal G. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. *Rev. Méd. Chile* 131 (2) 159-167
- Colegio de Profesores de Chile A. G., Directorio Nacional, "Departamento de Bienestar" (2000). Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile. Disponible en: <http://www.colegiodeprofesores.cl/nacional/informe%20salud.pdf>
- Cornejo, R. (2007). Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media de Santiago. *Ministerio de Educación de Chile, Fondo Nacional de Investigación y Desarrollo en Educación - FONIDE*, Santiago de Chile.
- Cornejo, R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Revista Docencia* n° 35. Recuperado de: <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180726.pdf>
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educ. Soc., Campinas*, 30 (107) 409-426.
- Darrigrande, J. y Duran, K. (2012). Síndrome de Burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago de Chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 10 (3) 72-87
- Denning, S. (2011). Los diez trabajos más felices. Consultado en: <http://www.forbes.com/sites/stevedenning/2011/09/12/the-ten-happiest-jobs/>
- Dirección del trabajo (2014). Sistema nacional de evaluación de desempeño, 2012-2013; Estatuto Docente, 2011. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/usuarios/snec/doc/201301151640160.SNED2013.pdf> y <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22081.html>
- Dirección del trabajo (2014). Sistema nacional de evaluación de desempeño, 2012-2013; Código del trabajo, 2014. Recuperado de: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>
- Domich C, Faivovich M. (1994). Diagnóstico de la salud mental en profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Rev Chilena de Psicología* 15,15-22.
- Espínola, V. (2006). Autonomía escolar: factores que contribuyen a una escuela más efectiva. Programas sociales. Departamento regional de Operaciones,

- Banco Interamericano de Desarrollo, América Latina y Caribe. Recuperado de: <http://www.iadb.org/wmsfiles/products/publications/documents/1017850.pdf>
- Saavedra, N., Fuentealba, C. y Pérez, J. (2013). Manual de Uso Suseso ISTAS-21 y Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Edición Unidad de comunicaciones y extensión, SUSES0. Santiago, Chile.
- Grau, F., Maturana, C., Peterson, M., Valenzuela, C. (2012). Cómo los Establecimientos Educativos Escogen a sus Docentes. Estudio de los Procesos de Difusión, Selección y Contratación de los Docentes en la Región Metropolitana. Reporte para Ingeniería Propone. Recuperado de <http://www.cai.cl/ingenieriaproponer/trabajos-finales-de-los-grupos-de-investigacion/>
- Gil-Monte, P (2002). Validez Factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública Méx* 44(1), 33-40
- Goldberg, D., Hillier, V. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9,139-145.
- González-Roma, V., Schaufeli, W., Bakker, A. y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles?. *Journal of vocational behavior*, 62, 165-74.
- Guerrero, E y Vicente, F. (2001). Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Extremadura. Servicio de publicaciones de la Universidad de Extremadura.
- Moncada, S., Llorens, S. y Lopez, R. (2000). The National Institute for Occupational Safety and Health Generic Job Stress Questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Recuperado de: http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. ISTAS (s/f). Condiciones de trabajo y salud. Recuperado de sitio web ISTAS: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- Istas. Instituto sindical de trabajo, Ambiente y Salud. El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales (2002). España: Recuperado el 4 de mayo de 2014, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.
- Johnson, P., Jeffrey, V., Ellen, M., & Hall, M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Karasek, J. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. (1998). Demand-Control Model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In J. M. Stellmann (Ed.), *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, 4th Edn (p. 34). Geneva: International Labour Office.
- Larrañaga, O. (1995). Descentralización de la Educación en Chile: Una Evaluación Económica. Estudios Públicos, 60. Santiago, Chile. Recuperado de: http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1291_3096/rev60_OLarranaga.pdf.
- Mansilla, F. (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Revista Medicina y seguridad del trabajo* 57 (225) 361-370. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000400010>
- Martin, M. & Vecchiarelli, M. (2008). Fenómeno de la Naturalización. *Negociación, conciliación, seguridad y arbitraje*, 39, 1-15.
- Martín, F. y Pérez, J (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Recuperado el 30 de abril de 2014, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.
- Maslach C. y Jackson S. (1981). Maslach Burnout Inventory Manual. 10 edición. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Ministerio de Educación, Mineduc (2014). Proyecto de ley sobre la reforma educacional, gobierno de Chile. Consultado en Noviembre de 2014 en: <http://reformaeducacional.gob.cl>
- Mizala, A., González, P., Romaguera, P. y Guzmán, A. (2000). Los Maestros en Chile: Carreras e Incentivos. Banco Interamericano de Desarrollo. Centro de Economía Aplicada, Departamento de

- Ingeniería Industrial, Universidad de Chile. Recuperado de: <http://www6.iadb.org/res/laresnetwork/files/pr59finaldraft.pdf>
- Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. (2005). ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Arch Preven Riesgos Laboral*, 8(1),18-29.
- Moncada S, Llorens C, Gimeno X, Font A. e ISTAS (2007). Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española. *Rev. Esp. De Salud Pública*, 82, 667-675.
- Moreno-Jiménez, B., González Gutiérrez, J.L., Garrosa Hernández, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. En: J. Buendía y F. Ramos (Eds). *Empleo, estrés y salud*. pp 59-83 Madrid: Pirámide.
- Moreno, L., Garcia, J., Diaz F. y Ramiro, E. (2005). Factores Psicosociales en el entorno laboral. Estrés y enfermedad. *Revista de Psicología y Psicopedagogía, Edupsike*, 3 (1), 95-106.
- Muñoz M, Rioseco P, Vicente B, Saldivia S, Boggiano G. (1998) Factores asociados a trastornos psiquiátricos en los trabajadores de la educación y salud de la Municipalidad de Concepción. *Revista de Psiquiatría*, 15, 142-148.
- Oit/Oms (1984) Oficina internacional del trabajo de Ginebra. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 56, 18-24. Recuperado de: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOC/S/FACTORES_Texto.pdf
- Ocde, Organización para la cooperación y el desarrollo económico (2009). Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes. Traducción y edición: Gilda Moreno y Laura Valencia. Text original: Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers ISBN: 978-92-64-07403-3. Recuperado de: <http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>
- Parra, M. (2005). Estudio de caso en Chile. En OREAL/UNESCO, Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay (pp. 75-102). Santiago, Chile: OREALC/UNESCO. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf
- Pérez, R., Egido, I. y Sarramona, J. (2008). Respaldo social a la profesión docente. Madrid: COFAPA. http://www.cofapa.net/docs/1228215370_COFAPA%20Newsletter%2015.pdf
- Pontificia Universidad Católica (2003). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. Escuela de Medicina y Psicología. Facultad de Medicina y Ciencias Sociales.
- Quiroz, J. y Chumacero, R. (1997). El costo de la educación particular subvencionada en Chile. Documentos de trabajo n° 267, centro de estudios públicos. Recuperado de: http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1595_252/rev67_quiroz.pdf
- Salanova, M.; Llorens, S. y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están 'quemando' los profesores? *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 28, 16-20.
- Sarramona, J. (2011). Autonomía y calidad de la educación. XII Congreso internacional de teoría de la educación. Universidad de Barcelona, recuperado de: <http://www.cite2011.com/Ponencias/JSarramona.pdf>
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, 31, 1127-1134.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 27. 27-41.
- Siegrist, J. (2006). Work, Health and welfare: new challenges. *Int J Soc Welf*. 15 (1):S5-12.
- Ramírez, M. (2011). Selección Adversa en la educación chilena. Tesis para optar al grado de Magister en ciencias de la Ingeniería, Escuela de Ingeniería, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista Diálogos educativos* 24. Vol. 12. Pág. 2. ISSN: 0718-1310. Guanajuato, México.
- Unesco (2004). Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente.

Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>.

Unesco (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Editorial PRELAC. Santiago, Chile.

Valdés, H., Cuenca, R., Rizo, H., Robalino, M. y Astorga, A. (2005). Protagonismo docente en el cambio educativo. Revista PRELAC. Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO Santiago. Recuperado de:
http://www.oei.es/docentes/revistas/revista_prelec_1_espanol.pdf

Vidal, C. (2011). Profesores municipales con precaria salud mental. Centro de investigación y desarrollo de la educación. Universidad Alberto Hurtado. Recuperado de:
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/txt792.pdf>